



CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

Str. Dimitrie D. Gerota nr. 7-9, sector 2, București, cod poștal: 020027

Telefoane: 021.310.23.56, 021.316.31.34

Fax: 021.316.31.31

021.310.23.57, 021.316.31.33

Cod fiscal: 10464660

E-mail: ces@ces.ro

www.ces.ro

Membru fondator al Asociației Internaționale a Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare (AICESIS)

Membru al Uniunii Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare Francofone (UCESIF)

„Consiliul Economic și Social este organ consultativ al Parlamentului și al Guvernului în domeniile de specialitate stabilite prin legea sa organică de înființare, organizare și funcționare.” (Art. 141 din Constituția României revizuită)

Nr. 3735/25.06.2025

Biroul permanent al Senatului

L. 263. / 2.09.2025

Biroul permanent al Senatului

Bp. 219 / 3 iulie 2025

AVIZ

**referitor la propunerea legislativă privind modificarea
și completarea Legii nr.53/3003 - Codul muncii și a art.6 din
Legea nr.108/1999 pentru înființarea și organizarea
Inspecției Muncii (b219/5.06.2025)**

În temeiul art. 2 alin. (1) din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și art. 11 lit. a) din Regulamentul de organizare și funcționare, Consiliul Economic și Social a fost sesizat cu privire la avizarea *propunerii legislative privind modificarea și completarea Legii nr.53/3003 - Codul muncii și a art.6 din Legea nr.108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii (b219/5.06.2025)*.

CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

În temeiul art. 5 lit. a) din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în ședința din data de 25.06.2025, desfășurată online, conform prevederilor Hotărârii Plenului nr.86/17.05.2022, avizează **NEFAVORABIL** prezentul proiect de act normativ, cu următoarea **motivare**:

- propunerea legislativă este deficitară în ceea ce privește fundamentarea tehnică, economică și instituțională. În lipsa unor analize solide și a unor garanții privind eficiența aplicării, adoptarea sa ar risca să afecteze negativ atât bugetul public, cât și funcționarea corectă a pieței muncii. Posibilitatea de a lucra 12 ore pe zi, urmată de o perioadă de repaus de minimum 24 de ore, trebuie privită ca o formă de flexibilitate

- contractuală, nu ca o formă de abuz. A limita prin lege posibilitatea de a lucra 12 ore înseamnă, în realitate, a limita libertatea angajatului, având în vedere că există prevederi clare în legislația actuală cu privire la orele suplimentare concomitent cu afectarea drepturilor constituționale de care acesta beneficiază. În plus, este dreptul fiecărei persoane de a stabili câte ore dorește să lucreze pe zi și de a-și organiza programul de muncă în funcție de propria disponibilitate și de nevoia angajatorului;
- prin acordarea posibilității instituțiilor publice de a face verificări pentru persoanele care urmează să se angajeze în respectiva unitate, se poate genera un viciu de securitate cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal;
 - se argumentează situația din alte țări, însă nu se ține de cont de faptul că acestea se referă, unele dintre ele, la clauze de confidențialitate sau la prevederi care vizează mai degrabă un angajator respectiv, nu un contract de muncă. De altfel, legislația actuală a României este aliniată la legislația europeană, iar în ceea ce privește limitarea numărului de ore, aceasta poate fi considerată una care afectează dreptul constituțional al salariaților;
 - un alt element important se referă la situația actuală a pieței muncii în sensul în care se înregistrează deficit important de salariați în mai multe sectoare, astfel că măsurile propuse ar putea să adâncească această situație. De asemenea, chiar în anumite sectoare publice, se pot genera situații dificile de gestionat, deoarece unele impun permanență, însă aceasta nu va putea fi realizată în condițiile în care propunerea limitează salariații la respectivul număr de ore;
 - inițiativa legislativă trebuie interpretată în strânsă legătură cu situația actuală a pieței muncii. Conform datelor Institutului Național de Statistică și Eurostat, în 2021, rata locurilor de muncă vacante era estimată la 0,75 %, în ușoară scădere față de anii pre-pandemici, însă afectată de instabilitatea sanitară. De asemenea, în 2022, această rată a crescut la aproximativ 0,8 %, reflectând relansarea activităților economice și lipsa de personal calificat, iar în 2023 rata a rămas la 0,8 %, cu variații sectoriale semnificative precum în sectorul IT, sănătate și construcții. Deși aceste cifre par modeste comparativ cu alte state, România are un nivel redus de participare pe piața muncii (sub 65 %), ceea ce înseamnă că orice loc vacant are un impact mai mare asupra funcționării sistemului economic. La nivel regional există un decalaj critic între cererea de muncă și disponibilitatea forței de muncă. În București–Ilfov, numărul locurilor vacante este de peste 2 ori mai mare decât numărul șomerilor disponibili, ceea ce generează o tensiune extremă pe piața locală, iar în Nord-Vest și Centru, în special în județele Cluj, Brașov și Sibiu, firmele semnalează dificultăți cronice în recrutare pentru profiluri tehnice. În contrast, în Sud-Vest Oltenia, nivelul

tensiunii este cu 69 % mai scăzut decât media națională, semnalând un dezechilibru profund între regiuni;

