



SECRETARIATUL GENERAL AL GUVERNULUI
DEPARTAMENTUL PENTRU RELAȚIA CU PARLAMENTUL

Biroul permanent al Senatului

497, 495 / 23.10.2023

Nr. 10853/2023

19. OCT. 2023

L501, L437, L408

Către:

**DOMNUL MARIO OVIDIU OPREA,
SECRETARUL GENERAL AL SENATULUI**

Ref. la: punctele de vedere ale Guvernului aprobate în ședința Guvernului din data de 28 septembrie 2023

STIMATE DOMNULE SECRETAR GENERAL,

- Vă transmitem, alăturat, în original, **punctele de vedere ale Guvernului** referitoare la:
- L497/2023 1. *Propunerea legislativă pentru modificarea și completarea Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap (Bp. 408/2023);*
 - L495/2023 2. *Propunerea legislativă privind modificarea anexei nr. 1 la Legea vânătorii și a protecției fondului cinegetic nr. 407/2006 (Bp. 405/2023);*
 - L501/2023 3. *Propunerea legislativă privind digitalizarea activităților de instruire a lucrătorilor efectuate în procesul de muncă (Bp. 417/2023);*
 - L437/2023 4. *Propunerea legislativă pentru modificarea și completarea Legii privind alocația de stat pentru copii nr. 61/1993 (Bp. 354/2023);*
 - 5. *Propunerea legislativă pentru completarea art. 30 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice (Bp. 314/2023, L. 408/2023).*

Cu deosebită considerație,

NINI SĂPUNARU

SECRETAR DE STAT



PRIM MINISTRU

Biroul permanent al Senatului

501 / 23.10.2023

Domnule președinte,

În conformitate cu prevederile art. 111 alin. (1) din Constituție și în temeiul art. 25 lit. (b) din *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul Administrativ*, Guvernul României formulează următorul:

PUNCT DE VEDERE

referitor la *propunerea legislativă privind digitalizarea activităților de instruire a lucrătorilor efectuate în procesul de muncă*, inițiată de domnul senator USR Cristinel Gabriel Berea împreună cu un grup de parlamentari USR (Bp. 417/2023).

I. Principalele reglementări

Inițiativa legislativă are ca obiect de reglementare digitalizarea activităților și a proceselor de instruire care se efectuează în muncă, de către angajatori, prin înființarea unui registru care are ca scop înregistrarea instruirilor obligatorii efectuate în procesul de muncă, denumit "*Registrul Instruirilor Lucrătorilor*", pe care să îl administreze Inspecția Muncii.

II. Observații

1. Ca observație cu caracter general, arătăm că dispozițiile preconizate din cuprinsul prezentei inițiative legislative nu cuprind aspecte precum: durata perioadei de stocare, modalități de ștergere a datelor personale după expirarea perioadei de stocare ("*dreptul de a fi uitat*"), garanții pentru asigurarea protecției datelor cu caracter personal, precum și orice alte aspecte care sunt considerate necesare în asigurarea respectării reglementărilor privind confidențialitatea și protecția acestor date.

2. Propunerea legislativă vizează, la art. 6, instruirea lucrătorilor în mai multe domenii fundamentale reglementate de norme juridice diferite, și anume:

domeniul securității și sănătății în muncă, reglementat de *Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare*, domeniul apărării împotriva incendiilor, reglementat de *Legea nr. 307/2006 privind apărarea împotriva incendiilor, republicată, cu modificările și completările ulterioare*, domeniul pazei obiectivelor, bunurilor, valorilor și protecția persoanelor reglementat de *Legea nr. 333/2003 privind paza obiectivelor, bunurilor, valorilor și protecția persoanelor, republicată, cu modificările și completările ulterioare*, domeniul protecției mediului reglementat de *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 195/2005 privind protecția mediului, cu modificările și completările ulterioare*, domeniul prelucrării datelor cu caracter personal reglementat de *Regulamentul nr. 679/2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor)*, precum și "alte domenii în care angajatorul are obligația legală de instruire a lucrătorilor" (art. 6 lit. f) din prezenta propunere).

