



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

Nr. RG 20801/11.09.2025

Către: Doamna Dorina Lascăr

Curentul

Ref: Solicitare informații publice

Stimată doamnă Dorina Lascăr,

În urma solicitării dumneavoastră înregistrată la Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale cu nr. RG 20801/10.09.2025, conform Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările și completările ulterioare, vă comunicăm următoarele:

Pentru corecta informare a cititorilor noștri vă rugăm să aveți amabilitatea să ne răspundeți la următoarele întrebări verbale conform Legii 544/2001 și deci la care așteptăm răspuns în 24 de ore, deoarece este de presupus că trebuie să obțineți pe loc răspunsurile de la cei care au compus manualul de utilizare REGES.

1.Care considerați că sunt beneficiile suprabirocratizării introduse prin acest soft prost conceput și plin de erori și în care angajatorii trebuie să introducă MANUAL date pentru sutele sau miile sau zecile de mii de salariați pe care îi au?

Răspuns:

Potrivit reprezentanților Inspecției Muncii (IM), instituția din subordinea MMFTSS care gestionează REGES Online, aplicația permite deja utilizarea API-urilor oficiale, implementate de peste 20 de firme dezvoltatoare de software de resurse umane, precum și importul de date din fișiere Excel.

Pentru a pregăti tranziția de la vechea versiune, încă din vara anului trecut IM a organizat sesiuni publice cu angajatori și dezvoltatori de software HR pentru a explica mecanismele de integrare și facilitățile oferite. Începând cu 1 aprilie, IM organizează constant prezentări, disponibile și înregistrate.

Astfel, aplicația informatică Reges Online vine cu un set de avantaje:

- acces web securizat, fără instalare locală;
- actualizare în timp real a contractelor de muncă;
- notificări automate pentru angajați;
- interoperabilitate cu alte baze de date naționale;
- acces facil pentru angajatori, angajați și autorități.

Specificațiile REGES Online pentru angajatori:

- actualizări în timp real;
- interoperabilitate cu alte instituții;
- securitate și control asupra datelor.

Noul sistem informatic REGES Online elimină necesitatea instalării unui software dedicat și este destinat completării, transmiterii, gestionării, consultării și procesării datelor referitoare la elementele contractului individual de muncă, oferind mai multă transparență, acces și control ambelor părți implicate în relația de muncă: angajator și salariat.

2. Firmele mici sunt obligate să externalizeze serviciul deoarece softul este greu și unii administratori chiar și contabili sunt depășiți. În opinia persoanelor care reprezintă angajatori interviuati de jurnaliștii Curentul, scopul acestui nou soft a fost de a încasa firma lui Sebastian Ghiță, Teamnet, saci de bani via Vodafone și pe lângă Ghiță, firmele către care se vor externaliza serviciile din disperarea angajatorilor de a nu fi amendați. Cum comentați?

Răspuns:

Firmele mici, fără personal HR specializat, nu sunt obligate să externalizeze către firme de contabilitate/HR, în condițiile în care au la dispoziție un manual de utilizare și tutoriale.

Este exclus ca Inspekția Muncii să favorizeze vreo companie privată sau să impună externalizarea unor servicii, fiecare angajator având libertatea să utilizeze resurse interne sau să apeleze la servicii specializate, în funcție de necesități.

Precizăm că proiectul de implementare a REGES Online a fost atribuit companiei Vodafone Romania SA printr-o licitație publică, derulată conform legislației privind achizițiile publice.

3. Care este actul normativ care obligă angajatorii să definească nivelul de studii necesar pentru ocuparea unui post, având în vedere că Ordinului Ministrului Muncii nr. 138/1995 este abrogat de 13 ani, iar Ordinul nr. 1.832/856/2011 nu mai prevede nivelul de instruire cerut pentru fiecare ocupație așa cum prevedea Ordinul 138/1995.

Cu toate acestea în manualul de utilizare a Reges apare câmp obligatoriu „Nivel studii - nivelul de studii necesar pentru ocuparea postului”. Pentru persoane de conducere nici măcar în Ordinul 138/1995 nu era definit nivel de studii. Este evident că un manual de utilizare nu poate adăuga la lege.

Răspuns:

MMFTSS, prin DGPPMOFP, gestionează Clasificarea ocupațiilor din România (COR) care reprezintă sistemul de identificare, ierarhizare, codificare a ocupațiilor din economia națională.

Prin Ordinul ministrului muncii și protecției sociale și al președintelui Comisiei Naționale pentru Statistică nr. 138/1949/1995 a fost aprobată prima formă a Clasificării ocupațiilor din România cu respectarea structurii Clasificării internaționale standard a ocupațiilor - ISCO 88 (COM).

Luând în considerare revizuirea ISCO 88 realizată de Organizația Internațională a Muncii (OIM) cu scopul de a pune la dispoziție o clasificare mai eficientă care să poată fi folosită de toate țările la următoarele recensăminte ale populației, precum și în cadrul serviciilor naționale de ocupare a forței de muncă și al altor aplicații orientate către clienți, în anul 2007 s-a aprobat o nouă structură ISCO 08.

