



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

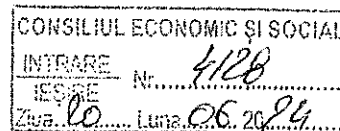
E-mail: ces@ces.ro

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)



AVIZ

referitor la proiectul de Lege privind stabilirea salariilor minime adecvate, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative

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 *proiectului de Lege privind stabilirea salariilor minime adecvate, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative*.

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 20.06.2024, desfășurată online, conform prevederilor Hotărârii Plenumului nr.86/17.05.2022, avizează **FAVORABIL** prezentul proiect de act normativ, cu următoarele **observații**:

- proiectul de lege urmărește transpunerea în legislația românească a prevederilor Directivei UE 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană, fără a reuși, din păcate, să o adapteze la situația națională specifică, în mod precis și fără echivoc;

- proiectul nu definește conceptul de „lucrător” ținând seama de criteriile stabilite de Curtea de Justiție a Uniunii Europene. O transpunere corectă a textului Directivei ar impune definirea conceptului amintit prin referire atât la contractul de muncă, cât și la raportul de muncă conform criteriilor enunțate de CJUE;
- nu rezultă din textul proiectului în ce măsură obligativitatea aplicării salariului minim se impune și altor categorii de lucrători, în afara celor care au contract individual de muncă. Astfel, modificările aduse la art. II al Legii nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, vor fi lipsite de suport de drept și, ca atare, vor fi complet lipsite de eficiență;
- proiectul de act normativ introduce o serie de referințe neclare, cum ar fi prevederile de la pct. 2, respectiv, modificarea art. 164 alin. (5), care precizează că baza procedurii prevăzută la alin.(2) este o analiză a unei *„instituții de cercetare specializată în analiza și evaluarea de impact a politicilor în domeniul pieței muncii”*. Trimiterea către o instituție, fără să se precizeze care este aceasta, care sunt criteriile de autorizare și selecție, criteriile certe care stau la baza analizei și evaluării pe care instituția trebuie să o facă, reprezintă o sursă de impredictibilitate legislativă ce nu asigură aplicarea unitară a legii, fapt de natură a contraveni prevederilor art.1 alin.(5) din Constituția României;
- din textul proiectului nu rezultă clar obligațiile procedurale care să garanteze aplicarea unui salariu minim conform dispozițiilor Directivei;
- proiectul de act normativ nu garantează punerea efectivă în aplicare a unei protecții a salariului minim, stabilită prin dispoziții legale sau asigurată prin convențiile colective, ca element esențial în acordarea și executarea contractelor de achiziții publice și de concesiune. În acest sens, nu sunt sancționate situațiile de nerespectare a convențiilor colective care asigură protecția salariului minim în contextul participării la procedurile de achiziții publice și concesiune, și nici cele ale executării unor de contracte de achiziții publice sau concesiune, ceea ce conduce la plata către lucrători a unor salarii mai mici decât nivelul salariului convenit în convențiile colective sectoriale, sau în cel al lanțului de subcontractare ulterior, așa cum cere textul Directivei;
- proiectul de act normativ evidențiază un nivel orientativ al ponderii valorii salariului de bază minim brut pe țară. Proiectul de hotărâre a Guvernului care reglementează formula și cadrul de aplicare, discutate cu partenerii sociali la nivelul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, include introducerea unui indicator orientativ de referință de 50%-52% al ponderii salariului de bază minim brut pe țară garantat în

plată în câștigul salarial mediu brut. Introducerea unui astfel de indicator care să servească drept plafon pentru determinarea nivelului maxim al salariului minim brut poate fi susținută.

Introducerea unui plafon ar asigura, alături de alte elemente pe care le enumerăm mai jos, sustenabilitatea mecanismului de creștere a salariului minim și ar permite o mai bună corelare cu starea generală a economiei.

Există în acest sens o îngrijorare referitoare la propunerea de a stabili plafonul de referință menționat la valoarea de 52% din câștigul salarial mediu brut. Valoarea de 50%, așa cum a fost propusă inițial de minister, reprezintă în acest moment un prag maximal, în condițiile în care au fost efectuate majorări succesive ale salariului minim, iar rata anuală de creștere a acestuia din ultimul deceniu a fost de peste 15%. O eventuală creștere a acestui prag față de varianta propusă inițial ar putea avea efecte puternice asupra pieței muncii și ar cauza dezechilibre economice majore, existând inclusiv riscul apariției unei spirale prețuri-salarii.

Pentru a fi asigurat spațiul de negociere adecvat pentru partenerii sociali, este necesară menținerea pragului superior de 50% în paralel cu luarea în considerare a următoarelor aspecte ce țin de formula privind stabilirea salariului minim.

Se impune, de asemenea, introducerea unui prag inferior de 45% față de salariul mediu, rămânând ca între 45% și 50% să fie spațiul exclusiv de negociere al partenerilor sociali, plecând de la formula de calcul și alți indicatori economici și statistici relevanți.

Ajustarea formulei propuse în linie cu cele expuse mai sus ar asigura nu numai transpunerea Directivei și îndeplinirea jalonului din Planul Național de Redresare și Reziliență (PNRR), dar ar asigura și un spațiu de negociere adecvat pentru partenerii sociali. Dincolo de considerentele tehnico-economice care stau la baza formulei de calcul, majorarea salariului minim trebuie să păstreze legătura cu economia reală, partenerii sociali fiind cel mai aproape de aceasta;

- relația dintre salariul de bază minim brut și salariul minim net ridică o serie de probleme. Obligația introdusă în art. 160 din Codul Muncii conform căreia salariul de bază minim brut va fi stabilit astfel încât să nu fie diminuat salariul minim net aferent acestuia nu reflectă chiar rațiunea introducerii unui mecanism, respectiv asigurarea predictibilității și a previzibilității în raport cu costurile cu forța de muncă. În forma propusă, prevederea lasă loc discreționarului prin posibilitatea de a modifica, prin alte măsuri fiscale, costul efectiv asociat salariului minim și elimină tocmai stabilitatea și predictibilitatea pe care ar trebui să le ofere un astfel de mecanism și pe care le solicită și Directiva.

Lipsa de predictibilitate cu privire la costul muncii pentru angajatori este un risc recurent în ultimii ani, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 79/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, prin care a fost efectuat transferul contribuțiilor sociale către angajat, nu a fost nici acum adoptată prin lege de Parlament, deși produce deja efecte de peste 6 ani. Astfel, este necesară eliminarea acestei prevederi din proiectul menționat.

- proiectul de act normativ vizează salariul brut și aceasta trebuie să rămână rațiunea generală a proiectului și orientarea pentru angajatori atât timp cât un mecanism de creșterea anuală este în vigoare.

Președinte,
Bogdan SIMION/

CON *