

Către: Senatului României

Subiect:

Observații și solicitare de respingere pentru propunerea legislativă:

B604/2025¹

Propunere legislativă pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003 privind Codul muncii

[AUR-98,21 %; Neafiliați-1,79%]

Stimați Senatori,

Iată o evaluare a compatibilității propunerii legislative B604/2025 cu așteptările românilor și impactul sistemic asupra pieței muncii

1. Cadru general și metodologia analizei

O asemenea propunere trebuie să fie analizată aprofundat, din perspectiva expertizei în politici publice, drept constituțional și macroeconomie, și evaluată multidimensional.

Trebuie realizată o disecție a mecanismelor propuse pentru modificarea Legii nr. 53/2003 (Codul Muncii) prin prisma principiilor fundamentale ale societății românești în stadiul actual.

Într-o perioadă marcată de volatilitate economică și de o criză demografică acută, orice intervenție asupra mecanismului de formare a prețului muncii necesită o fundamentare riguroasă, bazată pe date, precedente jurisprudențiale și o înțelegere corectă a psihologiei pieței.

Voi indica tensiunea dintre dezideratele societății românești - care își dorește eficiență, meritocrație reală și sprijinirea antreprenoriatului - și realitatea tehnică a propunerii B604/2025, care introduce mecanisme de dirijism statal, rigiditate contractuală și potențiale vicii de neconstituționalitate.

Voi arăta și riscurile de distorsionare a pieței muncii, impactul asupra competitivității IMM-urilor și efectele perverse asupra tocmai acelor categorii sociale pe care inițiativa pretinde că le protejează: tinerii absolvenți și lucrătorii calificați.

2. Radiografia propunerii legislative B604/2025: mecanisme și intenții

Propunerea legislativă B604/2025 dorește o restructurare fundamentală a conceptului de „salariu minim” în România.

Dincolo de simpla indexare valorică, proiectul vizează transformarea salariului minim dintr-un instrument de protecție socială (un „plafon de siguranță” pentru cei mai vulnerabili angajați) într-un instrument complex de ierarhizare profesională la nivel național, dictat de stat.

2.1. Arhitectura tehnică a propunerii

Proiectul modifică Articolul 164 din Codul Muncii prin introducerea a două mecanisme automate de majorare a salariului minim brut, care se aplică cumulativ și obligatoriu pentru toți angajatorii din economia națională, fie ei publici sau privați.

A. Mecanismul Gradațiilor de Vechime (Compunerea Creșterilor)

Spre deosebire de sistemele anterioare sau de sistemul bugetar actual (Legea 153/2017), unde gradațiile se aplică adesea la o bază fixă, propunerea B604/2025 introduce o formulare care sugerează capitalizarea creșterilor.

Textul specifică aplicarea cotelor procentuale „la salariul de bază minim brut avut la data

¹ Inițiatori: Barcari Dorina; Constantinescu Rodica; Dîrlău Andrei-Emil; Dumitrescu Cristina-Gabriella; Geamănu Ștefan; Iacob Constantin-Ciprian; Lavric Sorin; Negru Corneliu; Parasca Teofil; Păucean-Fernandes Luminița; Peiu Petrișor-Gabriel; Petre George-Cezar; Plăeșu Laurențiu; Roman Marius-Valentin; Sandu Mircea-Ionuț; Silegeanu Cătălin; Șipoș Eugen-Cristian; Spau Dumitru; Ștefănescu Daniela; Stelea Niculina; Stoica Ciprian-Titi; Vasile Marian; Vlăescu Virgiliu-George; Vlahu Nicolae; Badea Nelu-Valentin; Barstan Tiberiu-Claudiu; Biro Daniel-Răzvan; Bordian Alexandru; Boșutar Tiberiu-Nicolae; Ciornei Daniel-Cătălin; Coleșa Ilie-Alin; Constantinescu Andra-Claudia; Dascălu Cristina-Emanuela; Enache Diana; Gheorghe Ionel; Gheorghe Mihai-Claudiu; Gurlui Silviu-Octavian; Iagăr Monica; Iosub Cosmin-Teodor; Lovin Ramona; Matieș Călin-Gheorghe; Miclău Samuel-Virgil; Mitrea Dumitrina; Negoescu Mihai-Bogdan; Negrea Petru-Gabriel; Oancea Silviu-Florin; Paraschiv Ciprian-Constantin; Pascariu Mihai-Cosmin; Popescu Antonio-Gabi; Pușcașu Petre; Radu Fabian-Cristian; Tanasă Dan; Tilea Dumitru; Vadim-Tudor Lidia; Velcescu Florin-Bogdan; Vulpoi Dorel

îndeplinirii condițiilor”.

Această nuanță semantică are implicații economice majore, generând un efect de „dobândă compusă” asupra costului salarial.

Tabel 1: Proiecția impactului gradațiilor de vechime asupra costului salarial

Această structură impune o creștere automată de peste **30%** a salariului minim pentru un angajat cu vechime, independent de evoluția productivității sale sau de performanța economică a angajatorului. Este o rigiditate structurală care anulează flexibilitatea negocierii individuale.

	Cota de majorare	Baza de calcul	Impact cumulat
Bază (vechime 0-3 ani)	0%	Salariu minim HG	100%
Gradația 1 (vechime 3-5 ani)	10%	Salariul minim DE BAZĂ	110%
Gradația 2 (vechime 5-10 ani)	7,5%	Salariul minim GRADAȚIA 1	118,25%
Gradația 3 (vechime 10-15 ani)	5%	Salariul minim GRADAȚIA 2	124,16%
Gradația 4 (vechime 15-20 ani)	2,5%	Salariul minim GRADAȚIA 3	127,26%
Gradația 5 (vechime >20 ani)	2,5%	Salariul minim GRADAȚIA 4	130,44%

B. Mecanismul Coeficienților de Studii (Ierarhizare Academică)

Al doilea pilon al propunerii reintroduce coeficienții de ierarhizare, un sistem similar celui existent în Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel Național (CCMUNN) din perioada 2007-2010, dar abrogat ulterior pentru a flexibiliza piața muncii. Coeficienții propuși variază de la 1,00 pentru muncitori necalificați până la 2,00 pentru doctorat.