În vederea asigurării relevanței, coerenței și comparabilității datelor statistice structurate la nivel de ocupație, EUROSTAT a propus reglementarea de către Comisia Europeană a utilizării ISCO 08, concretizată prin Regulamentul nr. 1022/29.10.2009 care a impus atât implementarea ISCO 08 în clasificările naționale pentru ocupații, cât și adaptarea anchetelor statistice conform structurii ISCO 08.

România a implementat ISCO - 08 în Clasificarea națională a ocupațiilor începând cu data de 1 ianuarie 2011 prin:

- aprobarea Hotărârii Guvernului nr.1352/2010 privind aprobarea structurii Clasificării ocupațiilor din România - nivel grupă de bază, conform Clasificării internaționale standard a ocupațiilor - ISCO - 08;
- aprobarea Ordinului nr. 1832/856/2011 privind aprobarea Clasificării ocupațiilor din România - nivel de ocupație (șase caractere).

Astfel, prin *Ordinul ministrului muncii, familiei și protecției sociale și al președintelui Institutului Național de Statistică nr. 1832/856/2011* au fost translatate toate ocupațiile din forma COR ISCO 88 în structura COR ISCO 08, fără ca nivelul de instruire/calificare stabilit inițial să fie modificat.

Precizăm că perioada în care s-a realizat transpunerea ISCO 08 era în vigoare Clasificarea standard internațională a educației ISCED 1997. Ulterior, Institutul de Statistică al UNESCO a propus o revizuire a ISCED 2011, care a fost aprobată de către Conferința generală UNESCO în noiembrie 2011 și care a înlocuit ISCED-1997.

Deoarece între perioadele de transpunere a ISCO 88 cu ISCO 08 și ISCED 1997 cu ISCED 2011 a existat un decalaj nu a fost posibilă realizarea unei corelări între ISCO 08 și ISCED 2011.

În ceea ce privește *actul normativ care obligă angajatorii să definească nivelul de studii necesar pentru ocuparea unui post*, menționăm că art. 34 alin.3 din Codul Muncii, care reprezintă legislația primară specifică, reglementează că:

”(3) Registrul general de evidență a salariaților se completează și se transmite inspectoratului teritorial de muncă în ordinea angajării și cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariaților, data angajării, funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, nivelul și specialitatea studiilor absolvite, tipul contractului individual de muncă, salariul, sporurile și cuantumul acestora, perioada și cauzele de suspendare a contractului individual de muncă, perioada detașării și data încetării contractului individual de muncă. ”

Atribuțiile unui salariat sunt evidențiate în fișa postului, iar aceste atribuții sunt stabilite în raport de nivelul și specialitatea studiilor absolvite. Câmpul „Nivel studii” este prevăzut pentru a asigura interoperabilitatea cu bazele de date statistice și pentru a permite analize mai precise pe piața muncii.

Cu toate acestea, Inspecția Muncii va analiza propunerea dumneavoastră și va ajusta manualul aplicației pentru a evita interpretările confuze.

4. Constituția României face deosebire la art.4, aliniatul 2) între cetățenie și naționalitate. Cu toate astea în manual apare mențiunea „Cetățenie - naționalitatea salariatului”. Ce ar trebui să completeze angajatorul: cetățenia sau naționalitatea pe care ar trebui să o declare salariatul sau cum să o afle? Este evident că un manual de utilizare nu poate adăuga la lege.

Răspuns:

În contextul în care pe piața muncii din România prestează activitate un număr semnificativ de cetățeni străini, pentru a avea o evidență clară a celor care sunt încadrați cu contract de muncă este necesar ca angajatorii să completeze și ”Cetățenia” salariatului, indiferent de naționalitatea acestuia. Informația solicitată privește exclusiv cetățenia salariatului, așa cum rezultă din actele oficiale de identitate.

Inspekția Muncii va corecta formularea din manual pentru a fi în concordanță cu terminologia Constituției.

5. Introducerea elementelor în Reges care nu erau în vechiul Revisal se realizează prin modificare. În manual scrie însă că „orice modificare trebuie să fie în conformitate cu legislația muncii și să fie aprobată de ambele părți.” Multe dintre elemente de fapt nu sunt modificări, ci sunt elemente negociate încă de la încheierea CIM.

Dacă selectezi ca dată pentru modificare data reală de la care operează, încheierea CIM, softul nu te lasă și atunci în mod fals angajatorul trebuie să introducă ca dată de modificare. Este evident că un manual de utilizare nu poate adăuga la lege.

Răspuns:

Termenul „Modificare” are aceeași accepțiune ca în vechiul Revisal și se referă la orice schimbări survenite pe durata contractului de muncă, fie prin acordul părților, fie ca urmare a unor acte juridice superioare (ex. modificări legislative sau hotărâri judecătorești). IM va analiza propunerea dumneavoastră și va ajusta manualul aplicației pentru a evita interpretările confuze.

În prezent, aplicația informatică se află în mentenanță evolutivă. REGES Online este un proiect în continuă adaptare, dezvoltat în mod transparent și cu implicarea mediului privat și a angajatorilor. Feedback-ul din partea angajatorilor, specialiștilor și presei este valoros și ne ajută să îmbunătățim constant platforma, astfel încât aceasta să fie mai sigură, mai simplă și mai eficientă pentru toți utilizatorii.

Serviciul Informare și Relații Publice