Potrivit art. 45 alin. (1) al *Legii nr. 319/2006*, „*Ministerul Muncii și Solidarității Sociale este autoritatea competentă în domeniul securității și sănătății în muncă*”, iar la art. 47 alin. (1) se stipulează că „*Inspekția Muncii reprezintă autoritatea competentă în ceea ce privește controlul aplicării legislației referitoare la securitatea și sănătatea în muncă.*”

În conformitate cu prevederile legale menționate, există autorități competente diferite, cu atribuții în domeniile enumerate la art. 6 din prezenta propunere legislativă. De exemplu, la art. 3 alin. (1) al *Legii nr. 307/2006*, se prevede: „*coordonarea, controlul și acordarea asistenței tehnice de specialitate în domeniul apărării împotriva incendiilor se asigură de Ministerul Afacerilor Interne, la nivel central prin Inspectoratul General pentru Situații de Urgență, iar la nivel local prin inspectoratele pentru situații de urgență județene și București - Ilfov.*”

Rezultă astfel că prezenta inițiativă legislativă nu a luat în considerare normele juridice în vigoare, conținând cerințe pentru domenii specifice separate, care au legislație diferită și autorități competente distincte.

Inspekția Muncii, instituție publică aflată în subordinea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, îndeplinește funcția de autoritate de stat, prin care asigură exercitarea controlului în domeniile relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă și supravegherii pieței, potrivit art. 1 alin. (3) al *Legii nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspekției Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.*

Atribuțiile generale și specifice instituției sunt clar stipulate în *Legea nr. 108/1999*, precum și în *Regulamentul de organizare și funcționare a Inspekției Muncii*, aprobat prin *Hotărârea Guvernului nr. 488/2017, cu modificările și completările ulterioare.*

Inițiativa legislativă nu a ținut cont de atribuțiile generale și specifice ce revin Inspekției Muncii prin actele normative menționate, și nici de structura

organizatorică și funcțională actuală proiectată pentru îndeplinirea misiunii fundamentale a instituției, și anume exercitarea controlului în domeniile relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă și supravegherii pieței produselor din domeniul de competență. Noile atribuții privind gestionarea "Registrului Instruirilor Lucrătorilor" ce ar reveni Inspecției Muncii implică modificări ale legislației privind organizarea și funcționarea instituției, precum și alocarea resurselor umane, materiale și financiare necesare.

3. Evidențiem faptul că obligația angajatorilor privind instruirea lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă (SSM) este clar reglementată în *Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006*, care transpune *Directiva Cadru 89/391/CEE*, precum și în *Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006*, aprobate prin *Hotărârea Guvernului nr.1425/2006, cu modificările și completările ulterioare* (Norme metodologice). Digitalizarea activității privind instruirea lucrătorilor în domeniul SSM este deja prevăzută în aceste acte normative, prin urmare nu există necesitatea unor reglementări suplimentare care să vizeze același lucru.

Astfel, în Secțiunea a 7-a Instruirea lucrătorilor din Cap. III al *Legii nr.319/2006* se stipulează:

„Art. 20 (1) Angajatorul trebuie să asigure condiții pentru ca fiecare lucrător să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații și instrucțiuni de lucru, specifice locului de muncă și postului său:

- a) la angajare;*
- b) la schimbarea locului de munca sau la transfer;*
- c) la introducerea unui nou echipament de munca sau a unor modificări ale echipamentului existent;*
- d) la introducerea oricărei noi tehnologii sau proceduri de lucru;*
- e) la executarea unor lucrări speciale.*

(2) Instruirea prevăzută la alin. (1) trebuie să fie:

- a) adaptată evoluției riscurilor sau apariției unor noi riscuri;*
- b) periodică și ori de câte ori este necesar.*

(3) Angajatorul se va asigura ca lucrătorii din întreprinderi și/sau unități din exterior, care desfășoară activități în întreprinderea și/sau unitatea proprie, au primit instrucțiuni adecvate referitoare la riscurile legate de securitate și sănătate în muncă, pe durata desfășurării activităților."