- dacă tendințele actuale se mențin, România va înregistra un deficit național de forță de muncă de peste 224.000 persoane până în anul 2026, presiunea fiind una asimetrică. În construcții și infrastructură există deficit estimat de 60.000 persoane, în transport și logistică unul de aproximativ 45.000 persoane, în industria prelucrătoare se estimează un deficit între 30.000 și 40.000 de posturi neocupate anual. De asemenea, în sănătate există un deficit sever în rândul asistenților medicali și infirmierilor, or, toate aceste situații vor duce, în mod inevitabil, la creșteri salariale necorelate cu productivitatea, la creșterea costurilor pentru angajatori, la scăderea competitivității naționale, dar și la o presiune suplimentară pentru atragerea de lucrători extracomunitari. Costurile de relocare și integrare a muncitorilor extracomunitari, care în 2023 au atins un record de 100.000 de permise de muncă eliberate, înregistrează un cost mediu de procesare estimat la 1.500 lei/angajat. De asemenea, potrivit unui raport al BNR, în 2023, aproximativ 18 % dintre proiectele de investiții private au fost amânate sau redimensionate din cauza lipsei personalului necesar;
- un alt factor agravant este scăderea populației active și îmbătrânirea forței de muncă. În 2023, doar 64,6 % dintre persoanele cu vârste între 20 și 64 de ani erau active pe piața muncii, sub media UE de 74 %. Vârsta medie a lucrătorului român este în creștere, iar tinerii (15–24 ani) reprezintă doar 10 % din totalul populației ocupate. De asemenea, peste 20 % dintre șomerii înregistrați în 2022–2023 nu aveau calificare sau aveau un nivel de educație scăzut;
- România pierde anual echivalentul a peste 10 miliarde lei în PIB din cauza posturilor neocupate. De exemplu, în industrie, întreprinderile mici și mijlocii raportează scăderi de producție între 8–15 %, din cauza incapacității de a opera la capacitate maximă, iar în 2023, salariile din construcții au crescut cu peste 14,5 %, peste media națională, în absența unei creșteri proporționale a productivității;
- propunerea legislativă poate să accentueze toate aceste probleme atât economice, cât și sociale, și nu ține cont de dinamica și sinergiile cu noile tehnologii. Aceasta este, mai degrabă, una care accentuează problemele pieței muncii în loc să le rezolve, în ciuda faptului că este axat preponderent pe instituțiile și entitățile finanțate din resurse publice;
- propunerea legislativă prevede modificări importante ale Codului muncii, astfel:
 - limitarea timpului de muncă la maximum 12 ore pe zi pentru angajații care cumulează contracte la autorități și instituții publice, plus un mecanism de alertă

în REGES ONLINE, pentru ca Inspecția Muncii să afle instant despre încălcarea legii;

- introducerea de amenzi pentru angajatorii publici, plus răspundere penală pentru angajatori;
- modificările propuse nu vor îmbunătăți condițiile de muncă ale salariaților și nu vor contribui la reducerea muncii „la negru”. Dimpotrivă, măsurile pot avea un impact negativ pe piața muncii, prin aplicarea unui regim juridic al contractelor de muncă în mod diferențiat, după cum angajatul lucrează în sectorul de stat sau în sectorul privat;
- prin limitarea aplicării exclusiv la „*instituțiile și autoritățile publice*” și la entitățile aflate sub control public, propunerea legislativă poate promova un tratament discriminatoriu aplicat angajaților din România, încălcându-se principiul fundamental al egalității în fața legii garantat prin Constituție;
- mai mult, angajații care nu respectă obligația declarării la angajare a celorlalte contracte de muncă riscă amenzi record între 10.000 – 50.000 lei, prin comparația cu celelalte sancțiuni din Codul muncii existente acum pentru angajați. O asemenea amendă nu este prevăzută nici pentru angajatorii care se folosesc de munca la negru; Această abordare a amenzilor uriașe pe care le-ar risca angajații este disproporționată și mută responsabilitatea de la angajator, care are datoria de a asigura condiții legale de muncă, la salariat, care adesea se află într-o poziție de vulnerabilitate economică. Regimul sancționatoriu sever poate genera o povară financiară pentru angajat, relații tensionate-angajat-angajator și creșterea litigiilor de muncă;
- de asemenea, propunerea nu are în vedere reglementările de la nivel european care sunt fundamentate pe principii clare de securitate și sănătate în muncă, indiferent dacă salariatul activează în sectorul privat sau de stat;
- o limitare la 12 ore de muncă efectivă poate fi de natură să prevină epuizarea fizică și psihică (burnout), să scadă riscul de accidente și să promoveze un mediu de lucru sănătos, în condițiile în care nu abordează în mod selectiv această situație;
- implementarea măsurilor propuse nu sunt de natură a contribui la protejarea sănătății și siguranței angajaților, nu va asigura un echilibru între viața profesională și cea personală și nu va crește eficiența în sectorul public.

Președinte,
Sterică FUDULEA

