



ROMANIA

SI

PILONUL



EUROPEAN AL



DREPTURILOR

SOCIALE





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



Prof. univ. dr. emerit Alexandru Athanasiu

Conf. univ. dr. Ana-Maria Vlăsceanu



Prezentul studiu, constituit într-o analiză de conținut cu anumite și explicite evaluări de ordin critic, impune în domeniul metodologiei cercetării o necesară introducere în “ambianța” ideatică a documentului privind Pilonul drepturilor sociale, precum și a poziționării sale în structura normativului unional din perspectiva ameliorării dimensiunii sociale a U.E..

Pe considerentul generat de scopul demersului nostru, mai sus descris, vom “developa” examenul critic propriu-zis, având ca obiect transpunerea prin directive a comandamentelor promovate de Pilon dar și aspectele ținând de natura sa juridică, cum ar fi: conținutul său reglementar, funcțiunea de ghid de bune practici etc.

În alcătuirea direcțiilor de analiză pe care le-am urmat în scopul decelării structurii esențiale a Pilonului am utilizat puncte de vedere avansate în doctrină și, în special, studiul Prof. Sacha Garben “The European Pillar of Social Rights: an assessment of its meaning and significance” al cărui “ambitus” teoretic are ca azimut, pe de o parte, facilitarea comprehensibilității scopului în care U.E. a promovat acest document iar, pe de altă parte, propune cititorului său o judicioasă evaluare bine “calibrată” în termeni axiologici a rezultatelor urmărite și a instrumentarului juridic a cărui explicită și bine venită stimulare a generat-o.

În alți termeni, Pilonul este analizat în mod detaliat prin prisma matricei principale pe care o evocă ca materie primă pentru acțiunea modelatoare a legislației unionale.

Așadar, “glazurând” demersul nostru cu trimiteri exprese la misiunea avansată de autorii instituționali, avem posibilitatea reală de a evalua mai corect și cu o doză de facilitate relevantă în ce măsură, pe de o parte, reglementarea unională s-a conformat “elanului” ideatic și programatic ilustrat de Pilon iar, pe de altă parte, cât și cum din substanța enunțurilor principale și-a găsit un “adăpost” normativ adecvat în normativul unional și, mai apoi, în actul juridic al transpunerii sale în ordinea juridică a statelor membre U.E.

Așadar, vom trece în revistă o serie de aspecte ce ambientează conținutul Pilonului în raport cu misiunea ce i-a fost încredințată, precum și cu valoarea sa juridică. Iterația noastră va antama o anumită sistematizare care să încadreze chestiunile cu valoare de puncte “nodale” în rețeaua interconștiențării ce alcătuiesc panopticul instrumentarului normativ propus și în bună măsură generat de Pilon.



I. Ce este Pilonul?

Lansat la Göteborg pe data de 17 noiembrie 2017 ca document al Comisiei, Parlamentului și Consiliului U.E. acesta a fost conceput și, ca atare, evaluat a fi o primă abordare de amploare a problematicei sociale, consecutiv măsurii de principiu vizând includerea politicilor de angajare pe piața muncii inaugurată de elaborarea capitolului cu acest subiect în cuprinsul Tratatului de la Amsterdam (1997) ce a promovat deviza, devenită faimoasă în timp, “more and better jobs and 100% employability”.

Într-o primă posibilă abordare interpretativă, am putea califica Pilonul din perspectiva naturii sale juridice, ca fiind mai degrabă un angajament de ordin politic, o declarație de principii referitoare la drepturile sociale. În esență, Pilonul substanțializează exprimarea unei voințe explicite și de acum deja reiterată a U.E. în accentuarea “atașamentului” acestuia constant și consistent la dezvoltarea și consolidarea dimensiunii sociale a politicilor sale.

Totodată, Pilonul ilustrează rezultatele obținute în planul politicilor sociale, prin elaborarea și adoptarea de către U.E. a unei multitudini de acte normative -regulamente, directive, decizii- și care au găsit în Carta drepturilor fundamentale ale lucrătorilor (1989) un ghid util și un azimut eficace de coagulare în ordine principială și acțională ce a condus la constituirea unui veritabil aquis social și, mai departe, la apariția unui veritabil drept social al U.E..

Pe de altă parte, Pilonul își afirmă utilitatea practică prin faptul că în mod tranșant, clar și concret avansează teza necesității acomodării normativului unional în domeniul social cu convențiile O.I.M. și ale Consiliului Europei.

Sub acest aspect, notăm o schimbare radicală de atitudine în poziționarea U.E. vis-a-vis de drepturile sociale, urmare a calificării lor ca drepturi ale omului, ceea ce nu constituie doar un rafinat *distinguo* în plan teoretic sau doar o abordare de acuratețe a unei problematice de ordin exclusiv științific, ci prezintă o relevanță considerabilă în planul practicii sociale prin recunoașterea caracterului juridic al acestor drepturi și anume de a fi absolute și indivizibile.

În acest cadru problematic, Pilonului drepturilor sociale i-au fost atribuite, în principiu, două funcțiuni, și anume: descrierea domeniilor de acțiune ale politicilor sociale, precum și o necesară sistematizare a categoriilor de intervenții normative în domeniul social.



Un veritabil ghid de bune practici cât privește elaborarea unor politici sociale eficace, crearea unor mecanisme eficiente de monitorizare și de evaluare pe criterii standardizate a rezultatelor decurgând din acțiunile legislative ale U.E., precum și fixarea ca obiectiv permanent ameliorarea calității actelor cu caracter reglementar.

Identificat, așadar, drept un angajament solemn de asumare a unei responsabilități politice explicate și necondiționate în legătură cu amenajarea politicilor sociale, Pilonul nu reprezintă prin el însuși un act juridic și deci obligatoriu de implementat în mod direct, nemijlocit, în privința elementelor sale de conținut.

Acceptând această concluzie, nu putem totuși ignora rolul său “enzimatic” în declanșarea și finalizarea unor politici de normativizare a unor chestiuni, cum ar fi: directiva privind salariul minim sau cea vizând pe lucrătorii de pe platformele electronice, precum și aceea vizând transparența și predictibilitatea condițiilor de muncă.

Rolul pilonului se materializează și în privința reasezării legislației unionale din punctul de vedere al direcțiilor de reglementare, și anume reluarea și ameliorarea unor reglementări deja existente în cadrul fondului activ al legislației europene.

În acest sens, menționăm că au devenit subiecte pe agenda normativă a noilor directive chestiuni, cum ar fi cele vizând creșterea la patru luni a concediului de creștere copil și caracterul netransferabil al perioadelor de concediu parental între părinți, până la împlinirea de către copil a vârstei de 12 ani, ori reglementarea pentru prima dată în dreptul U.E. a perioadei de probă prin Directiva 2019/1152¹. De altfel, asigurarea eficacității unor asemenea măsuri și-a găsit un complement instituțional odată cu înființarea unui organism cu atribuții de monitorizare – SOCIAL SCORE BOARD – al cărui rol, în concret, constă în stabilirea modului de implementare a Pilonului prin intermediul unei evaluări de tip screening întemeiată pe o serie de criterii, cum ar fi: rata de angajare, precum și performanța socială a statelor membre în considerarea următoarelor elemente:

- Oportunități egale de acces pe piața muncii;
- Condiții de muncă echitabile, corecte;
- Suport public prin garantarea protecției sociale și adoptarea de măsuri de incluziune socială.

¹ Directiva (U.E.) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20.06.2019 – publicată în Jurnalul Oficial L186/108 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în U.E.



1. Măsuri noi

Pilonul deschide un orizont larg în vederea adoptării de măsuri legislative noi, cum ar fi cele vizând elaborarea unei directive care să reglementeze condițiile privind garantarea unei protecții sociale extinse, prin recunoașterea de drepturi de asigurări sociale pentru toți lucrătorii conform unor cerințe identice ori similare, respectiv atât pentru lucrătorii dependenți, cât și pentru cei independenți, sau reglementarea sub forma adoptării unei recomandări sau chiar a unei Directive referitoare la formele atipice de muncă și a regimurilor juridice aplicabile, cu observarea și respectare regulilor decurgând din principiile solidarității și proporționalității.

1.1. Reglementare ameliorată (Better Regulation)

Acest obiectiv explicit enunțat vizează, cu precădere, modul de asamblare normativă a politicilor U.E. și a cărui realizare depinde de următoarele aspecte:

- Îmbunătățirea calității legislației U.E.;
- Reducerea cantitativă și simplificarea legislației;
- Creșterea gradului de implicare a cetățenilor prin participarea directă la elaborarea legislației (utilizarea procedurilor referendare);
- Alternarea în proporții juste a reglementărilor de tip hard law cu cele de soft law;
- Utilizarea legislației sociale internaționale (O.I.M.) și europene (Consiliul Europei) în modelarea normativului unional;
- Îndrumarea statelor membre U.E. de a ratifica Carta Socială Europeană și convențiile O.I.M.

Concluzie: Cu toate progresele înregistrate în domeniul politicilor sociale pe care le-a generat și stimulat, Pilonul nu a reușit încă să armonizeze normativul unional în acest domeniu cu reglementările internaționale în materie, în suficientă și dezirabilă măsură, cu toate bunele intenții public afirmate și, totodată, nu a materializat sub formă de trimiteri explicite acele documente a căror incorporare la nivel principal se impune în conținutul reglementărilor U.E.. Este totodată notat și faptul că problematica drepturilor sociale nu a căpătat o poziție egală cu aceea a reglementărilor din domeniul pieței economice și că între Market and Social mai sunt de colmatat unele diferențe de atitudine legislativă.



II. Transpunerea în legislația românească a Directivei 2019/1152 a U.E. Examen critic.

1. Considerații generale privind tipologia analizei

În acest “avanpost” al analizei noastre referitoare la modul în care legislația românească a receptat normativul unional, respectiv Directiva 2019/1152 apreciem ca fiind util demersului întreprins, cel puțin sub aspectul unei mai bune comprehensibilități să înfățișăm atât poziția noastră în legătură cu opțiunile exprimate în conținutul Directivei pe categorii de probleme, cât și avansarea de concluzii formulate în paradigma unei argumentații solid ancorate principal.

Așadar, cercetarea pe care am desfășurat-o în legătură cu acest subiect – transpunerea Directivei – s-a dorit a fi un screening complet și temeinic argumentat care să permită, pe de o parte, înțelegerea poziției legislative adoptate de autoritatea legiuitoare română în procesul de transpunere a legii unionale, iar, pe de altă parte, să permită o evaluare cu un “ambitus²” cognitiv care să ilustreze reușita totală sau, dimpotrivă, eșecul chiar parțial în receptarea dispozițiilor Directivei în cadrul dreptului național.

Cu alte cuvinte, am dorit să creăm un ambient ideatic pe deplin idoneu dezvoltării iterației noastre, punctată aceasta, de anumite delimitări categoriale și subsumată regulilor de operaționalizare a conceptului de transpunere a normativului unional, astfel cum sunt consolidate conceptual și confirmate în practica legislativă. Procedând în această manieră am “jalonat” cercetarea noastră cu tentă “analitică” utilizând metoda comparativă prin punerea “față în față” cu prevederile legislației muncii românească după ce s-a realizat încartiruirea lor în ordinea juridică autohtonă.

În lumina metodei utilizate am fost în poziția de a identifica anumite categorii de probleme subsumate unor situații cărora le-am atribuit diverse titulaturi, după cum urmează:

- Nepreluarea unor dispoziții ale directivei (transpunere lacunară);
- Preluarea unor dispoziții ale directivei, cu distorsionarea conținutului acesteia.

Totodată, iterația întreprinsă pe parcursul acestei cercetări a asamblat “armătura” argumentativă în contextul unor principii ale dreptului unional, cum ar fi cele decurgând din efectul vertical și

² Concept muzical ce sugerează întinderea vocală de la cea mai joasă la cea mai înaltă notă. În sens figurat am folosit acest termen pentru a marca întinderea acestei analize.



orizontal al directivelor, rolul clauzelor non-regresive, pe care directivele le pot conține, efectul Cartei Drepturilor Fundamentale asupra directivelor și în general asupra legislației U.E.

O atare abordare ambiționează în mod justificat o examinare de tip Weltanschauung³, un tip de panoramare cât mai completă a stadiului acoperirii prin norme de sorginte europeană a problematicii abordate și, de asemenea, propune soluții a completa și argumentate privind revizitarea ca și o necesară ameliorare a cadrului normativ (legal framework) în privința condițiilor de angajare și concediere a lucrătorilor.

Pe canavaua acestor reguli de cercetare demersul nostru se dezvoltă în direcția următoarelor chestiuni de conținut:

- Preluare parțială a directivei. Efecte;
- Preluare distorsionată a directivei. Efecte;
- Lacune (dispoziții ale directivei nepreluate).

Conform punctului 33 lit. b, din legea nr. 283/2022⁴ după art. 281 din Codul Muncii se menționează faptul că au fost transpuse în conținutul Codului dispozițiile mai multor directive, între care și cele cuprinse în Directiva 2019/1152. Referitor la prevederile acestei directive se face mențiunea expresă în legătură cu transpunerea art. 1-6, art. 7(1), art. 7(3), art. 8 – 22, din conținutul acesteia.

În cele ce urmează vom analiza, pe de o parte, în ce măsură enunțul sus menționat își găsește completă și necondiționată acoperire prin transpunerea în prevederile Codului muncii, iar, pe de altă parte, în cazul nepreluării, în totalitate sau în parte, care sunt efectele pe care nereceptarea în aceste condiții a normativului unional le determină asupra “fizionomiei” regulilor juridice ce cârmuiesc materia în chestiune.

Din punct de vedere metodologic, am abordat problematica transunerii textului Directivei 2019/1152 utilizând metoda caz cu caz prin compararea textelor legii unionale cu legislația națională și aducând în câmpul analizei comparatiste articolele de lege corespunzătoare din ordinea juridică unională cu echivalentul lor din legislația românească.

³ Temă folosită în filosofia germană pentru a defini o cunoaștere completă și sistematizată a lumii și, în general, a unor problematice ca atare definite.

⁴ Legea nr. 283 din 17.10.2022 privind modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, precum și a Ordonanței de Urgență nr. 57/2019 privind Codul Administrativ publicată în M.O.F. nr. 1013 din 19.10.2022.



Astfel cum a subliniat în cele ce precedă, legiuitorul român afirmă explicit și tranșant ce prevederi ale directivei analizate a transpus, începând, desigur, listarea lor cu cele care figurează în art. 1-6, din directivă.

Analiza noastră “cantonată” într-un demers de tip inductiv - caz cu caz – va porni de la expunerea conținutului fiecărui articol al directivei și “confruntarea” acestuia cu posibilul său complement normativ din legea românească.

Astfel art. 1 din Directiva 2019/1152 este complet ignorat de legiuitorul român dispozițiile sale lipsind cu totul din conținutul legii de transpunere.

Conform acestui articol de directivă erau puse pe agenda acțiunii normative a statelor membre U.E. următoarele categorii de probleme:

- Scopul personal al directivei, a cărei adresabilitate (opozabilitate) viza pe salariați, dar și pe lucrători în accepțiunea largă a termenului, potrivit definiției căpătate în jurisprudența C.J.U.E. în acord cu bine cunoscuta decizie Lawrie – Blum⁵;
- Categoriile de lucrători în privința cărora dispozițiile directivei nu au obligatorie incidență, dacă statele membre prin exprimarea explicită a voinței suverane le exclud de la aplicarea dispozițiilor directivei.

Practic, prin nepreluarea conținutului art. 1. Lit. b, sub aspectul nuanțării poziției autorității legiuitoare naționale în abordarea juridică a anumitor tipuri de contracte legiuitorul român certifică o posibilă interpretare în privința atitudinii sale normative, în sensul că acceptă aplicarea în întregime și necondiționat a acelor prevederi care, odată asumate, îl împiedică să excludă anumite contracte de muncă de la incidența dispozițiilor directivei.

Totodată, art.1 alin. (3) nu sunt preluate în realitate în sensul că statele membre U.E. pot exclude de la aplicarea directivei contractele de muncă cu o durată a timpului de lucru în medie de 3 ore pe săptămână, într-o perioadă de referință de 4 săptămâni consecutive.

La această concluzie ajungem, întrucât prin alin. 4 al aceluiași articol de directivă, dispozițiile alin. 3, nu pot fi invocate în sensul conducerii permisiunii către statele membre de a dispune în cazurile menționate de directivă neaplicarea prevederilor acesteia. Or, din exprimarea legiuitorului unional rezultă că în cazul coroborării alin. 3 și 4 din art. 1 avem de a face cu o tipică judecată și soluție în

⁵ Deborah Lawrie-Blum împotriva Land Baden-Württemberg, Hotărârea Curții din data de 3 iulie 1986, Cauza c-66/85, EU:C:1986:284.



consecință, guvernată de teoria negării negației⁶. În alți termeni, dispozițiile alin. 4 ale art. 1 nu pot fi activate decât dacă un stat membru U.E. utilizează în limitele permise de alin. 3 posibilitatea excluderii de la aplicarea directivei a unor contracte, ca atare descrise, cu durate extrem de mici.

Cum statul român a preluat *tale quale* textul directivei în privința art. 1, neobservând intercondiționarea de acțiune între cele două aliniate, în sensul poziționării unuia față de celălalt, în formula binomului, cauză (alin.3) efect (alin.4) putem afirma că, în fapt, avem de a face cu o preluare parțială, întrucât cele două texte pot fi, deopotrivă, activate doar în ipoteza utilizării de către legiuitor a alin. 3. Cum însă legislația românească⁷ a rejectat de mulți ani posibilitatea diferențierii radicale a regimului juridic al contractelor de muncă în raport cu volumul de ore într-o perioadă de referință prestabilită incidența art. 1 alin. 3, și pe cale de consecință și a alin. 4 era, *de plano*, vidată de interes și de o inactualitate manifestă.

Așa fiind, constatăm o oarecare superficialitate a legiuitorului în “calibrarea” opțiunii de receptare a dreptului U.E., ținând seama de “relieful” terenului legislativ autohton și în consecință putem considera că în realitate nu a avut loc o preluare integrală a textului art. 1, atâta vreme cât era inutilă și coliziona, evident, cu logica juridică, pe care se eșafodase soluția normativului unional.

Cât privește art.2 din Directiva 2019/1152, prin legea de transpunere 283/2022, putem nota că dispozițiile art. 2, li. B din directivă nu sunt preluate, întrucât nu este reprodusă nici *in terminis* și nici nu rezultă dintr-o formulare mai puțin directă operaționalizarea prin descrierea conținutului noțiunii de ore și zile de referință, și care în înțelesul atribuit de legea unională semnifică intervalele orare din anumite zile în care poate fi prestată munca la cererea angajatorului.

Absența trimiterii explicite la conținutul acestei noțiuni este de natură “a submina”, într-o oarecare măsură, încrederea în veridicitatea afirmației legiuitorului de a fi transpus art. 2 din directivă în întregime și, totodată, pe fondul problemei în dezbatere constatăm excluderea nemotivată și nejustificată, în opinia noastră, de la aplicare a unei formule de organizare a timpului de lucru într-o modalitate flexibilă, ilustrată printr-un grad de adaptabilitate sporită la cerințele modului de organizare a muncii în cadrul programului de lucru.

⁶ Acest concept a fost teoretizat de Hegel în lucrarea Știința Logicii și are înțelesul faptului că prin negație este afirmat un lucru nou, aspect ce exprimă tipologia dezvoltării dialectice a unui proces de gândire având la bază contradictorialitatea ca sursă generatoare de afirmații noi.

⁷ A se vedea O.U.G nr. 55/2006 de modificare a Codului Muncii; Al. Athanasiu, Încetarea de drept a contractului individual de muncă în cazul pensionării, Ed. C.H.Beck, București 2020, pp 22-23.



Îndreptarea acestei erori de receptare a dreptului unional își poate găsi cuvenită formulă acțională, fie printr-o intervenție necesară și urgentă a legiuitorului, fie în cazul pasivității acestuia printr-o soluție jurisprudențială care să valorifice atributele interpretării conforme.

Cât privește art. 4 (2) din directivă, afirmația legiuitorului român conform căreia textul din directivă a fost în întregime transpus nu corespunde realității în totalitate întrucât dispozițiile alin. 2, lit. m, pct. i, ii, iii, nu-și găsesc adăpost normativ în cuprinsul art. 17 din Codul Muncii.

Și în acest caz persistă întrebarea; pentru ce motiv legea română nu a receptat textele directivei deși afirmă contrariul? Oricum, pe lângă faptul constatat al nepreluării textului directivei, act în principiu obligatoriu pentru statele membre U.E., menționăm aici că nereceptarea dreptului unional reprezintă o excepție generată de clauzele non-regresive sau de posibilitatea recunoscută prin directivă acestor state de a deroga în limita unor prevederi explicite și fundamentate într-o realitate juridică acceptată ca atare. În caz contrar, îndreptarea situației mai sus expusă reclamă intervenția legiuitorului ori soluții jurisprudențiale care să dea prioritate în aplicare dreptului unional în raport cu cel autohton.

În legătură cu art. 8 din directivă și acesta declarat formal ca fiind preluat în totalitate și întocmai în legislația națională, observăm că, în realitate, o parte din prevederile sale nu sunt receptate de Codul Muncii. Procedând la o analiză comparativă a textului unional vis-a-vis de cele ale art.31-33 din Codul Muncii putem nota două categorii de vulnerabilități ale legislației românești, pe care le putem încadra în rândul situațiilor de nepreluare, de netranspunere a normativului unional. În primul rând, este de observat că dispoziția art. 8 (1) din directivă nu este preluată, deși nu se face nicio distincție, sub acest aspect, cu privire la textele din directivă transpuse, legiuitorul român limitându-se la formularea unei trimeri la art. 8, în integralitatea sa. Or, este evident că, în principiu, durata perioadei de probă în lumina legii române este mai redusă decât aceea prevăzută de directivă, ceea ce în lumina aplicării regulii clauzelor non-regresive reglementate de art. 20 din directivă impunea păstrarea reglementării românești și nepreluarea celei unionale și, nicidecum, receptarea în totalitate a dispozițiilor textului art. 8. Pe de altă parte, se putea face trimitere eventual la termenul maxim de 6 luni, promovat de directivă, ca termen maxim al perioadei de probă, doar în privința persoanelor cu dizabilități angajate în muncă pe baza unor contracte individuale de muncă cu perioadă de probă, întrucât legiuitorul român nu a prevăzut în privința acestor persoane o durată maximă a perioadei de probă în cuprinsul Legii 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap⁸.

⁸ Publicată în M. Of. nr. 1 din 3 ianuarie 2008.



În raport cu această situație, apreciem că sunt posibil de aplicat prevederile directivei, singurul act juridic pasibil de a produce efecte în completarea unei lacune de reglementare din legislația românească. Desigur ca raționamentul nostru se fundamentează pe teza conform căreia invocarea incidenței legii 448/2006 are la bază calificarea acestuia ca lege specială⁹ în materia perioadei de probă, vizând persoanele cu dizabilități și pentru acest motiv prevalează asupra codului muncii în calitatea sa de lege generală.

Apelul la textul directivei (art. 8) doar în privința duratei maxime a perioadei de probă cât privește situația persoanelor cu dizabilități este de natură a “colmata” o lacună a legislației românești, care în absența unui atare demers – aplicare art. 8(1) din directivă – ar fi putut pune sub semnul întrebării din punct de vedere constituțional – art. 1(5) – validitatea oricărei dispoziții legale ce ar fi stabilit o anumită durată maximă a perioadei de probă.

În sprijinul soluției ce promovăm învederăm și împrejurarea conform căreia instituirea perioadei de probă, cel puțin în privința duratei sale maxime ca și al unicității a determinat dobândirea de către perioada de probă a calității de concept european, ceea ce impune observarea (respectarea) întocmai a conținutului său în procesul de transpunere în ordinea juridică românească prin actul normativ corespunzător, cât și la nivelul interpretării judiciare în cadrul conflictelor de drept deduse instanțelor judecătorești ce se impune fără rezerve judecătorului național.

De altfel, o concluzie de același tip și în baza aceluiași eșafodaj argumentativ va trebui să fie avansată, odată ce s-a dispus transpunerea integrală a art. 8 în legătură cu posibilitatea ca, în viitor, dacă legiuitorul român va adopta prevederi referitoare la situații de prelungire a perioadei de probă, să urmeze întocmai comandamentele normative cuprinse în directivă, respectiv, avem în vedere situația prelungirii duratei perioadei de probă peste durata maximă de 6 luni în cazul absenței lucrătorului din anumite motive ca atare menționate sau dacă complexitatea funcției ocupată în perioada de probă reclamă o durată mai mare necesară evaluării lucrătorului.

Desigur că apelul la aceste dispoziții ale directivei este reglementat printr-o normă supletivă al cărei caracter devine obligatoriu în raport cu legislația statelor membre U.E. doar atunci când aceste state fac uz de prevederile respective și procedează la implementarea acelor ipoteze de prelungire ale duratei perioadei de probă peste durata maximă prevăzută de directivă. Subliniem în acest cadru problematic că în ipoteza prelungirii duratei perioadei de probă determinată de necesitatea unei evaluări mai laborioase a activității lucrătorului aceasta poate avea loc, fie peste durata legală – durata stabilită de legea națională -, fie chiar peste durata de 6 luni fixată de directivă. Această dublă opțiune în privința soluțiilor de urmat nu funcționează în cazul prelungirii

⁹ A se vedea, Al. Athanasiu, Contractul de muncă și perioada de probă, Ed. C.H.BECK, București, 2023, pp 172-174.



duratei perioadei de probă în cazul absenței lucrătorului, ipoteză în care se are în vedere doar posibilitatea depășirii termenului maxim de 6 luni.

Este însă de accentuat faptul că prelungirea duratei perioadei de probă peste durata stabilită prin legea națională, urmare a invocării textului directivei este inadmisibilă, întrucât o atare conduită legislativă înfrânge regula clauzelor non-regresive.

În consecință, reglementarea posibilității de a majora durata perioadei de probă în temeiul dispoziției exprese a directivei are caracterul unei norme supletive iar activarea acestei prerogative trebuie să se sprijine pe luare în considerare a unei necesități reale de operare și nicidecum urmare automată și motivată de procesul de transpunere a directivei, luând astfel în “răspăr” obligațiile decurgând din respectarea specificului efectelor generate de respectarea clauzelor non-regresive.

Dincolo însă de analiza conținutului propriu-zis al art. 8 din directivă, apreciem ca necesară și, desigur, utilă abordarea problematicii opozabilității noțiunii de perioadă de probă reglementată de directivă vis-a-vis de dispozițiile art. 31 (3) Codul Muncii din perspectiva instrumentării concedierii fără motivare a lucrătorului în timpul sau la finele perioadei de probă.

Într-o lucrare¹⁰ a noastră am aprofundat această chestiune insistând asupra faptului că, în principiu, art. 31(3) din Codul Muncii nu validează un tip de încetare *sui generis* a contractului de muncă, ci, dimpotrivă, ilustrează un caz de concediere.

Cu titlu retrospectiv menționăm că la data promovării argumentației aduse în sprijinul punctului nostru de vedere, Directiva 2019/1152 nu fusese încă transpusă, astfel încât trimiterile pe care le-am operat referitor la legislația altor state dar și la documente europene (Carta Socială Europeană(revizuită) – art. 24) învederau posibilitatea ca legiuitorul național să excludă de la regimul juridic al concedierii încetarea contractelor de muncă în cazul lucrătorilor angajați cu perioadă de probă.

Suntem de părere că astăzi o atare posibilitate nu mai este juridic posibilă în prezența dispozițiilor Directivei 2019/1152, întrucât pentru prima dată în istoria legislativă a U.E. noțiunea de perioadă de probă a căpătat statut juridic, devenind, sub anumite aspecte, un concept de drept european, ceea ce îi conferă caracter obligatoriu în raport cu legislațiile naționale, odată cu procesul de transpunere.

¹⁰ A se vedea, Al. Athanasiu, Contractul de muncă și perioada de probă, Ed. C.H.BECK, București, 2023, pp 54-95.



Cum am arătat deja, conceptul de perioadă de probă în privința duratei maxime a perioadei de probă și a unicității acestei este pe deplin și întocmai opozabil atât legiuitorului autohton, cât și judecătorului național.

Art. 8 din directivă nu lasă pe seama legislațiilor naționale instituirea la voința suverană a statelor a unui regim special, derogatoriu, de încetare a contractelor individuale de muncă afectate de o perioadă de probă, cum se întâmpla în trecut.

Dimpotrivă, utilizând argumentul interpretativ tras din regula *a contrario* putem conchide că în lumina normativului unional, ne referim aici, desigur, la Carta Drepturilor Fundamentale¹¹, procedura concedierii impune între regulile sale explicite și imperative de fond și formă evocarea și probarea motivelor ce justifică luarea unor asemenea măsuri. Așadar, dreptul U.E. al concedierii este organic și, deci, inseparabil legat de existența și dovedirea motivului justificat care doar exhibit și ca atare prin probațiune constatat poate conduce pe judecătorul cauzei la validarea prin hotărâre a legalității concedierii.

Aplicarea textului Cartei Drepturilor Fundamentale poate avea loc direct, fără medierea unei directive, dacă reiese din conținutul său în mod clar și concret posibilitatea realizării acestui lucru. O asemenea soluție a fost reiterat avansată în jurisprudența C.J.U.E.¹² care a promovat constant teza privind aplicarea directă a Cartei, în sensul recunoașterii opozabilității sale *tale quale* asupra legislațiilor naționale. În alți termeni, nici legiuitorul și nici judecătorul într-o asemenea situație nu se pot deroba de la obligația de a reglementa sau judeca exclusiv în considerarea dispozițiilor Cartei Drepturilor Fundamentale.

Într-adevăr, printr-o recentă decizie¹³ C.J.U.E. a reluat în termeni expresi și tranșanți, fără “umbră” de echivoc teza aplicării directe a Cartei Drepturilor Fundamentale atunci când o dispoziție a sa cu evident caracter principal nu necesită în vederea implementării intermedierea dispozițiilor sale prin directivă sau regulament.

¹¹ Cu privire la natura juridică a Cartei Drepturilor Fundamentale, a se vedea Paul Craig, Grainne De Burca, *Dreptul Uniunii Europene, Comentarii, Jurisprudență și Doctrină*, Ediția a VI-a, Ed. Hamangiu, București, 2017, pp. 431- 434.

¹² Ibidem pag. 93; Grainne De Burca, *The Drafting of the E.U. Charter of Fundamental Rights*, 2000, și cauzele Aklagaren V. Hans Ahenberg Fransson și cauza 390/12, C145/09 Trakuridis apud Paul Craig, Grainne De Burca op. cit. pp. 445 – 446.

¹³ A se vedea C.J.U.E. – Hotărârea Curții (Marea Cameră) din 20.02.2024, C715/2020 – decizie preliminară formulată în temeiul art. 167 din T.F.U.E. de Tribunalul Districtual din Cracovia – Nowa Huta, Cracovia, Polonia. La pct. 80 din motivarea deciziei s-a statuat că “art. 47 din Carta Drepturilor Fundamentale este suficient în sine și nu trebuie să fie precizat prin dispoziții ale dreptului uniunii sau ale dreptului național pentru a conferi particularilor un drept care să poată fi invocat ca atare” – Hotărârea C.J.U.E. din 17.04.2018, cauza Eggenberger 414/16 și C2018/257.



Procedând la reluarea în termeni sintetici a celor mai sus arătate, suntem în măsură să avansăm următoarele concluzii:

- Reglementarea perioadei de probă prin Directiva 2019/1152 capătă atributul de concept de drept U.E. în privința duratei maxime (6 luni) și a unicității sale;
- Contractele individuale de muncă cu perioadă de probă nu au rezervat un alt regim juridic în privința concedierii;
- Dispozițiile Cartei Drepturilor Fundamentale pot fi aplicate direct având caracter obligatoriu și totală opozabilitate dacă prin claritatea și concretitudinea conținutului lor nu necesită în vederea implementării apelul la “infrastructura” juridică a unor directive, regulamente.

În contextul dispozițiilor Directivei 2019/1152, pe care legiuitorul român afirmă în mod explicit că le-a transpus sunt și cele ce figurează la art. 10 din directivă.

Conform art. 10 sunt vizate de dispozițiile sale toate acele situații în care modelul de organizare a muncii unui lucrător este, în totalitate sau în cea mai mare parte, imprevizibil. Putem totuși observa că prin nicio prevedere a Codului muncii nu sunt preluate dispozițiile acestui text al directivei.

De altfel, este cel puțin bizar și probabil rezultatul unei abordări vizibil superficiale generatoare de confuzie prin contradictorialitatea efectelor produse, ca, pe de o parte, prevederile art. 2 lit. b din directivă, cele care definesc termenul de ore și zile de referință, sintagmă prezentă și în cuprinsul art. 10 lit. a, să nu fi fost transpuse, iar, pe de altă parte, art. 10 în integralitatea conținutului său să fi fost preluat. Cu alte cuvinte, putem afirma că un text al directivei – art. 2 lit.b – ce reglementează prin definire un termen cheie pentru operaționalizarea art. 10 din aceeași directivă să nu fie transpus, dar este preluat art. 10 care face trimitere expresă la o noțiune a cărei definiție este ignorată prin netranspunere textului de directivă ce o reglementează.

În plus, dincolo de această inadvertență de ordin logic și juridic, de natură a genera imposibilitatea aplicării art. 10 din directivă pe motiv de impredictibilitate a textului legii naționale de transpunere și, deci, de neconstituționalitate conform art. 1, alin. 5(5) sunt de notat și alte aspecte de conținut care învederează faptul că nu a avut loc o reală transpunere a art. 10, după cum urmează:

- Nereglementarea obligației angajatorului de a informa lucrătorul în legătură cu o atare modalitate de organizare a muncii;
- Nepreluarea în textul legislativ a dreptului lucrătorului de a refuza o sarcină de serviciu, fără ca o astfel de conduită a acestuia să atragă răspunderea sa disciplinară, dacă, în



prealabil, nu a fost informat în legătură cu prestarea muncii în cadrul unui asemenea program de lucru;

- Reglementarea dreptului lucrătorului de a primi compensații materiale în cazul anulării unor sarcini de serviciu de către angajator.