Potrivit art. 21 alin. (4) al *Legii nr. 319/2006*, *„dovada instruirii prevăzută la art. 20 poate fi realizată în format electronic sau pe suport hârtie în funcție de modalitatea aleasă de către angajator, stabilită prin regulamentul intern"*. De asemenea, potrivit aceluiași articol, *„în cazul folosirii variantei în format electronic prevăzute la alin. (4), dovada instruirii trebuie să fie semnată cu semnătură electronică, semnătură electronică avansată sau semnătură electronică calificată"*.

Mai mult, Capitolul V *Instruirea lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă* al Normelor metodologice cuprinde cerințe legale în detaliu privind realizarea instruirii lucrătorilor în domeniul SSM, dintre care menționăm următoarele:

"Art. 77 Instruirea lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă cuprinde 3 faze:

- a) instruirea introductiv - generală;*
- b) instruirea la locul de muncă;*
- c) instruirea periodică."*

(...)

Art. 81

(1) Rezultatul instruirii lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă se consemnează în mod obligatoriu în fișa de instruire individuală, întocmită pe suport hârtie sau în format electronic, conform informațiilor prevăzute în anexa nr. 11, cu indicarea materialului predat, a duratei și datei instruirii.

(2) Completarea fișei de instruire individuală se va face în format electronic sau olograf, în funcție de varianta de instruire aleasă, imediat după verificarea instruirii.

(3) După efectuarea instruirii, fișa de instruire individuală se semnează de către lucrătorul instruit și de către persoanele care au efectuat și au verificat instruirea.

(3¹) În funcție de modalitatea stabilită de angajator prin regulamentul intern, fișa de instruire individuală se semnează olograf sau cu semnătură electronică, semnătură electronică avansată sau semnătură electronică calificată.

(3²) În conformitate cu prevederile art. 17 alin. (3) lit. o) și alin. (4) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate pentru semnarea fișei de instruire individuală se regăsesc în contractul individual de muncă.

(3³) Angajatorul are obligația de a asigura trasabilitatea și integritatea materialelor utilizate în cadrul fiecărei instruirii în format electronic a lucrătorului.

(4) Fișa de instruire individuală va fi păstrată de către conducătorul locului de muncă, pe suport hârtie sau în format electronic, după caz, și va fi însoțită de o copie a ultimei fișe de aptitudini completate de către medicul de medicina muncii.

(5) Fișa de instruire individuală se păstrează în întreprindere/unitate, pe suport hârtie sau în format electronic, după caz, de la angajare până la data încetării raporturilor de muncă.

Art. 81¹

În cazul în care instruirea lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă se realizează în format electronic, fișa de instruire trebuie să fie

semnată de către toate persoanele implicate în procesul de instruire, cu semnătură electronică, semnătură electronică avansată sau semnătură electronică calificată."

4. Digitalizarea activităților și proceselor de instruire s-a realizat prin modificările și completările aduse *Hotărârii Guvernului nr. 1425/2006*, prin *Hotărârea Guvernului nr. 259/2022 pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006*.

Cerințele legale în vigoare prevăd posibilitatea pe care o au angajatorii de a alege modul de întocmire a documentelor care demonstrează realizarea instruirii, pe suport hârtie sau în format electronic.

Astfel, legiuitorul a reglementat posibilitatea ca fișa de instruire individuală să fie întocmită pe suport hârtie sau în format electronic, conducătorul locului de muncă având obligația de a păstra această fișă, pe suport hârtie sau în format electronic, după caz.