Tabel 2: Analiza Coeficienților de Ierarhizare pe Niveluri de Studii

	Coeficient
Necalificat	1
Calificat	1,2
Școala profesională	
Studii liceale	
Studii liceale cu diplomă de bacalaureat	1,25
Școală de maiștri	1,3
Studii post liceale	
Studii superioare de scurtă durată	1,5
Studii superioare de lungă durată cu licență	1,7
Studii superioare + Master	1,8
Doctorat în domeniu	2,0

Această grilă transformă diplomele în titluri de creanță asupra angajatorilor.

Simpla deținere a unui certificat de absolvire, indiferent de calitatea instituției de învățământ emitente sau de relevanța reală a competențelor dobândite pentru postul ocupat, generează o obligație de plată majorată.

Prevederea conform căreia coeficienții se aplică dacă „fișa postului are o condiție de pregătire sine qua non” deschide ușa către un arbitru administrativ subiectiv și litigii nesfârșite privind încadrarea posturilor.

2.2. Motivația declarată: diagnostic corect, tratament discutabil

Expunerea de motive identifică corect două plăgi sociale ale României contemporane:

1. **Exodul creierelor (brain drain)** - pierderea capitalului uman înalt calificat (medici, ingineri, cercetători) care migrează pentru venituri superioare și recunoaștere profesională.
2. **Abandonul școlar** - devalorizarea socială a educației, cauzată de percepția că școala nu

garantează succesul material, ducând la rate alarmante de părăsire timpurie a sistemului educațional.

Inițiatorii susțin că impunerea unor salarii minime diferențiate va „cointeresa material” tinerii să studieze și va reduce migrația.

Totuși, această prezumție ignoră mecanismele economice de bază: salariile nu sunt dictate doar de lege, ci de productivitate și cerere.

Fortărea artificială a unor niveluri salariale ridicate pentru debutanți (fără experiență, dar cu diplome) poate duce la efectul contrar: **șomaj în rândul tinerilor**, deoarece firmele nu vor putea susține costurile impuse pentru o productivitate încă nedovedită.

3. Ce așteaptă societatea românească: o analiză a valorilor

Pentru a evalua compatibilitatea propunerii B604/2025 cu viziunea societății românești, este necesară o analiză detaliată a așteptărilor acesteia.

Fundamentul ideologic al românilor îmbină naționalismul economic cu un pragmatism managerial, având ca piloni centrali meritocrația, eficiența și respectul pentru creatorii de valoare.

Principiu	Efectul Legii B604/2025	Diagnostic
Meritocrație Promovarea valorii și a rezultatelor concrete.	Diplomocrație Venit garantat de „hârtie” (diplomă) și trecerea timpului (vechime), nu de rezultate.	INCOMPATIBIL
Economie: Sprijinirea antreprenorilor și a inițiativei private.	Povară Impune costuri arbitrare IMM-urilor, decuplate de productivitate, riscând insolvențe.	CONFLICT MAJOR
Tineri: Oprirea exodului prin oportunități reale.	Blocaj Tinerii absolvenți devin prea scumpi (coeficient 1.70) pentru a fi angajați fără experiență.	EFFECT PERVERS
Stat: Rol minim, facilitator, debirocratizat.	Intervenționism Statul dictează politica salarială privată și extinde controlul birocratic (ITM).	INCOMPATIBIL

3.1. Meritocrația Autentică vs. „Diplomocrația”

Societatea pledează pentru valorificarea „minților strălucite”, a „eminențelor” și a „geniilor”, criticând aspru impostura și „oamenii cu diplome” care și-au dovedit incompetența la guvernare.

Românii susțin promovarea pe criterii de **competență reală, dovedită prin rezultate**, nu prin hârtii.

Există o contradicție intrinsecă între idealul meritocratic al românilor (recompensarea valorii excepționale) și mecanismul propunerii B604/2025 (recompensarea automată a deținerii unei diplome).

Societatea critică „fabricile de diplome”, dar legea propusă ar valida financiar tocmai produsele acestor fabrici, obligând antreprenorii să plătească un bonus pentru titluri academice care, în contextul românesc actual, nu garantează întotdeauna competența.

3.2. Antreprenoriatul ca validare a guvernării

Un element interesant al așteptărilor societății este mesajul ca miniștrii să fie confirmați de antreprenori.

Aceasta denotă o încredere profundă în mediul de afaceri privat ca fiind sectorul cel mai rațional și competent al societății.

Societatea românească vrea să vadă oameni care construiesc, antreprenori și IMM-uri, opunându-se birocrăției statale parazitare.

Așa cum arată poziția Consiliului Economic și Social, mediul patronal respinge ferm această lege, considerând-o o ingerință brutală în libertatea de gestiune a afacerilor.

Adoptarea legii ar transmite antreprenorilor mesajul că orice partid care susține propunerea ignoră realitățile economice cu care aceștia se confruntă (taxare ridicată, lipsa forței de muncă,

productivitate scăzută) în favoarea unor măsuri populiste.

3.3. Rațiunea și eficiența ca principii de guvernare

Stadiul actual al societății românești obligă la o abordare rațională, bazată pe cauzalitate și eficiență.

Societatea românească critică „reacțiile lipsite de baze raționale” care generează „rezultate iraționale”.

Din perspectivă economică, impunerea unor prețuri (salarii) care nu reflectă echilibrul dintre cerere și ofertă este o măsură irațională, care distorsionează piața.

Raționalitatea economică dictează că salariile cresc sustenabil doar prin creșterea productivității și a valorii adăugate.

O creștere decretată prin lege, necorelată cu acești factori, duce inevitabil la inflație (costuri transferate în prețuri) sau șomaj (concedierea celor a căror productivitate este sub noul salariu minim impus).