Din perspectiva obligației aplicării art. 10 din Directiva 2019/1152 observăm că în situația concretă dacă s-ar invoca o asemenea situație instanțele judecătorești vor fi legitimate să recunoască incidența dispozițiilor directivei constatând angajamentul juridic asumat de legiuitorul român în sensul transpunerii conținutului normei unionale utilizând efectul vertical sau după caz orizontal al directivei. De altfel, neîndeplinirea obligației statului român de a indica textul de lege corespondent ce a preluat normativul unional, în situația de drept mai sus expusă, nu împiedică aplicarea directă a directivei odată ce formal legiuitorul național a precizat transpunere în legea internă a dispozițiilor acesteia. Într-un asemenea caz socotim că textul directivei va fi aplicat în întregime și *tale quale*, desigur dacă nu ar coliziona cu o lege imperativă cu prevederi contrare.

Cât privește transpunerea art. 15 din directivă – plata de despăgubiri de către angajator în cadrul neîndeplinirii obligației de informare, reglementată de art. 17, 18, 105 și 242 din Codul Muncii – sunt de formulat două categorii de observații.

Prima vizează totala extraneitate a conținutului art. 105 și art. 242 din Codul Muncii în raport cu dispozițiile art. 15 din directivă, pe care legiuitorul român le-a preluat ca atare în Codul Muncii.

O a doua observație privește fondul problematicei ținând de neîndeplinirea obligației de informare și are în vedere caracterul parțial lacunar al transpunerii dispozițiilor art. 15, întrucât nu este reglementat efectul neîndeplinirii acestei obligații de informare de către angajator, prin instituirea în sarcina sa a unei prezumții relative de culpă (*iuris tantum*) care să poată fi invocată în cadrul conflictului juridic având ca obiect dezdăunarea lucrătorului. În concret, prin utilizarea mecanismului prezumției relative de culpă a angajatorului lucrătorul este dispensat de obligația de a proba conduita neconformă, culpabilă a angajatorului, căruia îi va reveni în întregime sarcina procedurală de a răsturna prin administrarea unui probatoriu concludent și pertinent respectiva prezumție.

Deși s-ar putea susține că oricum sarcina probei revine de regulă angajatorului în conflictele juridice de muncă, o atare aserțiune nu acoperă și ipoteza cea mai des întâlnită în practică – *de eo quod plerumque fit* – când informarea se adresează unei persoane care nu a dobândit încă statutul juridic de salariat (lucrător) și când, deci, dispozițiile privind sarcina probei nu pot fi activate referitor la angajator.



2. Preluarea distorsionată a unor prevederi din Directiva 2019/1152

Receptarea în dreptul național a directivei nu ilustrează doar nepreluarea unor dispoziții ale sale, în întregime ignorate ci și transpunerea defectuoasă a unora din acestea, având ca efect producerea de distorsiuni constând în alterarea înțelesului unor concepte, aspect stânenitor din perspectiva semanticii juridice, dar și din cel al conformării la conținutul unor reguli fundamentale, a căror respectare presupune garantarea unor valori juridice inalienabile.

În sensul celor mai sus afirmate, putem observa defectuozitatea transpunerii art. 8, alin. 2 din directivă, fapt evidențiat de formularea art. 32, alin. 2¹, din Codul Muncii, având următorul conținut: “este interzisă stabilirea unei noi perioade de probă în cazul în care, în termen de 12 luni, între aceleași părți se încheie un nou contract individual de muncă pentru aceeași funcție și cu aceleași atribuții”.

Față de modul în care a înțeles legiuitorul român să transpună art. 8, alin. 2, din directivă am procedat în cadrul unei lucrări¹⁴ să identificăm erorile de concepție, precum și impredictibilitatea condițiilor de implementare ale textului cuprins în art. 32, alin. 1¹ din Codul Muncii.

Principalele aspecte criticate vizau mai multe chestiuni, după cum urmează:

- Adresabilitatea dispozițiilor art. 32, alin. 2¹ Codul Muncii;
- Temeiul legal al încetării primului contract de muncă încheiat de salariatul ulterior reangajat;
- Din ce moment curge termenul de 12 luni;
- În ce fel și cu ce efect juridic se corelează dispozițiile art. 32 alin. 2¹ din Codul Muncii cu cele ale art. 33 din același Cod;
- Din ce moment curge termenul de cel mult 12 luni reglementat de art. 33 Codul Muncii;
- Dacă art. 32 alin. 2¹ din Codul Muncii îndeplinește condițiile de calitate ale unui act normativ din perspectiva art. 1 (5) din Constituție și a exigențelor legale stabilite prin Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative¹⁵.

¹⁴ A se vedea pe larg Al. Athanasiu, op. cit., pp. 179 – 193.

¹⁵ Publicată în M. Of. nr. 260 din 21 aprilie 2010.



Pentru fiecare din aceste chestiuni am formulat anumite soluții, subliniind însă faptul că ele prezintă în măsuri diferite anumite vulnerabilități ce-și au sorgintea în premisa normativă ce reprezintă conținutul textului legal în baza căruia s-a realizat transpunerea directivei.

În alți termeni, posibila versatilitate a abordărilor interpretative este generată de conținutul art. 32, alin. 2¹ din Codul Muncii, lipsit în mod manifest de o necesară predictibilitate, ceea ce îl duce în zona neconstituționalității.

Este câștigată definitiv teoriei și practicii constituționale¹⁶ teza după care prin comandamentul predictibilității legii se are în vedere ca aceasta să fie clară, concretă și să genereze aplicarea unitară a sa, lucru pe care în mod evident art. 32, alin. 2¹ din Codul Muncii nu reușește a-l satisface.

Considerăm, totodată, că art. 32, alin. 2¹ din Codul Muncii se înscrie în registrul neconstituționalității și pentru încălcarea art. 16 din legea fundamentală ca urmare a introducerii de către legiuitorul român, în privința aplicării regulii unicității probei, a unei condiții suplimentare constând în fixarea unui interval maxim de un an de la prima angajare în baza unui contract individual de muncă cu perioadă de probă. Procedând astfel legiuitorul român a “deturnat” sensul original al textului corespondent din directivă prin adăugarea unei cerințe ce nu figura în normativul unional, lucru evident nepermis, atâta vreme cât prin cerința nou introdusă nu era ameliorat statutul juridic al lucrătorului, cum ar fi în cazul aplicării clauzelor non-regresive și nici nu permitea o atare conduită legiuitorului român în baza unui acord explicit dat de legislația unională, în sensul investirii legiuitorului autohton cu o doză de autonomie normativă în reglementarea problemicii în cauză.

O analiză de conținut a art. 8, alin. 2 din directivă învederează în mod categoric împrejurarea că apelul la regula unicității perioadei de probă are ca fundament normativ pe deplin suficient întrunirea cumulativă a cerinței ca anteriorul contract de muncă încheiat cu același angajator să fi conținut clauza perioadei de probă și să aibă ca obiect același post, precum și exercițiul unor atribuții de serviciu identice. Așa cum am subliniat¹⁷ în trecut, există posibilitatea ca în practica aplicării textului de lege să fie puse sub “lupa” analizei situațiile în care contractul de muncă cu perioadă de probă a făcut obiectul operațiunii de transfer de întreprindere. În acest caz, am apreciat că perioada de probă consumată în întregime la angajatorul cedent poate fi, fără rezerve, opozabile angajatorului cesionar. Alte aspecte vizând efectele transferului de întreprindere cât privește valorificarea regulii unicității perioadei de probă nu au legătură cu transpunerea directivei, dar pun

¹⁶ A se vedea, I.M. Safta, Principiul securității juridice, fundament al statului de drept. Repere jurisprudențiale (www.ccr.ro/wp/consultatuploads2021); I. Predescu P.D.E., Securitatea juridică în jurisprudența C.E.D.O., Legea-z(<http://legeaz.net>).

¹⁷ A se vedea Al. Athanasiu Op.cit pp. 195 – 197;



probleme juridice¹⁸ relativ complexe cât privește aplicare în materia a dispozițiilor Codului Muncii.

Odată îndeplinite cerințele impuse de instituirea condițiilor mai sus înfățișate, nu mai poate fi invocat vreun impediment legal de natură a obstacula aplicarea *tale quale* a dispozițiilor art. 8(2), deoarece procedându-se contrar se adaugă în mod nepermis o condiție temporală de natură a determina o conduită discriminatorie cu manifest caracter neconstituțional. În cazul examinat cerințele vis-a-vis de care se analizează tratamentul juridic de urmat au ca bază normativă doar condițiile evocate de directivă, așa încât orice adaos nepermis, operaționalizat în cazul procesului de transpunere al directivei în dreptul național este neavenit și de neluat în seamă prin respingere explicită și categorică.

Într-un fel, legat tot de problematica perioadei de probă Directiva 2019/1152 reglementează în art. 12 posibilitatea lucrătorului, ca după cel puțin 6 luni de vechime în muncă la același angajator și dacă a încheiat și perioada de probă, în măsura în care aceasta a existat drept clauză în contractul de muncă al acestuia, să solicite trecerea sa într-o muncă cu condiții mai favorabile.

Transpunerea acestui text de directivă a fost realizată prin dispozițiile art. 39, lit. m¹ în următoarea formulare: “dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care-i asigură condiții de muncă mai favorabile, dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator”.

Receptarea normativului unional de către legiuitorul român ilustrează o evidentă eroare de interpretare a condiționalităților reglementate de directivă, cât privește posibilitatea activării dreptului lucrătorului de a solicita trecerea într-o altă muncă desfășurată în condiții ameliorate.

În esență, eroarea¹⁹ de transpunere constă în faptul că s-a considerat de legiuitorul național că efectuarea perioadei de probă reprezintă o condiție obligatorie alături de vechimea în muncă de cel puțin 6 luni și cumulativ întrunită cu aceasta din urmă pentru a face operațional dispozițiile art. 39, lit. m¹ din Codul Muncii.

Ori, din interpretarea literală a prevederilor art. 12 din Directiva 2019/1152 rezultă, neîndoios, că doar cerința unei vechimi în muncă minime de cel puțin 6 luni, condiționează exercitarea dreptului respectiv. Modul în care a înțeles legiuitorul român regimul condiționalității care ambientează exercițiul dreptului lucrătorului de a accesa o muncă desfășurată în condiții mai favorabile, dă o

¹⁸ Ibidem pp. 179 - 193

¹⁹ Ibidem pp. 197 - 198



tentă discriminatorie evidentă textului de lege, întrucât lucrătorii care nu au fost supuși perioadei de probă, dar au o vechime în muncă de cel puțin 6 luni, sunt excluși de la exercițiul acestui drept și, deopotrivă, de la accesarea respectivului beneficiu.

Este, de altfel, evident că legiuitorul unional nu a dorit să trateze juridic diferit pe lucrătorii cu o vechime în muncă de cel puțin 6 luni, cât privește accesul la acest posibil beneficiu – trecerea într-o activitate cu condiții mai favorabile – după cum au efectuat sau nu o perioadă de probă, consecutiv angajării lor în muncă.

În concluzie, avem de a face și în acest caz cu o preluare distorsionată a textului directivei de natură a genera un tratament juridic discriminatoriu, sancționabil, atât în ordine juridică unională, cât și în cea constituțională. Înlăturarea din fondul activ al legislației a textului de lege în actuala formulare reclamă intervenția urgentă a legiuitorului, precum și adoptarea de către instanțele judecătorești a unor soluții care să valorifice efectul orizontal al directivelor în condițiile în care este vorba de un principiu constitutiv al ordinii juridice unionale.

III. Directiva privind munca pe platforme

Al cincilea principiu din cadrul Pilonului promovează locuri de muncă sigure și adaptabile, care se concretizează după cum urmează:

- a. „Indiferent de tipul și de durata raportului de muncă, lucrătorii au dreptul la un tratament corect și egal în ceea ce privește condițiile de muncă, accesul la protecția socială și formarea profesională. Tranziția către forme de muncă pe durată nedeterminată trebuie încurajată.”
- b. „Trebuie asigurată flexibilitatea necesară pentru ca angajatorii să se adapteze rapid la modificările contextului economic, în conformitate cu legislația și cu contractele colective de muncă.”
- c. „Trebuie promovate formele de muncă inovatoare, în cadrul cărora se asigură condiții de muncă de calitate. Trebuie încurajate antreprenoriatul și activitățile independente. Trebuie facilitată mobilitatea ocupațională.”
- d. „Raporturile de muncă ce au ca rezultat condiții de muncă precare trebuie prevenite, inclusiv prin interzicerea utilizării abuzive a contractelor atipice. Orice perioadă de probă trebuie să aibă o durată rezonabilă.”



În punerea în aplicare a acestui principiu, la nivelul UE a fost adoptată Directiva 2024/2831/UE privind îmbunătățirea condițiilor de muncă în cadrul muncii pe platforme²⁰, al cărui termen de transpunere expiră în data de 2 decembrie 2026.

Încă de început, se impune a fi menționat că munca pe platforme, calificată ca o nouă formă de muncă, precum și implicațiile sale, au fost intens analizate în literatura de specialitate a ultimilor ani, fiind una din temele principale de dezbatere²¹.

²⁰ Publicată în J. Of. 024/2831, 11.11.2024,

²¹ A se vedea, cu titlu de exemplu, Orly Lobel, National Regulation in a Global Economy: New Governance Approaches to 21st Century Work Law. În: Harris Dau-Schmidt & Orly Lobel, Eds., Encyclopedia of Labor and Employment Law and Economics, Edward Elgar Publishing, 2008. Disponibil și ca: San Diego Legal Studies Paper No. 08-058. Disponibil la SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1226362> (consultat la data de 30.12.2020);

Orly Lobel, The Law of the Platform, University of San Diego School of Law, Research Paper No. 16-212, March 2016, Legal Studies Research Paper Series, Social Science Research Network (SSRN) Electronic Paper Collection: <http://ssrn.com/abstract=2742380>; Daniel E. Rauch, David Schleicher, Like Uber, But for Local Governmental Policy: The Future of Local Regulation of the "Sharing Economy", George Mason University Law and Economics Research Paper Series, SSRN, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2549919; Sarah Kessler, Giggged. The End of the Job and the Future of Work, New York, St. Martin's Press, 2018; Gerald F. Davis, After the Corporation, În: Politics & Society, (SAGE Publications), Vol. 41, Nr. 2/2013, pp. 283-308; Thomas Piketty, Capital and Ideology, Cambridge, Mas., The Belknap Press of Harvard University Press, 2020, Part Four: Rethinking the Dimensions of Political Conflict; Erik Brynjolfsson, Andrew McAfee, The second machine age : work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies, W. W. Norton & Company, 2014; Joseph Stiglitz, The Price of Inequality. How Today's Divided Society Endangers our Future, New York, W.W. Norton & Co., 2019; Daron Acemoglu, Pascual Restrepo, Secular Stagnation? The Effect of Aging on Economic Growth in the Age of Automation, American Economic Review, Vol. 107, Nr. 5/2017, pp. 174-179; Oliver E. Williamson, Transaction Cost Economics. In: Richard Schmalensee and Robert Willig, Eds., Handbook of Industrial Organization, Amsterdam, North Holland, pp. 135-182; Oliver E. Williamson, Transaction Cost Economics: How It Works, Where It Is Headed, De Economist, 146 (January), 1998, pp. 23-58; Carl J. Dahlman, The problem of Externality, The Journal of Law and Economics, Vol. 22, No. 1/1979, University of Chicago, pp. 141-162; Janine Berg, Marianne Furrer, Ellie Harmon, Uma Rani, M, Six Silberman, Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world, International Labour Office – Geneva, ILO, 2018. Orly Lobel, Coase and Platform Economy. În: Nestor Davidson, Michele Finck, John J. Infranca (Eds.), The Cambridge Handbook of the Law of the Sharing Economy, Cambridge, Cambridge University Press, 2018; Maarten A. Goos, Alan Manning, Anna Salomons, Job Polarization in Europe, American Economic Review, Vol. 99, Nr. 2/2009, pp. 58-63, <http://dx.doi.org/10.1257/aer.99.2.58>; Cristiano Codagnone, Federico Biagi, Fabienne Abadie, The Passions and the Interests: Unpacking the 'Sharing Economy', European Union Institute for Prospective Technological Studies, JRC Science for Policy Report EUR 27914 EN, 2016, doi:10.2791/474555; Molly Cohen, Arun Sundarajan, Self-Regulation and Innovation in the Peer-to-Peer Sharing Economy, The University of Chicago Law Review, Vol. 82 Nr. 1/2015; Adam D. Thierer, Christopher Koopman, Anne Hobson, Chris Kuiper, How the Internet, the Sharing Economy, and Reputational Feedback Mechanisms Solve the 'Lemons Problem', University of Miami Law Review, Vol. 70, Nr. 3/2016. Disponibil la SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2610255> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2610255>; Jordan Barry and Paul Caron, Tax Regulation, Transportation Innovation, and the Sharing Economy, University of Chicago Law Review Dialogue, 82, 2014, pp. 69-84; Stephen Miller, First Principles for Regulating the Sharing Economy, Harvard Journal on Legislation, 147, 2016, pp 149-201. Accesat prin SSRN în mai 2020 la: <http://ssrn.com/abstract=2568016>; Annette Bernhardt, "Labor Standards and the Reorganization of Work: Gaps in Data and Research". IRLE Working Paper No. 100-14, 2014. <http://irle.berkeley.edu/workingpapers/106-14.pdf>. Consultat la data de 14 mai 2020; Seth Harris, Alan Kreuger, A Proposal for Modernizing Labor Laws for 21st Century Work: The Online Gig Economy,, Cornell University, ILR School: Advancing the World of Work, February 2016. https://www.ilr.cornell.edu/sites/ilr.cornell.edu/files/2016-Feb2_Webcast_ModLabrLaws_1-31-16-97_Final.pdf. (consultat la data de 13 noiembrie 2020); Jonathan Hall and Alan Kreuger, An Analysis of the Labor Market for Uber's Driver-Partners in the United States, https://s3.amazonaws.com/uber-static/comms/PDF/Uber_Driver-Partners_Hall_Kreuger_2015.pdf. Annette Bernhardt, "Labor Standards and the Reorganization of Work: Gaps in Data and Research". IRLE Working Paper No. 100-14, 2014. <http://irle.berkeley.edu/workingpapers/106-14.pdf>;



În acest context, o importanță specială este acordată „accesului la protecție socială”, mai ales în sensul extinderii dreptului la protecție socială și către lucrătorii din sectoarele economiei colaborative, care sunt confrunțați cu riscuri ale manifestării inegalităților de venit și precarității muncii²². Mai mult, Parlamentul European a adoptat o rezoluție specială consacrată dezvoltării economiei colaborative și modului de raportare a autorităților publice²³, iar, după negocieri aprinse, la 2 februarie 2023, tot Parlamentul European a adoptat propunerea de directivă privind munca pe platforme²⁴, care, însă, a suferit modificări substanțiale în forma sa finală, ajungându-se la un compromis care, în definitiv, nu mulțumește pe nimeni.

În termeni generali, propunerea de directivă a avut ca sursă schimbările aduse de economia colaborativă în domeniul raporturilor de muncă și a pornit de la premisa, pe care o împărtășim și noi, că legislația actuală nu poate răspunde provocărilor generate de aceste schimbări. Astfel, prin Directivă s-a urmărit creșterea nivelului de protecție a lucrătorilor care prestează activitate prin intermediul platformelor digitale, în special prin reglementarea unei prezumții de existență a raporturilor de muncă.

Contextul care a condus în final la elaborarea și adoptarea de către Parlament a Directivei a fost dat de (i) accentuarea digitalizării, mai ales pe fondul pandemiei; (ii) necesitatea creării de noi locuri de muncă, mai ales pentru persoane greu angajabile, precum tineri, persoane cu dizabilități, minorități rasiale sau etnice; (iii) limitarea unui timp de lucru imprevizibil, precum și al exploatării și concurenței neloiale; (iv) greșita calificare a indivizilor care prestează muncă pe platforme ca fiind independenți, statisticile arătând ca 9 din 10 platforme califică acești indivizi ca desfășurând activități independente, deși, mulți dintre ei se află, în anumită măsură, în raporturi de subordonare cu platformele (în principal) – existând astfel riscul să aibă condiții de muncă improprii și acces

Lawrence Lessig, The Law of the Horse: What Cyberlaw Might Teach, Harvard Law Review, 501, 1999; <https://cyber.harvard.edu/works/lessig/finalhls.pdf>. Erez Aloni, Pluralizing the “Sharing” Economy, Washington Law Review, Vol. 91, Nr. 1/2016, pp. 1387, 1406-1407; Paul Schff Berman, From Legal Pluralism to Global Legal Pluralism. In: Richard Nobles & David Schiff, Eds., Law, Society and Community. Socio-Legal Essays in Honour of Roger Cotterrell, Queen Mary University of London, Ashgate, 2014, Vezi și: <https://perma.cc/36MC-NFV7>. (Consultat la data de 25 Ianuarie 2020); Guy Lougher, Sammy Kalmanowicz, EU Competition Law in the Sharing Economy, Journal of European Competition Law & Practice, Vol. 7, Nr. 2/2015, pp. 87-102; Hanoch Dagan, Pluralism and Perfectionism in Private Law, Columbia Law Review, Vol. 112, Nr. 6/2012, pp. 1409-1446; Valerio De Stefano, The rise of the “just-in-time workforce” : on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”, International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. Geneva: ILO, 2016, Conditions of work and employment series; Nr. 71.

²² The European Pillar of Social Rights in 20 Principles (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1312&langId=en>), accesat: mai 2022.

²³ European Parliament resolution of 15 June 2017 on a European Agenda for the collaborative economy [2017/2003(INI)]: (<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0271+0+DOC+XML+V0//EN&language=EN>). A se vedea și (<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0271+0+DOC+XML+V0//EN&language=EN>).

²⁴ Report on the proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, 21.12.2022 – [COM(2021)0762 – C9-0454/2021 – 2021/0414(COD)].



insuficient la măsuri de protecție socială²⁵; (v) riscul ca lucrătorii din economia colaborativă să fie obligați să se conformeze unor decizii automate legate de atribuirea sarcinilor, plata remunerației, evaluarea activității și impunerea de sancțiuni sau acordarea de beneficii suplimentare, fără a avea acces însă la informații referitoare la modul în care funcționează algoritmi care au condus la aceste decizii sau ce tipuri de date cu caracter personal sunt procedate în acest context; (vi) dificultățile asociate cu aplicarea legislației muncii a unui stat din cauza faptului că munca se prestează, de regulă online, iar autoritățile competente nu au suficiente informații referitoare la numărul de lucrători pe platformă, condițiile lor de muncă și statutul juridic; (vii) creșterea numărului de platforme active în UE; (viii) necesitatea de a asigura protecția socială adecvată pentru lucrătorii de pe platformă, precum și concurență loială între platforme și angajatorii offline; (ix) aplicarea Directivei și în cazul crowdwork; (ix) necesitatea de a institui o prezumție relativă de existență a relațiilor de muncă; (x) existența unor prezumții care să protejeze lucrătorii care au fost clasificați greșit ca prestând activități independente; (xi) limitarea riscurilor asociate cu implementarea unor lanțuri de subcontractare.

Prin raportare la acest context, obiectivele primordiale inițiale ale Directivei au fost:

- Promovarea transparenței, corectitudinii și asigurarea monitorizării umane a lucrătorilor platformei digitale;
- Stabilirea naturii juridice a colaborării prin intermediul platformei digitale;
- Evitarea calificării greșite a unor raporturi ca fiind independente;
- Identificarea unor criterii care să conducă la prezumția existenței unor raporturi de muncă;
- Prevalența substanței activității asupra fondului;
- Stabilirea unor drepturi minime aplicabile în cazul unei colaborări care are natura juridică a unei relații de muncă (e.g. protecție în caz de concediere, sănătate și securitate în muncă).

Cu toate acestea, așa cum anticipam în cele ce preced, din cauza lipsei de consens cu privire la conținutul Directivei, și, mai precis, a impactului pe care reglementarea l-ar fi avut asupra companiilor care activează în economia colaborativă²⁶ în ce privește măsurile de prevenire și

²⁵ Pentru mai multe detalii, a se vedea F. Roșioru, Dependenta juridică și economică a salariatului, în *Revista Română de Drept Privat* nr. 4/2019, p. 151-200.

Pentru o analiză a rolului partenerilor sociali în determinarea condițiilor de muncă, a se vedea L. Dima, Partenerii sociali – actori și regizori ai raporturilor de muncă în *Revista Română de Drept Privat* nr. 4/2019, pp. 89-123. A se vedea și L. Dima, *Dreptul muncii*. Curs universitar, Ed. C. H. Beck, București, 2017.

A se vedea și R. Dimitriu, *Munca și noile ei contururi*, în *Analele Științifice ale Universității Alexandru Ioan Cuza din Iași, seria Științe Juridice*, nr. 4/2021, pp. 25-36.

²⁶ A se vedea și A. Aloisi, S. Rainone, N. Countouris, An unfinished task? Matching the Platform Work Directive with the EU and international "social acquis". ILO Working Paper 101. Geneva: International Labour Office, 2023.



control a muncii fals independente, a costurilor generate de încadrarea în muncă a contractorilor, dar și a tipurilor de sancțiuni propuse pentru nerespectarea acestei obligații (de exemplu, raportorul a propus sancțiuni calculate prin raportare la cifra de afaceri a societăților), varianta finală a Directivei – în vigoare în prezent – reprezintă o formă mult „atenuată” a cerințelor impusă în formele sale incipiente.

De pildă, din conținutul Directivei au fost eliminate criteriile care conduceau la prezumția existenței unor raporturi de muncă – lăsând la latitudinea statelor membre reglementarea lor, ceea ce anticipăm că va genera adoptarea unor legislații de transpunere eterogene la nivelul statelor membre și, posibil, dezvoltarea economiei colaborative în state cu o reglementare mai permisivă și, implicit, cu un nivel de protecție mai redus pentru lucrători. Așa fiind, apreciem că nu este exclus deloc ca transpunerea Directivei să conducă la reactivarea eternului conflict între protecția lucrătorilor și libertatea economică, similar modului în care au activat acest conflict și reglementările în materia detașării în contextul prestării transnaționale de servicii.

De asemenea, Directiva nu cuprinde reglementări nici în ce privește informarea și consultarea, negocierea colectivă în sectorul economiei colaborative sau reguli specifice privind organizarea timpului de lucru²⁷.

În schimb, Directiva include o serie de definiții care contribuie la previzibilitatea cazurilor în care un lucrător pe platforme este calificat ca dependent sau independent.

Astfel, platformele digitale de intermediere a muncii pe teritoriul Uniunii Europene sunt definite ca fiind orice persoană fizică sau juridică care prestează un serviciu comercial ce întrunește următoarele cerințe:

- a) Este prestat, cel puțin în parte, la distanță, prin intermediul mijloacelor electronice, website sau aplicație;
- b) Este prestat la cererea beneficiarului de servicii sau printr-o solicitare deschisă;
- c) Implică, ca o componentă esențială, organizarea muncii prestată de indivizi, indiferent dacă munca e prestată la distanță sau în anumite locații și indiferent de forma contractuală pe care o îmbracă relația între individ și persoana fizică sau juridică care prestează serviciul.

De asemenea, Directiva definește și munca pe platformă „munca pe platforme” ca fiind „o activitate organizată prin intermediul unei platforme digitale de muncă și efectuată în Uniune de către o persoană pe baza unei relații contractuale între platforma digitală de muncă sau un

²⁷ Ibidem, p. 6.



intermediar și persoana respectivă, indiferent dacă există sau nu o relație contractuală între persoana respectivă sau un intermediar și destinatarul serviciului”²⁸.

Prin raportare la situația de fapt din România, unde munca pe platforme se prestează cu precădere prin intermediari²⁹, apreciem că o asemenea precizare este deosebit de utilă, întrucât limitează riscul unei clasificări incorecte a activității lucrătorilor care desfășoară muncă în beneficiul platformelor în baza unor lanțuri de subcontractare. De păcate, din versiunea finală a Directivei a fost eliminată prevederea potrivit căreia pentru a combate un atare fenomen, se propune în plus ca, în cazul lanțurilor de subcontractare, platforma să fie considerată angajatorul real și să răspundă în locul sau în plus față de contractor pentru remunerația restantă, contribuții sociale și sancțiuni financiare.

Lucrătorul pe platforme este o persoană care „are un contract sau raport de muncă, astfel cum este definit de legislațiile statelor membre, prin luarea în calcul a jurisprudenței CJUE privind criteriile de care trebuie să se țină seama pentru calificarea unei persoane ca lucrător, din care cel mai relevant se referă la existența unei munci subordonate³⁰”.

Locul de stabilire (sediul) al platformei poate fi și în state terțe (non-UE). Important, însă, locul de prestare în concret a activității de către lucrător trebuie să fie pe teritoriul Uniunii Europene.

Pentru claritate, directiva stabilește că platformele digitale de muncă nu includ și furnizorii de servicii al căror obiectiv este doar de a exploata sau de a partaja active sau a permite indivizilor să revândă bunuri. Astfel, aceasta se limitează la furnizorii unui serviciu pentru care organizarea muncii desfășurate de o persoană nu constituie doar o componentă minoră și pur auxiliară.

În ce privește stabilirea statutului profesional al persoanelor care lucrează pe platformă, directiva impune statelor membre să instituie proceduri adecvate pentru determinarea corectă a unui atare statut, cu luarea în calcul a jurisprudenței relevante a CJUE, și având ca obiectiv asigurarea unui

²⁸ Art. 2 alin. (1) lit. b)

²⁹ Art. 2 alin. (1) lit.e) din Directiva definește intermediarul ca fiind „o persoană fizică sau juridică care, în scopul punerii la dispoziție a muncii pe platforme sau prin intermediul unei platforme digitale de muncă:

- stabilește o relație contractuală cu respectiva platformă digitală de muncă și o relație contractuală cu persoana care prestează muncă pe platforme; sau
- se situează într-un lanț de subcontractare între respectiva platformă digitală de muncă și persoana care prestează muncă pe platforme.”

³⁰ Art. 2 alin. (1) lit. d) din Directivă.



nivel de protecție socială adecvată persoanelor care întrunesc condițiile pentru a fi calificați ca lucrători.

În acest scop, stabilirea existenței unui raport de muncă ar trebui să se întemeieze pe situația de fapt, fără a avea relevanță forma juridică pe care o îmbracă relațiile între părți, și ținând seama de utilizarea algoritmilor în organizarea lucrului pe platforme, indiferent de modul în care relația este clasificată în orice acord contractual care ar fi putut fi convenit între părțile implicate.

În cazul în care se ajunge la concluzia că un raport juridic întrunește cerințele pentru a fi calificat un raport juridic de muncă, atunci platformei îi revin toate obligațiile specifice angajatorului, iar lucrătorul beneficiază de toate drepturile recunoscute de lege în temeiul unui asemenea statut.

Mai departe, directiva instituie o prezumție privind existența unei relații de muncă, în toate procedurile administrative și judiciare, în cazul în care un lucrător pe platforme sau, după, caz, o persoană care desfășoară activități independente se află sub controlul platformei.

Totuși, aplicarea acestei prezumții nu poate conduce la o reclasificare automată a tuturor persoanelor care prestează muncă pe platforme ca fiind lucrători pe platforme, acestea din urmă având dreptul de a răsturna prezumția în toate procedurile administrative și judiciare. Într-o asemenea situație, platformele digitale de muncă au obligația de a furniza autorităților competente toate informațiile necesare pentru a realiza o clasificare corectă a statutului persoanelor care prestează muncă pe platforme, sarcina probei aparținându-le.

În legătură cu acest aspect, cerințele ce trebuie satisfăcute pentru ca această prezumție să poată fi răsturnată sunt următoarele:

- relația contractuală stabilită între platformă și persoana care prestează activitatea să nu fie o relație de muncă, ținând seama de legea, practicile naționale, precum și jurisprudența CJUE relevantă, iar această persoană să nu se afle sub direcția sau controlul platformei, iar o asemenea concluzie să rezulte atât din clauzele contractuale, cât și din situația concretă de fapt;
- persoana în cauză, care prestează muncă pe platforme, desfășoară aceeași activitate în mod independent, ca persoană fizică autorizată sau altă formă prevăzută de lege.

De asemenea, în una din versiunile Directivei, s-a propus ca imperativul clasificării corecte a relațiilor între platforme și persoanele care prestează activitate prin intermediul acestor platforme să nu împiedice îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru persoanele care desfășoară activități independente. În acest sens, s-a avansat opțiunea ca în cazul în care platformele oferă diferite forme de protecție socială lucrătorilor independenți (asigurări sociale, formare profesională), acordarea



unor atare beneficii să nu conducă la reclasificarea raporturilor între părți ca fiind raporturi de subordonare, însă această propunere a fost abandonată în forma finală a Directivei.

Totodată, în propunerea de directivă avansată de Comisie, erau incluse criteriile în funcție de care trebuia să se stabilească dacă platforma digitală controlează activitatea desfășurată de persoanele care munceau pe platforme, însă Parlamentul a decis reformularea acestor criterii și renunțarea la cerința ca cel puțin două din ele să fie îndeplinite pentru a se activa prezumția existenței unor raporturi de muncă.