Totodată, conform ultimelor modificări legislative, fișa de instruire individuală se păstrează în întreprindere/unitate, pe suport hârtie sau în format electronic, după caz, de la angajare până la data încetării raporturilor de muncă. Cât privește materialele de instruire, angajatorul are obligația de a asigura trasabilitatea și integritatea materialelor utilizate în cadrul fiecărei instruirii a lucrătorului, și în format electronic.

De asemenea, prin *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 36/2021 privind utilizarea semnăturii electronice în domeniul relațiilor de muncă și pentru modificarea și completarea unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare*, legiuitorul a stabilit ca obligație pentru organele de control competente, "*de a accepta, pentru verificare și control, contractele individuale de muncă și actele adiționale, precum și înscrierile/documentele din domeniul relațiilor de muncă/securității și sănătății în muncă încheiate în format electronic, cu semnătura electronică, potrivit legii, fără a le solicita și în format letric. La solicitarea acestora, documentele încheiate cu semnătura electronică pot fi transmise în format electronic și anterior efectuării controlului*".

Autoritățile și instituțiile publice, organele de cercetare penală și instanțele de judecată, în anumite cazuri, sunt obligate să accepte ambele tipuri de înscrieri la verificările pe care le realizează în control sau la cercetarea evenimentelor. Dovada efectuării instruirii în domeniul SSM, pe suport hârtie sau în format electronic, se păstrează la sediul și la punctele de lucru ale angajatorului, fiind documente sau înregistrări încheiate între angajator și angajat.

5. Legislația actuală a creat premisele organizării unei activități eficiente atât pentru angajator, în ceea ce privește posibilitatea utilizării semnăturii electronice în cadrul instruirii lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă și păstrării documentelor în format electronic, cât și pentru activitatea de

control a inspectorilor de muncă, care pot solicita documentele în format electronic anterior efectuării controlului.

6. Activitățile desfășurate în legătură cu crearea unei noi baze de date (care conține inclusiv date cu caracter personal) sub forma Registrului Instruirilor Lucrătorilor, așa cum se regăsesc în propunerea legislativă, presupun efectuarea de operațiuni de prelucrare de date personale care trebuie să respecte principiile de prelucrare prevăzute în *Regulamentul (UE) 679/2016*, fiind incidente dispozițiile art. 5, art. 6 și art. 9, coroborate cu art. 24 și art. 25 din *Regulamentul General de Protecție a Datelor (GDPR)*.

Astfel, art.5 din GDPR stabilește o serie de principii care se impun a fi respectate în cadrul prelucrării datelor. Printre acestea, se numără cel privind prelucrarea datelor adecvate, relevante și limitate la ceea ce este necesar în raport cu scopurile în care sunt prelucrate (*"reducerea la minimum a datelor"*) și prelucrarea datelor într-un mod care asigură securitatea adecvată a datelor cu caracter personal, inclusiv protecția împotriva prelucrării neautorizate sau ilegale și împotriva pierderii, a distrugerii sau a deteriorării accidentale, prin luarea de măsuri tehnice sau organizatorice corespunzătoare (*„integritate și confidențialitate”*).

În acest context, subliniem că, din conținutul inițiativei legislative, nu reiese cu claritate care sunt datele cu caracter personal ori categoriile de date cu caracter personal care urmează a fi prelucrate în Registrul Instruirilor Lucrătorilor (de ex. colectate, înregistrate, organizate, structurate, stocate, consultate, utilizate, divulgate prin transmitere). Astfel, în cuprinsul art. 8 din inițiativa legislativă este utilizată sintagma *"(...) următoarele categorii de date, fără a avea caracter limitativ"*, respectiv sintagma *"datele de identificare ale lucrătorilor, cum ar fi: (...) "*, aspect care este de natură a încălca principiul *"reducerii la minimum a datelor"* din GDPR.