Susținerea unei astfel de măsuri ar submina pretenția de „raționalitate” a oricărui partid.

3.4. Statul facilitator vs. Statul intervenționist

România are nevoie de un stat suplu, debirocratizat, digitalizat („Identitatea Digitală”, „Informatizarea României”), care elimină obstacolele din calea cetățenilor.

Propunerea B604/2025, dimpotrivă, extinde aparatul de control al statului.

Pentru a aplica legea, Inspekția Muncii ar trebui să verifice milioane de dosare de personal, să analizeze curriculum universitare pentru a valida coeficienții și să aplice amenzi, crescând povara birocratică.

4. Analiza de impact: discrepanțe între obiective și rezultate preconizate

Evaluând propunerea B604/2025 prin lentila obiectivelor cetățenilor români, se conturează un tablou al efectelor perverse, unde rezultatele obținute riscă să fie diametral opuse celor dorite.

4.1. Impactul asupra pieței muncii: blocarea inserției tinerilor

Deși se dorește să se oprească exodul tinerilor, impunerea unui coeficient de 1,70 (salariu cu 70% mai mare decât minimul) pentru un absolvent de facultate fără experiență va acționa ca o barieră la angajare.

- **Mecanism:** Un angajator, pus în fața alegerii între a angaja un tânăr absolvent (cost 1,7x) și un muncitor cu experiență medie dar studii medii (cost 1,2x), va alege rațional a doua variantă, sau va evita complet crearea postului.
- **Consecință:** Șomajul în rândul tinerilor cu studii superioare va crește, forțându-i pe aceștia fie să accepte posturi subcalificate (pentru care nu se cere diplomă, deci nu se aplică coeficientul), fie să emigreze, accelerând exact fenomenul pe care legea dorea să-l combată.

4.2. Impactul asupra mediului de afaceri: șoc pentru IMM-uri

IMM-urile românești, care operează adesea cu marje de profit reduse, vor fi lovite de un șoc al costurilor.

- **Compresia grilelor salariale:** Majorarea forțată a minimelor va împinge salariile de bază în sus, suprapunându-le peste salariile angajaților cu performanță. Pentru a menține ierarhia internă și motivarea, firma ar trebui să majoreze toate salariile, ceea ce multe nu își pot permite.
- **Risc de insolvență:** În sectoarele cu valoare adăugată mică (textile, comerț, servicii), dublarea costului salarial pentru anumite categorii va duce direct la insolvență sau la trecerea în zona gri a economiei (plata parțială „la plic”).

4.3. Distorsiuni administrative și juridice

- **Litigii de muncă:** Sintagma „în domeniul activității desfășurate” pentru masterat și doctorat este vagă. Cine decide dacă un doctorat în filosofie este relevant pentru un post de HR? Angajatorii vor fi târâți în instanță de angajați care solicită coeficienți superiori, generând insecuritate juridică.
- **Sanțiuni disproportionale:** Amenzile de 5.000-10.000 lei per angajat sunt draconice și pot falimenta o mică afacere pentru o simplă eroare de interpretare a grilei.

5. Analiza de constituționalitate: obstacolul suprem

Dincolo de argumentele economice și politice, propunerea legislativă B604/2025 se lovește de un obstacol juridic insurmontabil: jurisprudența Curții Constituționale a României (CCR).

Analiza deciziilor anterioare indică faptul că acest proiect este, cu o probabilitate extrem de ridicată, neconstituțional.

5.1. Precedentul Deciziei CCR nr. 587/2020

În iulie 2020, CCR a declarat neconstituțională „Legea pentru stabilirea coeficienților minimali de ierarhizare privind salarizarea personalului la nivel național”, o inițiativă aproape identică cu B604/2025.

Curtea a identificat multiple vicii de neconstituționalitate care se regăsesc și în textul actual:

1. Încălcarea separației puterilor în stat (art. 1 alin. 4 din Constituție):

CCR a statuat că stabilirea cuantumului salariului minim este atributul exclusiv al Guvernului, care dispune de aparatul tehnic necesar pentru a evalua impactul macroeconomic.

Parlamentul, intervenind prin lege organică pentru a fixa coeficienți rigizi, uzurpă competența executivului și elimină flexibilitatea necesară ajustării politicii salariale la condițiile economice reale.

2. Lipsa Sursei de Finanțare (art. 138 alin. 5 din Constituție):

Orice măsură legislativă care generează cheltuieli bugetare trebuie să aibă indicată o sursă de finanțare certă și credibilă. Deși B604/2025 vizează Codul Muncii, impactul asupra bugetului este direct și masiv:

- Salarizarea bugetară (Legea 153/2017) este parțial indexată la salariul minim.
- Contractele de achiziții publice care includ costuri cu forța de muncă vor trebui renegociate.
- Cheltuielile cu bunuri și servicii ale instituțiilor publice vor crește datorită inflației generate.

În lipsa unei fișe financiare riguroase și a identificării surselor de acoperire, legea este neconstituțională.

3. Paralelism legislativ și calitatea legii (art. 1 alin. 5 din Constituție):

CCR a reținut că existența simultană a unui mecanism de stabilire a salariului minim prin Hotărâre de Guvern (conform Codului Muncii actual) și a unui mecanism paralel prin lege organică (cu coeficienți) creează confuzie, insecuritate juridică și încalcă normele de tehnică legislativă (Legea 24/2000).

5.2. Impactul asupra libertății economice

Art. 45 din Constituție garantează libertatea economică.

Impunerea prin lege a unor grile salariale detaliate în sectorul privat (dincolo de un minim de subzistență) reprezintă o restrângere nejustificată a libertății contractuale a părților.

Statul se substituie antreprenorului în politica de resurse umane, dictând cât valorează o diplomă în economia privată, ceea ce contravine principiilor unei economii de piață funcționale.

6. Argumente pro și contra: o sinteză

Pentru a fundamenta decizia finală, iată o balanță a argumentelor, punând în contrast perspectiva inițiatorilor cu realitatea economică și juridică.