Criteriile în funcție de care se propunea a se stabili dacă platforma exercită prerogative de direcție și control asupra persoanelor care muncesc pe platformă – și care între timp, așa cum am arătat, au fost eliminate cu totul, erau:

- stabilirea efectivă a cuantumului remunerației sau, cel puțin, a limitelor superioare ale acestora sau efectuarea unor plăți periodice;
- stabilirea sau exercitarea controlului asupra condițiilor de muncă, inclusiv impunerea de limitări privind programul de lucru sau durata timpului de lucru, prestarea muncii, inclusiv prin intermediul unor penalități sau bonusuri, restrângerea accesului la muncă sau folosirea de sisteme de rating ca un mijloc de control sau temei pentru aplicarea unor penalități sau pentru a aloca sarcini de muncă;
- limitarea posibilității persoanei care prestează muncă pe platformă de a dezvolta relații cu potențiali clienți, inclusiv prin controlul sau restrângerea comunicărilor între persoanele care prestează muncă pe platforme și beneficiarii acestor munci, în timpul sau la finalul prestării activităților;
- monitorizarea sau supravegherea persoanei care prestează muncă pe platformă, în timpul desfășurării activității;
- solicitarea ca persoana care desfășoară activitate prin intermediul platformei să respecte anumite reguli obligatorii cu privire la conduită, supervizarea activității sau verificarea calității muncii;
- restrângerea în mod efectiv a libertății persoanei care lucrează pe platforme de a recurge la subcontractanți sau înlocuitori;
- limitarea în mod efectiv a posibilității de a presta muncă pentru orice parte terță, inclusiv competitori ai platformei;
- limitarea dreptului de a opta pentru implementarea unor măsuri de protecție socială, asigurare pentru accidente de muncă, scheme de pensionare, limitări concretizate inclusiv prin aplicarea unor sancțiuni.

În concret, statele membre au următoarele obligații:



- se asigură că informațiile privind aplicarea prezumției legale sunt puse la dispoziția publicului într-un mod clar, cuprinzător și ușor accesibil;
- elaborează orientări pentru platformele digitale de muncă, persoanele care lucrează pe platforme și partenerii sociali pentru a înțelege și a pune în aplicare prezumția legală, inclusiv cu privire la procedurile de răsturnare a acesteia;
- elaborează orientări pentru autoritățile de aplicare a legii, inclusiv sub forma unor recomandări practice, care să le permită acestora să vizeze și să urmărească în mod proactiv platformele digitale de muncă care nu respectă normele legale, precum și să partajeze datele cu alte autorități competente în ce privește înregistrarea raporturilor de muncă, precum și informații relevante din perspectiva dreptului securității sociale;
- consolidează controalele și inspecțiile pe teren efectuate de inspectoratele de muncă sau de organismele responsabile cu aplicarea legislației muncii, asigurându-se, în același timp, că astfel de controale și inspecții sunt proporționale și nediscriminatorii, fiind însă eliminată cerința de a stabili anual o țintă a numărului de inspecții care vor fi desfășurate în sectoare de activitate unde operează platformele digitale;
- asigură resurse suficiente pentru formarea profesională a inspectorilor de muncă, pentru a consolida competențele lor, mai ales în domeniul tehnologic și se asigură că experți tehnici calificați îi asistă, mai ales în ce privește managementul algoritmic.

În schimb, în forma finală a Directivei, a fost eliminată cerința ce impune inițierea unor inspecții de fiecare dată când o persoană care muncește pe platforme este calificată ca lucrător pe platformă, în termen de o lună de la calificarea sa ca lucrător pe platformă, pentru a verifica statutul altor persoane care muncesc pentru aceeași platformă de muncă.

Distinct de cele de mai sus, directiva mai conține și o serie de reguli detaliate în legătură cu monitorizarea automată a lucrătorilor, categoriile de date ce pot fi procesate în acest context³¹ și informații extensive ce trebuie să fie furnizate lucrătorilor. De asemenea, sunt incluse și limitări cu privire la posibilitatea platformelor de a lua decizii care au la bază doar monitorizarea automată,

³¹ Platformelor digitale de muncă le este interzis să prelucreze date cu caracter personal privind lucrătorii pe platforme care nu sunt legate în mod intrinsec și care nu sunt strict necesare pentru executarea contractului dintre lucrătorul pe platforme și platforma digitală de muncă, precum cele legate de starea de sănătate, orientare sexuală, HIV, boală cronică necontagioasă, opțiuni politice, filosofice, religie, rasă, etnie, asociere în organizații sindicale sau cele care pot prezice, preveni sau limita exercițiul unor drepturi fundamentale, în special drepturi sociale legate de libertatea de asociere, dreptul la negocieri colective sau informare și consultare.

De asemenea, este interzisă prelucrarea de date cu caracter personal legate de conversații private, inclusiv schimburile de opinii cu reprezentanții lucrătorilor pe platforme, precum și colectarea de date cu caracter personal în timp ce lucrătorul pe platforme nu propune sau nu desfășoară activități pe platforme.



pentru a preveni situațiile în care sunt luate măsuri care pot afecta lucrătorii fără existența unui control uman – fiind obligatorie verificarea umană a tuturor deciziilor care pot afecta condițiile de muncă. Astfel, lucrătorii trebuie să fie informați într-o manieră clară și accesibilă cu privire la categoriile de monitorizări și limitele lor. Totodată, ei au dreptul la explicații din partea platformelor cu privire la orice decizie automată care a avut la bază monitorizarea, într-o manieră clară și accesibilă, precum și stabilirea unei persoane de contact care să explice contextul și motivele care au condus la luarea unei atare decizii. Nu în ultimul rând, decizii care impactează sănătatea și securitatea, relațiile contractuale sau amendarea clauzelor contractuale agreeate, precum și decizii care pot conduce la aplicarea de sancțiuni disciplinare sau la restrângerea, suspendarea, încetarea relațiilor contractuale sau a contului lucrătorului sau orice decizie similară nu pot fi luate prin intermediul sistemelor automate de monitorizare sau alte sisteme de luare a deciziilor, ci numai în conformitate cu dreptul național și contractele colective de muncă aplicabile.

Actul normativ în dezbatere impune statelor membre să instituie în sarcina platformelor care sunt angajatori a obligației de a declara munca desfășurată de lucrătorii pe platforme autorităților competente în domeniul muncii, taxării și al protecției sociale din statul membru în care se desfășoară munca și să facă schimb de date relevante cu autoritățile respective.

De asemenea, statele membre se asigură că platformele digitale de muncă pun la dispoziția autorităților competente și a reprezentanților lucrătorilor următoarele informații³²:

- numărul de persoane care lucrează în mod regulat prin intermediul platformei digitale de muncă în cauză și statutul lor contractual sau profesional;
- termenele și condițiile generale aplicabile acestor relații contractuale, cu condiția ca termenele și condițiile în cauză să fie stabilite în mod unilateral de platforma digitală de muncă și să se aplice unui număr mare de relații contractuale;
- durata medie de prestare a activității, numărul mediu de ore de muncă săptămânale prestate de fiecare persoană și venitul mediu obținut de persoanele care prestează muncă prin intermediul platformelor digitale;
- intermediarii cu care platforma digitală de muncă are o relație contractuală.

Informațiile sunt furnizate pentru fiecare stat membru în care persoanele lucrează pe platforme prin intermediul platformei digitale de muncă în cauză. Informațiile se actualizează cel puțin o dată la șase luni sau de fiecare dată când se modifică termenele și condițiile, statele membre putând

³² A se vedea art. 17 alin. (1) din Directivă.



stabili o derogare de la această regulă pentru întreprinderile mici și mijlocii, care le pot impune actualizarea cu o frecvență mai redusă, însă care nu poate depăși 1 an³³.

Autoritățile din domeniul muncii, al protecției sociale și alte autorități relevante, precum și reprezentanții persoanelor care lucrează pe platforme au dreptul de a solicita platformelor digitale de muncă clarificări și detalii suplimentare cu privire la oricare dintre datele furnizate. Platformele digitale de muncă răspund unei astfel de solicitări fără întârzieri – versiunea inițială a Directivei prevedea obligațiilor platformelor de a răspunde într-un termen de o lună de la primirea solicitării, oferind un răspuns argumentat, respectiv în termen de două luni, în cazul platformelor digitale de muncă care sunt microîntreprinderi și întreprinderi mici sau mijlocii, însă acest termen a fost eliminat în forma finală a actului normativ în analiză.

În fine, directiva cuprinde și măsuri menite să asigure dreptul de acces al lucrătorilor pe platforme, inclusiv celor ale căror raporturi de muncă sau alte relații contractuale au încetat, la mecanisme eficiente și imparțiale de soluționare a litigiilor și la căi de atac, inclusiv la compensații adecvate, în cazul încălcării drepturilor lor³⁴, precum și la măsuri de protecție împotriva oricărui tratament nefavorabil care ar putea fi aplicat ca urmare a formulării de plângeri împotriva platformei digitale, în special împotriva concedierii.

În acest context merită amintită și Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană³⁵, unde, pentru prima oară la nivel unional, prin proiectul de directivă, s-a încercat definirea conceptului de lucrător în cuprinsul său, în scopul de a asigura o implementare uniformă a domeniului său de aplicare personal al directivei. Deși, în versiunea finală a Directivei legiuitorul a optat pentru definirea conceptului de lucrător prin trimiterea la legislațiile statelor membre³⁶, totuși pct. 8 din preambulul directivei prevede în mod expres că dispozițiile sale sunt incidente și în privința lucrătorilor prin platforme online, dacă întrunesc condițiile pentru a se afla într-o relație de muncă. Astfel, „utilizarea abuzivă a statutului de persoană care desfășoară

³³ Art. 17 alin. (4) din Directivă.

³⁴ Art. 18 din Directivă. din propunerea de directivă, „statele membre se asigură că reprezentanții persoanelor care lucrează pe platforme sau alte entități juridice care au, în conformitate cu criteriile prevăzute de legislația sau practica națională, un interes legitim să apere drepturile persoanelor care lucrează pe platforme, pot iniția orice procedură judiciară sau administrativă pentru a asigura respectarea drepturilor sau obligațiilor care decurg din prezenta directivă. Acestea pot acționa în numele sau în sprijinul unei persoane care lucrează pe platforme în cazul încălcării oricărui drept sau a oricărei obligații care decurge din prezenta directivă, cu aprobarea persoanei respective”.

³⁵ Publicată în JO L 186, 11.07.2019, p. 105-112.

³⁶ Potrivit art. 1 alin. (2) din Directivă, „prezenta directivă stabilește drepturile minime care se aplică tuturor lucrătorilor din Uniune care au un contract de muncă sau un raport de muncă astfel cum este definit în legislație, în contractele colective de muncă sau de practicile în vigoare în fiecare stat membru, luând în considerare jurisprudența Curții de Justiție”.



activități independente, astfel cum este definit în dreptul intern, la nivel național sau în situații transfrontaliere, este o formă de muncă declarată în mod fals, care este adesea asociată cu munca nedeclarată. Falsa activitate independentă apare atunci când, pentru a eluda anumite obligații juridice sau fiscale, o persoană este declarată ca desfășurând activități independente, deși aceasta îndeplinește, în același timp, condițiile caracteristice unui raport de muncă. Astfel de persoane ar trebui să intre sub incidența prezentei directive. Existența unui raport de muncă ar trebui stabilită pe baza faptelor care descriu desfășurarea efectivă a muncii, și nu pe baza descrierii pe care o dau părțile raportului în cauză”.

Așa cum am precizat în cele ce preced, termenul de transpunere a Directivei este 2 decembrie 2026, dată până la care România trebuie să adopte un act normativ care să asigure receptarea legislației unionale în materie.

Mai mult, apreciem că legiuitorul domestic ar trebui să dea dovadă de proactivitate, și, spre deosebire de alte situații în care s-a rezumat la o transpunere *tale quale* sau chiar incorectă ori incompletă a acquis-ului unional³⁷, să folosească Directiva ca o bază de reglementare a muncii prin platforme, urmând să dezvolte prevederile sale, pentru a asigura o protecție efectivă și adecvată a lucrătorilor pe platforme.

IV. Transpunerea în legislația românească a Directivei privind salariile minime adecvate

Al șaselea principiu din cadrul Pilonului vizează salariile, stabilind următoarele:

- a. *„Lucrătorii au dreptul la salarii echitabile, care să asigure un nivel de trai decent.*
- b. *Trebuie asigurate salarii minime adecvate, care să poată răspunde necesităților lucrătorului și ale familiei acestuia, ținând cont de condițiile economice și sociale existente la nivel național și protejând totodată accesul la un loc de muncă și stimulentele pentru căutarea unui loc de muncă. Sărăcia persoanelor încadrate în muncă trebuie preîntâmpinată.*

³⁷ A se vedea, de pildă, Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariale în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora, publicată în M. Of. nr. 276 din 28 martie 2006.



c. Toate salariile trebuie fixate într-un mod transparent și previzibil, în conformitate cu practicile naționale și cu respectarea autonomiei partenerilor sociali.”

În implementarea acestui principiu, pe plan unional a fost adoptată Directiva (UE) 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană³⁸, cu termen de transpunere în dreptul intern al statelor membre la data de 15 noiembrie 2024.

Directiva stabilește un cadru pentru ca salariile minime să ofere un nivel de trai decent, să reducă sărăcia în muncă și să promoveze coeziunea socială, având ca obiective declarate: un grad corespunzător de adecvare a salariilor minime legale (...); (b) promovarea negocierilor colective pentru stabilirea salariilor; (c) îmbunătățirea accesului efectiv al lucrătorilor la drepturile de protecție a salariului minim în cazurile prevăzute de dreptul național și/sau de convenții colective³⁹.

Pentru claritate, această directivă nu impune statelor membre obligația de a reglementa salarii minime, acolo unde nu există un mecanism de fixare a acestora prin lege sau convenții colective de muncă⁴⁰.

Directiva definește o serie de concepte utilizate în cuprinsul său, precum „salariu minim”, „salariu minim legal”, „negocieri colective”, „convenții colective”, „acoperirea prin convenții colective și impune statelor membre”, și, acolo unde e cazul, impune statelor membre să utilizeze criterii clare pentru stabilirea și actualizarea acestora⁴¹, precum:

- Puterea de cumpărare, ținând cont de costul vieții;
- Nivelul general al salariilor și evoluția acestora;
- Productivitatea națională pe termen lung.
- Promovarea negocierii colective

Totodată, statele membre trebuie să actualizeze salariile minime cel puțin o dată la doi ani sau, în cazul utilizării unui mecanism de indexare automată, cel puțin o dată la patru ani⁴².

³⁸ Publicată în J. Of. L 275/33 din 25.10.2022

³⁹ Art. 1 alin. (1) din Directiva 2022/2041/UE

⁴⁰ Art. 1 alin. (3) și alin. (4) din Directiva 2022/2041/UE

⁴¹ Art. 5 din Directiva 2022/2041/UE

⁴² Art. 5 alin. (5) din Directiva 2022/2041/UE



De asemenea, statele membre trebuie să încurajeze negocierile colective pentru stabilirea salariilor. Dacă rata de acoperire a negocierilor colective este sub 80%, acestea trebuie să elaboreze un plan de acțiune pentru a crește această rată, în consultare cu partenerii sociali⁴³.

În ce privește accesul efectiv la protecția salariului minim⁴⁴, directiva impune statelor membre să asigure aplicarea efectivă a salariului minim, inclusiv prin:

- Controale și inspecții proporționale și nediscriminatorii;
- Resurse adecvate pentru autoritățile de aplicare.

Nu în ultimul rând, Directiva impune statelor membre obligația⁴⁵ de a adopta măsurile necesare pentru a implica partenerii sociali în stabilirea și actualizarea salariilor minime legale, în timp util și într-un mod eficace, prevăzând participarea lor voluntară la discuții pe parcursul întregului proces decizional, inclusiv participarea la organismele consultative, cu precădere în domenii vizând următoarele aspecte: (a) selectarea și aplicarea criteriilor de stabilire a nivelului salariului minim legal și stabilirea unei formule de indexare automată și modificarea sa, dacă este cazul; (b) selectarea și aplicarea valorilor de referință pentru evaluarea gradului de adecvare a salariilor minime legale; (c) actualizările salariilor minime legale, tot acolo unde este cazul, desigur; (d) stabilirea variațiilor salariului minim legal și a deducerilor din acesta; (e) deciziile privind atât colectarea de date, cât și efectuarea de studii și analize pentru a furniza informații autorităților și altor părți relevante implicate în stabilirea salariului minim legal.

România a transpus Directiva prezentată în cele ce preced prin Legea nr. 283/2024 **privind modificarea și completarea unor acte normative, pentru stabilirea salariilor minime adecvate**⁴⁶.

Prin Legea nr. 283/2024, au fost modificate mai multe acte normative, între care Codul muncii, Codul administrativ, legea privind inspecția muncii⁴⁷ și o serie de reglementări în domeniul achizițiilor publice.

În primul rând, facem precizarea că trecerea în revistă a modului în care s-a realizat transpunerea Directivei 2022/2041 UE în formula “trenuleț”, prin modificarea mai multor acte normative, ne

⁴³ Art. 4 alin. (2) din Directivă

⁴⁴ Art. 8 din Directiva 2022/2041/UE

⁴⁵ Art. 7 din Directiva 2022/2041/UE

⁴⁶ Publicată în M. Of. nr. 1139 din 14 noiembrie 2024

⁴⁷ Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, republicată în M. Of. nr. 290 din 3 mai 2012, cu modificările ulterioare



determină să notăm o serie de vulnerabilități de concepție, omisiuni substanțiale și, în general, o nesatisfăcătoare receptare a dreptului UE în materia garantării salariului minim.

Așa fiind, caracterul excepțional al problematicei juridice, sociale, economice antamate prin Directiva 2022/2041 impune o abordare în conținut și formă unitară, constând într-un singur corp normativ, cel puțin la nivelul reglementării principale. Complexitatea planurilor de analiză, precum și numeroasele chestiuni cu evident caracter de noutate absolută pentru ordinea juridică unională justifică din plin promovarea demersului reglementar pe teza unicității actului juridic de transpunere în detrimentul unei abordări prin care să se modifice pe rând reglementările naționale interesând materia salariului minim ori aflate într-o conexiune naturală (organică)

Ca atare, susținem că pentru a garanta unitatea ideatică și acțională a actului normativ de transpunere a Directivei 2022/2041, formula reglementară reprezentată de o lege unică care să preia cel puțin tezele principale (la nivel de lege) se impune.

În favoarea acestei soluții normative pledează și faptul că prin preluarea conținutului juridic al Directivei, precum și ca urmare a tratării subiectului pe structura reglementării unionale se evită cu o definită doză de certitudine, riscul adoptării de soluții, cel puțin contradictorii ori greu de implementat. În acest context argumentativ se înscrie și un alt element motivator al poziției pe care o exprimăm, și anume faptul că o atare reglementare are avantajul cert și facil demonstrabil al unei abordări complexe, ce evită caracterul eterogen al unei legislații, prin ipoteză „găzduite” de acte normative diferite și numeroase, ceea ce pe lângă pericolul deja amintit al ivirii unui conflict aparent sau chiar real de legi mai aduce cu sine și dificultăți în identificarea referențialului normativ la care legiuitorul sau interpretul legii face trimitere.

Distinct de cele de mai sus, legiuitorul român a și lăsat de o parte anumite soluții ale normativului unional fără nicio motivare directă sau indusă și, desigur, fără un suport întemeiat în fundamentele instituțiilor juridice aflate în prezență.

Din punctul nostru de vedere, o asemenea manieră de transpunere, prin luarea în considerare doar a unora din dispozițiile Directivei poate fi calificată drept o receptare incompletă și, deci, parțial neconformă, a dreptului Uniunii Europene („UE”), ceea ce necesită o grabnică „terapie” remedială pentru rezolvarea acestei situații și articularea de măsuri legislative în consecință, de natură a restabili „fizionomia” demersului reglementar și pentru a nu crea atât la nivelul ordinii juridice românești vs. cea a UE, precum și la cel al modalităților de implementare, contradicții insurmontabile ce pot conduce la inaplicabilitatea totală sau parțială a normativului unional sau la deturnarea scopului originar al acestuia.



În continuare, vom trece în revistă acele problematice a căror reglementare nu-și găsesc „adăpost” normativ în reglementarea de transpunere adoptată de legiuitorul român și a căror importanță în configurarea demersului normativ al UE este prezumat a fi pe cât de relevant, pe cât de necesar.

Totodată, în examinarea pe care o ilustrează demersul nostru critic vom focaliza enunțurile formulate, precum și concluziile decurgând din acestea la mai multe categorii de omisiuni: totale, parțiale sau generate de o eronată preluare, determinată la rândul lor de neînțelegerea substanțială a scopului reglementării.

2.1. Omisiuni totale

Nu este transpus scopul reglementării (Directivei), respectiv ameliorarea condițiilor de lucru prin intermediul funcționii salariului minim.

Facem cuvenita observație în sensul că o eventuală menționare în expunerea de motive a acestor aspecte nu ține loc de plasarea lor în „corpusul” normativ al textului legislativ, întrucât doar astfel reglementată această chestiune poate constitui un referențial normativ la care interpretul legii poate face trimitere – fișa legislativă nu se poate substitui textului de lege

Nu există o definiție a salariului minim legal, distinct de salariul minim stabilit prin contractul colectiv de muncă, cu aplicare universală/națională/sector de activitate.

Pe de altă parte, nu se face nicio precizare în legătură cu modul de abordare a situațiilor în care fie salariul minim legal este diferit pe categorii de profesii, meserii, ocupații, activități (este cazul și al României), precum și când salariul minim legal coexistă cu salariul minim stabilit prin contractul colectiv de muncă.

Nu este descris scopul Directivei, și anume:

- Adecvarea salariului minim;
- Promovarea negocierii colective;
- Acces efectiv al lucrătorilor la garanțiile privind salariul minim;
- Nu sunt evidențiate (subliniate) limitele incidenței Directivei în privința salariului minim respectiv;
- Directiva nu afectează autonomia partenerilor sociali în antamarea negocierii colective;
- Nu induce un nivel a salariului minim sub aspectul cuantumului concret și nici nu protejează pentru aceeași categorie de salariați un salariu minim legal și unul minim convențional (contract colectiv de muncă).



Nu este arătat scopul personal, legea română, în afară de proiect, se limitează la salariați, nu și la orice lucrător, conform trimiterii exprese și imperative a Directivei – în acest sens, trimiterea Directivei la jurisprudența CJUE e edificatoare și pe deplin lămuritoare⁴⁸.

Astfel, în ce privește modificările aduse Codului muncii prin Legea nr. 283/2022, un element important de noutate este dat de definirea raportului de muncă prin raportare la conceptul de lucrător, care, la care, însă, ulterior, mai este reglementat de legea de transpunere cu ocazia preluării unei prevederi din Directivă, și anume cea referitoare la elaborarea planului de acțiune pentru promovarea negocierilor colective, și, mai specific, a modului de calcul al ratei de acoperire a convențiilor colective.

De asemenea, același concept de lucrător mai este utilizat pentru:

- a califica drept conflicte de muncă conflictele cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea relațiilor de muncă ce au la bază raporturi juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale;
- a impune în sarcina angajatorului a obligației ca, în cazul raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, să stabilească și să garanteze în plată un salariu de bază/remunerație al cărui nivel nu poate fi mai mic decât cel al salariului de bază minim brut orar stabilit conform prevederilor legii sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil.

Este evidentă și regretabilă eroarea/confuzia în care s-a aflat legiuitorul atunci când a optat pentru o asemenea reglementare, care nesocotește principialitatea Directivei, introduce concepte noi în Codul muncii, fără a le defini și fără a amenda domeniul de aplicare *ratione personae* al acestuia (n.n.: al Codului muncii), care continuă să fie aplicabil numai salariaților. În plus față de cele de mai sus, eroarea este accentuată suplimentar de modificările aduse în articolele finale ale Codului muncii, prin care sunt asimilate conflictelor de muncă și conflictele izvorâte din raporturi de muncă reglementate prin legi speciale, respectiv este impusă obligația de a acorda salariul minim și acestor categorii de lucrători.

⁴⁸ A se vedea cauza Lawrie- Blum, precitată, ocazie cu care CJUE a statuat că „trăsătura distinctivă a relației de muncă este aceea că o persoană prestează o activitate cu valoare economică în favoarea unei alte persoane, în a cărei subordonare se află, în schimbul căreia primește o remunerație.”



Or, este de domeniul evidenței că scopul Directivei a fost acela ca statele membre să extindă obligația de acordare a salariilor minime tuturor persoanelor care întrunesc condițiile pentru a fi calificate ca lucrători în sensul jurisprudenței CJUE, cu specială privire asupra falșilor independenți, și nicidecum să limiteze domeniul său de aplicare la raporturi de muncă eventual reglementate prin legi speciale.

În strânsă conexiune cu cele de mai sus, se impune a fi amintit că art. 1 pct. 10 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social⁴⁹ definește angajatorul ca fiind persoană fizică, persoană juridică sau persoană fizică autorizată care angajează forță de muncă, potrivit legii, pe bază de contract individual de muncă ori raport de serviciu.

Apreciem că definiția nu este suficient de cuprinzătoare, întrucât, potrivit jurisprudenței Comitetului European pentru Drepturi Sociale, dar și a Comitetului pentru Libertăți Sindicale, prin angajator trebuie să se înțeleagă și angajatorul *de facto*, care exercită prerogativele specifice angajatorului, fără ca între părți să fie încheiat un contract individual de muncă. În același sens este și jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene, care a statuat că „angajatorul este întreprinderea care exercită autoritatea efectivă (...) suportă, în fapt, sarcina salarială corespunzătoare și dispune de puterea efectivă de a-l concedia, iar nu întreprinderea cu care respectivul angajat a încheiat un contract de muncă și care este prezentată în mod formal în acest contract drept angajatorul aceluiași angajat”⁵⁰.

Pentru motivele expuse mai sus, apreciem că se impun modificări de substanță în legislația muncii, pentru a stabili dacă, pe viitor, reglementările sale se vor aplica numai angajaților sau oricărei persoane care întrunește condițiile pentru a fi calificată ca lucrător – reglementarea trunchiată în această materie fiind generatoare de confuzii și inaplicabilă.

În acest demers, opinăm că, mai ales pe fondul dezvoltării noilor tehnologii, este necesar ca acest demers să pornească de la revizitarea noțiunii de subordonare și o analiză detaliată a raporturilor

⁴⁹ Publicată în M. Of. nr. 1238 din 22 decembrie 2022, cu modificările ulterioare

⁵⁰ Hotărârea Curții din 16 iulie 2020, AFMB Ltd și alți împotriva Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank, Cauza c-610/18, EU:C:2020:565. A se vedea în același sens și Hotărârea din 4 octombrie 2012, Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe, C-115/11, EU:C:2012:606, punctul 46, ocazie cu care CJUE a conchis că urtea a adăugat că, dacă reiese din alte elemente relevante decât documentele contractuale că situația unui lucrător salariat diferă, în fapt, de cea descrisă în aceste documente, obligația de a aplica în mod corect Regulamentul nr. 1408/71 înseamnă că, indiferent de modul de redactare a documentelor contractuale, instituția vizată trebuie să își întemeieze constatările pe situația reală a lucrătorului salariat.



de dependență economică în care se pot afla lucrătorii, inclusiv formal clasificați ca independenți, în raporturile cu beneficiarii serviciilor pe care aceștia le prestează.

Revenind la celelalte omisiuni ale Legii nr. 282/2022, în conținutul legii trebuiau de asemenea menționate formele atipice de contracte de muncă/*on demand*, lucrători temporari, lucrători la domiciliu, muncă nedeclarată, persoane fals independente.

Suplimentar față de cele de mai sus, legea de transpunere mai are o serie de lipsuri importante, după cum urmează:

- lipsește sublinierea faptului, din perspectiva *personal scope*, că reglementarea promovată de directivă privește și pe funcționarii publici;
- directiva exclude din câmpul său de aplicare situația societăților cu asociat unic, care este simultan și salariatul acelei societăți;
- nu este abordată chestiunea cumulului din funcții din perspectiva salariului minim, precum și a celui universal, prin extindere.
- în ce privește definiția salariului minim:
 - nu există o definiție completă și generală a salariului minim (se confundă cu salariul de bază și celelalte elemente ale salariului);
 - nu se face precizarea că statele membre sunt îndrituite să stabilească elemente constitutive ale salariului minim;
 - salariile minime legale se deosebesc de cele stabilite prin contracte colective de muncă universale, dar primesc același regim de protecție juridică;
 - acesta nu este conformă instrumentelor internaționale în materie.
- noțiunea de negociere colectivă cu privire la stabilirea salariilor (inclusiv salariul minim, dacă e cazul) are loc doar cu sindicatele (nu cu alte forme de reprezentare a salariaților) și nu în cadrul organismelor tripartite.

2.2. Problematica dezvoltării și întăririi negocierii colective

Alte aspecte de dezvoltat ce nu își găsesc reglementare explicită și concretă în proiectul de lege sunt următoarele:

- dezvoltarea negocierii colective sectoriale;
- garanții de protecție a lucrătorilor și a sindicatelor ce îi reprezintă împotriva actelor de discriminare bazate pe motivul participării la negocierea colectivă privind salariile;
- nu sunt menționate în detaliu temele ce fac obiectul negocierii cu sindicatul;
- reglementarea participării sindicatelor la culegerea de date și la elaborare de studii;



- totodată, statele membre sunt obligate să adopte reglementări explicite și imperative în legătură cu modul de atribuire a contractelor de achiziții publice în legătură cu respectarea dispozițiilor referitoare la prezumțiile vizând efectivitatea salariului minim după cum urmează:
 - acordarea de punctaje pentru contractele de achiziție publică în favoarea întreprinderilor care respectă dispozițiile directivei;
 - adoptarea prin lege a condiției obligatorii vizând respectarea aplicării efective a contractului colectiv de muncă;
 - pentru întreprinderile și statele membre în care procentul de 80% este realizat, reglementarea unui punctaj mai favorabil la licitație în cadrul achizițiilor publice și concesiunilor;
- în cazul salariului minim convențional stabilit prin intermediul contractului colectiv de muncă, acesta nu include bonusuri (indemnizații, sporuri etc);
- art. 12 nu este avut în vedere cât privește enunțarea regulilor jurisdicționale de urmat în scopul protejării (garantării) aplicării întocmai a dispozițiilor directivei privind acordarea salariului minim, după cum urmează:
 - întărirea protecției salariului minim prin:
 - acces efectiv și imparțial la o formă de jurisdicție;
 - restabilirea dreptului la salariul minim;
 - protecția efectivă împotriva oricărei acțiuni prejudiciabile în cazul în care lucrătorii își apără dreptul la garantare a salariului minim;
 - celeritatea procedurii;
 - decelarea prin descriere analitică a înțelesului sintagmei – fără prejudicierea formelor de soluționare specifice în materia contractelor colective de muncă (conciliere, mediere), calificate drept proceduri prealabile procedurii administrative și celei judiciare;
 - protecția juridică are în vedere atât drepturile stabilite prin lege cât și cele prin contractul colectiv de muncă;
 - protecția împotriva represaliilor (inclusiv concedierile ca atare considerate în cazul neprelungirii contractului individual de muncă pe durate determinate;
 - protecția salariului minim – indiferent dacă este stabilit prin lege sau contract colectiv de muncă – de diferențiat pe ipoteze privind lucrătorii vizați de salarii minime legale, respectiv prin contract colectiv de muncă, nu doar lucrătorii cu salarii minime stabilite prin contract colectiv de muncă.
- art. 13 impune:
 - stabilirea și reglementarea unor reguli aplicabile în cazul încălcării dispozițiilor privind salariul minim;



- caracterul disuasiv și proporțional al sancțiunilor în cazul încălcării dispozițiilor privind salariul minim;
- stabilirea naturii juridice a sancțiunilor aparține statelor membre;
- descrierea și definirea caracterului disuasiv și proporțional.

În ceea ce privește propunerea de plan pentru stimularea negocierii colective, acesta conține un set de măsuri de tip *soft law*, care se referă cu precădere la diverse obligații de informare și consultare cu privire la aspecte precum ameliorarea informării și a informării ținute în sectoarele cu condiții precare de muncă, informarea și sensibilizarea angajatorilor și a organizațiilor cu privire la negocierile colective verzi și a rolului negocierii colective în abordarea soluțiilor de recrutare și menținere a forței de muncă/tinerilor, informare asupra protecției legale și a căilor de apărare a drepturilor legale, de sesizare a abuzurilor și de soluționare amiabilă a conflictelor colective pentru facilitarea încheierii de contracte colective de muncă, fără însă a oferi detalii de natură a asigura implementarea lor practică.

Astfel, numai în partea finală a acestui document se regăsesc o serie de obligații cu anumit grad de concretețe privind măsurile pe care le ia statul pentru stimularea negocierii colective, care, în esență, își asumă, cu titlu de exemplu, următoarele:

- să mandateze conducătorii instituțiilor publice precum și membrii numiți în consiliile de administrație ale regiilor autonome sau companiilor la care statul român este acționar se pună pe ordinea de zi și să susțină demararea negocierilor la nivel de unitate cât și la nivel de sector (prin organizațiile îndreptățite să negocieze la acest nivel) sau, după caz, să susțină solicitarea de demarare a negocierilor colective în cazul în care aceasta a fost făcută de o organizație sindicală îndreptățită să negocieze la sectorul respectiv;
- reprezentanții statului român în organele de conducere ale regiilor autonome, companiilor naționale și societăților în care statul român este acționar/asociat unic sau majoritar, să inițieze demersuri pentru afilierea la federații patronale/ale angajatorilor de la nivelul sectorului de activitate, acolo unde există o astfel de organizație patronală sectorială. Acolo unde nu există astfel de organizații, se va contribui la înființarea lor;
- reprezentanții statului român în organele de conducere ale regiilor autonome, companiilor naționale și societăților în care statul român este acționar/asociat unic sau majoritar, vor iniția procedurile în vederea demarării negocierilor colective sectoriale;
- regiile autonome, companiile naționale și societățile în care statul român este acționar/asociat unic sau majoritar vor iniția demersurile pentru constituirea grupurilor de unități în cadrul sectoarelor de negociere colectivă din care fac parte și vor solicita inițierea negocierii colective la nivelul grupului de unități respective.



În schimb, planul de măsuri nu antamează în concret chestiunea reprezentării salariaților la negocierea colectivă și nici a măsurilor de protecție a reprezentaților acestora.