Mai mult, raportat la textul inițiativei legislative, considerăm că nu este suficientă doar stabilirea calității de operator de date a Inspecției Muncii (art. 2 alin. (1) din propunere), ci este necesară și stabilirea calității celorlalte entități care vor prelucra date în legătură cu Registrul Instruirilor Lucrătorilor.

Subliniem, în același timp, necesitatea ca toate entitățile implicate în efectuarea de prelucrări de date în legătură cu Registrul Instruirilor Lucrătorilor (nu doar Inspecția Muncii, așa cum reiese din art. 2 din propunere), să respecte dispozițiile *Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date, cu modificările și completările ulterioare*, precum și a celelalte acte normative aplicabile în domeniul protecției datelor cu caracter personal.

În ceea ce privește responsabilitatea operatorului, subliniem că art. 24 din GDPR prevede că *"ținând seama de natura, domeniul de aplicare, contextul și scopurile prelucrării, precum și de riscurile cu grade diferite de probabilitate și gravitate pentru drepturile și libertățile persoanelor fizice, operatorul pune în*

aplicare măsuri tehnice și organizatorice adecvate pentru a garanta și a fi în măsură să demonstreze că prelucrarea se efectuează în conformitate cu prezentul regulament. Respectivale măsuri se revizuiesc și se actualizează dacă este necesar.”

De asemenea, art. 25 stabilește că este necesară asigurarea protecției datelor începând cu momentul conceperii și, în mod implicit, respectiv asigurarea principiilor *privacy by design* și *by default*.

Prin urmare, trebuia prevăzut în inițiativa legislativă faptul că sistemul de evidență care va asigura colectarea, înregistrarea și stocarea datelor personale în contextul digitalizării activităților de instruire a lucrătorilor, trebuie să fie constituit în concordanță cu principiile stabilite de GDPR, să asigure și să respecte standarde de securitate și de confidențialitate adecvate pentru protejarea datelor, prin raportare și la art. 9 din inițiativa legislativă.

În contextul anterior menționat, inițiativa legislativă trebuia să conțină și unele prevederi referitoare la protecția datelor împotriva prelucrării neautorizate sau ilegale, precum și împotriva pierderii, a distrugerii sau a deteriorării accidentale, prin luarea de măsuri tehnice sau organizatorice corespunzătoare (*”integritate și confidențialitate”*) de către toate entitățile implicate în prelucrările de date efectuate în legătură cu registrul nou creat.

7. Arhivarea tuturor documentelor/înregistrărilor de la angajatori privind instruirea lucrătorilor în toate domeniile de activitate și evaluarea riscurilor în domeniul sănătății și securității în muncă în *„Registrul Instruirilor Periodice”*, propus în inițiativa legislativă, care să fie gestionat de Inspekția Muncii, ar transforma această instituție într-un organism de arhivare, care ar trebui să realizeze managementul/gestionarea documentelor și înregistrărilor realizate de angajatori (1.190.504 întreprinderi în anul 2021, conform Anuarului Statistic al României 2022), prin realizarea procesului de creare, stocare, organizare, identificare, manipulare, editare și utilizare a dovezilor privind toate instruirile obligatorii și evaluarea riscurilor primite de la angajatori.

Misiunea Inspekției Muncii nu este aceea de a presta aceste servicii pentru angajatori, sau de a pune la dispoziție dovezi privind instruirea lucrătorilor în toate domeniile către alte instituții interesate, fiind în incompatibilitate din acest punct de vedere. Inspekția Muncii realizează controlul în domeniile relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă și supravegherii pieței, potrivit art. 1 alin. (3) al *Legii nr. 108/1999, republicată, cu modificările și completările ulterioare*.

8. Propunerea de la art. 2 alin. (1) al inițiativei legislative, de a ține evidența datelor din Registrul Instruirilor Lucrătorilor *„într-o bază de date administrată de Inspekția Muncii”*, nu este fezabilă, având în vedere faptul că elaborarea sistemului informatic prevăzut la art. 9 ar implica proiectarea unui sistem informatic și informațional complex, prin firme de specialitate IT cu implicarea instituțiilor/organelor de control competente pentru diferitele domenii menționate la art. 6, cu alocarea unor resurse financiare, umane și materiale importante.