6.1. Argumente PRO (perspectiva inițiatorilor și a sindicatelor)

- **stimularea teoretică a educației:** Se prezumă că garanția unui venit mai mare va motiva tinerii să finalizeze studiile liceale și universitare, reducând abandonul școlar.
- **reducerea sărăciei în muncă:** Legea ar forța o creștere a veniturilor pentru categoriile vulnerabile (lucrători cu vechime mare dar salarii mici, personal calificat plătit la minim).
- **convergența cu trecutul:** Sindicatele privesc cu nostalgie perioada CCMUNN (pre-2011) când existau coeficienți, considerând-o o perioadă de stabilitate socială superioară.
- **oprirea migrației:** Salarii mai mari în țară ar putea reduce decalajul față de Vest, reținând o parte din forța de muncă.

6.2. Argumente CONTRA (perspectiva rațională, patronate, experți)

- **neconstituționalitate evidentă:** Legea ignoră Decizia CCR 587/2020, fiind un demers legislativ steril, sortit eșecului la controlul de constituționalitate.
- **anti-meritocrație:** Premiază diploma, nu competența. Creează o „rentă” pentru deținătorii de titluri, indiferent de performanță, demotivând efortul real.
- **distrugerea competitivității:** Creșterea costurilor fără creșterea productivității va duce la inflație și pierderea competitivității externe a firmelor românești.
- **bariere pentru tineri:** Scumpirea artificială a absolvenților îi va face neangajabili pentru multe firme la început de carieră.
- **încurajarea economiei subterane:** Costurile insuportabile vor împinge firmele și angajații spre munca la negru sau gri, reducând protecția socială reală a angajaților și veniturile bugetare.
- **arbitrariul administrativ:** Dificultatea de a corela legal diplomele cu fișele de post va genera haos și abuzuri în controale.

7. Concluzii și Propunere Motivată

Analiza exhaustivă a propunerii legislative B604/2025, raportată la valorile așteptate de societatea românească și la cadrul constituțional și economic actual, conduce la o concluzie univocă.

Există o **incompatibilitate fundamentală** între așteptările societății românești (centrată pe eficiență, antreprenoriat, stat suplu și meritocrație reală) și instrumentele propuse de B604/2025 (statism, birocratie, rigiditate și meritocrație formală).

Deși diagnosticul problemelor sociale este corect, tratamentul propus este toxic pentru organismul economic.

Propun cu fermitate: RESPINGEREA propunerii legislative B604/2025.

Motivare Detaliată

1. Motivare politică (doctrinară):

- Adoptarea legii ar reprezenta o trădare a electoratului antreprenorial și a clasei de mijloc active, pilonii de bază ai societății românești.
- Toate partidele trebuie să se diferențieze de populismul economic care promite prosperitate prin decret. Adevărata „rațiune” politică constă în a spune adevărul: prosperitatea vine din producție și eficiență, nu din legi care măresc prețurile.
- Partidele trebuie să promoveze soluții alternative coerente cu programele declarate: deduceri fiscale pentru angajarea tinerilor, investiții în educația duală, reducerea taxării muncii (cea mai mare din UE la salariile mici) – măsuri care stimulează, nu constrâng.

2. Motivare administrativă și economică:

- Implementarea legii este un coșmar administrativ care ar bloca Inspekția Muncii și ar genera costuri enorme de conformare pentru mediul privat.
- Riscul de a arunca economia în zona gri și de a genera șomaj în rândul tinerilor este inacceptabil de mare.
- Măsura ar alimenta spirala inflaționistă, erodând puterea de cumpărare și anulând beneficiile nominale.

3. Motivare juridică (constituțională):

- Textul este lovit de nulitate absolută prin prisma Deciziei CCR nr. 587/2020. Susținerea unei legi știute ca fiind neconstituțională denotă lipsă de profesionalism legislativ și nerespectarea statului de drept.
- Viciile de tehnică legislativă și lipsa sursei de finanțare fac proiectul inaplicabil.

Respingerea legii B604/2025 nu trebuie să fie un act pasiv, ci o oportunitate pentru restul partidelor de a lansa o contra-ofensivă legislativă bazată pe principii liberale și meritocratice: Pactul pentru Muncă Rațională.

Acesta ar trebui să includă reducerea taxelor pe muncă, flexibilizarea contractelor și stimulente fiscale pentru performanță, demonstrând că există o cale rațională spre bunăstare, diferită de calea populistă a coerciției statale.



PARLAMENTUL ROMÂNIEI

SENAT

CAMERA DEPUTAȚILOR

LEGE

pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii

Parlamentul României adoptă prezenta lege

Articol unic – Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează:

1. Articolul 164 se modifică și va avea următorul cuprins:

„Art. 164

(1) *Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește prin hotărâre a Guvernului, după consultarea sindicatelor și a patronatelor.*

(2) *Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată prevăzut la alin. (1) se majorează diferențiat pe criteriile nivelului de vechime, în 5 gradații corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă. Tranșele de vechime în muncă în funcție de care se acordă cele 5 gradații, precum și cotele procentuale corespunzătoare acestora, calculate la salariul de baza minim brut avut la data îndeplinirii condițiilor de trecere în gradație și incluse în acesta, sunt următoarele:*

a) gradația 1 - de la 3 ani la 5 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată prevăzut la alin. (1) cu cota procentuală de 10 %, rezultând noul salariu minim brut;

b) gradația 2 - de la 5 ani la 10 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază minim brut avut cu cota procentuală de 7,5 %, rezultând noul salariu de bază minim brut;

c) gradația 3 - de la 10 ani la 15 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază minim brut avut cu cota procentuală de 5 %, rezultând noul salariu de bază minim brut;

d) gradația 4 - de la 15 ani la 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază minim brut avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază minim brut;



e) gradația 5 - peste 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază minim brut avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază minim brut.