Astfel, deși legislația internațională și regională nu interzic ca drepturile și interesele lucrătorilor să fie apărate și promovate inclusiv de reprezentanții salariaților, se impune luarea măsurilor necesare ca instituția reprezentanților lucrătorilor să nu fie folosită în scopul diminuării puterii sindicatelor, și, prin urmare, să nu ajungă la uzurparea rolul și funcțiile sindicatelor.

Or, în practica românească a ultimelor decenii, instituția reprezentanților salariaților a fost utilizată în mod abuziv, în scopul reducerii forței mișcării sindicale.

Angajatorii au încurajat angajații să își aleagă reprezentanții, care sunt, în esență, mandatarî neremunerați ai angajaților, și care, din cauza lipsei de fonduri, a unei structuri organizatorice bine definite, dar și al imposibilității legale de a se afilia la o federație sindicală reprezentativă, nu dispun de mijloacele și respectiv know how-ul necesare pentru a asigura apărarea și promovarea efectivă și eficientă a drepturilor și intereselor angajaților, mai ales în materia stabilirii unor salarii minime prin convenții colective de muncă.

De altfel, se cuvine amintit că, până recent, și prevederile Legii nr. 62/2011 privind dialogul social încălcau în mod flagrant standardele internaționale și regionale în materie. Astfel, intenția legiuitorului din 2011, de a minimaliza rolul organizațiilor sindicale în procesul negocierilor colective, se desprindea cu claritate din analiza art. 135 din acest act normativ, care conținea dispoziții referitoare la reprezentarea angajaților la negocierea colectivă în cazul în care la nivelul unităților sau grupurilor de unități nu sunt constituite organizații sindicale reprezentative.

Potrivit textului de lege sus-amintit, în unitățile în care nu existau sindicate reprezentative, negocierea contractului colectiv de muncă se realiza după cum urmează: (i) dacă nu exista un sindicat constituit la nivel de unitate, afiliat la o federație sindicală reprezentativă în sectorul de negociere colectivă din care face parte unitatea, negocierea se realiza de către reprezentanții federației sindicale, la solicitarea și în baza mandatului sindicatului, împreună cu reprezentanții aleși ai angajaților; (ii) dacă exista un sindicat neafiliat la o federație sindicală reprezentativă în sectorul de activitate din care face parte unitatea sau nu exista niciun sindicat, negocierea se realizează numai de către reprezentanții angajaților.

Mai mult, același articol de lege stabilea că pentru unitățile membre ale unui grup de unități unde nu există sindicate reprezentative, dar există sindicate afiliate la federații sindicale reprezentative în sectorul de activitate în care s-a constituit grupul, angajații sunt reprezentați de către federațiile



sindicale respective, în baza solicitării și mandatului sindicatelor, și de reprezentanții angajaților din respectivele unități.

Soluțiile promovate prin Legea nr. 62/2011 contraveneau principiului dezvoltat în Convenția OIM nr. 135/1971 privind protecția reprezentanților lucrătorilor în întreprinderi și înlesnirile ce se acordă acestora, care stabilește că atunci când într-o întreprindere există, în același timp, reprezentanți sindicali și reprezentanți aleși, trebuie luate măsuri corespunzătoare de garanție, astfel încât prezența reprezentanților aleși să nu fie folosită pentru a slăbi situația sindicatelor interesate sau a reprezentanților acestora.

Legea nr. 367/2022 a eliminat neregulile amintite mai sus, stabilind că reprezentanții angajaților nu pot exista și, pe cale de consecință, nici nu pot participa la negocierea colectivă la nivel de unitate atunci când la nivelul unității sunt constituite sindicate.

Pe de altă parte însă, aceste prevederi nu au fost însoțite de măsuri concrete care să conducă la creșterea gradului de sindicalizare, ceea ce, în bună măsură, conduce la lipsirea lor de efectivitate, cel puțin în parte.

Așa stând lucrurile, propunem ca, în această materie, negocierea colectivă să fie definită ca negocierea reglementată ca atare conform legislației în materie între un angajator, grup de angajatori sau una ori mai multe organizații de angajatori, pe de o parte, **și una sau mai multe organizații sindicale, având ca obiect determinarea condițiilor de muncă și regulile prestării muncii prin încheierea unui contract colectiv de muncă.** Astfel, negocierea colectivă poate avea loc și cu reprezentanții angajaților numai în mod excepțional și sub condiția ca aceste organizații să nu afecteze dreptul lucrătorilor la asocierea în sindicate.

V. Informarea și consultarea

Cel de-al optulea principiu din Pilon vizează dialogul social și participarea lucrătorilor, stabilind următoarele:

- a. *„Partenerii sociali trebuie consultați cu privire la conceperea și punerea în aplicare a politicilor economice, sociale și de ocupare a forței de muncă, în conformitate cu practicile naționale. Aceștia trebuie încurajați să negocieze și să încheie acorduri colective referitoare la chestiuni relevante pentru ei, cu respectarea autonomiei lor și a dreptului la*



- acțiuni colective. Atunci când este cazul, acordurile încheiate între partenerii sociali trebuie puse în aplicare la nivelul Uniunii și al statelor membre.*
- b. Lucrătorii sau reprezentanții acestora au dreptul de a fi informați și consultați în timp util cu privire la chestiuni relevante pentru ei, în special cu privire la transferul, restructurarea și fuziunea întreprinderilor și la concedierile colective.*
- c. Trebuie încurajat sprijinul pentru sporirea capacității partenerilor sociali de a promova dialogul social.”*

Este axiomatic faptul că prin informarea, consultarea și cooptarea la decizie a lucrătorilor cu și în diverse aspecte ale managementului întreprinderii sunt puse în practică și valorizate la un anumit nivel de satisfacție socială o serie de obiective, cum ar fi:

- aplicarea de politici preventive de combatere a șomajului prin dezvoltarea într-un termen rezonabil și cu eficacitate măsurabilă în concret a programelor de reabilitare și recalificare profesională;
- obținerea unui grad ridicat de încredere a lucrătorilor față de angajator și, pe cale de consecință, o îmbunătățire a dialogului social în direcția unei cooperări solide și nu a unei confruntări puternice;
- promovarea de soluții care să concretizeze într-o măsură sporită aplicarea principiului proporționalității cu privire la examinarea intereselor legitime ale angajatorului și a drepturilor lucrătorilor aflate în prezență;
- ameliorarea prin instituționalizare durabilă a dialogului social în toate domeniile de interes ale partenerilor sociali, garantând caracterul său multiform, efectiv și echitabil.

La nivel unional, informarea și consultarea lucrătorilor este reglementată prin Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană⁵¹.

Cadrul normativ în materia informării și consultării angajaților, i.e. Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților⁵² s-a limitat la a efectua o transpunere cvasi-completă a Directivei 2002/14/CE.

Pentru aceste motive, informarea și consultarea angajaților sunt cantonate cu preponderență în aria comunicării univoc-asimetrice, unilaterale și formale, dinspre angajatori spre angajați, iar regulile

⁵¹Publicată în J. Of. L 80, 23.3.2002, p. 29–34

⁵² Publicată în M. Of. nr. 1.006 din 18 decembrie 2006



și practicile de bază ale instituirii și folosirii canalelor de informare și consultare sunt rareori respectate.

Așa fiind, încă din anul 2019, am propus revizuirea reglementărilor în materie, ținând seama de următoarele obiective principale:

- diversificarea domeniilor de informare și consultare, precum și stabilirea la nivel principal a domeniilor de codecizie angajator-lucrător;
- perfecționarea instrumentarului juridic utilizat în operaționalizarea procedurilor de informare, consultare și codecizie;
- aprofundarea mecanismelor și conceptelor legale întrebuițate în această materie;
- detalierea cu acuratețe a nivelurilor de reglementare a drepturilor în raport cu natura, conținutul și modul de exercitare a acestora;
- oferirea unui „spațiu” juridic bine determinat legislativ și substanțial în conținut de ilustrare a principiului autonomiei de voință a partenerilor sociali.
- dezvoltarea dialogului social prin ameliorarea modalităților de realizare a acestuia, precum și prin adăugarea unui număr de elemente suplimentare de conținut, democratizarea relațiilor industriale și, în general, economice la nivelul întreprinderii, prin atragerea la decizie sau cel puțin la o corectă, transparentă și utilă informare a lucrătorilor cu privire la situația generală a întreprinderii și a locurilor de muncă.

În concret, prin propunerile avansate învedereăm necesitatea „reajustării” cadrului normativ în materie în următoarele principale direcții:

- a) completarea Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare prin detalierea unor concepte, proceduri, instituții juridice în scopul facilitării acestora;
- b) completarea Legii nr. 467/2006 cu un aparat conceptual terminologic suplimentar și cu proceduri aplicative promovate de Carta socială europeană în legătură cu art. 21 din Carta socială europeană, precum și cu cele de interpretare autentică ale Comitetului European pentru Drepturi Sociale;
- c) adoptarea unei legi distincte în formă de lege cadru pentru reglementarea dreptului la codecizie a lucrătorilor prin receptarea în legea internă a dispozițiilor art. 22 din Carta socială europeană;
- d) facilitarea implementării reglementărilor primare prin adoptarea unei hotărâri de Guvern,



care să concretizeze cadrul juridic aplicativ;

- e) promovarea de instrumente juridice (acorduri colective, regulamente interne) care să valorizeze și să operaționalizeze dreptul la informare, consultare și codecizie la nivel de întreprindere.

Prin propunerea de amendare a Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare propunem modificări care au scop (i) clarificarea și detalierea și domeniului său de aplicare personal și material; (ii) receptarea în ordinea juridică domestică a jurisprudenței Comitetului European pentru Drepturi Sociale, pronunțată în interpretarea art. 21 din Carta socială europeană; (iii) clarificarea și extinderea categoriilor de informații pe care angajatorul are obligația să le furnizeze reprezentanților angajaților; (iv) dezvoltarea regimului juridic aplicabil informațiilor cu caracter confidențial, în contextul procedurii de informare și consultare și instituirea unui mecanism intern de soluționare a conflictelor generate de îndeplinirea procedurii de informare și consultare.

De asemenea, propunem și adoptarea unor norme metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, care să conțină reglementări cu caracter preponderent procedural, apte să asigure efectivitatea drepturilor reglementate de Legea nr. 467/2006, modificată și completată, precum și amenajarea cadrului juridic în baza căruia să aibă loc procedura de informare și consultare.

Astfel, Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților ar avea rolul de a contribui la atingerea obiectivului urmărit prin adoptarea Legii nr. 467/2006, modificată și completată, și anume acela de a întări dimensiunea partenerială în configurarea drepturilor și obligațiilor angajaților, precum și întărirea garanțiilor juridice de care beneficiază aceștia.

În concret, Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, ar reglementa:

- principiile care stau la baza conținutului și procedurilor de implementare a modalităților de informare și consultare, precum legalitatea, subsidiaritatea, proporționalitatea, transparența, nediscriminarea, neutralitatea, ameliorarea continuă a drepturilor lucrătorilor, cooperarea loială;
- categorii de informații suplimentare față de cele reglementate de lege cu privire la care partenerii sociali pot conveni ca angajatorul să-i informeze pe reprezentanții angajaților;
- detalierea regimului juridic al informațiilor confidențiale;



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



- aspecte procedurale privind informarea și consultarea (inițierea procedurii, prima ședință de informare, persoane îndreptățite să participe la procedură, finalizarea procedurii);
- cazuri în care poate fi implementată o altă procedură de informare și consultare decât cea reglementată prin normele metodologice;
- soluționarea conflictelor în legătură cu inițierea, desfășurarea sau încetarea procedurii de informare și consultare.



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Pilonul european al drepturilor sociale (EPSR)

Starea de fapt a țărilor naționale pentru 2030

Autori:

Dr. Radu Soviani

Prof. dr. Laura Obreja Brașoveanu



Cuprins

CAPITOLUL I: Introducere și context	49
I. Oportunități egale și acces la piața muncii	50
II. Condiții de muncă echitabile	50
III. Protecție și incluziune socială	50
Contextul macroeconomic actual.....	54
CAPITOLUL II: Starea de fapt a țărilor naționale la nivelul UE-27, în dinamică, 2021-2023. Tabloul de bord social în comparație cu statele Uniunii Europene.	58
II.1. Tabloul de bord al indicatorilor sociali pentru România și interpretarea lui	58
II.1.1. Situația indicatorilor cheie din tabloul de bord social	59
II.1.2. Indicatori care cuantifică siguranța și adaptabilitatea locurilor de muncă și salariile corecte	59
II.1.3. Chintila de venit – evoluție „excepțională”	63
II.1.4. Riscurile de sărăcie	66
II.1.5. Sistemul de protecție socială	70
II.1.6. Piața forței de muncă	71
II.1.7. Rata șomajului pe termen lung	75
II.1.8. Provocări	77
II.2. Tabloul de bord al progresului statelor membre ale Uniunii Europene spre atingerea țărilor Pilonului (2021-2024)	84
II.2.1. Indicatori care cuantifică egalitatea de șanse	87
II.2.2. Indicatori care cuantifică condițiile de muncă echitabile	89
II.2.3. Indicatori care cuantifică protecția și incluziunea socială	94
II.3. Harta progresului indicatorilor sociali, pe state, în Uniunea Europeană, 2021-2024	96
CAPITOLUL III – Elemente critice în cadrul situației generale „critice” a stării de fapt a indicatorilor Pilonului Social European	103
III.1. Situația critică în privința veniturilor salariale „din preajma” salariului minim brut pe economie	105
III.2. Necesitatea tranziției (voluntare) dinspre salariul minim brut pe economie spre salariul adecvat de trai (SAT), în funcție regiuni	108
III.3. Creșterea ocupării forței de muncă prin limitarea surselor de finanțare cele mai probabile a alimenta economia informală	110



III.4. Numărul extrem de mare al companiilor cu zero sau un singur angajat: aproape 70% din companiile active din România.....	112
CAPITOLUL IV – Contractele colective de muncă în contextul Pilonului Social European al Drepturilor Sociale.....	113
IV.1. Indicatori relevanți privind angajații, angajatorii, acoperirea cu contracte colective de muncă la nivel județean	116
IV.2. Indicatori privind piața muncii la nivel județean	123
IV.3. Corelații relevante pentru raportul de cercetare privind Pilonul Social.....	126
IV.3.1. Negociere colectivă	126
IV.3.2. Calitatea locurilor de muncă	129
IV.3.3. Salarii echitabile	130
Capitolul V: Concluzii și propuneri	132
Anexe	137



CAPITOLUL I: Introducere și context

În noiembrie 2017, Parlamentul European, Consiliul și Comisia au proclamat Pilonul european al drepturilor sociale (EPSR), stabilind 20 de principii și drepturi pentru a sprijini buna funcționarea și echitatea piețelor muncii și a sistemelor de protecție socială. Pilonul stabilește dreptul la condiții de muncă echitabile, prevede că egalitatea de tratament și de șanse între femei și bărbați trebuie asigurată în toate domeniile și stabilește dreptul de acces la protecția socială și formarea profesională.

În esență, pilonul este un instrument de ghidare pentru ocuparea forței de muncă, aptitudinilor și politicilor sociale la nivelul Uniunii Europene și pentru a accelera convergența condițiilor de trai și de muncă în Uniunea Europeană.

Subsecvent, a fost adoptat [Planul de acțiune asociat Pilonului](#)⁵³ (PA) în 2021 pentru a materializa cele 20 de principii pe care este construit Pilonul. Planul include inițiative legislative și non-legislative la nivel european și la care Comisia Europeană s-a angajat pentru a sprijini statele membre în implementarea Pilonului.

Pilonul este structurat în trei capitole, care includ 20 de principii și 17 indicatori principali în vederea măsurării progresului social:

- Capitolul I: Oportunități egale și acces la piața muncii
- Capitolul II: Condiții de muncă echitabile
- Capitolul III: Protecție și incluziune socială

Pentru a operaționaliza Pilonul în ciclul anual de coordonare a politicilor, acesta a fost dotat cu un tablou de bord social însoțitor în 2017.

Cei 17 (inițial 14) [indicatori principali](#)⁵⁴, care sunt completați de sub-indicatori suplimentari, formează cadrul de referință pentru Comisie în vederea măsurării progresului social.

⁵³ <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/downloads/KE0921008ENN.pdf>

⁵⁴ <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/dashboard/social-scoreboard/>



Sintetic, principiile care stau la baza celor trei capitole sunt prezentate în tabelul de mai jos:

I. Oportunități egale și acces la piața muncii	II. Condiții de muncă echitabile	III. Protecție și incluziune socială
1. Educație, formare și învățare continuă 2. Egalitatea de gen 3. Egalitatea de șanse 4. Sprijin activ pentru ocuparea forței de muncă	5. Locuri de muncă sigure și adaptabile 6. Salarii corecte 7. Informare despre condițiile de muncă și protecția în caz de concediere 8. Dialog social și implicarea lucrătorilor 9. Echilibrul între viața profesională și personală 10. Un mediu de lucru sănătos, sigur și bine adaptat și protecția datelor personale	11. Îngrijirea și sprijinul copiilor 12. Protecția socială 13. Ajutoare de șomaj 14. Venitul minim 15. Pensii și prestații pentru persoanele vârstnice 16. Servicii medicale 17. Incluziunea persoanelor cu dizabilități 18. Îngrijirea pe termen lung 19. Locuința și asistența pentru persoanele fără adăpost 20. Accesul la servicii esențiale (apă, energie, transport, servicii financiare, comunicații digitale)

Tabel 1.1: Structura Pilonului european al drepturilor sociale și cele 20 de principii pe care le urmărește

Uniunea Europeană a stabilit ținte de atins pentru anul 2030, în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, aptitudini (participarea la învățare a adulților) și reducerea sărăciei. Până în 2030, trebuie atinse:

- o ocupare a forței de muncă de cel puțin 78% pentru populația în vârstă de 20-64 de ani (la finalul anului 2024, indicatorul este 69,5% pentru România);
- cel puțin 60% dintre adulți să fie incluși în procese anuale de învățare (19,1% în România la finalul anului 2022);



- să scadă cu cel puțin 15 milioane numărul de persoane expuse riscului de sărăcie și excluziune socială (indicatorul AROPE).

Toate statele membre au identificat și transmis ținte naționale, iar pe baza țăintelor transmise au fost calculate ratele efective de atingere a țăintelor, în cazul în care statele membre își îndeplinesc propriile obiective. Pe baza planurilor naționale transmise până la 16 iunie 2022, sintetic, situația arată în felul următor (la nivel european și țintele urmărite de România).

Țintă	Valoarea țintei la nivelul anului 2030 (UE)	Valoarea țintei la nivelul anului 2023, cum reiese din planurile naționale (UE)	Diferența față de țintă	Ținte România
Rata ocupării forței de muncă	78%	78,5%	+0,5pp	74,7%
Participarea la învățare a adulților	60%	57,6%	-2,4pp	17,4%
AROPE	-15 milioane	-15,6 milioane	+0,6 mil.	-2,532 mil.

Tabel 1.2: Țintele UE la nivelul anului 2030 și țintele asumate de România, la nivel național în ceea ce privește rata ocupării forței de muncă, participarea la învățare a adulților, reducerea riscului de sărăcie și excluziune socială

	Ocuparea forței de muncă (%)	Învățarea adulților (%)	Reducerea sărăciei (AROPE*, mii persoane)
UE 27	78,0	60,0	-15 000
Belgia	80,0	60,9	-279
Bulgaria	79,0	35,4	-787
Cehia	82,2	45,0	-120
Danemarca	80,0	60,0	-30 ⁽¹⁾
Germania	83,0	65,0	-1 200 ⁽²⁾
Estonia	81,3	52,3	-39
Irlanda	78,2	64,2	-90
Grecia	71,1	40,0	-860
Spania	76,0	60,0	-2 815
Franța	78,0	65,0	-1 100
Croația	75,0	55,0	-298
Italia	73,0	60,0	-3 200
Cipru	80,0	61,0	-10
Letonia	80,0	60,0	-95
Lituania	80,7	53,7	-223
Luxemburg	77,6	62,5	-4
Ungaria	85,0	60,0	-292
Malta	84,6	57,6	— ⁽³⁾



Olanda	82,5	62,0	-163
Austria	79,9	62,0	-204
Polonia	78,3	51,7	-1 500
Portugalia	80,0	60,0	-765
România	74,7	17,4	-2 532
Slovenia	79,5	60,0	-9
Slovacia	76,5	50,0	-70
Finlanda	80,0	60,0	-100
Suedia	82,0	60,0	-15

Tabel 1.3: Țintele naționale la nivelul UE-27, pentru anul 2030 (centralizate la 16.06.2022). Țintele sunt finale sau preliminare, în funcție de fiecare stat membru.

Încă de la început, observăm în ceea ce privește România:

- **ponderea mare** a persoanelor pe care planul național al României trebuie să le scoată din riscul de sărăcie și excluziune socială. Aproximativ **17% dintre persoanele din Uniunea Europeană care trebuie scoase din (risc de) sărăcie se regăsesc în România (2,53 milioane persoane)**. Ținte mai ambițioase numeric până în 2030 (Tabelul 1.3), nu și procentual, au în Planurile Naționale doar Italia (-3,2 milioane persoane) și Spania (-2,86 milioane persoane);
- În privința ratei de ocupare pentru persoanele în vârstă de 20-64 de ani, cele mai recente date comunicate de Institutul Național de Statistică în martie 2025⁵⁵ arată un ușor regres în ultimul an, rata de ocupare în România fiind de 68,8% (față de ținta națională de 74,7% pentru 2030). Atingerea țintei ar însemna creșterea anuală, până în 2030 cu câte un punct procentual;
- Cea mai mare divergență se constată în ceea ce privește indicatorul privind „participarea la învățare a adulților”, unde ținta națională pentru România, conform tabelului următor este de 17,4% (jumătate față de ținta Bulgariei) și foarte departe de ținta la nivelul UE-27, de 60% pentru 2030.

Încă de la început, organizațiile sindicale au avut un rol cheie în înființarea și sprijinirea pilonului. La nivel european au reușit să obțină:

A. Inițiative pentru acces și oportunități egale în piața forței de muncă:

⁵⁵ https://insse.ro/cms/sites/default/files/com_presa/com_pdf/somaj_tr4r_24.pdf



- Strategia Europeană pentru egalitatea de gen;
- Directiva privind [echilibrul de gen](#)⁵⁶ în rândul organelor de conducere ale societăților, intrată în vigoare la sfârșitul anului 2024;
- Directiva privind [transparența salarială](#)⁵⁷;
- Recomandarea [Consiliului Uniunii Europene](#)⁵⁸ privind conturile personale de învățare pentru a stimula formarea adulților în vârstă de muncă, în linie cu obiectivul la nivelul Uniunii Europene ca până în 2030, 60% din totalul adulților să poată participa la acțiuni de formare în fiecare an;
- [Recomandarea Consiliului Uniunii Europene](#)⁵⁹ din 30 octombrie 2020 - Garanția pentru tineret – un angajament al tuturor statelor membre de a se asigura că toți tinerii sub 30 de ani primesc o ofertă de bună calitate de i) angajare; ii) educație continuă; iii) ucenicie; iv) stagiu.

B. Condiții de muncă echitabile

- Directiva privind [transparența și predictibilitatea condițiilor de muncă](#) în Uniunea Europeană⁶⁰;
- Directiva privind [echilibrul dintre viața profesională și cea privată](#) a părinților și îngrijitorilor⁶¹;
- Directiva privind [saliile minime adecvate](#) în Uniunea Europeană și pentru întărirea negocierilor colective⁶² (Principiul 6 al EPSR);
- Înființarea [Autorității Europene a Muncii](#) (2019, ELA);
- Recomandarea Consiliului Uniunii pentru întărirea dialogului social în Uniunea Europeană⁶³;
- [Cadrul strategic](#) al UE privind sănătatea și siguranța la locul de muncă (2021-2027)⁶⁴;

C. Protecție și incluziune socială

⁵⁶ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=CELEX:32022L2381>

⁵⁷ <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/pay-transparency/#transparency>

⁵⁸ <https://www.consilium.europa.eu/ro/press/press-releases/2022/06/16/council-recommendation-on-individual-learning-accounts-to-boost-training-of-working-age-adults/>

⁵⁹ https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2020.372.01.0001.01.ENG&toc=OJ%3AC%3A2020%3A372%3ATOC

⁶⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:32019L1152>

⁶¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:32019L1158>

⁶² https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/labour-law/working-conditions/adequate-minimum-wages-eu_en

⁶³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023H01389>

⁶⁴ <https://osha.europa.eu/ro/safety-and-health-legislation/eu-strategic-framework-health-and-safety-work-2021-2027>



- Recomandarea Consiliului Uniunii Europene (șefii de stat și de guvern) privind accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă⁶⁵;
- Recomandarea Consiliului privind venitul minim adecvat⁶⁶;

Dar progresul pentru atingerea țintelor este **lent**:

- Ponderea populației în risc de sărăcie nu a scăzut și încă, mai mult de 90 de milioane de oameni sunt încă în risc de sărăcie. În 2023⁶⁷, 21,4% din populația Uniunii Europene (94,6 milioane de persoane) se aflau în risc de sărăcie și excluziune socială, cel mai ridicat procent înregistrându-se în România: 32%;
- Șomajul în rândul tinerilor s-a mai diminuat la nivelul Uniunii Europene, dar tinerii încă au un risc de trei ori mai mare decât adulții să fie șomeri.
- În ceea ce privește șomajul în rândul tinerilor în România, post-pandemie s-a înregistrat o inversare a trendului favorabil (de scădere). Dacă între 2015 și 2020, rata șomajului în rândul tinerilor a scăzut de la 23,5% la 19%, în prezent, în ceea ce privește segmentul 15-24 de ani⁶⁸, șomajul în rândul tinerilor s-a majorat la 25,9%, în condițiile în care:
 - Rata de ocupare a populației în vârstă de 20-64 de ani a scăzut, **la 68,7% în 2023, și a recuperat ușor în 2024, la 69,5%** (63% pentru populația în vârstă de muncă de 15-64 de ani), în condițiile în care România țintește prin planul național o rată de ocupare de **74,7%**;
 - Rata de ocupare a tinerilor în vârstă de 15-24 de ani a fost de numai **18,7%**, la finalul anului 2024.

Contextul macroeconomic actual

În 2025, economia României vine după o creștere economică modestă și în scădere (0,9% în 2024, față de 2,4% țintită), cu accelerare a dezechilibrului bugetar în 2024 (la 9,3% din PIB față de

⁶⁵ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:32019H1115\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:32019H1115(01))

⁶⁶ https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/news/council-adopts-recommendation-adequate-minimum-income-2023-01-30_ro

⁶⁷ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Living_conditions_in_Europe_-_poverty_and_social_exclusion

⁶⁸ https://insse.ro/cms/sites/default/files/com_presa/com_pdf/somaj_tr4r_24.pdf



estimările din septembrie 2024, de 7% din PIB) și cu o reducere semnificativă a estimării de creștere economică pentru 2025.

Evoluțiile față de estimările din luna Septembrie 2024, formulate de Ministerul Finanțelor și asumate în fața Comisiei Europene, prin Planul bugetar-structural național pe termen mediu 2025-2031, arată că dezechilibrul economic nu numai că nu este ajustat încă, dar continuă să se adâncească, într-un ritm alert, în raport cu:

- Estimările din Planul bugetar-structural Național pe termen mediu, adoptat în luna octombrie 2025, de către Guvernul României⁶⁹;
- Forma finală a Planului, așa cum a fost inclusă în Recomandarea Consiliului Uniunii Europene din 26 noiembrie 2025⁷⁰;
- Prognoza World Economic Outlook, 22 aprilie 2025, FMI⁷¹.

INDICATOR	2024		2025		2026		2027		2028		2029		2030	
	CE	FMI	CE	FMI	CE	FMI	CE	FMI	CE	FMI	CE	FMI	CE	FMI
Creștere economică (%)	2,8	0,86	2,5	1,6	2,5	2,76	2,4	3,2	2,2	3,3	2,1	3,4	2	3,5
Deficit bugetar (% PIB)	7,9	8,6	7	7,8	6,4	7,6	5,7	7,3	5	6,7	4,2	6,5	3,4	6,4
Datorie publică (% PIB)	52,2	57,2	55,7	61,6	58,5	65,6	60,6	68,9	62	71,5	62,6	73,7	62,4	75,7

Tabel 1.4: Estimarea de creștere economică/deficit bugetar/datorie publică a României, 2024-2030, centralizată de autori. **Sursa:** Prognozele Comisiei Europene (Planul Bugetar Structural, Noiembrie 2024) și FMI (World Economic Outlook, Aprilie 2025) referitoare la creșterea economică și deficitul bugetar al României

Așa cum se observă din centralizarea de mai sus, prognozele de echilibru macroeconomic mai degrabă să înrăutățesc pe termen scurt, creșterea economică devenind mai fragilă, cu consecința depășirii prognozele de deficit bugetar și a creșterii accentuale a datoriei publice, până la 75,7% în 2023, conform prognozelor FMI.

Mai mult, starea de fapt de degradare în continuare a finanțelor publice este confirmată și pe evoluțiile din primul trimestru al anului 2025, întrucât execuția bugetară arată⁷²:

⁶⁹ <https://mfinante.gov.ro/static/10/Mfp/buletin/Nationalmedium-termfiscal-structuralplanRO.pdf>

⁷⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52024DC0725>

⁷¹ https://www.imf.org/en/Publications/WEO/weo-database/2025/april/weo-report?c=968,&s=NGDP_R,NGDP_RPCH,NGDP,NGDPD,PPPGDP,NGDP_D,NGDPRPC,NGDPRPPPPC,NGDP_PC,NGDPDPC,PPPPC,PPPSH,PPPEX,NID_NGDP,NGSD_NGDP,PCPI,PCPIPCH,PCPIE,PCPIEPCH,TM_RPCH,TMG_RPCH,TX_RPCH,TXG_RPCH,LUR,LP,GGR,GGR_NGDP,GGX,GGX_NGDP,GGXCNL,GGXCNL_NGDP,GG_SB,GGSB_NPGDP,GGXONLB,GGXONLB_NGDP,GGXWDN,GGXWDN_NGDP,GGXWDG,GGXWDG_NGDP,NGDP_FY,BCA,BCA_NGDPD,&sy=2024&ey=2030&ssm=0&scsm=1&scc=0&ssd=1&ssc=0&sic=0&sort=country&ds=.&br=1

⁷² https://mfinante.gov.ro/static/10/Mfp/buletin/executii/Anexa2_bgc31032025.pdf



- Ritmul de creștere a veniturilor este în continuare inferior (6,9% față de perioada similară din 2024) celui de creștere a cheltuielilor (10,1%). Prin urmare:
 - deficitul bugetar a continuat să se majoreze: 2,28% din PIB în primele 3 luni, raportat 2,04% din PIB în perioada similară din 2024.
- Cheltuielile de personal, au continuat să crească:
 - Față de perioada similară din 2024: cu 15%;
 - În 2024 față de 2023, cu 24%.
- Cheltuielile cu dobânzile, care s-au majorat cu 21,3% în 2024 față de 2023 și au totalizat 36,3 miliarde lei (2,1% din PIB) continuă să se majoreze. În primul trimestrul din 2024 ele au reprezentat 0,7% din PIB (anualizat 2,8% din PIB), iar față de perioada similară din 2024, scadențarea datoriei publice a condus la creștere nominală a plății dobânzilor mai mare cu 63,9% în trimestrul I 2025 față de perioada similară din 2024.
- Mai mult decât atât, cheltuielile cu dobânzile pentru datoria nouă angajată în 2025 au o tendință ascendentă, întrucât:
 - Prețul finanțării pe piața internă s-au majorat. Spre exemplu, în cazul emisiunilor pentru populație, titlurile de stat Fidelis nou lansate au ajuns la dobânzi de 7,8% pe an în lei și 6,25% în euro (pentru scadențele lungi);
 - Pe piețele internaționale, rata dobânzii pe termen lung a urcat în Aprilie 2025 la 7,5% pe an (față de 6,85% în urmă cu un an).

Sintetic, contextul macroeconomic este prezentat în tabelul următor:

Indicatori Cheie	România	
	2024	Q1 2025
Deficit bugetar (accrual), % PIB	8,65	2,28
Dinamică venituri bugetare, %	10,40%	6,90%
Dinamică cheltuieli bugetare %	19,10%	10,10%
Dinamică cheltuieli de personal %	24%	15,30%
Cheltuieli cu dobânzi, nominal, %	21,30%	63,90%

Tabel 1.5: Indicatori cheie care sugerează că ajustarea bugetară înârzie. **Sursa:** Execuții bugetare MFP, Decembrie 2025, Martie 2025

Mai mult decât atât, în primul trimestru al anului 2025, cheltuielile s-au majorat nu numai nominal, cât și ca pondere în PIB față de perioada similară din 2025, iar veniturile au scăzut ca pondere în PIB:

- Pe componenta cheltuieli totale: 9,7% din PIB în Q1 2025 față de 9,5% din PIB;
- Pe componenta venituri totale: 7,4% din PIB în Q1 2025 față de 7,5% în Q1 2024.



În consecință:

- fără alte politici de ajustare, ținta de deficit bugetar de 7% (față de 9,3% în 2024), pare imposibil de atins în 2025 (deficitul bugetar din primul trimestru de 2,28%, anualizat, conduce la o estimare de cel puțin 9,12% din PIB pe parcursul anului);
- cu politici de ajustare (spre exemplu majorarea impozitului pe venit sau a TVA), se pune presiune pe creșterea economică și pe piața muncii, afectând, dacă astfel de măsuri se iau într-o manieră ad-hoc siguranța locurilor de muncă cât

În acest context, în continuare, vom privi întâi starea de fapt a țărilor naționale pentru anul 2030 ale României, prin prisma tabloului de bord social (instrument pentru verificarea progresului Pilonului) și a patru principii esențiale din **Capitolul II – Condiții de muncă echitabile**, la care ne vom raporta:

- Locuri de muncă sigure și adaptabile (Capitolul II, Principiul 5);
- Salarii corecte (Principiul 6)
- Informare despre condițiile de muncă și protecția în caz de concediere (Principiul 7)
- Dialog social și implicarea lucrătorilor (Principiul 8)



CAPITOLUL II: Starea de fapt a țărilor naționale la nivelul UE-27, în dinamică, 2021-2023. Tabloul de bord social în comparație cu statele Uniunii Europene.