De asemenea, trebuie avut în vedere și faptul că, în conformitate cu prevederile legale, activitatea de instruire este o obligație exclusivă a angajatorului, care se organizează pe cheltuiala acestuia, iar prevederile din prezenta inițiativă legislativă nu fac decât să impună stabilirea unor sarcini administrative suplimentare pentru angajatori, care nu justifică impactul financiar asupra bugetului de stat generat de achiziționarea, de către Inspekția Muncii, a unui sistem informatic în legătură cu activitatea de instruire a salariaților în toate domeniile.

9. Nu considerăm necesară elaborarea unui nou „*registru*”, având în vedere faptul că legiuitorul, prin modificările recente ale legislației din domeniul sănătății și securității în muncă, a făcut deja posibilă tranziția spre digitalizarea procesului de instruire în sănătate și securitate în muncă, oferind angajatorilor posibilitatea de folosire a semnăturii electronice în procesul instruirii lucrătorilor, în locul instruirii efectuată cu înregistrarea pe suport de hârtie (fișa individuală de instruire în domeniul sănătății și securității în muncă).

10. Nu susținem obligativitatea instituită la art. 4 din inițiativa legislativă ca angajatorii să completeze și să transmită datele ”*on-line pe portalul Inspekției Muncii*” în ziua efectuării instruirii, întrucât le îngrădește acestora posibilitatea de a opta pentru modul de realizare și de consemnare a instruirii lucrătorilor în domeniul sănătății și securității în muncă, pe suport hârtie sau în format electronic, astfel cum prevede lege în prezent.

De asemenea, această obligativitate ar determina creșterea poverii administrative asupra întreprinderilor.

11. În ceea ce privește art. 4 alin. (3), învederăm faptul că transferul de date trebuie realizat prin intermediul unui act administrativ cu caracter normativ pentru respectarea necesității asigurării cerințelor de transparență stabilite de art. 5 și art. 12 din *Regulamentul UE 2016/679*, fiind incidente și considerentele reținute de Curtea de Justiție a Uniunii Europene în *Cauza C-201/14, Bara contra României*.

12. La art. 8 alin. (2), semnalăm faptul că norma preconizată nu se corelează cu art.1 alin. (2) din demersul legislativ care prevede faptul că registrul instruirilor se întocmește în forma electronică. Astfel, din moment de acest registru nu are o formă fizică, nu se justifică forma în care a fost enunțat art. 8 alin. (2) din inițiativă.

13. Referitor la costul dezvoltării/achiziționării/asigurării serviciilor de mentenanță generat de acest nou „*registru*”, el este nejustificat raportat la beneficiile pe care le poate aduce.

În acest context, încărcarea de către angajatori într-o aplicație informatică, a dovezilor privind realizarea instruirii lucrătorilor în toate domeniile și a evaluării

riscurilor, ar crea costuri administrative suplimentare pentru peste 1.190.000 angajatori (echipamente și tehnică de calcul, acces la internet, semnătură electronică etc.). În prezent, angajatorii au posibilitatea de a alege modul de realizare a instruirii (clasic/digital), potrivit legii.

14. De asemenea, nu se justifică resursele financiare implicate de transformarea Inspecției Muncii în gestionarul, la nivel național, al dovezilor privind instruirea lucrătorilor în toate domeniile, precum și cu privire la evaluarea riscurilor.

Costurile determinate sunt mult prea mari în comparație cu eventualul beneficiu obținut prin gestionarea unei imense baze de date care să permită accesul tuturor la registru.