(3) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată prevăzut la alin. (1) se majorează diferențiat pe criteriile de studii prin aplicarea unui coeficient minim de ierarhizare raportat la salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată corespunzător nivelului de studii, respective cel stabilit pe fiecare ramură de activitate:

a) un coeficient minim de ierarhizare de 1,00 pentru muncitorii necalificați;

b) un coeficient minim de ierarhizare de 1,20 pentru muncitorii calificați;

c) un coeficient minim de ierarhizare de 1,20 pentru personalul absolvent de Școala profesională absolvită cu diplomă de calificare;

d) un coeficient minim de ierarhizare de 1,20 pentru personalul cu studii liceale;

e) un coeficient minim de ierarhizare de 1,25 pentru personalul cu studii liceale absolvite cu diplomă de bacalaureat;

f) un coeficient minim de ierarhizare de 1,30 pentru personalul cu studii postliceale absolvite cu diplomă de calificare;

g) un coeficient minim de ierarhizare de 1,30 pentru personalul absolvent de Școala de măști cu diplomă de calificare;

h) un coeficient minim de ierarhizare de 1,50 pentru personalul cu studii superioare de scurtă durată absolvite cu diplomă de licență;

i) un coeficient minim de ierarhizare de 1,70 pentru personalul cu studii superioare de lungă durată absolvite cu diplomă de licență;

j) un coeficient minim de ierarhizare de 1,80 pentru personalul cu studii superioare de lungă durată absolvite cu diplomă de licență și master în domeniul activității desfășurate;

k) un coeficient minim de ierarhizare de 2,00 pentru personalul cu studii superioare de scurtă durată absolvite cu diplomă de licență și doctorat în domeniul activității desfășurate.

(3¹) Prevederile alin. 3 lit. b) se aplică pentru personalul salarial cu mai mult de 2 ani vechime în specialitate/experiență.

(3²) Prevederile alin. 3 lit. c) – k) se aplică personalului administrativ și de specialitate încadrat în funcții pentru care condiția de pregătire este cea prevăzută pentru fiecare categorie în parte și/sau pentru care fișa postului are o condiție de pregătire sine qua non.

(4) În cazul în care programul normal de muncă este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de bază minim brut orar se calculează prin raportarea salariului de bază minim brut calculat conform prevederilor alin. (2) și alin. (3) la numărul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat.



(5) Toate drepturile și obligațiile stabilite potrivit legii prin raportare la salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se determină utilizând nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată prevăzut la alin. (1), (2) și (3).

(6) Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut orar stabilit conform prevederilor alin. (4).

(7) Angajatorul este obligat să garanteze în plata un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut calculat conform prevederilor alin. (2) și (3). Aceste dispoziții se aplică și în cazul în care salariatul este prezent la lucru, în cadrul programului, dar nu poate să își desfășoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu excepția grevei.

(8) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată este adus la cunoștința salariaților prin grija angajatorului."

2. La articolul 260 alineatul (1), după litera u) se introduce o nouă literă, lit. v), cu următorul cuprins:

„v) încălcarea de către angajator a obligației prevăzute la art. 164 alin. (2) și (3) cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 de lei pentru fiecare persoană căreia nu i s-au aplicat majorările pe criterii de vechime și studii prevăzute la art. 164 alin. (2) și (3)."

Această lege a fost adoptată de Parlamentul României, cu respectarea prevederilor art. 75 și ale art. 76 alin. (1) din Constituția României, republicată.

Președintele Senatului

Președintele Camerei Deputaților



EXPUNERE DE MOTIVE

Nivelul salariului minim și lipsa unor criterii de diferențiere a acestuia în funcție de vechime și mai ales de studii, sunt factorii determinanți în evoluția a două fenomene extrem de dăunătoare pentru starea actuală a societății românești și mai ales cea viitoare:

1. Migrația forței de muncă.

2. Abandonul școlar.

O treime dintre românii care au plecat în străinătate anul trecut au fost tineri cu vârsta cuprinsă între 20 și 30 de ani, arată datele Statisticii. Migrația în rândul tinerilor cu vârstă de muncă a continuat astfel să se accentueze.

Dumitru Sandu, profesor universitar la Facultatea de Sociologie și Asistență Socială din cadrul Universității din București arată că: „A început să apară în spațiul public românesc din ce în ce mai mult ideea că românii nu vor locuri de muncă, **ci vor locuri de muncă bine plătite, comparabile** cu cele din Occident. Pentru majoritatea emigranților români **argumentul economic** a dominat decizia de plecare, idee descrisă de alegerea atentă a destinației, anume în state cu nivel de viață ridicat. Milioanele de români care au emigrat au căutat în statele dezvoltate un nivel de viață mai bun și **salarii mari care sunt o mare atracție pentru emigrare**. Pentru ca oamenii să plece în număr mai mic și să se întoarcă acasă mai mulți este nevoie, în primul rând, ca instituțiile să meargă mai bine și, în al doilea rând, de locuri de muncă mai bine plătite. Deocamdată, din păcate, crește numărul de emigranți temporari din România care devin definitivi”.

Atenție însă: căutarea bunăstării este nu doar un motiv de plecare, ci și unul pentru rămânere definitivă în statele dezvoltate, deoarece facilitățile disponibile în străinătate nu au fost încă egalate în România și, prin urmare, până la atingerea acestui nivel de calitate a vieții, tendința de plecare în străinătate ar putea continua. Calitatea vieții nu este o noțiune abstractă, ea include accesul la asistență medicală de bună calitate, accesibilă, și atentă cu pacienții, relații sociale agreabile, **muncă remunerată corect**, educație performantă, alocarea timpului pentru hobby-uri, odihnă, și abilitatea de a avea bani și timp pentru vacanțe și activități culturale.