II.1. Tabloul de bord al indicatorilor sociali pentru România și interpretarea lui

Evaluările Consiliului Uniunii Europene (Noiembrie 2024) în privința tabloului de bord social împart progresul (evoluția) indicatorilor cheie din Pilon în 7 categorii, prezentate în Anexa 1 a prezentului raport, pe larg, și sintetic, în continuare, conform codului de culori:

- Cele mai performante state (cod culoare: **VERDE ÎNCHIS**)
- State mai bune decât media (cod culoare: **VERDE DESCHIS**)
- Situație bună a indicatorilor, dar necesită monitorizare (cod culoare, **ALBASTRU**)
- La media Uniunii Europene: (cod culoare, **ALB**)
- Sub-performanță, dar totuși un progres (cod culoare, **GALBEN**). Nivelul este mult mai scăzut decât media UE, dar progresul este mai rapid.
- Necesită monitorizare atentă (cod culoare, **PORTOCALIU**)
- Situație critică: (cod culoare, **ROȘU**). Nivelul este mult mai scăzut decât media UE, iar situația se deteriorează sau nu se îmbunătățește suficient de rapid.

Situația pentru România, potrivit centralizării din Noiembrie 2024 (date 2022-2023, așa cum reiese din Raportul Consiliului Uniunii Europene, martie 2025) la care am adăugat pentru analiză și date noi disponibile abia în aprilie 2025, o prezentăm și interpretăm în continuare, pe principalii indicatori cheie:



Tabloul de bord social, indicatori Cheie	România			Număr
	2023	2024	2025	
Participarea adulților la învățare (ultimele 12 luni)				0
Abandonul școlar timpuriu				1
Nivelul individual al abilităților digitale				1
Tineri fără loc de muncă, educație sau formare (NEET)				1
Decalaj de gen la angajare				1
Raportul chintilă de venit (Distribuția veniturilor)				1
Rata ocupării				1
Rata șomajului				0
Rata șomajului pe termen lung				0
Venitul disponibil real brut/capita (GDHI per capita)				0
Risc de sărăcie sau excluziune socială				0
Rata pentru copiii aflați în risc de sărăcie/excluziune				0
Impactul transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei				1
Diferența de angajare a persoanelor cu dizabilități				1
Povara costului locuințelor				0
Copii cu vârsta mai mică de 3 ani în îngrijirea formală a copiilor				1
Nevoie nesatisfăcută auto-raportată de îngrijire medicală				1
Număr total				10

Tabel 2.1: Riscuri potențiale identificate și numărul indicatorilor „critici” (roșu) / „de monitorizat” (galben). Sursa: Raportul comun privind ocuparea forței de muncă, 2025, adoptat de Consiliu în 10 martie 2025

Interpretarea progresului indicatorilor cheie prin evaluările din 2023-2025:

II.1.1. Situația indicatorilor cheie din tabloul de bord social

În primul rând, se observă că la evaluarea din martie 2025 (pe baza datelor din 2022-2023) România înregistrează 10 semnale critice (din 17 posibile urmărite prin indicatorii cheie) privind progresul față de anul precedent. Semnalele critice sunt identificate în tabelul de mai sus prin pozițiile care au trecut în coloana „Număr”, cifra „1”. În total 13 din 17 indicatori arată o poziție „critică” sau care necesită „monitorizare vigilentă”.

Numărul de **10** indicatori care sunt deviați este cel mai mare la nivelul Uniunii Europene. Spre comparație, Polonia are doar cinci astfel de indicatori, iar Grecia – nouă, Bulgaria șapte.

II.1.2. Indicatori care cuantifică siguranța și adaptabilitatea locurilor de muncă și salariile corecte

Prin prisma indicatorilor de progres care au legătură directă cu **Principiile 5 și 6** al Pilonului – *locuri de muncă sigure și adaptabile și salarii corecte* – semnalele privind progresul sunt mixte:



- a. Rata ocupării⁷³ continuă să fie critică, deși pe segmentul 20-64 ani s-a îmbunătățit ușor (69,5% față de 68,7% în 2023);
- b. Și totuși, pe componenta salariaților, îmbunătățirea este aproape inexistentă. Potrivit datelor Ministerului Muncii⁷⁴ la 31 Decembrie 2024, numărul de salariați a fost de 5.746.542, **cu doar 2.981 mai mult decât în 2023**, respectiv cu doar 0,05% mai mult decât în 2023 (5.743.561 salariați). **Dinamica reflectă încetinirea pieței muncii**, care pare să fi ajuns în 2024 la vârf.

Raportând la datele privind numărul de posturi ocupate în autoritățile și instituțiile publice, comunicate de Ministerul Finanțelor⁷⁵, rezultă că în 2024, numărul salariaților din sectorul public s-a majorat în 2024 **cu 14.334**, de la 1.292.559 (decembrie 2023) la 1.306.893 (decembrie 2024).

Așadar, pe componenta salariaților îmbunătățirea este foarte modestă, economia privată a pierdut salariați, iar îmbunătățirea ușoară s-a produs prin și în urma factorilor pe care îi evidențiem:

- Angajări în sectorul public simultan cu un număr ceva mai mic de salariați în sectorul privat;
- Această doar ușoară îmbunătățire, care rămâne critică, s-a produs în ciuda faptului că migrația internațională în 2023 (cele mai recente date comunicate de INS⁷⁶, în august 2024) a fost favorabilă creșterii populației ocupate.
- Conform calculelor noastre pe baza datelor INS, populația **emigrantă** în vârstă de muncă (25-64 de ani, conform structurii de date INS) în 2023, a fost de 138.101 persoane, iar populația **imigrantă**, în aceleași grupe de vârstă, a fost de 188.010 persoane, deci populația ocupată/numărul de salariați ar fi avut un potențial de creștere de cel puțin **50.000 de persoane/salariați** doar din imigrația netă a populației în vârstă de muncă (în 2023), și chiar puțin mai mult în 2024 (având în vedere că numărul de avize de angajare pentru muncă în 2024 a fost mai mare cu circa 5%).

Așadar, în condițiile în care numărul salariaților cumulat pentru 2023 și 2024 s-a majorat, potrivit calculelor noastre pe baza datelor Ministerului Muncii (Caseta 2.1, mai jos) cu **70.544** de salariați, iar numărul de avize de angajare pentru muncă emise de polițiștii de imigrări a fost de **106.000** în

⁷³ https://insse.ro/cms/sites/default/files/com_presa/com_pdf/somaj_2024r.pdf

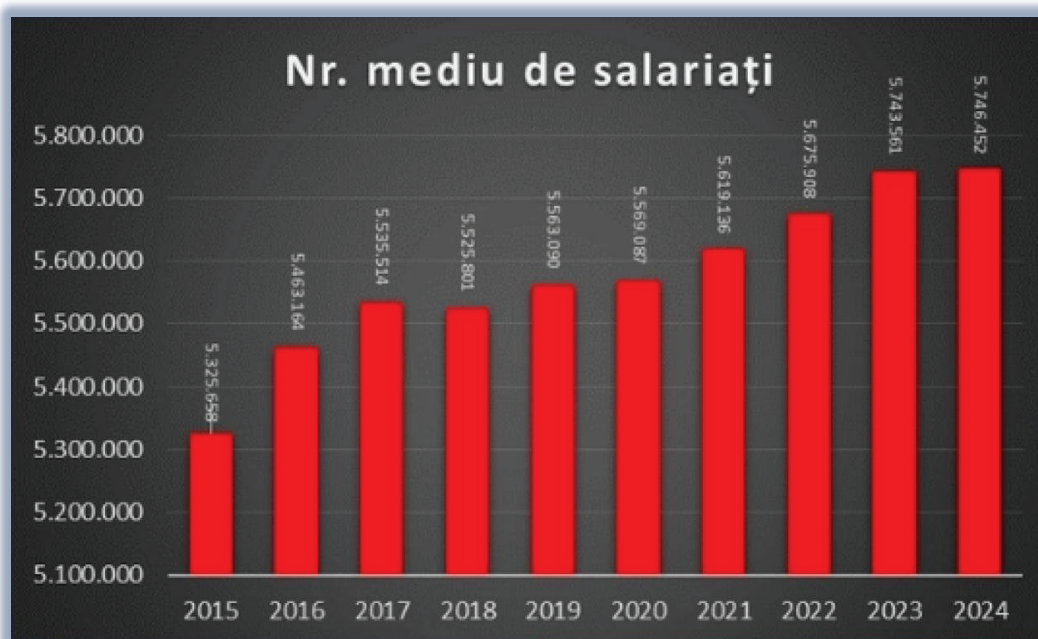
⁷⁴ <https://mmuncii.ro/j33/index.php/ro/comunicare/comunicate-de-presa/7553-13022025-locuri-munca-2025>

⁷⁵ <https://mfinante.gov.ro/domenii/bugetul-de-stat/numar-salariați-bugetari>

⁷⁶ https://insse.ro/cms/sites/default/files/com_presa/com_pdf/poprez_ian2024r.pdf



2024⁷⁷ și 101.254 de avize⁷⁸ (53,9% raportat la numărul de imigranți în vârstă de 25-64 ani), în anul 2023, cumulat în 2023-2024, doar din **imigrație** potențialul numărului de salariați ar fi trebuit să se majorează cu circa 207.000 (față de 70.544 în total pe cei doi ani). Este drept că pe de altă parte emigrația (numărul persoanelor în vârstă de muncă) a afectat în jos potențialul.



Caseta 2.1: Infografic cu numărul mediu de salariați 2015-2024 și numărul contractelor individuale de muncă. Sursa: Ministerul Muncii

Precizări importante referitoare la datele din caseta de mai sus:

Așadar situația numărului mediu de salariați de la 31 decembrie 2024, potrivit surselor oficiale, este următoarea:

Ministerul Muncii⁷⁹:

⁷⁷ <https://igi.mai.gov.ro/aproximativ-106-000-de-avize-de-angajare-in-munca-emise-de-politistii-de-imigrari-in-anul-2024/>

⁷⁸ https://mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMSS/Transparenta_decizionala/NF_contingent_2025.pdf p3

⁷⁹ <https://mmuncii.ro/j33/index.php/ro/comunicare/comunicate-de-presa/7553-13022025-locuri-munca-2025>



- 5.746.452 salariați, respectiv 6.710.814 contracte individuale de muncă (un salariat poate avea mai multe contracte individuale de muncă, cu normă întreagă/timp parțial);

Casa Națională de Pensii Publice (CNPP)⁸⁰:

- 5.737.699 contracte individuale de muncă, din care:
 - 5.330.552 CIM cu normă întreagă;
 - 437.147 – contract de muncă cu timp parțial.

Prin urmare, atunci când ne referim la numărul de salariați cu contract individual de muncă, ne vom referi pentru finalul anului 2024 la 5,74 milioane salariați (masa salarială), dintre care unii salariați au mai multe contracte individuale de muncă.

Revenind, calculul privind impactul imigrației nete va putea fi rafinat în August 2025 (când vom avea datele de la INS) și despre numărul de emigranți în vârstă de muncă pentru anul 2024, pe care îl putem ajusta cu rata de ocupare), însă, până atunci, avem suficiente motive să crede că **în principal**, îmbunătățirea marginală a populației ocupate (69,5% în 2024, de la 68,7% în 2023), s-a făcut prin:

- Menținerea și chiar creșterea numărului de salariați din sectorul public, generator de dezechilibre
- O creștere a muncii informale luată în calcul de statistici, în creștere în România, **cu efecte mai degrabă negative în ceea ce privește Principiile 5 și 6 din Pilon**, respectiv *locuri de muncă sigure și adaptabile și salarii corecte*.

Chiar dacă pare că munca informală inclusă în 2023-2024 în ocuparea forței de muncă este ceva mai mare decât în trecut, în opinia noastră rămâne sub-dimensionată așa cum am argumentat în studiul de cercetare „Dependența economică. Tratatamentul fiscal al veniturilor”, BNS, Martie 2025⁸¹. În estimarea noastră am arătat **până la un milion de persoane în plus față de ceea ce capturează INS ca muncă informală**, desfășoară activități de natură salarială, dar nefiscalizată.

⁸⁰ https://www.cnpp.ro/indicatori-statistici-pilon-i?p_p_id=101_INSTANCE_svWpDmJy1qVq&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_count=2&p_r_p_564233524_tag=2024

⁸¹ <https://bns.ro/media-noutati/comunicate-de-presa/bns-a-lansat-studiul-dependenta-economica-tratatamentul-fiscal-al-veniturilor>



II.1.3. Chintila de venit – evoluție „excepțională”

Indicatorul chintilă de venit reprezintă „raportul S80/S20”, respectiv raportul dintre venitul total primit de 20% din populație cu cel mai mare venit (chintila superioară) și cel primit de 20% din populație cu cel mai mic venit (chintila inferioară). „Venitul” trebuie înțeles ca venit disponibil echivalat. Acesta măsoară inegalitatea relativă a distribuției veniturilor, valori mai scăzute indicând o distribuție mai egală (uniformă).

Este indicatorul cu cel mai surprinzător progres **în anul 2024**, deși în evaluarea făcută publică în martie 2025 de Comisia Europeană (cu date pentru anul 2023), a indicat un progres lent ceea ce în plasa între supraveghere și critic, dar datele publicate la sfârșitul lunii Aprilie 2025, de Eurostat, care includ și evoluția indicatorului pentru 2024, **arată că acest indicator a atins în 2024 media Uniunii Europene.**

Cu alte cuvinte, indicatorul arată că inegalitatea veniturilor în România a ajuns la media Uniunii Europene, în 2024, rata fiind la valoarea de:

- 4,66 pentru Uniunea Europeană (față de 4,72 în 2023);
- 4,62 pentru România (față de 5,83 în 2023).

În esență, indicatorul arată că cele 20% din persoanele din România cu cele mai mari venituri câștigă de 4,62 de ori mai mult decât cele 20% dintre persoanele din România cu cele mai mici venituri, o îmbunătățire nu doar substanțială față de 2023 (când raportul era de 5,83) ci pe care o apreciem chiar „excepțională”, din punct de vedere economic, în sensul că a fost determinată de factori excepționali.

Concluzia că acești factori sunt „excepționali” o putem extrage chiar din definiția⁸² venitului disponibil echivalat, respectiv, se adună toate veniturile bănești primite din orice sursă de fiecare membru al unei gospodării.

Acestea includ veniturile din muncă, investiții și prestații sociale, plus orice alte venituri ale gospodăriei. Impozitele și contribuțiile sociale care au fost plătite sunt deduse din această sumă.

⁸² https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Equivalised_disposable_income



Un alt argument pentru „excepționalitatea” anului 2024 în obținerea unei valori a chintilei **mai bună** decât media Uniunii Europene, rezultă chiar din interpretarea Comisiei Europene din Martie 2025 (când nu erau disponibile date pentru anul 2024, făcute publice abia în aprilie 2025).



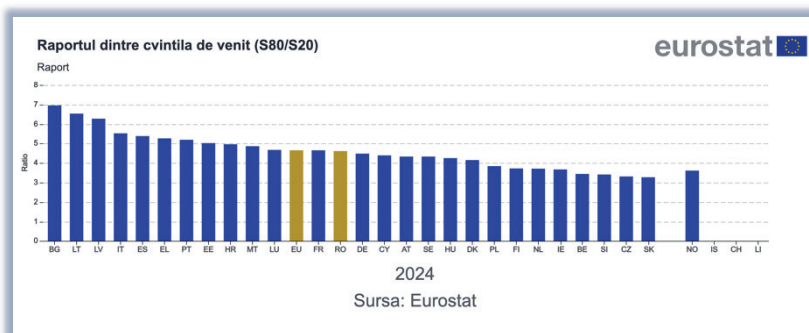
Caseta 2.2: Inegalitatea veniturilor în anul 2023, UE-27. Sursa: Joint Employment Report 2025 – as adopted by the Council, 10 March 2025, p. 93

Potrivit interpretărilor din raportul sus-citat⁸³, evoluția raportului chintilă de venit sugera o evoluție critică pentru România, respectiv:

- „Rata chintilei de venituri (S80/S20) a rămas, în linii mari, stabilă în 2023 la nivelul mediei Uniunii Europene la nivelul de 4,72% (față de 4,73%), cu referire la veniturile din 2022 și 2021. *Situații critice* s-au înregistrat în Lituania, Letonia și România, cu niveluri ale inegalității de venit la cele mai ridicate niveluri din Uniunea Europeană, în ciuda unor ușoare progrese”.

Or, această observație tocmai a fost „contrazisă” de date mai recente, pentru 2024, așa cum le prezentăm în grafiul următor:

⁸³ Raport Comun privind ocuparea forței de muncă, adoptat de Consiliu în Martie 2025, p. 94



Grafic 2.1: Dinamica raportului chintilei de venit față de media Uniunii Europene și față de alte state ale UE. Sursa datelor: Eurostat

În esență, „răsturnarea” de situație de la datele din 2023 (interpretate de Comisie în martie 2025) și până la cele mai recente din 2024 (interpretate în Aprilie 2025), pe baza datelor disponibile acum, poate fi explicată astfel:

- Evoluția salariului minim brut în perioada octombrie 2023- iulie 2024, respectiv majorarea salariul minim brut pe economie în două etape, de la 3.000 la 3.700 de lei (+23,3%) a contribuit la îmbunătățirea indicatorului, ceea ce poate fi privită ca o evoluție „excepțională” din punct de vedere al amplitudinii și frecvenței de timp. De altfel, potrivit datelor ministerului muncii, de majorarea salariului minim de bază de la 1 iulie 2024 (de la 3.300 de lei la 3.700 de lei) au beneficiat 1.871.266 de salariați. La acel moment doar aproximativ 14% din numărul total de salariați activi erau persoane angajate pe salariul minim, dar întrucât România are particularitatea capcanei salariilor mici (foarte mulți angajați în preajma salariului minim pe economie), aproximativ **33 la sută din salariații din România**, care au venituri mici, au beneficiat de această majorare, ceea ce explică îmbunătățirea „excepțională” și administrativ a indicatorului.
- O altă explicație este „recalcularea pensiilor”⁸⁴ – parte din venitul gospodăriilor. Pensia medie a ajuns în decembrie 2024 la valoarea de **2.803 lei**, față de **2.010 lei** în decembrie 2023⁸⁵, creșterea anuală de +39,5% a valorii pensiei medii (parte a venitului disponibil pentru populație) putând fi apreciată drept excepțională, și eventual, irepetabilă.

⁸⁴ https://mmuncii.ro/j33/images/Date_lunare/pensie_stat_122024.pdf

⁸⁵ https://mmuncii.ro/j33/images/Date_lunare/pensie_stat_122023.pdf



Or, în aceste condiții, putem aprecia că situarea acestui indicator la un nivel **mai bun** față de media Uniunii Europene este „excepțională” (nu oferă garanții privind sustenabilitatea pe termen lung), și chiar cu perspective de degradare, așa cum vom evalua în **Capitolul III al prezentei cercetări**, în care vom dezvolta semnalele critice transmise de economie.

În esență, apreciem că în contextul macroeconomic actual prezentat anterior:

- Creșteri anuale de pensie medie de zeci de procente sunt imposibil a mai fi realizate până la orizontul urmărit de Pilon, respectiv 2030. Un argument suplimentar este că în 2025, a fost înghețat nivelul pensiilor la nivelul din 2024.
- Creșteri anualizate de salariu minim de 23% sunt imposibil a mai fi realizate, având în vedere și transpunerea Directivei europene privind salariile minime adecvate, în România.
- Indicatorul, aflat la cel mai bun nivel istoric, nu are motive reale să rămână la media Uniunii Europene, pe termen lung, cu excepția situației în care politicile sociale vor urmări tranziția de la salariul minim brut, stabilit administrativ, spre un salariu adecvat de trai.

II.1.4. Riscurile de sărăcie

În România riscurile de sărăcie rămân ridicate, chiar dacă există progres relativ, așa cum rezultă din Raportul comun privind ocuparea forței de muncă – 2025, adoptat de Consiliul Uniunii Europene la data de 10 martie 2025⁸⁶:

- riscurile de sărăcie în România rămân ridicate, în special pentru grupurile vulnerabile și în zonele rurale.
- Ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROE) a scăzut constant din 2016, de la 46,0% la 34,4% în 2022 și la 32,0% în 2023 (față de 21,3% în UE), ceea ce reprezintă un semn de „recuperare”, în ciuda inflației care a rămas ridicată în ultimii ani.

Referitor la **indicatorul cheie AROPE**, cele mai recente date ale Institutului Național de Statistică sunt aferente anului 2023 (comunicate în 28 iunie 2024⁸⁷), pe baza cărora și Consiliul Uniunii Europene a făcut evaluarea din martie 2025.

⁸⁶ Joint Employment Report 2025 – as adopted by the Council, 10 March 2025, p. 134

⁸⁷ https://insse.ro/cms/sites/default/files/com_presa/com_pdf/saracia_si_excluziunea_sociala_r2023_0.pdf



Este drept, că pe datele indicate mai sus comunicate pentru 2023, Consiliul constată o îmbunătățire față de 2022 (când indicatorul AROPE scade de la 34,2% la 32%, dar anticipează o reintrare în situație „critică” pentru 2024 (Tabel 2.1) și o potențială îmbunătățire în 2025 (intrarea indicatorului în zona „de supraveghere”), pe care noi o punem sub semnul întrebării, în urma analizei unor seturi de date și mai ales politici economice naționale mai recente decât cele avute în vedere de Consiliul Uniunii Europene.

Concret, datele INS pentru 2023 arată că rata riscului de sărăcie și de excluziune socială (ARPE) pentru 2023 a coborât de la 34,2% (**6,5 milioane persoane**⁸⁸) la 32% (respectiv o scădere de aproximativ 500.000 de persoane), **dar numărul corespunzător acestei rate este de încă ridicat, 6,03 milioane de persoane în 2023.**

În plus, este necesar să fie analizate analitic datele INS, pe cele trei categorii care cuantifică indicatorul AROPE (unele persoane se regăsesc în mai multe categorii), respectiv:

- Risc de sărăcie;
- Stare de deprivare materială și socială severă;
- Care trăiesc în gospodării cu intensitate foarte redusă a muncii

Analizând cele 3 categorii, din datele INS sus-citate observăm:

- În 2022, 4,02 milioane de persoane se aflau în risc de sărăcie (dintre care 1,8 milioane și în stare de deprivare materială și socială severă;
- În 2023, 3,97 milioane se aflau în risc de sărăcie (cea mai frecventă dintre cele trei situații), dintre care 1,41 milioane și în stare de deprivare materială și socială severă.
- În 2024, următoarea actualizare pe date noi comunicate de INS (aferente evoluției din 2024) va putea fi accesată începând cu luna iunie 2025, asa că o analiză mai amplă pentru evoluția indicatorului în 2024 va putea fi făcută ulterior, în acest moment cercetarea având la dispoziție doar date parțiale pentru 2024, publicate în Aprilie 2025, de Eurostat (Graficul 2.2.).

⁸⁸ https://insse.ro/cms/sites/default/files/com_presa/com_pdf/saracia_si_excluziunea_sociala_r2022.pdf



Numărul persoanelor aflate în risc de sărăcie sau excluziune socială, după tipul de risc, în anul 2023				
		-mii persoane-		
Tipul de risc	2023			
AROE	6033			
AROP	3970			
SMSD	3739			
VLWI	718			
AROP-SMSD	1412			
AROP-VLWI	236			
SMSD-VLWI	30			
AROP-SMSD-VLWI	358			
Unde:				
AROE – numărul persoanelor aflate în risc de sărăcie sau excluziune socială				
AROP – numărul persoanelor aflate în risc de sărăcie				
SMSD – numărul persoanelor aflate în risc de deprivare materială și socială severă				
VLWI – numărul persoanele până la 65 ani care trăiesc în gospodării cu intensitate foarte redusă a muncii				

Caseta 2.3: Nr. persoanelor aflate în risc de sărăcie sau excluziune socială, 2023. **Sursa:** INS

Prin urmare se constată o îmbunătățire semnificativă în 2023 (aproximativ 400.000 de persoane au ieșit din starea de deprivare materială și socială severă), dar în 2023 față de 2022, numărul persoanelor care se aflau în risc de sărăcie a scăzut este doar mult mai modest: aproximativ **50.000**.

Raportat la populația rezidentă pentru 2023, comunicată de INS în august 2024⁸⁹ pentru ianuarie 2024 la 19,06 milioane persoane, rata într-adevăr se situează spre 32% (31,5%).

Evoluția din 2023 plasează România în categoria „în supraveghere”, nivelul este mult mai scăzut decât media UE (de fapt, cel mai scăzut), dar progresul este mai rapid. Obiectivul României 2030 este de a reduce până în 2030 cu 2,53 de milioane numărul de persoane aflate în risc de sărăcie, iar evoluția din 2023 și cele anterioare, plasează România în categoria de state care au îndeplinit cel puțin o treime din obiectiv.

Pe de altă parte, rata AROPE pentru copii, de 39,0%, a scăzut, de asemenea, în 2023 (față de 41,5% în 2022), rămânând una dintre cele mai ridicate (24,8% în UE).

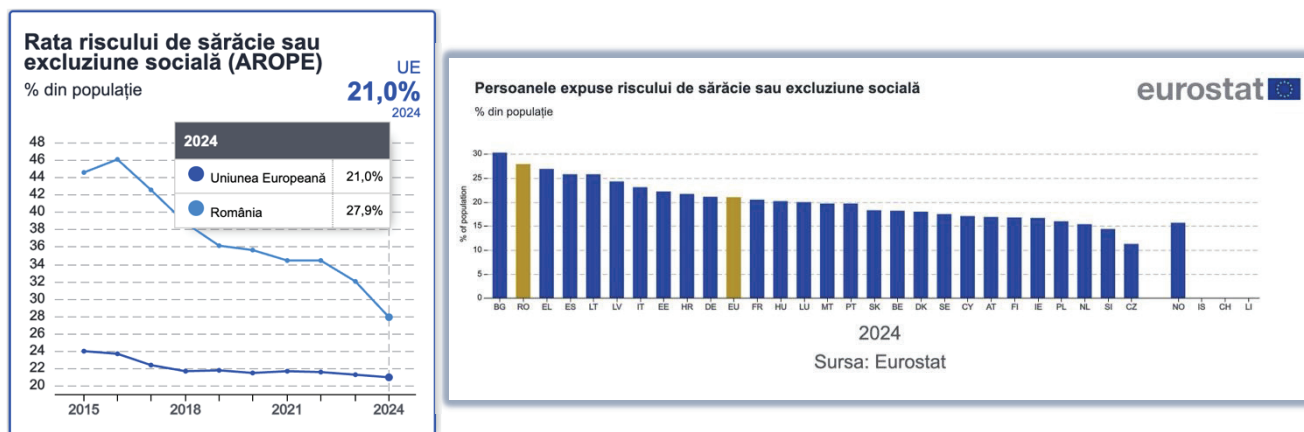
Acest lucru indică o situație „slabă, dar în curs de îmbunătățire” pentru ambii indicatori în acest an, comparativ cu o „situație critică” din 2022.

În raport cu Raportul, Consiliului, din Martie 2025 (pe baza datelor din 2023 și 2022), cele mai recente date publicate de Eurostat semnalează de asemenea, o continuare bruscă, și adăugăm

⁸⁹ https://insse.ro/cms/sites/default/files/com_presa/com_pdf/poprez_ian2024r.pdf



„excepțională” a îmbunătățirii indicatorului AROPE, în raport cu datele noi făcute publice pentru 2024:



Grafic 2.2: Dinamica indicatorului AROPE față de media Uniunii Europene și față de alte state ale UE. Sursa datelor: Eurostat

Datele cele mai recente publicate de Eurostat în Aprilie 2025, sugerează că și pentru 2024, evoluția a fost „excepțională” față de cea înregistrată în 2023 (în 2024, rata AROPE a scăzut de la 32% la 27,9%, cu 4,1 puncte procentuale, spre deosebire de scăderea din 2023, cu 2,2 puncte procentuale), așa că preliminar, putem extrage câteva indicii pe care le vom evalua ca și concluzii:

- Creșterea excepțională a pensiilor din 2024 (în opinia noastră, irepetabilă în orizontul Pilonului) a antrenat un ritm anual aproape dublu de reducere a indicatorului (4,1 puncte față de 2,2 puncte);
- Similar, creșterea salariului minim brut pe economie, având în vedere „aglomerarea” excepțională a unui număr mare de salarii din România, în preajma salariului minim brut pe economie”;
- Ambele măsuri au fost însoțite de amplificare fără precedent a dezechilibrului bugetar în 2024 (deficit bugetar majorat la 9,3%);
- Dincolo de îmbunătățirea „de etapă” a indicatorului, se amplifică îngrijorările în privința unei îmbunătățiri pe termen lung, atâta timp cât indicatorul **rămâne în situație „critică”** (27,9% în România față de 21% în UE).
- În esență, raportat la situația din UE-27, în 2024, cu un procent de 27,9% indicatorul **a rămas în stare critică**, dar rata sărăciei măsurată prin indicatorul AROPE nu mai este cea mai ridicată din UE în România (32% în 2023), ci, în 2024, a doua cea mai ridicată din UE-27, acum după Bulgaria (30,3% în 2024), dar cu epuizarea surselor de reducere



a ratei, în perioada următoare, mai ales că, în 2025, principalele două motoare de reducere a ratei, au fost oprite, respectiv:

- Salariile publice au fost înghețate în 2025;
 - Pensiile publice au fost înghețate în 2025;
 - Majorările de salariu minim au fost reduse la o singură dată pe an, în urma aplicării Directivei privind salariul minim adecvat în Uniunea Europeană;
 - Rata inflației continuă, la acest moment, să fie printre cele mai ridicate în România față de statele UE-27, iar în februarie 2025, rata anualizată a inflației (5,2% în România) a fost mai mare decât dublul inflației înregistrate în zone euro (2,2%).
- Nu în ultimul rând, deteriorarea finanțelor publice din România în 2024 și Planul Național Bugetar Structural pe termen mediu, dar și legislația din România impune (în lipsa unor derogări), înghețarea cheltuielilor publice dacă datoria publică depășește 50% din PIB. Or, potrivit estimărilor Comisiei Europene pentru 2025 (55,7% din PIB) dar și FMI (61,66% din PIB), în orizontul previzibil de timp sub nicio formă nu se întrevide o revenire sub pragul de 50% din PIB.

Așadar, opinăm că evoluția excepțională sugerată de cele mai recente date, pentru 2024, confirmă că mai degrabă anul 2024, prin prisma celor doi indicatori, a reprezentat anul de vârf, perspectivele bugetare anticipând mai degrabă un declin pe termen mediu.

II.1.5. Sistemul de protecție socială

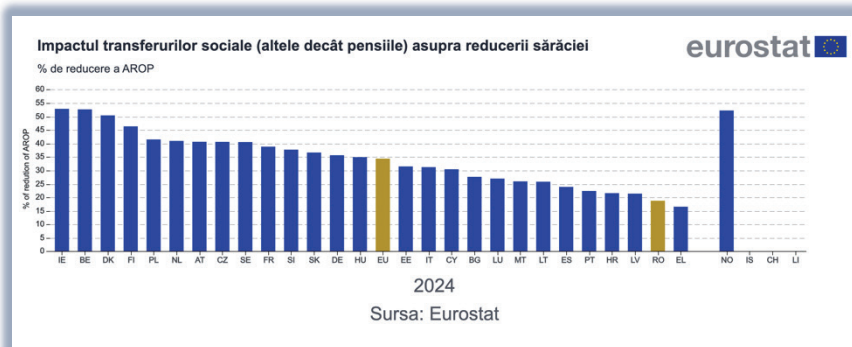
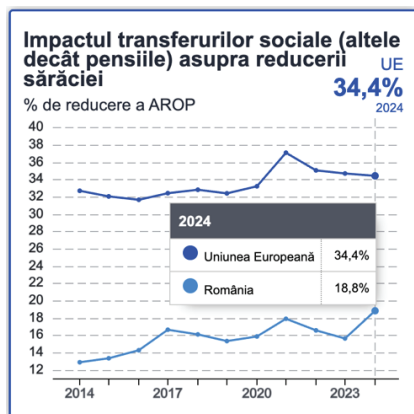
Sistemul de protecție socială continuă să demonstreze o eficacitate scăzută în reducerea sărăciei .

Acest indicator arată reducerea procentuală a ratei riscului de sărăcie, datorată transferurilor sociale (calculată comparând ratele riscului de sărăcie înainte de transferurile sociale cu cele după transferuri; pensiile nu sunt considerate transferuri sociale în aceste calcule). Indicatorul se bazează pe EU-SILC (statistici privind venitul, incluziunea socială și condițiile de viață).

Datele pentru 2023, arată că transferurile sociale (altele decât pensiile) continuă să demonstreze o eficacitate redusă în reducerea sărăciei, reducând-o cu doar 15,6% în 2023 (față de 34,7% în UE), și doar cu puțin mai mult, 18,8% în 2024, conform celor mai recente date, ceea ce reprezintă o situație „critică”, întrucât consemnează încă un decalaj de 15,6 puncte procentuale față de media Uniunii Europene.



De altfel, chiar uşoara îmbunătăţire din 2024, nu face să facă decât rocada între ţările de pe ultimul loc în privinţa impactului transferurilor sociale, respectiv România este penultima ţară ca impact, iar Grecia, ultima.