Nu există dovezi că s-ar simplifica controlul efectuat de inspectorii de muncă privind instruirea lucrătorilor în domeniul sănătății și securității în muncă (control formal), întrucât aceștia verifică nu numai realizarea instruirii, ci și însușirea de către lucrători a instrucțiunilor primite, prin discuții cu aceștia. Instruirea lucrătorilor în domeniul SSM și modul de realizare a evaluării riscurilor de către angajatori reprezintă aspecte pe care inspectorii de muncă trebuie să le verifice efectiv, în timpul controalelor pe care le realizează la locurile de muncă.

În ceea ce privește aspectele vizând instruirea în alte domenii aflate în competența altor instituții, spre exemplu, în domeniul apărării împotriva incendiilor așa cum este prevăzut în *Legea 307/2006*, Inspecția Muncii nu poate primi competențe în realizarea și gestionarea unei aplicații informatice care să cuprindă și aceste tipuri de instruire.

15. Inițiativa legislativă interferează și cu alte acte normative de organizare și funcționare a unor instituții cu competențe în domeniile menționate la art. 6 al proiectului.

16. Prezenta propunere legislativă prevede la art. 10 alin. (1) obligația Inspecției Muncii de a elabora, în termen de 60 de zile de la data publicării în Monitorul Oficial, Normele metodologice de aplicare a legii, fără a ține seama de faptul că Inspecția Muncii nu are această competență. Ministerul Muncii și Solidarității Sociale elaborează proiecte de acte normative în domeniile sale de activitate, inclusiv în domeniul securității și sănătății în muncă, în conformitate cu art. 3 din *Hotărârea Guvernului nr. 23/2022 privind organizarea și funcționarea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, cu modificările și completările ulterioare*. Totodată, nu a fost precizat actul normativ prin care se aprobă normele metodologice de aplicare a prezentei inițiative legislative.

17. Termenul de 120 de zile de la intrarea în vigoare a legii, pentru ca Inspecția Muncii să pună la dispoziția angajatorilor „*Registrul Instruirilor Lucrătorilor*”, instituit prin art. 10 alin. (2) din prezenta inițiativa legislativă, este nerealist și imposibil de realizat, având în vedere că proiectarea, dezvoltarea și

gestionarea unui astfel de „registru” presupune alocarea unor resurse (umane, materiale și financiare) de care Inspekția Muncii nu dispune.

18. Potrivit alin. (2) al art. 30 din *Legea privind finanțele nr. 500/2002, cu modificările și completările ulterioare*, Fondul de rezervă bugetară la dispoziția Guvernului nu poate constitui sursă de finanțare, întrucât *”acesta se repartizează unor ordonatori principali de credite ai bugetului de stat și ai bugetelor locale, pe bază de hotărâri ale Guvernului, pentru finanțarea unor cheltuieli urgente sau neprevăzute apărute în timpul exercițiului bugetar.”*

Totodată, menționăm că, potrivit alin. (5) al art. 138 din Constituția României, republicată, *”Nicio cheltuială nu poate fi aprobată fără stabilirea sursei de finanțare.”*

Apreciem că aplicarea prevederilor inițiativei legislative ar putea conduce la un impact negativ asupra bugetului consolidat.

În acest context, menționăm că Guvernul are obligația de a conduce politica fiscal-bugetară în mod prudent pentru a gestiona resursele, obligațiile bugetare și riscurile fiscale, iar adoptarea inițiativei legislative ar influența negativ ținta de deficit bugetar, stabilitatea macroeconomică și ratingul de țară în relația cu organismele financiare internaționale.

III. Punctul de vedere al Guvernului

Având în vedere considerentele prezentate, Guvernul nu susține adoptarea prezentei inițiative legislative.

Cu stimă,

The seal is circular with the text "ROMANIA" at the top and "GUVERNUL" at the bottom, separated by a star. In the center, there is a smaller circle containing the text "PRIM-MINISTRU".
Ion-Măcel CIOLACU
PRIM-MINISTRU

Domnului senator Nicolae-Ionel CIUCĂ

Președintele Senatului