Nu pierdem doar forță de muncă, așa în general, din păcate România a cunoscut și un **exod al creierelor**. Exodul creierelor poate fi explicat doar prin **nevoia de a câștiga mai bine** în alte țări, întrucât statele dezvoltate plătesc mai bine profesiile din sectoare precum sănătatea, cercetarea, IT. Mințile strălucite, toți acești tineri care câștigă olimpiade internaționale sau au performanțe remarcabile la mari universități din Europa și din lume, sunt tentați să aleagă să lucreze acolo unde munca lor este mai apreciată. Banii au dominat lista argumentelor în favoarea emigrației, de la căpsunari, la tinerii câștigători ai olimpiadelor internaționale, de la instalatori la ingineri. Percepția multora este aceea că mutarea în străinătate



creează posibilitatea de a câștiga mai mulți bani și, de obicei consideră că nu pot face acest lucru în România.

Interesantă este o altă statistică europeană, care descrie atât absența tinerilor din piața muncii, cât și, cred eu, **efectele abandonului școlar**. Potrivit acestei statistici aproape o cincime din toți tinerii români cu vârsta cuprinsă între 15 și 29 de ani „nu se aflau nici în ocuparea forței de muncă și nici în educație sau formare”.

Pentru a avea o imagine mai clară a problemei, observația analiștilor Eurostat este utilă: „o comparație între cele două state membre ale UE cu cele mai mari și mai scăzute rate NEET în 2022, relevă că proporția tinerilor adulți care erau NEET a fost de 4,7 ori mai mare în România decât în Olanda”. Această imagine, în care suntem campioni europeni absoluți, descrie, probabil, atât problemele educației **și ale pieței muncii**, cât și posibilul exod al tinerilor către alte țări. Însă această statistică este expresia unui șomaj de dimensiuni catastrofale, camuflat însă de tehnicalitățile cifrelor oficiale, deoarece mulți dintre acești tineri n-au lucrat niciodată.

Așadar, România este la coada clasamentului european când vine vorba de numărul persoanelor cu studii superioare. Concret, cifrele Eurostat arată că doar 17,4% dintre adulții cu vârste cuprinse între 25 și 74 de ani aveau studii superioare în 2022, puțin peste 60% aveau studii medii, iar aproape 22% nu aveau nici măcar studii liceale. „Numărul mediu al absolvenților de studii superioare din România, raportat la populația generală, este de două ori mai mic decât la nivelul Uniunii Europene”, a declarat, joi, 24 aprilie 2025, ministrul Educației, Daniel David.

Abandonul școlar ține, în primul rând, de abandonarea școlii în contextul mentalității, acțiunilor și nevoilor sociale. **Scoala a ajuns să fie abandonată, înainte de toate, pentru că, în ziua de azi, nu contează în ierarhii, nu e percepută ca valoare în sine.** Crizele economice, sociale și morale, prăbușirea sistemului de protecție socială, **absența unor norme sau valori manifestate prin lipsa unor criterii de diferențiere a salarizării în funcție de vechime și mai ales de studii** sunt cauze care conduc la dezorientarea elevilor, îndepărtarea lor de mediul educațional și, în final, abandon școlar.

Elevii care abandonează școala se confruntă cu șanse reduse de angajare, salarii mai mici și dificultăți în integrarea socială. De asemenea, aceștia sunt mai predispuși să dezvolte comportamente riscante și să fie expuși la sărăcie și excludere socială. Drept urmare, „**rețeta succesului**”, „**exemplele de succes**” ori alte sinonime din această categorie par a constitui apanajul unor neduși la școală sau, în orice caz, la școala calificării pentru reușita dobândită. Pe trepte inferioare ale vârstei și parvenirii, se bucură de mare trecere mediatică, bănească, admirativă cei care și-au legat performanțele de abandonarea școlii, văzută drept opțiune binevenită în atingerea succesului. Folclorul foarte nou a impus prostește vorbe de felul „**ai carte, n-ai parte**” și „**tocilarii**”, ca semn depreciativ al celor care încă sunt convinși că e bine să scrii și să citești corespunzător.

Dacă nu vom interveni de urgență cu măsuri de creștere a interesului tinerilor în a-și continua studiile, de cointerесare materială a acestora pentru a-și crește gradul de pregătire, rata abandonului școlar va crește foarte mult afectând întreaga comunitate prin reducerea forței de muncă calificate și prin creșterea costurilor sociale. Societatea



va trebuie astfel să suporte costuri suplimentare pentru programele de ajutor social, precum și pentru prevenirea criminalității.

Luând în considerare argumentele prezentate, vă solicităm respectuos sprijinul în vederea adoptării prezentei propuneri legislative.

INIȚIATOR:

Senator AUR Corneliu Negru _____

LISTA

Susținătorilor propunerii legislative – Lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii

Nr.	Numele și prenumele	Grupul parlamentar	Semnătura
1	PEIU PETRISOR-GABRIEL	AUR	
2	Plăeșu Laurențiu	AUR	
3.	Sihogomir Boblin	AUR	
4.	Pete George Gerd	AUR	
5	CRISTINA DUMITRESCU	AUR.	
6	STOICA CĂRIAN-TITI	A. V. R.	
7	NICULEA ȘTEFAN	AUR	
8	Ulcian Vayh	AUR	
9.	SANDU M. IONUT	AUR	
10	SÎPOC CRISTIAN	AUR	
11	Ștefan Geamănuș	AUR	
12	VASILE MARIAN	AUR	
13.	Lăușcă Sorin	AUR	
14	Roman Marius Valentin	AUR	