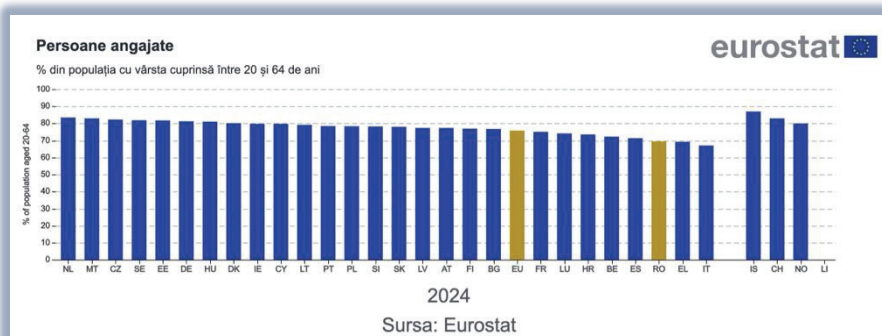


Grafic 2.3: Impactul transferurilor sociale (alte decât pensiile) asupra reducerii sărăciei, UE-27. Sursa datelor: Eurostat

II.1.6. Piaţa forţei de muncă

Piaţa forţei de muncă s-a îmbunătăţit uşor dar dă semnale de înrăutăţire.

În 2023, cu o valoare de 68,7% **rata de ocupare a forţei de muncă** era încă mult sub media UE (75,3%). Îmbunătăţirea uşoară din 2024 (69,5%)⁹⁰ ne păstrează în zona critică.



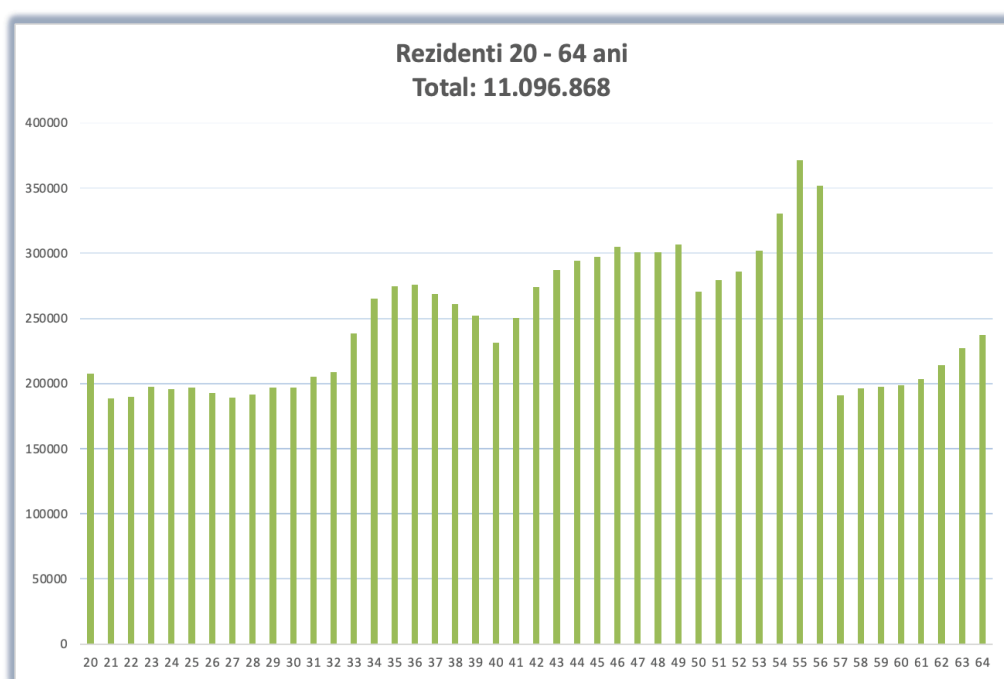
⁹⁰ https://insse.ro/cms/sites/default/files/com_presa/com_pdf/somaj_2024r.pdf



Grafic 2.4: Impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei, UE-27. Sursa datelor: Eurostat

Se poate observa că rate mai mici de ocupare au doar Grecia (69,3%) și Italia (67,1%).

Considerăm important să prezentăm în continuare populația rezidentă în vârstă de 20-64 de ani, așa cum rezultă din datele comunicate INS pentru ianuarie 2024⁹¹ (cele mai recente, următorul comunicat fiind disponibil abia în luna august 2025), cu precizarea că în ianuarie 2024, populația rezidentă totală a reprezentat 19.604.409 persoane.



Grafic 2.5: Populația rezidentă în vârstă de 20-64 de ani, ianuarie 2024. Sursa datelor: INS

Rata de ocupare (20 – 64 ani)				
	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
2024	69,6%	70%	69,3%	68,8%
2023	68,5%	68,7%	69%	68,7%

Tabel 2.2: Rata de ocupare trimestrială pentru segmentele de vârstă 20-64 de ani. Sursa datelor: INS, centralizarea autorilor

⁹¹ https://insse.ro/cms/sites/default/files/com_presa/com_pdf/poprez_ian2024r.pdf



Din Tabelul 2.2 se observă diferența de dinamică trimestrială în ocuparea forței de muncă, respectiv două trimestre consecutive de scădere a forței de muncă în 2024, și, mai ales, faptul că ocuparea forței de muncă în trimestrul IV 2024 era sub valoarea indicatorului din trimestrul I. Cele două semnale sus menționate sugerează că piața forței de muncă se înrăutățește, sub perspectiva ocupării, în condițiile în care și prognozele de creștere economică pentru 2025 au fost reduse semnificativ.

Acest lucru sugerează o înrăutățire a indicatorului pentru anul 2025 **și rămânerea lui în starea de „critic”**.

Mai pe larg vom analiza această situație critică, în Capitolul III al prezentei cercetări, aici mai subliniind un singur aspect: o egalare a mediei Uniunii Europene în privința ratei de ocupare (75,8%), raportat la numărul persoanelor rezidente în vârstă de 20-64 de noi, calculat mai su la nivelul de 11,09 milioane persoane, ar însemna un număr al populației ocupate de 8,4 milioane persoane, respectiv cu aproximativ 700.000 mai mult decât în prezent

Prin urmare:

- convergența spre media UE (75,8) ar trebui să aducă „în activitate”, cel mai probabil din economia informală, aproximativ 700.000 de persoane, până în 2030 (în șase ani);
- convergența spre ținta asumată de România pentru 2030, prin Pilon (74,7%), ar trebui să aducă în total 600.000 de locuri de muncă în activitate (câte 100.000 pe an);
- convergența spre ținta UE (78%), ar trebui să aducă în rândul persoanelor ocupate aproximativ **un milion de persoane în plus**, respectiv peste 160.000 de persoane anual.

Or, o primă măsură privind realismul țintei pentru următorii șase ani este evaluarea performanțelor pe ultimii 6 ani.

Potrivit datelor Ministerului Muncii, prezentate în Caseta 2.1, în ultimii 6 ani (2019-2024), numărul mediu de salariați s-a majorat de la 5,56 milioane la 5,74 milioane (180.000 de salariați, 30.000 pe an, creșterea fiind aproape nulă în 2024 (cu perspective negative pentru 2025) și ținută pozitiv doar de creșterea posturilor ocupate în sectorul public.

Mai mult decât atât, deși creșterea economică medie în ultimii 6 ani aproape coincide cu prognoza de creștere economică pentru următorii 6 ani (Tabelul 2.3), există diferențele majore între cele 2 perioade.

Prognoză creștere economică (2025 – 2030, Comisia Europeană),%						
2025	2026	2027	2028	2029	2030	Medie
2,5	2,5	2,4	2,2	2,1	2	2,28%



Creștere economică în ultimii 6 ani (2019 – 2024, CNSP), %						
2019	2020	2021	2022	2023	2024	Medie
4,1	-3,7	5,8	4,1	2,4	0,8	2,25%

Tabel 2.3: Creșterea economică anuală și medie, prognoză pentru (2025-2030, evoluție (2019-2024). **Sursa datelor:** Planul Bugetar Structural, CNSP, INS, calcule proprii

Cele două diferențe majore provin din:

- prin prisma deficitului bugetar, în ultimii 6 ani, a fost o politică expansionistă (deficitul bugetar s-a majorat an de an, de la 4,6% la 9,3%), iar următorii 6 ani sunt o perioadă contracționistă (deficitul bugetar ar trebui să se reducă de la 9,3% la 3,4%;
- cheltuielile cu dobânzile (mici), în 2019⁹² au fost de 12,15 miliarde lei (1,2% din PIB), în timp cheltuielile cu dobânzile în 2024 s-au triplat nominal în doar 6 ani și au ajuns la 36,2 miliarde lei (2,1% din PIB), ceea ce va limita partea din deficit, oricum urmărit a fi în scădere, pentru investiții și dezvoltare.

Aceste argumente și evoluții ne îndreptătesc să credem că sub nicio formă creșterea ocupării forței de muncă nu va putea fi alimentată de creșterea numărului de salariați, ci mai degrabă doar dacă nu va mai fi sub-evaluată munca informală, categoric mult mai mare decât cea capturată de statistici.

Anecdotic, arătăm că în 2024, rata de ocupare prezentată pentru anul 2019 de către Eurostat (pe baza datelor de la INS), se cifrează la 65,1% (față de 69,5% în 2024).

Pe de altă parte, privind datele comunicate de INS în aprilie 2020⁹³, pentru anul 2019, conform aceleiași metodologii, rata de ocupare era atunci de 70,9%.

Paradoxal, în 2019, populația ocupată era mai mare decât populația ocupată după 5 ani de creștere economică medie anuală, de 2,25%, respectiv 8,68 milioane persoane atunci față de 7,69 milioane persoane în prezent. **Respectiv aproape un milion de persoane erau „ocupate” suplimentar în 2019, față de 2024**, condițiile în care diferența de atunci până acum la nivelul populației rezidente este sub o treime din această valoare.

⁹² https://mfinante.gov.ro/documents/35673/162114/Anexa2_bgcddecembrie2019.pdf

⁹³ https://insse.ro/cms/sites/default/files/com_presa/com_pdf/somaj_2019r.pdf



Concluziv, privind acest indicator putem extrage concluzia că îmbunătățirea este doar marginală, iar indicatorul va rămâne „critic”, și aproape imposibil de atins, atâta timp cât o parte semnificativă a muncii informale **nu este capturată de statistici, iar persistența numărului de lucrători din economia informală este favorizată și finanțată, opinăm noi, de sumele care ar fi datorate bugetului, dar nu sunt încasate, respectiv, golul de TVA**

Altfel spus, această „situație critică”, poate fi explicată prin:

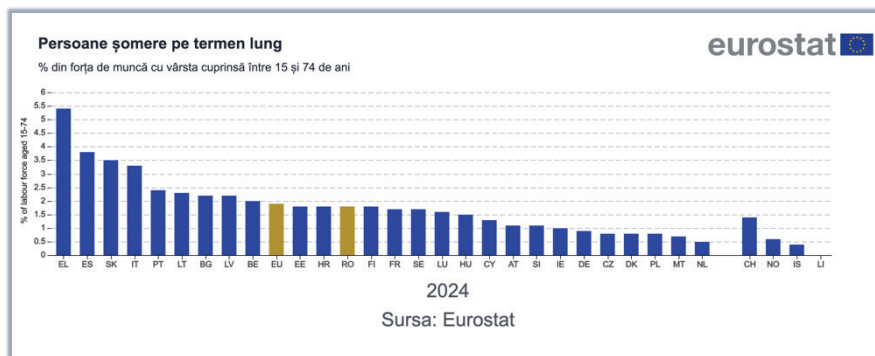
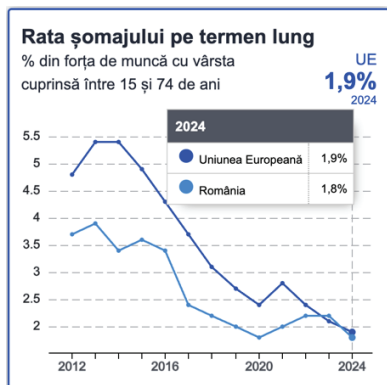
- Dependența economică mascată prin forme alternative de obținere a veniturilor din muncă cu fiscalizare mai prietenoasă (în principal micro-întreprinderi și SRL-uri), respectiv nici în perioade de creștere economică și expansiune bugetară **nu crește semnificativ forța de muncă salariată;**
- Persistența muncii informale, nefiscalizate, de o dimensiune mult mai mare decât capturează statisticile, și o vulnerabilitate pe termen lung;

Situația de fapt și ambele explicații reprezintă motive de îngrijorare puternice în ceea ce privește Principiile 5 și 6 ale Pilonului Social, respectiv *locuri de muncă sigure și adaptabile și salarii corecte*.

II.1.7. Rata șomajului pe termen lung

Rata șomajului pe termen lung a fost stabilă („în medie” la 2,2% în 2023), în contextul unei tendințe de îmbunătățire la nivelul UE, și chiar mai scăzută în 2024 (1,8%), decât media UE (1,9%).

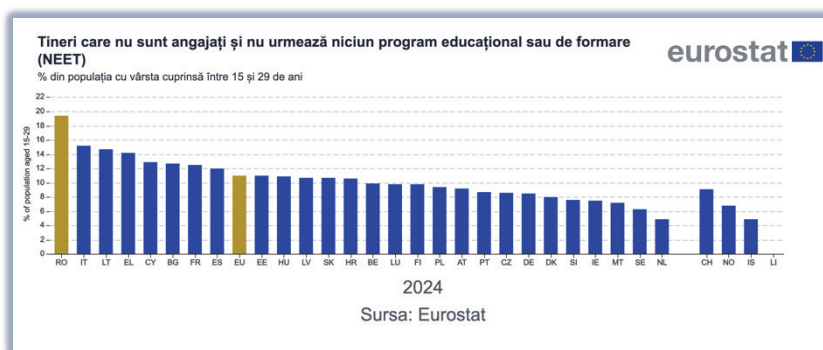
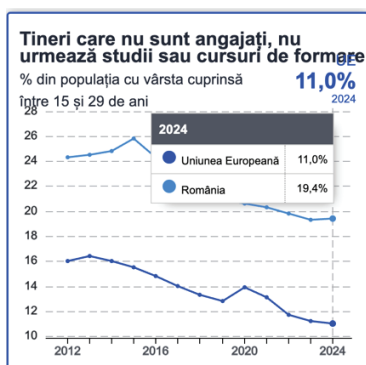
În esență, indicatorul, a fost în permanență în orizontul analizat (2012-2020) sub nivelul mediu din Uniunea Europeană, nu a prezentat și nu pare a prezenta în perioada următoare probleme (indicatorul măsoară persoanele care sunt în căutarea unui loc de muncă de mai mult de 12 luni și nu își găsesc), ceea ce nu este surprinzător în condițiile în care, așa cum arătat, piața muncii din România pare la un moment de vârf (înainte de a se deteriora).



Grafic 2.6: Rata șomajului pe termen lung, 2012 – 2024. Sursa datelor: Eurostat

Aceeași situație o regăsim și în ceea ce privește rata șomajului calculată ca procent din forța de muncă cuprinsă între 15-74 de ani, permanent în ultimii 12 ani sub media UE, în 2024 situată la 5,8% pentru România și 5,9% media UE

Rămâne însă critică și în viziunea noastră (evaluând datele pentru 2024), și în Viziunea „Raportului comun privind piața muncii” (care evaluează datele la nivelul Uniunii la nivelul anului 2023), situația procentului de **tineri care nu au un loc de muncă și nici nu urmează un program de educație sau formare (NEET)** – populația în vârstă de 15-24 de ani ca procent din populația activă, care a scăzut cu doar 0,5 puncte procentuale până la 19,3% în 2023, a crescut la 19,4% în 2024, și este cele mai ridicat din UE.



Grafic 2.6: Tinerii care nu sunt angajați și nu urmează niciun program educațional de formare. Sursa datelor: Eurostat

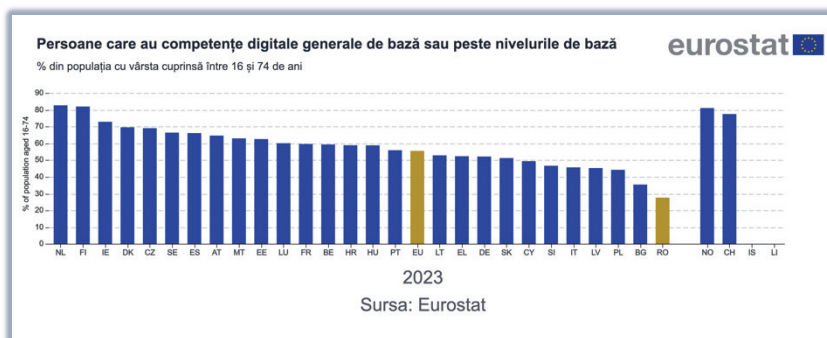
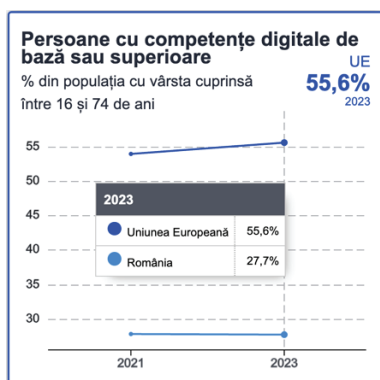


II.1.8. Provocări

Provocările care persistă în domeniul educației și al dezvoltării competențelor pun în pericol convergența socioeconomică durabilă.

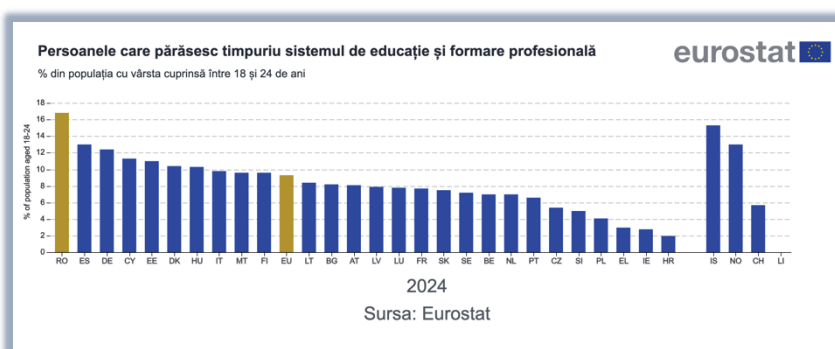
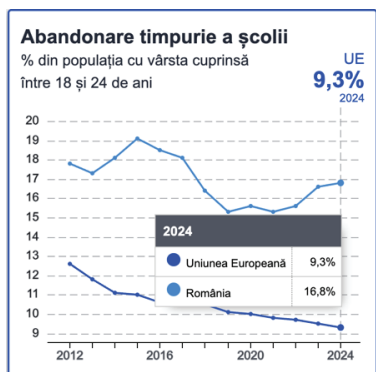
Participarea adulților la învățare este „slabă, dar se îmbunătățește” (19,1% în România, față de 39,5% în UE în 2022). Cu toate acestea, alte domenii ale dezvoltării competențelor prezintă în mod persistent „situații critice”.

Acest lucru este valabil pentru ponderea adulților cu cel puțin competențe digitale de bază (27,7% în 2023 în România, față de 55,6% în UE, cele mai recente date disponibile).



Grafic 2.7: Persoane care au competențe digitale generale de bază peste nivelurile de bază. Sursa datelor: Eurostat

În plus, ponderea **abandonului timpuriu al educației și formării este, de asemenea, una dintre cele mai ridicate** (16,6% față de 9,5% în UE în 2023), înrăutățindu-se și mai mult, contrar unei tendințe de scădere în UE, și se află, prin urmare, într-o „situație critică”.



Grafic 2.8: Persoanele care părăsesc timpuriu sistemul de educație și formare profesională. Sursa datelor: Eurostat

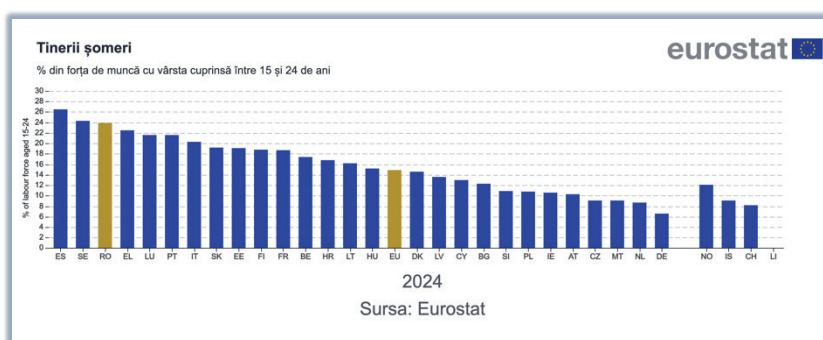
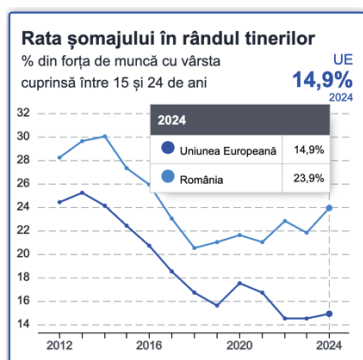


Așa cum se observă din grafic, divergența s-a accentuat și în 2024, România având cea mai mare rată a abandonului timpuriu. Mai mult decât atât, este esențial de observat că revenirea ratei abandonului la un nivel ridicat coincide cu perioada post-pandemică, sugerând vulnerabilități structurale ale sistemului educațional și lipsa unor politici eficiente de recuperare și incluziune după crize.

Aceste tendințe, alături de nivelul scăzut al competențelor de bază din rezultatele PISA 2022, subliniază faptul că există loc pentru consolidarea educației și formării în ceea ce privește calitatea, accesibilitatea și relevanța pe piața muncii.

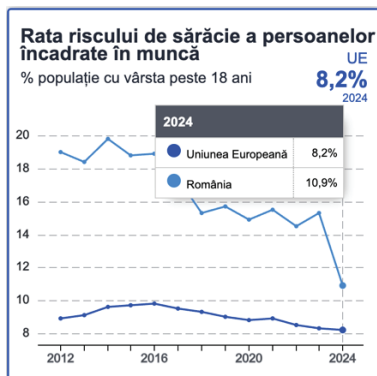
O situație critică se constată și în ceea ce privește ponderea copiilor sub 3 ani care beneficiază de îngrijire informală, care rămâne foarte scăzută (12,3% față de 37,5% în UE).

Or, toate „provocările” de mai sus, ca sumă de semnale critice se regăsesc într-un alt indicator social extrem de important, care în 2024 și-a mărit decalajul față de media Uniunii Europene, fiind deja „critic”: șomajul în rândul tinerilor, care se clasează în România pe poziția trei în Uniunea Europeană, cu un nivel de 23,9% (față de 14,9% media UE).



Grafic 2.9: Rata șomajului în rândul tinerilor, România, media UE și statele UE-27. **Sursa datelor:** Eurostat

Nu în ultimul rând, indicatorii de mai sus trebuie priviți și față de progresul „excepțional” înregistrat în 2024 al ratei riscului de sărăcie pentru persoanele încadrate în muncă.



Grafic 2.10: Rata riscului de sărăcie a persoanelor încadrate în muncă, România, media UE și statele UE-27. *Sursa datelor:* Eurostat

Indicatorul arată ponderea persoanelor care lucrează și au un venit disponibil echivalent sub pragul de risc de sărăcie, care este stabilit la 60% din venitul disponibil echivalent median național (după transferurile sociale). Or, scăderea cu 4,4 puncte procentuale din 2024, până la 10,9% a ratei, poate fi pusă doar pe seama factorilor excepționali pe care i-am enumerat anterior, în special:

- Majorarea administrativă a salariului minim brut, în condițiile în care foarte mulți salariați sunt cu venituri mici și încadrați în jurul valorii salariului minim brut;
- Creșterea semnificativă a cheltuielilor de personal în sectorul public, cheltuielile de personal majorându-se în sectorul public, doar în 2024, **cu 24%**, dublu față de majorarea din 2023 (care la rândul ei a fost consistentă: +12,8%).

Faptul că asemenea cheltuieli sunt nesustenabile pe termen lung, pare a fi demonstrat și de evoluția indicatorului social „rata agregare de înlocuire pentru pensii”, care atât în 2023 cât și în 2024, a evoluat divergent și s-a îndepărtat de media Uniunii Europene.

Indicatorul este definit ca raportul dintre pensiile brute individuale mediane pentru categoria de vârstă 65-74 de ani și câștigurile brute individuale mediane pentru categoria de vârstă 50-59 de ani, excluzând alte prestații. Or, valoarea ratei de înlocuire pentru România a scăzut de la 0,52% în 2022, la 0,46% în 2024, **divergent față de evoluția mediei UE în același interval** (creștere de la 0,58 la 0,61% în 2024).

În continuare sunt necesare câteva posibile explicații privind evoluția „spectaculoasă” a declinului sărăciei în muncă (măsurată prin rata riscului de sărăcie a persoanelor încadrate în muncă) de la 15,3% în 2023 la 10,9% în România în 2024 (media UE-27 8,2%) și a îmbunătățirii indicatorului chintilă de venit, de la 5,83 în 2023 (semnificativ mai rău decât media UE-27 de 4,72) la 4,62 în România în 2024, mai bun decât media UE-27 în 2024 (4,66).



Primul indicator măsoară ponderea persoanelor care sunt angajate și au un venit disponibil echivalent sub 60% din venitul disponibil median echivalent național (după transferurile sociale). Simplu spus, persoanele care câștigă sub 60% din acest venit median, sunt afectate de „sărăcie în muncă”, celelalte nu.

Indicatorul ne spune că numărul persoanelor „sărace în muncă” a scăzut de la 1,5 salariați la 1 salariat, o scădere de 4,4 puncte procentuale fiind fără precedent în datele studiate de noi (cea mai mare scădere a fost de 3,6 puncte procentuale, cumulat în 2017 și 2018, când indicatorul a coborât în doi ani până la nivelul înregistrat și în 2023, de 15,3%).

Explicația constă în principal în:

- Majorările salariului minim brut (SMB), până la 3.700 de lei în 2024.
- În mod evident, SMB este mai mic decât 60% din mediana veniturilor, pentru că în caz contrar, nu ar exista sărăcie în muncă, deloc: toți salariații din economie ar câștiga mai mult decât 60% din mediană.
- Simplu spus:
 - venitul median se referă la nivelul de câștig care împarte salariații în două părți egale: jumătate care câștigă mai puțin decât mediana și cealaltă jumătate, mai mult decât mediana;
 - venitul median echivalent național este chiar puțin mai jos decât venitul salarial median, întrucât sunt avuți în vedere o serie de indicatori de ajustare
- De altfel, potrivit estimărilor autorilor studiului BNS, publicat în August 2024 – *Transpunerea în România a Directivei 2041/2022 privind salariile minime*, la nivelul lunii iunie 2024, mediana veniturilor brute (venitul salarial brut al „salariatului din mijlocul salariaților din economie”, salariații din economie fiind ordonați crescător în funcție de salariu, mediana era semnificativ mai scăzută decât salariul mediu brut, dar 60% din mediana veniturilor era puțin sub nivelul salariul minim brut în plată.
- Astfel, putem considera că trecerea peste nivelul de 60% din mediana venitului disponibil echivalent național, se datorează majorării salariului minim brut, respectiv ponderea din angajații cu salariul minim brut pe economie, care, pe lângă acest salariu cumulează și diverse sporuri/bonusuri lunare, repetitive (nu toți).
- Plastic spus, scăderea „sărăciei în muncă” constată în 2024 este determinată în special de angajații cu salariul minim brut (majorat) care câștigă și sporuri, și nu sugerează în esență o creștere a echității salariale în condițiile în unei persistente **inechități salariale** (nivelurile de salarii nu sunt distribuite uniform, pe tranșe aproximativ egale, de la cele mai mici la cele mai mari, ci pot fi descrise mai degrabă ca o piramidă cu baza foarte mare reprezentată de salarii foarte mici).



- Faptul că mediana veniturilor în România reprezintă mai degrabă un nivel fără relevanță economică majoră, este demonstrat și de transpunerea Directivei privind salariile minime adecvate, unde calculele organizațiilor sindicale au convins factorii de decizie, argumentat, că alinierea graduală până la nivelul de 60% din mediana veniturilor ar fi însemnat de fapt, în condițiile României și a inechității distribuției salariale, aproape nicio majorare, **mediana veniturilor neavând mare relevanță în România.**

În privința celui de-al doilea indicator, respectiv îmbunătățirea indicatorului chintilă de venit, de la 5,83 în 2023 (semnificativ mai rău decât media UE-27 de 4,72) la 4,62 în România în 2024, mai bun decât media UE-27 în 2024 (4,66), explicațiile sunt în continuarea celor de mai sus.

În esență, indicatorul arată că raportul dintre suma veniturilor celor mai bine plătiți 20% dintre cei mai bogați români, în termeni de venituri anuale, raportată la suma veniturilor celor mai 20% dintre români, săraci în venituri, s-a îmbunătățit consistent.

Așa cum am arătat mai sus, au crescut veniturile celor mai săraci români (prin creșterea salariului minim brut pe economie). Însă, potrivit datelor prezentate în cercetarea din August 2024, suscitată, în iunie 2024 (înainte de majorarea SMB de la 3.300 de lei la 3.700 de lei), un număr de număr de 718.477 salariați (13% raportat la numărul de salariați de 5,48 milioane, cu normă întreagă) erau plătiți fix cu SMB.

În mod evident, procentul de 13% nu explică în totalitate ci doar parțial faptul că raportul s-a redus semnificativ între cea mai mare masă salarială (20% din titularii cu cele mai mari venituri) și cea mai mică masă salarială (20% din titularii celor mai mici venituri).

Prin urmare, explicația îmbunătățirii (opinăm noi fără posibilitate de a continua astfel, în condițiile economice actuale), trebuie extinsă și pentru identificarea altor cauze pentru „creșterea echității veniturilor”, la un nivel chiar mai bun față de media UE-27.

Posibilele motive suplimentare ar putea fi reprezentate de următorii trei factori:

- Creșterea semnificativă a veniturilor de natură salarială în administrația publică locală, prin componenta sporurilor, inclusiv la nivelul celor mai mici, care ar intra în „S20”;

Reamintim că în raportul BNS prezentat public în Decembrie 2024 – „Salarizarea în sectorul public din România – Reforme pe fondul marilor așteptări” autorii au arătat că: „distorsiunile din salarizarea administrației locale, în principal modul în care sunt aplicate sporurile, conduc la inechități în raport cu salarizarea în sectorul public, în condițiile în care, autoritățile publice locale reprezintă al doilea mare angajator din sectorul public, după educație.”.



Am arătat în acel raport (Tabel 3, p.10) că autoritățile executive locale – buget local, angajează aproape 282.000 de persoane (aproximativ 21,6% din totalul salariaților plătiți din fonduri publice) și autorii au citat în raport concluziile cercetărilor Băncii Mondiale, potrivit cărora:

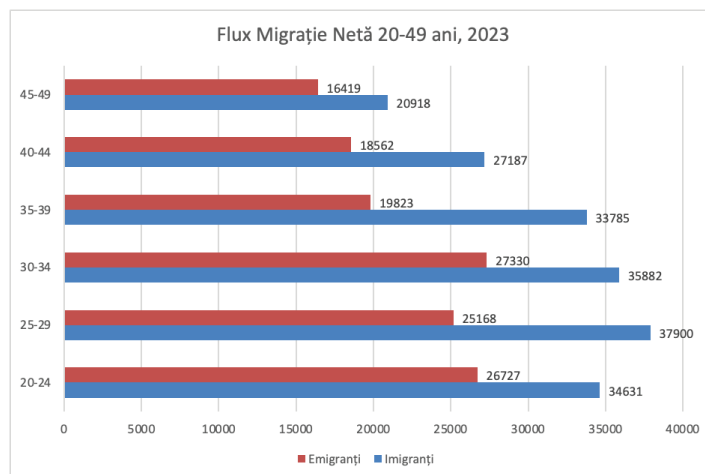
- „descentralizarea parțială a sistemului de salarizare la nivel local a dus la practici nesustenabile de stabilire a salariilor, în special la nivelul administrației publice locale (comune, spre exemplu)” și
- „salariile din administrația publică locală au crescut mai rapid decât în administrația publică centrală, devenind o sursă principală de inechități salariale la nivel administrativ, salariile din unele comune depășind cu peste 40% salariile de bază aferente pozițiilor similare din unele ministere analizate în studiul Băncii Mondiale”

Or, întrucât în condițiile în care astfel de sporuri și practici „nesustenabile” au avut ca efect și majorarea veniturilor celor din chintila inferioară, este de presupus că și această componentă, în esență inechitabilă, a avut o contribuție la îmbunătățirea raportului S80/S20, prin prisma angajaților din autoritățile locale, cu venituri mici, dar în creștere în urma sporurilor (inechitabile)

- Un alt motiv ar putea fi reprezentat de limitarea majorării celor mai mari venituri salariale din România, în condițiile fiscalității excesive a muncii în România, în principal prin prisma contribuțiilor sociale obligatorii. De la un anumit nivel încolo, mai puțin salariile mari din sectorul public, veniturile mari ar putea să fie „democratizate”: o parte fiscalizată ca muncă, o parte prin „incorporare”, ca servicii.
- Un ultim motiv ar putea fi imigrația netă. Desigur, nu avem datele disponibile pentru 2024, dar în ceea ce privește anul 2023, există date comunicate de INS.

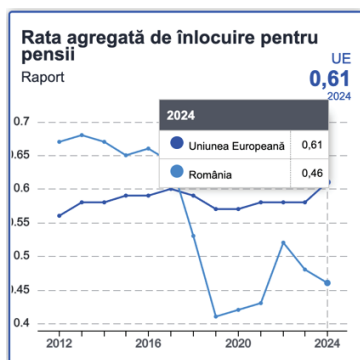
Influența imigrației nete s-ar putea manifesta prin faptul că o parte din persoanele cu venituri mari au emigrat din România (subliniem că în România, paradoxal, chintila „20% dintre persoanele cu cele mai mari venituri” se suprapune cu toți salariații care câștigă peste nivelul salariului mediu brut), iar în schimb, imigranții (susceptibili de a obține venituri mai mici), înlocuiesc salarii cu venituri mari, pierduți.

În acest sens, pe baza datelor INS, prezentăm următorul grafic privind imigrația netă, pe categoriile de vârstă 20-49 de ani, cu vârfuri pe segmentul de la 30 de ani în sus (susceptibili de a încasa venituri mai mari).



În realitate, înclinăm să credem că indicatorul S80/S20, care pentru 2024 arată o îmbunătățire excepțională chiar fiind mai bun decât valoarea medie din UE-27, sugerează, din punct de vedere statistic, o mai bună echitate a masei salariale, dar studiind cauzele analitic, această echitate statistică îmbunătățită ar putea fi alimentată de dezechilibrele structurale pe care le-am menționat.

În continuare mai analizăm un ultim indicator cheie și anume Rata agregată de înlocuire pentru pensii.



Grafic 2.11: Rata agregată de înlocuire pentru pensii, România, media UE și statele UE-27. Sursa datelor: Eurostat

În lumina constatărilor din prima etapă a analizei de mai sus, și în special a celor 10 indicatori calificați drept „critici” sau „în supraveghere”, România apare așadar identificată ca fiind confruntată cu riscuri potențiale la adresa convergenței sociale, **ascendente**, chiar dacă unii indicatori s-au îmbunătățit „excepțional” în urma unor politici economice „excepționale” și generatoare de dezechilibre majore, pe termen lung.



II.2. Tabloul de bord al progresului statelor membre ale Uniunii Europene spre atingerea țintelor Pilonului (2021-2024)

Fără a ne propune să analizăm fiecare motiv de progres/regres în privința atingerii țăintelor Pilonului (Consiliul Uniunii Europene publică anual un astfel de instrument, cel mai recent în Martie 2025, însă cu date doar până la anul 2023), în continuare vom privi centralizat indicatorii pentru a evalua România, în context european.

Această centralizare, care oferă semnale privind indicatorii cheie **critici** sau **în supraveghere**, are meritul că este realizată cu date actuale (final de Aprilie 2025, pentru anul 2024), fiind cea mai actuală, la nivel de date, la momentul prezentării acestui studiu.

În plus, oferă o referință pentru decidenții de politici economice și sociale (sau cei care sunt afectați de politicile economice și sociale) pentru a evalua, performanțele fiecărui stat (sau lipsa lor) și identificarea, ca o direcție viitoare de cercetare a ceea ce a funcționat (sau nu), în fiecare stat din UE-27 în parte, așa cum am analizat anterior în prezenta cercetare, pentru România.

Centralizarea și calculele făcute de autori permit comparația nu doar cu progresul înregistrat față de media Uniunii Europene, dar și cu cele mai performante grupuri de state, separat. Pentru a face mai ușoară înțelegerea indicatorilor, am inclus ca note de subsol și definiția lor. Cu alte cuvinte, ne permite să analizăm progresul față de statele UE care se află în aceeași grupă de „performanță”.

În esență, tabloul de bord social asociat Pilonului European al Drepturilor Sociale este utilizat pentru monitorizarea progresului statelor membre UE în implementarea politicilor sociale și a drepturilor fundamentale ale cetățenilor. Acesta include un set clar de indicatori grupați în jurul celor trei domenii-cheie ale Pilonului European:

1. Egalitatea de șanse

- Rata abandonului școlar timpuriu⁹⁴
- Abilități digitale de bază⁹⁵

⁹⁴ este exprimat ca procent din persoanele cu vârste cuprinse între 18 și 24 de ani cu astfel de criterii din totalul populației cu vârsta cuprinsă între 18 și 24 de ani.

⁹⁵ indicator compozit care acoperă 5 domenii (abilități de informare și alfabetizare a datelor, abilități de comunicare și colaborare, abilități de creare de conținut digital, abilități de siguranță abilități de rezolvare a problemelor).



- Tineri fără loc de muncă, educație sau formare (rata NEET)⁹⁶
- Egalitatea de gen în piața muncii (decalaj de gen la angajare)⁹⁷
- Distribuția veniturilor (raportul chintilă de venit)⁹⁸

2. Condiții de muncă echitabile

- Rata ocupării forței de muncă⁹⁹
- Rata șomajului¹⁰⁰
- Rata șomajului pe termen lung¹⁰¹
- Venitul disponibil real brut al gospodăriilor¹⁰²

3. Protecția și incluziunea socială

Se presupune că indivizii care au desfășurat anumite activități au abilitățile corespunzătoare. Prin urmare, indicatorii pot fi considerați ca proxy al competențelor digitale ale indivizilor. În funcție de varietatea activităților efectuate, se calculează 2 niveluri de competențe pentru fiecare dintre cele 5 domenii („de bază” și „peste de bază”).

⁹⁶ procentul populației dintr-o anumită grupă de vârstă și sex care nu este angajată și nu este implicată în educație sau formare continuă. Numărătorul indicatorului se referă la persoanele care îndeplinesc aceste 2 condiții: nu sunt angajați, adică șomeri sau inactivi conform definiției Organizației Internaționale a Muncii, nu au primit nicio educație sau formare formală sau non-formală în cele patru săptămâni premergătoare sondajului.

Numitorul este populația totală din aceeași grupă de vârstă și sex (excluzând respondenții care nu au răspuns la întrebarea privind participarea la educația și formarea obișnuită (formală).

⁹⁷ definit ca diferența dintre ratele de ocupare a bărbaților și femeilor în vârstă de 20-64 de ani. Rata de ocupare se calculează prin împărțirea numărului de persoane cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani ocupate la populația totală din aceeași grupă de vârstă. Se exprimă în puncte procentuale. Termenul puncte procentuale este folosit atunci când se compară două procente diferite

⁹⁸ Raportul dintre venitul total primit de cei 20% din populația cu cel mai mare venit (chintila superioară) și cel primit de cei 20% din populația cu cel mai mic venit (chintila cea mai mică). Venitul trebuie înțeles ca venit disponibil echivalent

⁹⁹ Rata de ocupare a populației totale se calculează prin împărțirea numărului de persoane cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani ocupate la populația totală din aceeași grupă de vârstă. Rata de ocupare a bărbaților se calculează prin împărțirea numărului de bărbați cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani ocupați la totalul populației masculine din aceeași grupă de vârstă. Rata de ocupare a femeilor se calculează prin împărțirea numărului de femei cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani ocupate la totalul populației feminine din aceeași grupă de vârstă.

¹⁰⁰ Rata șomajului reprezintă șomeri ca procent din forța de muncă. Forța de muncă reprezintă numărul total de persoane angajate și șomeri. Șomerii cuprind persoanele cu vârsta cuprinsă între 15 și 74 de ani care au fost: fără muncă în timpul săptămânii de referință, disponibil în prezent pentru muncă, adică erau disponibili pentru angajare plătită sau pentru o activitate independentă înainte de sfârșitul celor două săptămâni care urmează săptămânii de referință și în căutarea activă de muncă, adică făcuseră măsuri specifice în perioada de 4 săptămâni care se încheie cu săptămâna de referință pentru a căuta un loc de muncă plătit sau independent sau care și-a găsit un loc de muncă pentru a începe mai târziu, adică într-o perioadă de cel mult 3 luni.

¹⁰¹ Rata șomajului de lungă durată exprimă numărul șomerilor de lungă durată cu vârsta cuprinsă între 15-74 de ani ca procent din populația activă de aceeași vârstă. Șomeri de lungă durată (12 luni și mai mult) cuprind persoanele în vârstă de cel puțin 15 ani, care nu locuiesc în gospodării colective, care vor rămâne fără muncă în următoarele două săptămâni, care ar fi disponibile pentru a începe munca în următoarele două săptămâni și care caută de lucru (au căutat activ un loc de muncă la un moment dat în ultimele patru săptămâni sau nu și-au găsit deja un loc de muncă mai târziu). Populația totală activă (forța de muncă) este numărul total al populației ocupate și șomeri. Durata șomajului este definită ca durata căutării unui loc de muncă sau ca perioada de timp de la ocuparea ultimului loc de muncă (dacă această perioadă este mai scurtă decât durata căutării unui loc de muncă).

¹⁰² Venitul disponibil brut real al gospodăriilor pe cap de locuitor (indice = 2008) este calculat ca venitul disponibil brut neajustat al gospodăriilor și al instituțiilor non-profit care deservesc gospodăriile (ISBLM) împărțit la deflatorul prețurilor (indicele prețurilor) al cheltuielilor de consum final al gospodăriilor și la populația rezidentă totală. Apoi, indicatorul este indexat cu anul de bază 2008.



- Rata sărăciei și a excluziunii sociale¹⁰³
- Copii (cu vârsta sub 18 ani) expuși riscului de sărăcie sau excluziune socială¹⁰⁴
- Impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei¹⁰⁵
- Diferența de angajare a persoanelor cu dizabilități¹⁰⁶
- Povara costului locuințelor¹⁰⁷
- Copii cu vârsta mai mică de 3 ani în îngrijirea formală a copiilor¹⁰⁸
- Nevoie nesatisfăcută auto-raportată de îngrijire medicală¹⁰⁹

În continuare, vom analiza comparativ situația indicatorilor pentru toate statele membre UE, pentru 2021, 2023 și 2024.

Vom analiza pe rând fiecare set de indicatori specifici.

¹⁰³ Acest indicator corespunde sumei persoanelor care sunt: expuse riscului de sărăcie sau grav defavorizate din punct de vedere material sau social sau care trăiesc în gospodării cu intensitate foarte scăzută a muncii. Persoanele sunt numărate o singură dată chiar dacă sunt prezente în mai mulți subindicatori.

Sunt expuse riscului de sărăcie persoanele cu un venit disponibil echivalent sub pragul de risc de sărăcie, care este stabilit la 60 % din venitul disponibil echivalent median (după transferurile sociale). Persoanele defavorizate din punct de vedere material sau social au condiții de trai sever constrânse de lipsa resurselor, suferă de cel puțin 7 din 13 privații.

¹⁰⁴ Acest indicator corespunde copiilor (0-17 ani) care sunt: expuși riscului de sărăcie sau grav defavorizați din punct de vedere material sau social sau care trăiesc în gospodării cu intensitate foarte scăzută a muncii. Persoanele sunt numărate o singură dată chiar dacă sunt prezente în mai mulți subindicatori.

Sunt expuse riscului de sărăcie persoanele cu un venit disponibil echivalent sub pragul de risc de sărăcie, care este stabilit la 60 % din venitul disponibil echivalent median (după transferurile sociale). Persoanele defavorizate din punct de vedere material sau social au condiții de trai sever constrânse de lipsa resurselor, suferă de cel puțin 7 din 13 privații.

¹⁰⁵ Acest indicator arată reducerea procentuală a ratei riscului de sărăcie, datorată transferurilor sociale (calculat comparând ratele de risc de sărăcie înainte de transferurile sociale cu cele de după transferuri; pensiile nu sunt considerate transferuri sociale în aceste calcule). Indicatorul se bazează pe EU-SILC (statistici privind veniturile, incluziunea socială și condițiile de viață).

¹⁰⁶ Acest indicator este definit ca diferența dintre ratele de ocupare a persoanelor fără și a celor cu o anumită sau severă limitare în activitățile lor zilnice, cu vârsta cuprinsă între 20-64 de ani. Rata de ocupare se calculează prin împărțirea numărului de persoane cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani ocupate la populația totală din aceeași grupă de vârstă. Indicatorul se bazează pe EU-SILC (statistici privind veniturile, incluziunea socială și condițiile de viață).

¹⁰⁷ Acest indicator corespunde procentului populației care locuiește într-o gospodărie în care costurile totale ale locuinței (net de alocațiile pentru locuință) reprezintă mai mult de 40% din venitul total disponibil al gospodăriei (net de alocațiile pentru locuință).

¹⁰⁸ Acest indicator arată procentul de copii (sub 3 ani) îngrijiți prin alte aranjamente formale decât de familie. Indicatorul se bazează pe EU-SILC (statistici privind veniturile, incluziunea socială și condițiile de viață).

¹⁰⁹ Nevoile nesatisfăcute auto-raportate de îngrijire medicală se referă la propria evaluare a unei persoane cu privire la necesitatea examinării sau a tratamentului pentru un anumit tip de îngrijire a sănătății, dar nu l-a primit sau nu a solicitat-o din următoarele trei motive: „Motive financiare”, „Lista de așteptare” și „Prea departe pentru a călători”. Îngrijirea medicală se referă la serviciile individuale de asistență medicală (examinare sau tratament medical, cu excepția îngrijirii stomatologice) furnizate de sau sub supravegherea directă a medicilor sau profesiorilor echivalente în conformitate cu sistemele naționale de asistență medicală. Datele sunt colectate din sondajul Statistica europeană a veniturilor și condițiilor de viață și se referă la astfel de nevoi din ultimele 12 luni. Datele sunt exprimate ca procente în cadrul populației cu vârsta de 16 ani și peste care trăiește în gospodării private



II.2.1. Indicatori care cuantifică egalitatea de șanse

Sursa datelor este EUROSTAT, calculele și prelucrările sunt proprii. Pentru indicatorul „Persoane cu abilități digitale de bază sau peste”, Eurostat nu a actualizat datele pentru anul 2024, dar este unul dintre indicatorii în care nu este de așteptat să fi apărut modificări semnificative față de anul 2023.

	Egalitate de șanse														
	Rata abandonului școlar timpuriu			Persoane cu abilități digitale de bază sau peste		Tineri fără loc de muncă, educație sau formare (NEET)			Decalaj de gen la angajare			Raport chintilă de venit			
	2021	2023	2024	2021	2023	2021	2023	2024	2021	2023	2024	2021	2023	2024	
Belgia	6.7	6.2	7.0	54.2	59.4	10.1	9.6	9.9	7.7	7.6	8.0	3.4	3.4	3.5	
Bulgaria	12.0	9.3	8.2	31.2	35.5	17.4	13.8	12.7	8.4	7.3	7.2	7.5	6.6	7.0	
Cehia	6.4	6.4	5.4	59.7	69.1	10.9	10.1	8.6	15.4	13.9	12.6	3.4	3.4	3.3	
Danemarca	9.8	10.4	10.4	68.7	69.6	8.4	8.6	8.0	6.9	5.6	6.5	3.9	4.2	4.2	
Germania	12.5	12.8	12.4	48.9	52.2	9.5	8.8	8.5	7.4	7.7	7.3	5.0	4.4	4.5	
Estonia	9.8	9.7	11.0	56.4	62.6	11.2	9.6	11.0	3.7	2.4	1.7	5.0	5.4	5.0	
Irlanda	3.3	4.0	2.8	70.5	72.9	9.7	8.5	7.5	10.1	9.9	9.3	3.8	3.9	3.7	
Grecia	3.2	3.7	3.0	52.5	52.4	17.2	15.9	14.2	19.8	19.8	18.8	5.8	5.3	5.3	
Spania	13.3	13.7	13.0	64.2	66.2	14.2	12.3	12.0	10.8	10.3	9.8	6.2	5.5	5.4	
Franța	7.8	7.6	7.7	62.0	59.7	12.8	12.3	12.5	6.2	5.5	5.9	4.4	4.6	4.7	
Croația	2.4	2.0	2.0	63.4	59.0	14.9	11.8	10.6	10.4	7.7	5.9	4.8	4.9	5.0	
Italia	12.7	10.5	9.8	45.6	45.8	23.1	16.1	15.2	19.2	19.5	19.4	5.9	5.3	5.5	
Cipru	9.8	10.4	11.3	50.2	49.5	15.0	13.9	12.9	11.5	9.0	10.0	4.2	4.3	4.4	
Letonia	7.3	7.7	7.9	50.8	45.3	12.1	10.0	10.7	4.8	3.1	3.3	6.6	6.2	6.3	
Lituania	5.3	6.4	8.4	48.8	52.9	12.7	13.5	14.7	1.4	1.5	1.4	6.1	6.3	6.5	
Luxemburg	9.3	6.8	7.8	63.8	60.1	8.8	8.5	9.8	7.4	6.8	5.5	4.6	4.8	4.7	
Ungaria	12.0	11.6	10.3	49.1	58.9	11.7	10.9	10.9	10.6	9.1	7.9	4.2	4.5	4.3	
Malta	10.9	10.2	9.6	61.2	63.0	10.5	7.6	7.2	17.6	14.1	13.4	5.0	5.3	4.9	
Olanda	5.1	6.2	7.0	78.9	82.7	3.9	4.7	4.9	8.2	7.8	7.6	3.9	3.9	3.7	
Austria	8.0	8.6	8.1	63.3	64.7	9.4	9.4	9.2	8.6	7.8	6.9	4.0	4.3	4.3	
Polonia	5.8	3.7	4.1	42.9	44.3	13.2	9.1	9.4	13.9	11.8	11.6	4.0	4.1	3.9	
Portugalia	6.4	8.1	6.6	55.3	56.0	9.7	8.9	8.7	5.7	5.5	5.7	5.7	5.6	5.2	
România	15.3	16.6	16.8	27.8	27.7	20.3	19.3	19.4	20.1	19.1	18.1	7.1	5.8	4.6	
Slovenia	3.1	5.4	5.0	49.7	46.7	7.3	7.8	7.6	6.7	6.1	6.0	3.2	3.3	3.4	
Slovacia	7.8	6.4	7.5	55.2	51.3	14.2	11.2	10.7	8.5	7.7	8.9	3.2	3.6	3.3	
Finlanda	8.2	9.6	9.6	79.2	82.0	9.2	9.2	9.8	2.0	0.2	0.7	3.6	3.8	3.7	
Suedia	8.4	7.4	7.2	66.6	66.4	6.1	5.7	6.3	5.4	4.7	4.0	4.0	4.7	4.3	
min	2.4	2.0	2.0	27.8	27.7	3.9	4.7	4.9	1.4	0.2	0.7	3.2	3.3	3.3	
max	15.3	16.6	16.8	79.2	82.7	23.1	19.3	19.4	20.1	19.8	19.4	7.5	6.6	7.0	
cuartila 1	6.1	6.3	6.8	49.4	50.4	9.5	8.7	8.6	6.5	5.6	5.8	3.9	4.0	3.8	
cuartila 2	8.0	7.7	7.9	55.3	59.0	11.2	9.6	9.9	8.4	7.7	7.3	4.4	4.6	4.5	
cuartila 3	10.4	10.3	10.1	63.6	65.4	14.2	12.3	12.3	11.2	10.1	9.9	5.7	5.3	5.1	

Tabel 2.4: Progresul indicatorilor care cuantifică egalitatea de șanse, 2021, 2023, 2024. Sursa datelor: Eurostat

Analizând valorile și încadrarea în quartile pentru indicatorii care cuantifică **Egalitatea de șanse**, constatăm că România se încadrează în quartila cea mai nefavorabilă (culoarea roșie) pentru toți cei cinci indicatori relevanți, atât în 2021 cât și în 2023, situație unică în panelul analizat. În majoritatea cazurilor, valorile indicatorilor ne situează chiar pe ultimul loc – pentru anul 2023.

Situația s-a îmbunătățit marginal în 2024, doar printr-un singur indicator și anume chintila (chintilă) de venit, pentru motivele pe care le-am arătat anterior și pe care le-am definit ca fiind



„excepționale”, respectiv majorarea semnificativă a pensiilor și majorări ale salariului minim brut, în 3 etape, pe parcursul a mai puțin de 12 luni (septembrie 2023 – iulie 2024). Valoarea chintilă, de „4,6” în 2024, reflectă faptul că suma totală a celor mai bogați 20% din persoanele care obțin venituri este de 4,6 ori mai mare decât toate veniturile obținute de cei 20% care realizează cele mai mici venituri.

Chiar și așa, pentru patru dintre cei cinci indicatori, România se află în cea mai slab performantă grupă, pentru unii înregistrând chiar regres în cadrul celei mai slab performante grupe, fie din 2021 până în 2024, fie din 2023 în 2024. Spre exemplu abandonul școlar timpuriu, este constant la nivel maxim (16,8%), respectiv una din șase persoane abandonează sistemul educațional abrupt. Rata este la cel mai ridicat nivel din UE-27.

Acest lucru reflectă dificultăți semnificative în menținerea elevilor în sistemul educațional, reprezintă o situație critică și un avertisment major privind piața muncii, pe viitor, dar și sustenabilitatea sistemului de pensii. Indicatorul tineri fără loc de muncă, educație sau formare (rata NEET), care ne plasează în grupa celor mai slab performante economii, a înregistrat chiar un regres în 2024, a ajuns la 19,4%, ceea ce reflectă faptul că unul din cinci tineri nu este implicat **nici** în sistemul educațional, **nici** în formare profesională **și nici** în piața muncii.



II.2.2. Indicatori care cuantifică condițiile de muncă echitabile

	Condiții de muncă echitabile											
	Rata de angajare			Rata șomajului			Rata șomajului pe termen lung			Venit disponibil real brut al gospodăriei		
	2021	2023	2024	2021	2023	2024	2021	2023	2024	2021	2023	2024
Belgia	70.6	72.1	72.3	6.3	5.5	5.7	2.6	2.2	2.0	106.6	106.1	106.1
Bulgaria	73.3	76.2	76.8	5.2	4.3	4.2	2.6	2.3	2.2	149.7	155.3	155.3
Cehia	80.0	81.7	82.3	2.8	2.6	2.6	0.8	0.8	0.8	127.8	121.7	121.7
Danemarca	79.0	79.8	80.2	5.1	5.1	6.2	1.0	0.5	0.8	119.7	122.6	123.3
Germania	79.4	81.1	81.3	3.7	3.1	3.4	1.2	1.0	0.9	112.3	112.9	114.2
Estonia	79.3	82.1	81.8	6.2	6.4	7.6	1.6	1.3	1.8	135.1	126.0	126.0
Irlanda	74.9	79.1	79.8	6.2	4.3	4.3	1.8	1.1	1.0	112.2	111.8	111.8
Grecia	62.6	67.4	69.3	14.7	11.1	10.1	9.2	6.2	5.4	78.0	81.6	81.6
Spania	67.5	70.5	71.4	14.9	12.2	11.4	6.2	4.3	3.8	99.5	101.1	101.1
Franta	73.2	74.4	75.1	7.9	7.3	7.4	2.3	1.8	1.7	110.0	110.7	110.7
Croația	68.6	70.8	73.6	7.5	6.1	5.0	2.7	2.1	1.8	121.4	131.5	131.5
Italia	62.7	66.3	67.1	9.5	7.7	6.5	5.4	4.2	3.3	94.1	94.2	95.3
Cipru	76.3	79.5	79.8	7.2	5.8	4.9	2.5	1.8	1.3	109.5	114.6	114.6
Letonia	75.3	77.5	77.4	7.6	6.5	6.9	2.3	1.8	2.2	126.5	126.1	126.1
Lituania	77.4	78.5	79.2	7.1	6.9	7.1	2.6	2.3	2.3	146.6	140.6	140.6
Luxemburg	74.1	74.8	74.2	5.3	5.2	6.4	1.8	1.7	1.6	111.2	113.3	113.3
Ungaria	78.9	80.7	81.1	4.0	4.1	4.5	1.3	1.4	1.5	149.9	161.0	161.0
Malta	77.8	81.3	83.0	3.8	3.5	3.1	1.0	0.8	0.7	145.6	152.8	152.8
Olanda	81.7	83.5	83.5	4.2	3.6	3.7	0.8	0.5	0.5	109.4	109.4	109.4
Austria	75.6	77.2	77.4	6.2	5.1	5.2	2.0	1.1	1.1	98.6	98.5	98.5
Polonia	75.5	77.9	78.4	3.4	2.8	2.9	0.9	0.8	0.8	152.1	151.9	151.9
Portugalia	75.5	78.0	78.5	6.7	6.5	6.5	2.9	2.5	2.4	107.7	110.5	118.3
România	67.1	68.7	69.5	5.6	5.6	5.4	2.0	2.2	1.8	158.9	161.0	178.5
Slovenia	76.1	77.5	78.3	4.8	3.7	3.7	1.9	1.4	1.1	119.8	120.7	120.7
Slovacia	74.6	77.5	78.1	6.8	5.8	5.3	3.9	3.8	3.5	129.9	123.2	129.3
Finlanda	76.8	78.2	77.0	7.7	7.2	8.4	1.8	1.6	1.8	109.9	107.8	107.8
Suedia	80.4	82.6	81.9	8.9	7.7	8.4	1.8	1.6	1.7	122.1	118.6	120.2
min	62.6	66.3	67.1	2.8	2.6	2.6	0.8	0.5	0.5	78.0	81.6	95.3
max	81.7	83.5	83.5	14.9	12.2	11.4	9.2	6.2	5.4	158.9	161.0	178.5
cuartila 1	73.3	74.6	74.7	5.0	4.2	4.3	1.5	1.1	1.1	109.4	109.9	116.2
cuartila 2	75.5	77.9	78.3	6.2	5.6	5.4	2.0	1.7	1.7	119.7	118.6	120.2
cuartila 3	78.4	80.3	80.7	7.6	6.7	7.0	2.6	2.3	2.2	132.5	128.8	126.3

Tabel 2.5: Progresul indicatorilor care cuantifică condițiile de muncă echitabile, 2021, 2023, 2024.

Analizând încadrarea în quartile pentru indicatorii care cuantifică **Condițiile de muncă echitabile**, constata că prin situarea indicatorilor din categoria „egalității de șanse peste” deasupra sau sub media din UE, **România ocupă locul 13, cu un număr de doi indicatori ale căror valori sunt mai favorabile comparativ cu media din țările UE.**

Aceasta în ciuda faptului că, în esență, la nivelul anului 2024, sunt 3 indicatori care s-au situat bine (rata șomajului și rata șomajului pe termen lung) iar indicatorul venitul brut real disponibil al gospodăriilor, a fost constant la cea mai mare valoare din Uniunea Europeană. În 2024, valoarea indicatorului (care are bază de calcul anul 2008) a fost **178,46**, iar media Uniunii Europene a fost 113,58.



Grafic 2.12: Venitul brut disponibil real al gospodăriilor; România, media UE-27. **Sursa datelor:** Eurostat

În continuare, vom interpreta evoluția acestui indicator, având în vedere că el trebuie înțeles exact așa cum este definit, pentru a nu intra în conflict cu alți indicatori de sens contrar, aflați la nivel critic, în condițiile în care la nivelul anului 2023 în România erau peste 6 milioane de oameni în risc de sărăcie și excluziune socială, sărăcia în muncă este în continuare foarte mare, iar rata de ocupare **critică**.

Conform definiției, venitul brut disponibil real al gospodăriilor pe cap de locuitor (indice = 2008) se calculează ca venitul brut disponibil neajustat al gospodăriilor și instituțiilor non-profit care deservește gospodăriile (ISGOI) împărțit la deflatorul prețurilor (indicele prețurilor) cheltuielilor de consum final ale gospodăriilor și la populația rezidentă totală. Apoi, indicatorul este indexat cu anul de bază 2008.

Mai simplu spus¹¹⁰, indicatorul reflectă puterea de cumpărare a gospodăriilor și capacitatea acestora de a investi în bunuri și servicii sau de a economisi pentru viitor, prin luarea în considerare a impozitelor și contribuțiilor sociale, precum și a prestațiilor sociale monetare în natură. Potrivit acestei definiții, din 2008 până în 2024, puterea de cumpărare a venitul brut disponibil a crescut cu 78,46%, în timp ce în medie, statele UE au înregistrat o creștere de 13,58%.

Prima explicație, este că acest venit brut disponibil a pornit de la o bază **foarte joasă**, și prin urmare, este normal ca pe măsură ce economia crește, să crească și valoarea indicatorului.

¹¹⁰ <https://insse.ro/cms/files/POCA/ro-durabil/ro/10-obiectiv-inegalitati-reduce/tinta-1/PC-TKY1011-Venitul-disponibil-brut-ajustat-al-gospodariilor-populatiei-pe-locuitor.pdf>



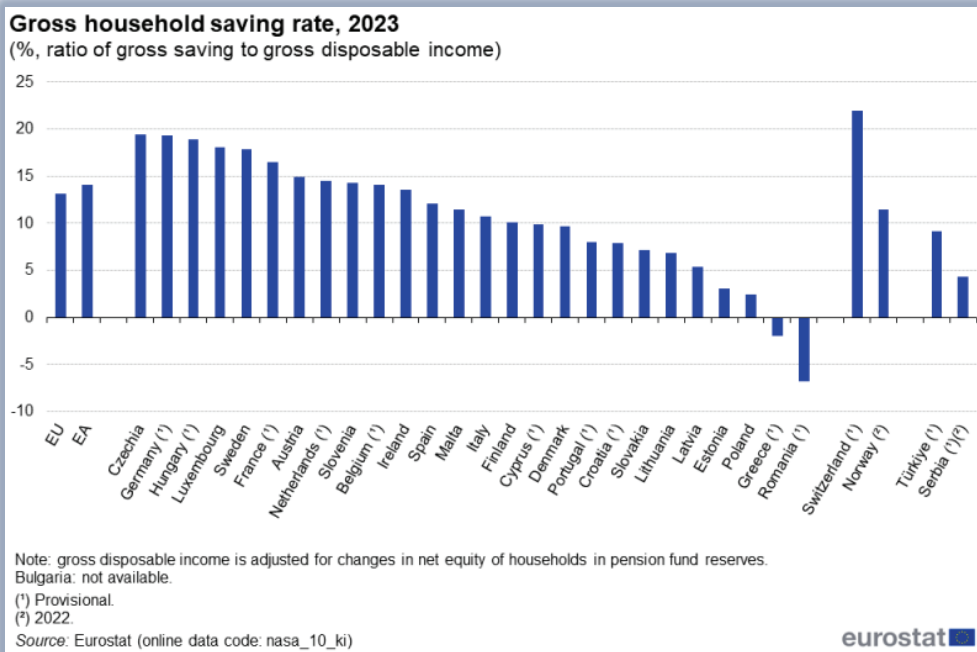
Iar prima întrebare este: până unde a crescut venitul disponibil real al gospodăriilor per capita, în România, în urma acestei creșteri care o plasează **la cel mai ridicat nivel din Uniunea Europeană și mult peste medie**.

Pentru aceasta, este necesar să analizăm aici, cele mai recente date comunicate de INS în Aprilie 2025¹¹¹, pentru Trimestrul IV al anului 2024.

Conform acestora, raportat la familia medie de 2,5 persoane din România (care include și salariați, și pensionari și persoane fără venit în proporții mai mari sau mici), observăm:

- Venitul brut lunar mediu pentru o persoană a fost în trimestrul IV 2024 de **3.424 lei**, sub salariul minim brut pe economie;
 - Pe gospodăria medie, această sumă a rezultat în proporție de 87% din salarii (66%) și din prestații sociale – pensii (21%);
- Cheltuiala lunară medie pentru o persoană a fost în trimestrul IV 2024 de (alimente, bunuri, de **2.908 lei**, din care 932 lei reprezintă impozite, contribuții taxe.
 - Cheltuielile incluse pentru investiții, lunar, pe capita, sunt de 9 lei;
 - Cheltuielile incluse pentru educație, lunar, pe capita, sunt de 10 lei;
 - Cheltuielile cu hrana și băuturile nealcoolice, pe capita, sunt estimate la 590 de lei/persoană/lună
- Din diferența între venitul brut lunar mediu și cheltuiala lunară medie, rezultă venitul brut lunar disponibil, per capita, de **516 lei**
- Din calcule rezultă (creștere 178,46% față de 2008) că această creștere a majorat, nominal, venitul brut disponibil de 289 de lei în 2008, la 516 lei în 2024, respectiv cu 227 de lei, per medie/lunar/capita.
- Adică, față de 2008, după o perioadă de 16 ani, un român poate economisi sau investi lunar, în plus **227 de lei** (dar investește doar 9 lei, pe medie), iar în privința economisirii surplusului rămas după acoperirea cheltuielilor mai sus structurate, respectiv un surplus de 516 lei lună, el nu pare să se ducă nici în economisire, nici în investiții, nici în educație, așa cum rezultă atât din datele INS mai sus prezentate (și colectate în cadrul Anchetei Bugetelor), dar și din datele Eurostat prezentate mai jos

¹¹¹ https://insse.ro/cms/sites/default/files/com_presa/com_pdf/abf_tr4r24.pdf



Caseta 2.4: Rata de economisire a gospodăriilor, 2023, UE-27, calculată ca procent din venitul brut disponibil. Sursa: Eurostat

Or, acest grafic arată nu numai că în 2023, când România ocupa primul loc în UE27 fiind cea mai performantă în privința indicatorului (ca și în 2024), gospodăria medie nu a economisit mai mult, procentual, decât țările UE-27, ci ne arată o imagine total contrară.

Concret, în 2023:

- în UE-27, rata de economisire a gospodăriilor a fost de 13,2%, în timp ce
- în România, rata de economisire a gospodăriilor **a fost negativă**, de -6,8% (doar în Grecia mai înregistrându-se o rată negativă, de -1,9%)

O rată de economisire negativă indică faptul că gospodăriile au cheltuit mai mult decât venitul brut disponibil al gospodăriilor și prin urmare, fie utilizează economiile acumulate în perioadele anterioare (inclusiv, în cazul particular al României, din remitențe), fie se împrumută pentru a își finanța cheltuielile curente, **fie le acoperă din venituri informale și nefiscalizate, necapturate de statistici**, ceea ce e foarte probabil să fie cazul în România, având în vedere:

- rata foarte mică de ocupare a forței de muncă din România, comparativ cu media UE-27;



- posibilă sursă de finanțare a muncii informale din sumele datorate bugetului național, care reprezintă neperformanță și evaziune (golul de TVA), aspecte pe care le vom detalia în **Capitolul III**.

Concluziv, pentru analiza acestui indicator în context UE-27, în opinia noastră, având în vedere cele de mai sus, **indicatorul cheie al Pilonului la care România este și a fost constant cea mai performantă, respectiv creșterea explozivă în statistici a veniturilor brute reale ale gospodăriilor, în condițiile României sus-arătat, are cea mai puțin relevanță pentru România**, pe de-o parte pentru că, creșterea nominală extrem de redusă/familie, cheltuielile rezultate din anchete e posibil să fie sub-diminuate, iar rata de economisire negativă pare mai degrabă să fie favorizată de o elemente care **mai degrabă distorsionează condițiile de muncă echitabile precum:**

- venituri de muncă prin contracte mascate, nu salariale;
- o dimensiune apreciabilă a economiei informale.