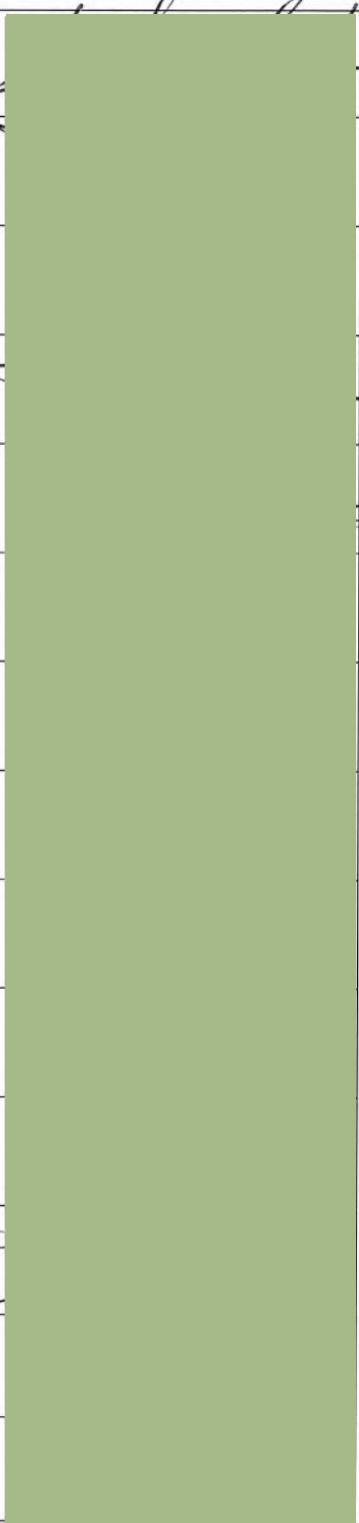
LISTA

Sușținătorilor propunerii legislative – Lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii

Nr.	Numele și prenumele	Grupul parlamentar	Semnătura
15	MĂGARIU CORNELIU	AUR	
16.	DÎRLĂU ANDREI	AUR	
17	PODARU TEODOR	AUR	
18	SĂRBU DUMITRU	AUR	
19.	ȘTEFĂNESCU DANIELA	AUR	
20	IACOB C. CIPRIAN	AUR	
21	VLĂDU NICOLAE	AUR	
22.	PUCEAN-FERNANDES JUANITA	AUR	
23	DUMITRESCU CRISTINA GABRIELLA	AUR	
24.	CONSTANTINESCU ROSICA	AUR	
25	BAREAN DORINO	AUR	

LISTA

Susținătorilor propunerii legislative – Lege pentru modificarea și completarea Legii nr.
53/2003 privind Codul muncii

Nr.	Numele și prenumele	Grupul parlamentar	Semnătura
1	CAVIN GHEORGHE MATIȘ	AUR	
2.	CRISTINA EMANUELA DASCĂL	AUR	
3.	MICHAEL SAMUEL - VIRGIL	AUR	
4.	TANASE DAN	AUR	
5.	DANCEA SILVIU	AUR	
6	Veloscu Florin Bogdan	AUR	
7	LOVIN RAMONA	AUR	
8	IOSCB COSMIN TEODOR	AUR	
9.	Constandinescu Andrei	AUR	
10.	BASEA NERU VALENTIN	AUR	
11.	Vulpoi Dorel	AUR	
12.	PARASCHIV CIPRIAN	AUR	
13.	PORESCU ANTONIO	AUR	
14.	GHEORGHE MIHAI CLAUDIU	AUR	

LISTA

Susținătorilor propunerii legislative – Lege pentru modificarea și completarea Legii nr.
53/2003 privind Codul muncii

Nr.	Numele și prenumele	Grupul parlamentar	Semnătura
15.	IAGAR MOMICĂ	AUR	
16.	BORDIAN ALEXANDRU	AUR	
17.	GURLOIU ALIU - OCTAVIAN	AUR	
18.	VADIM-TUDOR LIDIA	AUR	
19.	NEGGESCU MIHAI-BOGDAN	AUR	
20.	ȚILEA STRU	AUR	
21.	GHEORGHE IONEL	AUR	
22.	POȘCĂȘU PETRE	AUR	
23.	RADU FABIAN - CRISTIN	AUR	
24.	CIORNEȘ DANIEL - CĂTĂLIN	AUR	
25.	COLEȘA ILIE - ALIN	AUR	
26.	ENACHE DIANA	AUR	
27.	BARSTAN TIBERIU CLAUDIU	AUR	
28.	PASCARIU MIHAI - COSMIN	AUR	

LISTA

Susținătorilor propunerii legislative – Lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii

[illegible]



AGENȚIA NAȚIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI

Bd. Mircea Vodă, nr. 44
tronsonul III, sector 3
București, cod poștal 030669

tel: 0374 112 741
0374 112 714
Fax: 021 312 44 04
www.anfp.gov.ro

Nr. 45021 / 10.12.2025

Domnului Mario-Ovidiu OPREA
Secretar general, Senatul României

Buletin permanent al Senatului

Bp. 599.604 / 10.12.2025

Stimate domnule secretar general,

Urmare a adresei dumneavoastră nr. 6569 din 24.11.2025, înregistrată la Agenția Națională a Funcționarilor Publici cu nr. 45021/03.12.2025 prin care ne transmiteți spre analiză propunerea legislativă pentru modificarea și completarea Legii nr. 26/2010 privind ordinul de protecție, cu modificările și completările ulterioare(b599/17.11.2025), respectiv propunerea legislativă pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii(b604/18.11.2025), vă comunicăm următoarele:

Potrivit dispozițiilor art. 401 alin. (1) lit. c) și f) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, Agenția Națională a Funcționarilor Publici emite puncte de vedere cu privire la proiectele de acte normative privind funcția publică și funcționarii publici, respectiv colaborează cu instituțiile publice cu atribuții în domeniul politicilor salariale și fiscal-bugetare, în vederea elaborării cadrului normativ privind salarizarea funcționarilor publici.

Referitor la propunerea legislativă b599/17.11.2025

Din analiza propunerii legislative, prin raportare la responsabilitățile Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, menționăm că Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare a fost abrogată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, atât în conținutul propunerii legislative, cât și în cuprinsul expunerii de motive aferentă acesteia, este necesar ca trimiterile referitoare la funcționarii publici să se facă la această ordonanță de urgență.

Referitor la propunerea legislativă b604/18.11.2025

Având în vedere atribuțiile instituției noastre, Agenția Națională a Funcționarilor Publici colaborează cu instituțiile publice cu atribuții în domeniul politicilor salariale și fiscal-bugetare, în vederea elaborării cadrului normativ privind salarizarea funcționarilor publici.

În urma analizării propunerii legislative și având în vedere prevederile art. 367 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, potrivit cărora dispozițiile referitoare la funcționarii publici se completează cu prevederile legislației muncii, precum și cu reglementările de drept comun civile, administrative sau penale, după caz, prin raportare la responsabilitățile Agenției Naționale a Funcționarilor

Publici, considerăm că modificarea art. 164 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare este oportună în măsura în care nu devine contrară prevederilor din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.

•

Cu deosebită considerație,

PREȘEDINTE

Vasile - Felix COZMA

Inregistrat cu: 45021 / 10.12.2025,
Semnat de: Vasile-Felix Cozma

Data: 10.12.2025 09:54:05
Dispozitiv: DELL3080-30197



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. 7414/04.12.2025

Circlel permanent al Senatului

Bp. 604, 19 decembrie 2025

PUNCTE DE VEDERE

**referitoare la propunerea legislativă pentru modificarea
și completarea Legii nr.53/2003 privind Codul muncii
(b604/18.11.2025)**

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 pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003 privind Codul muncii (b604/18.11.2025)*.

În temeiul art. 6 alin. (7) din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și art. 33 alin. (4) din Regulamentul de organizare și funcționare, în ședința din data de 4.12.2025, desfășurată online, conform prevederilor Hotărârii Plenumului nr.86/17.05.2022, părțile reprezentate în Plenul Consiliului Economic și Social și-au exprimat următoarele **puncte de vedere**:

- reprezentanții părții sindicale au votat pentru avizarea **FAVORABILĂ** a proiectului de act normativ;
- reprezentanții părții patronale și reprezentanții fundațiilor și asociațiilor neguvernamentale ale societății civile au votat pentru avizarea **NEFAVORABILĂ** a proiectului de act normativ, cu următoarea **motivare**:
- deși intenția declarată a inițiativei poate fi aceea de a stimula recunoașterea experienței profesionale și a nivelului de educație, soluția legislativă propusă este inadecvată, disproporționată și incompatibilă cu funcția salariului minim într-o

economie de piață, generând riscuri economice și sociale semnificative. Proiectul riscă astfel să afecteze negativ tocmai accesul la ocupare, și în special să facă neatractive pe piața muncii acele persoane în sprijinul cărora proiectul a fost conceput, în detrimentul unora cu o vechime mai redusă sau cu studii de un nivel nu la fel de ridicat;

➤ rigidizarea excesivă a pieței muncii și limitarea negocierii salariale:

- propunerea legislativă transformă salariul minim într-un instrument complex de ierarhizare salarială, stabilind prin lege grile obligatorii de majorare în funcție de vechime și educație. Această abordare:
 - reduce substanțial rolul negocierii individuale și colective;
 - limitează capacitatea angajatorilor de a-și adapta politicile salariale la specificul activității, la productivitate și la condițiile economice;
 - afectează principiile flexibilității pieței muncii, consacrate atât în legislația națională, cât și în practicile europene;
- stabilirea salariilor diferențiate în funcție de experiență și calificări este, în mod normal, rezultatul negocierii, nu al impunerii legislative la nivelul salariului minim;

➤ creșterea semnificativă a costurilor pentru angajatori, într-un context în care costul forței de muncă este deja ridicat în România:

- aplicarea cumulativă a majorărilor pentru vechime și a coeficienților aferenți nivelului de studii conduce la o creștere automată și substanțială a costului salarial total, indiferent de productivitatea efectivă a muncii sau de situația financiară a angajatorului;
- în acest context, este esențial de subliniat că în România costul cu forța de muncă este deja ridicat în raport cu salariul net, din cauza nivelului contribuțiilor sociale și al taxării muncii. Astfel:
 - fiecare majorare a salariului brut impusă prin lege are un efect amplificat asupra costului total suportat de angajator;
 - presiunea este cu atât mai mare pentru IMM-uri, firme din sectoare cu valoare adăugată scăzută și pentru angajatorii din regiuni mai puțin dezvoltate;
- propunerea legislativă nu este însoțită de o analiză de impact care să evalueze capacitatea reală a mediului privat de a absorbi aceste costuri suplimentare;

➤ risc crescut de reducere a angajărilor și de distorsiuni pe piața muncii:

- creșterea forțată a costurilor salariale poate avea efecte contrare scopului declarat al inițiativei, precum:
 - descurajarea angajărilor, în special pentru persoanele cu vechime mare sau studii superioare;
 - fragmentarea contractelor de muncă sau reducerea normei de lucru;
 - stimularea muncii nedeclarate sau a altor forme de evitare a costurilor legale;
- confuzie între funcția salariului minim și politica de salarizare bazată pe competență și performanță:
 - salariul minim are rolul de plasă de siguranță socială, stabilind un prag minim de protecție pentru lucrători, nu de a reflecta diferențe de experiență, calificare sau performanță;
 - prin includerea criteriilor de vechime și studii direct în mecanismul salariului minim, proiectul:
 - deturneză sensul juridic și economic al salariului minim;
 - ignoră legătura esențială dintre salarizare, productivitate și cererea de competențe pe piața muncii;
 - introduce diferențieri rigide, fără a ține cont de relevanța studiilor sau a experienței pentru activitatea prestată;
- lipsa evaluării impactului bugetar și riscul de efecte de propagare în sectorul public:
 - deși proiectul vizează în mod formal raporturile de muncă din sectorul privat, este previzibil ca introducerea unor praguri salariale minim majorate să genereze:
 - presiuni salariale în sectorul public;
 - solicitări de aliniere sau recalculare a unor niveluri salariale;
 - impact bugetar indirect, necuantificat și nefundamentat în expunerea de motive.

Președinte,

Sterică FUDULEA



Digitally signed
by Fudulea
Sterica
Date:
2025.12.08
15:08:29 CET