De altfel, tot în această analiză, la nivel european, așa cum reiese din tabel, putem observa că România se află în cuartila cea mai nefavorabilă la rata de angajare (69,5% în 2024), într-o ușoară îmbunătățire față de 2021), alături de Italia, Grecia, Spania, Croația, Belgia și Franța.

Cel mai favorabil sfert din panel conține țările Ungaria, Cehia, Germania, Estonia, Malta, Olanda și Suedia. Acest indicator reflectă o participare redusă la piața muncii, cu potențial impact asupra sustenabilității economice și sociale pe termen lung.

Putem concluziona că, deși România se bucură de o îmbunătățire a venitului disponibil real brut, condițiile de muncă echitabile sunt departe de media europeană, iar rata de angajare rămâne una dintre cele mai scăzute.

Acest contrast ridică semne de întrebare legate de sustenabilitatea acestei situații și necesită o analiză mai profundă privind politicile active de ocupare, migrația forței de muncă și eficiența redistribuirii veniturilor. România pare prinsă într-un paradox economic: **venituri în creștere, alimentate în principal de majorări de salarii (în special în sistemul public) și pensii, care sunt de dorit, dar care dezechilibrează finanțele publice și impun ajustori, dar care aduc doar o participare modestă și inegal distribuită pe piața muncii.**



II.2.3. Indicatori care cuantifică protecția și incluziunea socială

Analizând încadrarea în quartile pentru indicatorii care cuantifică **Protecția și incluziunea socială**, constatăm că România se încadrează în quartila cea mai nefavorabilă (culoarea roșie) pentru cinci indicatori cheie din cei șapte, în anul 2023, și tot pentru cinci (nu aceiași) și în 2024, respectiv: Rata sărăciei și a excluziunii sociale - AROPE, copii expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială, impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei, diferența de angajare a persoanelor cu dizabilități, copii cu vârsta mai mică de trei ani în îngrijirea formală a copiilor.

În plus, în majoritatea cazurilor, valorile indicatorilor ne situează chiar pe ultimul loc.

	Rata de risc de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE)			Rata de risc de sărăcie sau de excluziune socială a copiilor			Impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei			Diferența de angajare a persoanelor cu dizabilități			Povara costului locuințelor			Copii cu vârsta mai mică de 3 ani în îngrijirea formală a copiilor			Neeve nesatisfăcute auto-raportate de îngrijire medicală		
	2021	2023	2024	2021	2023	2024	2021	2023	2024	2021	2023	2024	2021	2023	2024	2021	2023	2024	2021	2023	2024
Belgia	18.8	18.6	18.2	20.5	19.0	19.0	53.3	48.8	52.7	38.0	33.6	23.0	7.5	7.7	6.8	51.7	56.3	52.2	1.7	1.1	1.4
Bulgaria	31.7	30.0	30.3	33.0	33.9	33.9	29.8	24.4	27.7	22.1	39.5	33.1	11.6	11.1	8.0	18.7	17.4	21.2	1.0	1.1	1.1
Cehia	10.8	12.0	11.3	13.7	15.0	15.0	46.6	40.0	40.6	25.9	22.2	13.0	6.2	9.1	9.2	4.9	4.4	7.3	0.3	0.4	0.5
Danemarca	17.3	17.9	18.0	14.0	15.3	15.3	53.9	50.4	50.4	18.1	20.4	20.0	15.5	15.4	14.6	69.1	69.9	62.9	1.3	2.7	3.1
Germania	21.0	21.3	21.1	23.7	23.9	23.9	40.3	42.2	35.7	30.5	22.6	11.1	11.0	13.0	12.0	31.4	23.3	25.1	0.1	0.2	0.8
Estonia	22.2	24.2	22.2	17.4	18.3	18.3	30.6	28.1	31.5	18.7	20.2	11.8	4.4	7.6	8.6	25.7	37.9	36.8	8.1	12.9	8.5
Irlanda	19.6	19.2	16.7	23.5	24.3	24.3	60.3	57.2	52.9	40.1	36.7	30.7	2.6	4.7	4.7	14.8	22.1	24.4	2.1	2.7	2.9
Grecia	28.3	26.1	26.9	32.0	28.1	28.1	20.7	20.3	16.4	23.8	26.0	21.4	28.8	28.5	28.8	32.3	29.6	28.9	6.4	11.6	12.1
Spania	27.8	26.5	25.8	33.4	34.5	34.5	30.5	27.4	23.9	15.9	13.8	19.3	9.9	8.2	7.8	55.3	55.8	55.0	1.1	1.8	1.8
Franta	19.0	20.4	20.5	22.5	26.6	26.6	46.4	42.8	38.9	24.1	19.9	14.5	5.6	6.5	7.0	57.1	57.4	59.3	2.8	3.7	4.1
Croația	20.9	20.7	21.7	18.6	17.3	17.3	20.7	20.4	21.6	28.7	39.2	39.9	4.5	4.0	3.7	33.3	29.6	30.2	1.7	1.0	1.3
Italia	25.2	22.8	23.1	29.7	27.1	27.1	29.5	25.8	31.3	14.9	15.9	17.3	7.2	5.7	5.1	33.4	34.5	39.4	1.8	1.8	1.9
Cipru	17.3	16.7	17.1	19.2	16.7	16.7	37.6	30.9	30.5	27.0	24.7	12.2	2.5	2.6	2.4	27.4	36.9	40.1	0.1	0.1	0.1
Letonia	26.1	25.6	24.3	20.1	20.3	20.3	23.5	25.0	21.5	16.6	18.5	13.0	4.9	7.2	6.7	29.2	34.9	24.9	4.0	7.8	8.4
Lituania	23.5	24.3	25.8	21.6	21.7	21.7	35.3	30.3	25.9	23.9	32.4	32.6	2.7	5.2	6.2	21.4	19.9	36.9	2.4	3.8	4.3
Luxemburg	21.1	21.4	20.0	29.4	26.1	26.1	34.2	33.7	27.0	15.4	23.7	8.6	5.1	11.5	8.0	62.0	60.0	56.6	1.0	0.8	1.0
Ungaria	19.4	19.7	20.2	23.3	24.4	24.4	50.6	36.7	35.0	28.8	29.6	17.5	2.4	8.7	8.5	13.8	20.3	16.5	1.1	1.0	1.0
Malta	20.3	19.8	19.7	23.2	25.2	25.2	26.2	26.4	26.0	27.0	25.8	21.2	2.7	6.0	5.8	24.0	51.0	44.1	0.1	0.1	0.3
Olanda	16.6	15.8	15.4	14.9	15.9	15.9	36.6	33.8	41.0	25.8	23.8	14.7	8.3	9.3	6.9	74.2	71.5	78.9	0.2	0.3	0.6
Austria	17.3	17.7	16.9	22.8	22.7	22.7	44.1	42.0	40.7	26.3	26.1	11.9	6.1	6.0	6.3	28.5	24.1	30.2	0.3	0.6	1.0
Polonia	16.8	16.3	16.0	16.5	16.9	16.9	35.7	38.6	41.5	34.2	33.9	26.2	5.7	5.9	5.2	17.2	12.4	15.1	2.7	3.6	3.8
Portugalia	22.4	20.1	19.7	22.9	22.6	22.6	20.0	23.7	22.4	16.2	14.0	16.9	5.9	4.8	6.9	43.3	55.5	59.4	2.3	2.8	2.5
România	34.4	32.0	27.9	41.5	39.0	39.0	17.9	16.5	18.8	32.8	29.2	41.9	7.5	9.1	4.7	9.5	12.3	11.4	4.4	5.2	2.2
Slovenia	13.2	13.7	14.4	11.0	10.7	10.7	44.8	37.3	37.7	21.1	17.3	9.5	4.1	3.7	3.8	47.5	56.6	57.8	4.8	3.8	3.4
Slovacia	15.6	17.6	18.3	19.7	25.3	25.3	43.1	33.8	36.7	25.3	22.1	13.8	7.1	5.9	6.4	2.3	1.0	5.1	2.9	3.2	1.6
Finlanda	14.2	15.6	16.8	13.2	13.8	13.8	57.7	49.8	46.4	22.2	19.4	15.0	4.3	5.5	5.4	39.1	43.9	48.2	4.4	7.9	8.5
Suedia	17.2	18.4	17.5	19.7	21.6	21.6	44.5	39.9	40.6	19.9	23.2	15.7	8.5	10.9	10.6	55.8	56.9	57.7	1.3	2.1	2.2
cuartila 1	17.3	17.7	17.0	18.0	17.1	17.1	29.7	26.1	25.9	19.3	20.1	13.0	4.4	5.6	5.3	20.1	21.2	24.7	1.0	0.9	1.0
cuartila 2	19.6	19.8	19.7	21.6	22.6	22.6	36.6	33.8	35.0	24.1	23.7	16.9	5.9	7.2	6.8	31.4	34.9	36.9	1.7	2.1	1.9
cuartila 3	23.0	23.5	22.7	23.6	25.7	25.7	45.6	41.0	40.6	27.9	29.4	22.2	7.9	9.2	8.3	49.6	56.1	55.8	2.9	3.8	3.6

Tabel 2.6: Progresul indicatorilor privind protecția și incluziunea socială, 2021, 2023, 2024. Sursa datelor: EUROSTAT, prelucrări proprii

- Rata de risc de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) are valoarea maximă în România din întreg panelul (în 2023 de 32%) și a doua cea mai mare valoare în 2024 (27,9%), după Bulgaria, respectiv circa o treime din populație rămâne în pericol de sărăcie sau de excluziune social, ceea ce încadrează România în cea mai nefavorabilă quartilă, alături de Bulgaria, Estonia, Grecia, Spania, Letonia, Lituania. Acest indicator arată că o parte semnificativă a populației se confruntă cu dificultăți sociale și economice.



Ca posibile direcții de acțiune pentru ameliorarea acestui indicator, constant critic și pe baza experienței altor state, ar putea fi consolidarea salariului minim, eliminarea discriminărilor privind acordarea de deducere suplimentară doar pentru salariații încadrați pe nivelul fix al salariului minim, și, așa cum vom explora în **Capitolul III**, tranziția spre salariul adecvat de trai, în condițiile în care se prefigurează o politică bugetară contracționistă.

- Rata de risc de sărăcie sau de excluziune socială a copiilor are valoarea maximă din întreg panelul și în 2023 și în 2024 (39%), cu o relativă îmbunătățire față de 2021, dar stagnare în 2024), deci încadrată în cea mai nefavorabilă cuartilă, alături de Bulgaria, Grecia, Spania, Franța, Italia, Luxemburg, fiecare din statele din acest panel „neperformant” având motive diferite. În esență, în România, 3 persoane din 10 (peste 6 milioane) trăiesc în risc de sărăcie sau excluziune socială, însă, în cazul copiilor, rata este și mai critică: aproape 4 din 10 copii trăiesc în sărăcie sau risc de excludere.

Ca posibile direcții de acțiune pentru ameliorarea acestui indicator:

(a) creșterea valorii alocației pentru copii și indexarea ei la inflație (dar în 2025 au fost înghețate alocațiile bugetare, pe fondul politicii de reducere a cheltuielilor);

(b) mese gratuite și after-school în zone deficitare, pentru reducerea costului de creștere a copilului, din nou sub semnul întrebării, în privința dorinței reducerii cheltuielilor bugetare;

- Impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei are valoarea minimă din întreg panelul (în 2023 de 16,5, chiar în scădere față de 2021), deci încadrată în cea mai nefavorabilă cuartilă, alături de Bulgaria, Grecia, Croația, Italia, Letonia, Portugalia, iar în 2024, a fost înregistrat „un progres în menținerea în stare critică”, respectiv indicatorul a crescut doar ușor (evoluție pozitivă), de la 16,5 la 18,8.

Acest indicator reflect faptul că sistemul de transferuri sociale este încă subfinanțat, eventual și prost direcționat. În plus, în condițiile de contracție a deficitului bugetar angajată de România față de Comisia Europeană, indicatorul are șanse foarte reduse din a ieși din zona critică.

- Diferența de angajare a persoanelor cu dizabilități are o valoare încadrată în cuartila 3, a țărilor mai puțin favorabile (29,2 în 2023, în îmbunătățire față de 2021, dar în degradare severă în 2024, respectiv până la valoarea de 41,5). În condițiile în care piața muncii pare să fi înghețat la final de 2024, la un nivel de platou superior (creșterea numărului mediu de salariați a fost modestă, și generată exclusiv de angajările suplimentare din sectorul public), înrăutățirea severă din 2024 a acestui indicator este un semnal de avertizare timpurie că mai degrabă, pentru perioada următoare, se va degrada și mai sever.



- Povara costului locuințelor are o valoare încadrată în cuartila 3, a țărilor mai puțin favorabile (9,1 în 2023, însă în deteriorare față de 2021, dar s-a îmbunătățit în 2024, „evadând” până la 4,7, în plutonul țărilor cu cele mai performante rate). Evoluția favorabilă este posibil să fi fost generată de menținerea plafonării prețurilor la energie, măsură care va fi anulată pe parcursul anului 2025.

Per ansamblu, ținând cont de situarea indicatorilor din categoria Protecția socială și incluziunea peste / sub media din UE, România ocupă ultimul loc, alături de Grecia, cu niciun indicator cu valori mai favorabile decât media din țările UE.

Astfel, putem concluziona că indicatorii privind protecția socială și incluziunea plasează România într-o poziție extrem de vulnerabilă în comparație cu alte state europene, ne confruntăm cu provocări majore, iar evoluțiile recente, unele chiar favorabile, **nu fac decât să mențină progresul către țintele Pilonului în „stare critică”**.

II.3. Harta progresului indicatorilor sociali, pe state, în Uniunea Europeană, 2021-2024

În hărțile de mai jos am centralizat situația din fiecare stat, urmărind să analizăm situația comparativ cu media din UE, respective câți indicatori sunt în fiecare țară cu valori peste media din UE, pentru 2021, 2023 și pentru 2024 (potrivit celor mai recente date comunicate de Eurostat în Aprilie 2025).

Evoluția celor 3 perioade anuale, în esență, capturează **CUM** se cuantifică progresul în raport cu țintele 2030, după ce anterior am arătat **DE CE** indicatorii cheie au evoluat într-o anumită direcție.

Ne-am propus să analizăm în mod distinct progresul pentru România, în context european, pentru anul 2024, din următoarele trei motive:

- Prezenta cercetare este prima la nivel național (și posibil european), care are posibilitatea să analizeze progresul indicatorilor cheie pentru anul 2024, nu doar pentru România, ci și pentru statele UE-27, având în vedere că datele Eurostat pentru 2024 tocmai au fost publicate în aprilie 2025 (momentul finalizării studiului) și prin urmare pentru România cu



siguranță nu a mai fost realizat un studiu pe date atât de actuale (și posibil nici la nivel european);

- Anul 2024 a fost unul cheie pentru România din perspectiva majorărilor semnificative de salarii (mai ales în sectorul public), salariul minim pe economie (transpunerea Directivei privind salariul minim adecvat) și mai ales pensii. Toate aceste elemente au reprezentat stimuli „excepționali” în direcția progresului spre țintele Pilonului, excepționali atât în termen de „unicitate” (nu mai poate fi prefigurată o asemenea dimensiune în condițiile în care politica bugetară tranzitează din 2025 spre „contraționistă” dinspre „expansionistă”). Or, progresul din 2024, în baza a ceea ce am analizat anterior și vom completa în capitolul următor pare să fie „excepțional”, să situeze convergența spre indicatori la un nivel „maxim”, în timp ce, progresul general spre Principiile Pilonului se consolidează la un nivel „critic”.

De aceea, în continuare, vom analiza situați anului 2021, progresul raportat la indicatori sociali „mai buni decât media UE-27” în 2023 față de 2021, și mai ales, situația „celui mai bun an” de progres, respectiv anul 2024 (în condițiile în care cei mai mulți indicatori au rămas încă în stadiul de „critic” sau „supraveghere”).

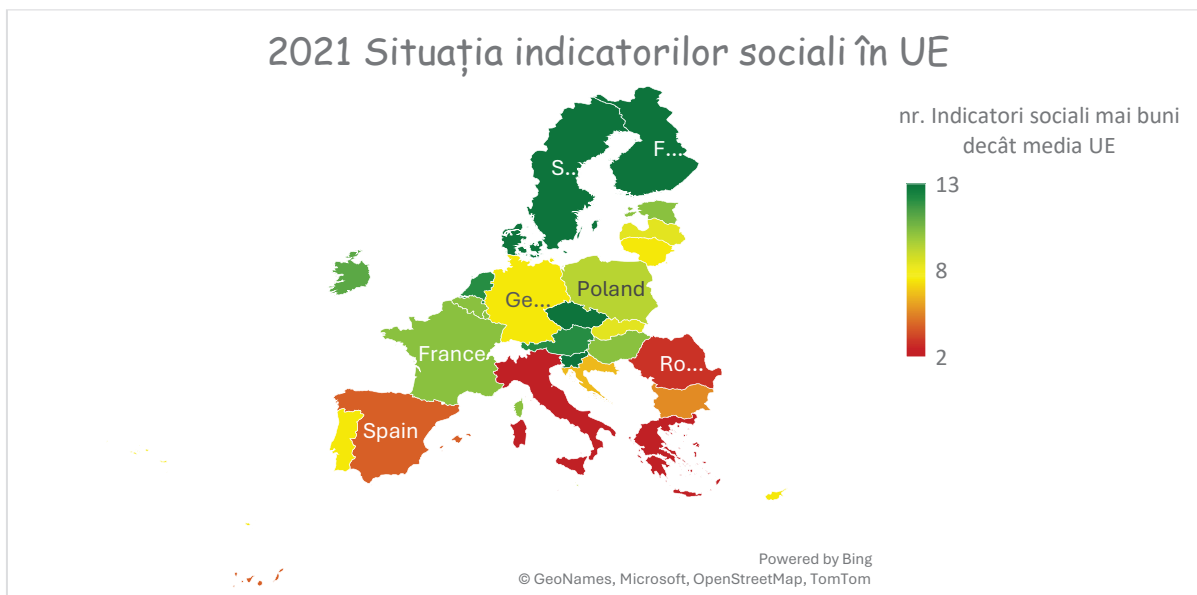
Mai jos prezentăm, așa cum reiese din prelucrarea datelor statistice de către autorii studiului, situația indicatorilor sociali în statele UE-27, pentru anul 2021, prin prisma numărului de indicatori sociali mai buni decât media UE-27, pe fiecare țară în parte.

Se constată din Graficul 2.13 că, în 2021 (primul an post-pandemic), România a înregistrat o situație mai favorabilă decât media pentru țările membre ale UE doar pentru 3 indicatori – rata șomajului, rata șomajului pe termen lung și indicele venitului disponibil real brut.

Astfel, țara noastră ocupă locul 25, înaintea Greciei și Italiei, care au avut doar doi indicatori cu valori mai favorabile decât media UE.



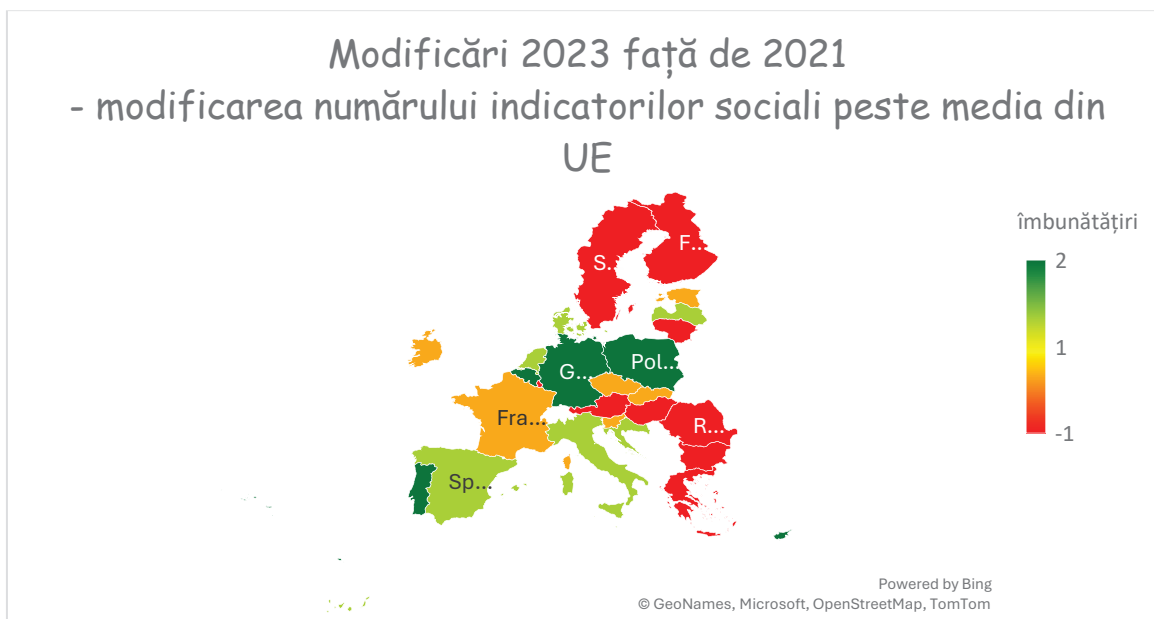
2021 Situația indicatorilor sociali în UE



Grafic 2.13: Situația indicatorilor sociali în statele UE-27, 2021. **Sursa datelor:** prelucrări proprii pe baza datelor Eurostat

În dinamică, pentru 2023, situația indicatorilor favorabili înregistrați de România față de media Uniunii Europene se înrăutățește, astfel încă numărul indicatorilor mai favorabili decât media pentru țările membre ale UE, scade la doi, respectiv – rata șomajului și indicele venitului disponibil real brut. Astfel, țara noastră ocupă penultimul loc 26, înaintea Greciei.

Modificări 2023 față de 2021 - modificarea numărului indicatorilor sociali peste media din UE





Grafic 2.14: Situația indicatorilor sociali în statele UE-27, 2023 față de 2021. **Sursa datelor:** prelucrări proprii pe baza datelor Eurostat

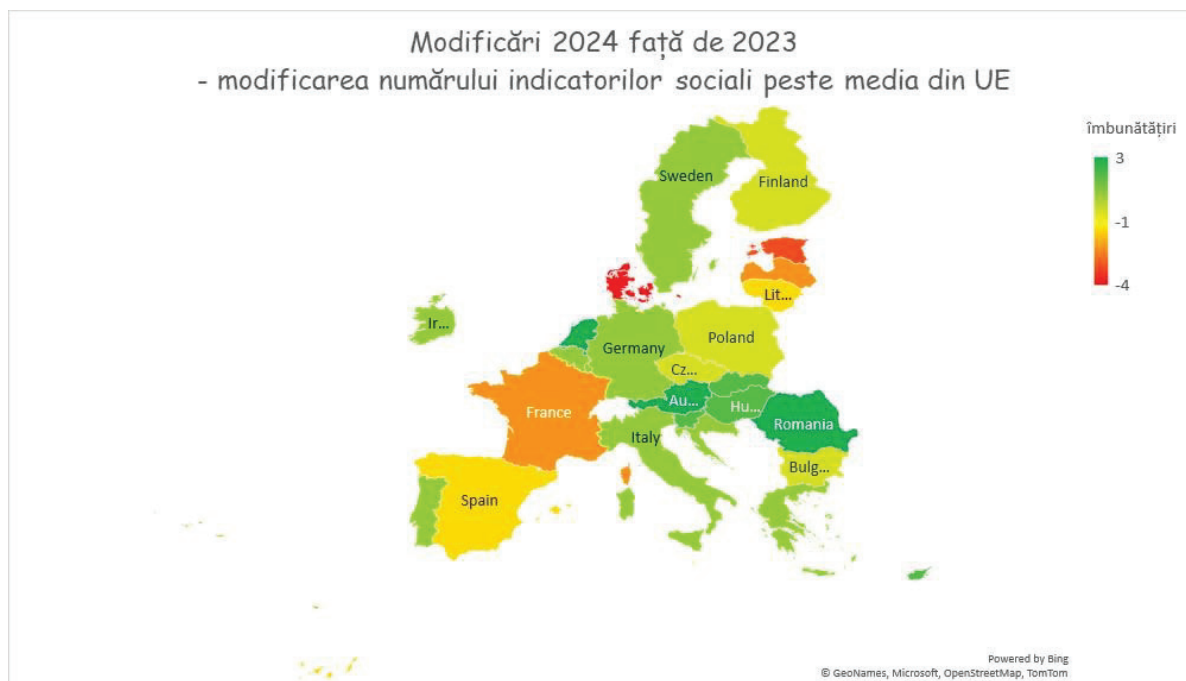
Harta de mai sus oferă o imagine privind modificarea situației indicatorilor față de media UE în perioadele 2023 - 2021 – România (de la 3 indicatori scade la 2 mai favorabili decât media UE), deci regres.

În categoria „regres” alături de România (scădere la 2) se află și Bulgaria (de la 5 indicatori scade la 4 mai favorabili decât media UE), Grecia (de la 2 indicatori scade la 1 mai favorabil decât media UE), Lituania (de la 7 indicatori scade la 6 mai favorabili decât media UE), Luxemburg și Ungaria (de la 10 indicatori scad la 9 mai favorabili decât media UE), Austria (de la 12 indicatori scade la 11 mai favorabili decât media UE), Finlanda și Suedia (de la 13 indicatori scad la 12 mai favorabili decât media UE).

Situația excepțională din 2024, în privința indicatorilor sociali pentru România

Așa cum am expus, faptul că Eurostat a publicat la final de Aprilie 2025 (în proximitatea acestui studiu de cercetare) datele pentru anul 2024, ne permite să realizăm și evaluarea progresului Pilonului, prin prisma indicatorilor cheie pentru România, în premieră, și pentru 2024.

Modificarea față de anul 2023 pentru România este prezentată Tabele 2.4, 2.5, 2.6 și sintetizată în harta de mai jos:

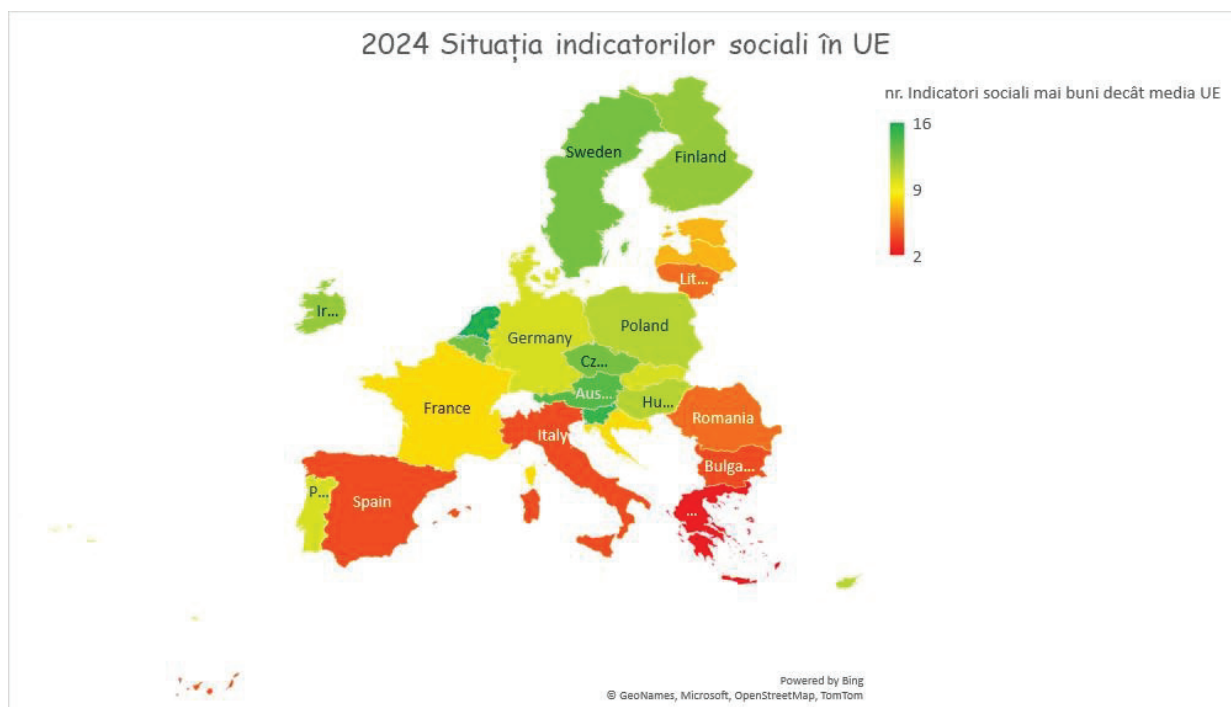




Grafic 2.15: Modificările indicatorilor sociali în UE-27, 2024 față de 2023, având ca referință media UE-27. **Sursa datelor:** prelucrări proprii pe baza datelor Eurostat

Din hartă și din cele arătat mai sus se observă că, în perioada 2023-2021, România avut o evoluție descendentă, de la 3 indicatori mai buni față de media, la doar 2, evoluția 2024 față de 2023, consemnează o îmbunătățire de **5 indicatori** care devin mai buni decât media UE-27, **și un al șaselea**, – chintilă de venit, care este mai jos decât media, dar este privită ca având o evoluție favorabilă în sensul reducerii diferenței dintre suma celor mai mari 20% dintre veniturile superioare față de suma celor mai mici 20% dintre veniturile inferioare.

Or, o astfel de evoluție nu a mai fost înregistrată niciodată de România, și nici de vreun alt stat din UE-27, într-o perioadă atât de scurtă de timp, și de aceea o numim „excepțională”, cauzată, așa cum am demonstrat de factori „excepționali” și irepetabili la o asemenea dimensiune.



Grafic 2.16: Situația indicatorilor sociali în UE-27, 2024, indicatori naționali mai buni decât media UE-27. **Sursa datelor:** prelucrări proprii pe baza datelor Eurostat

După cum se observă în baza evoluțiilor înregistrate pentru 2024, Români „iese din plutonul roșu” și se situează în cel „portocaliu”, din punct de vedere al poziționării indicatorilor cheie față de media UE-27, în spate plutoanelor „galben” și „verde” (cel mai performant). Este necesar să



sumarizăm aici și indicatorii cheie din România **mai buni decât media UE-27, potrivit datelor tocmai publicate**, fiind subliniați (**bold underline**) cei unde situația era favorabilă și în 2023.

1. **Rata șomajului;**
2. Rata șomajului pe termen lung;
3. **Venit disponibil real brut al gospodăriei;**
4. Povara costului locuințelor;
5. Nevoia nesatisfăcută auto-raportată de îngrijire medicală;
6. Chintila de venit (4,62 în România, față de 4,66 în UE-27).

Astfel, observăm despre cei patru indicatori care s-au îmbunătățit în 2024:

- **Toți sunt alimentați** de majorările salariale în cuantum excepțional, pornind de la salariul minim brut pe economie (majorat în 3 etape din septembrie 2023 până în iulie 2024, de la 3.000, la 3.700 de lei), la care se adaugă dublarea ritmului de creștere a cheltuielilor cu personalul din sectorul public față de 2023, în 2025, creșterea acestor cheltuieli fiind de 25%
- Faptul că s-a îmbunătățit și **rata șomajului pe termen lung**, poate fi și o măsură a faptului că cine nu dorește să intre în piața muncii, după o perioadă de 12 luni, preferă obținerea de venituri altfel decât ca salariat
- Rata de creștere a **venitului disponibil real brut al gospodăriei**, a fost în permanență vârf, ca ritm în România față de media UE-27, dar, așa cum am arătat, este doar un indicator statistic și având în vedere valoarea nominală a venitului disponibil real brut per capita în gospodărie, și faptul că 87% din venitul brut al gospodăriilor este alimentat de salarii și pensii (așa cum am arătat), arăta doar legătura cu situația excepțională de majorare a cheltuielilor salariale și a pensiilor.

Or, în condiții de politică bugetară contracționistă pentru următorii 7 ani, cu siguranță o astfel de sumă de „excepționalități”, de altfel generatoare de dezechilibre puternice, nu se vor mai suprapune, toate, deodată.

În contextul acestei „îmbunătățiri” dar „rămânerei” în situație critică, indicatori precum rata scăzută de ocupare a forței de muncă (cu debușeu în muncă informală sau rapoarte de muncă transformate în relații comerciale), rata sărăciei în muncă, rata riscului de sărăcie și excluziune socială, în esență indicatori care ar trebui să se îmbunătățească semnificativ și constant pe parcurs (și nu o fac), vedem că sunt neclintii din zona critică de politicile economice generatoare de cheltuieli excepționale și dezechilibre excepționale



Chiar și cu această situație „excepțională”, la nivelul convergenței/atingerii indicatorilor **situația rămâne critică în perspectiva atingerii țintelor Pilonului social**, mai ales că prin prisma Principiilor pe care le urmărim cu predilecție în prezenta cercetare (în contextul general al indicatorilor), sursele de creștere constatate în special în 2024 par să își fi epuizat potențialul, respectiv următoarele Principii ale Pilonului:

- Locuri de muncă sigure și adaptabile (Capitolul II, Principiul 5);
- Salarii corecte (Principiul 6)
- Informare despre condițiile de muncă și protecția în caz de concediere (Principiul 7)
- Dialog social și implicarea lucrătorilor (Principiul 8)

Situația rămânând critică pe ansamblu, vom arăta în următorul capitol de ce tocmai aceste principii esențiale sunt puse în pericol de politicile economice curente și unele cronice, în cazul în care nu vor fi ajustate, mai ales că e, o eventuală majorare a taxării în cazul neatingerii țintelor bugetare, va pune și mai multă presiune.



CAPITOLUL III – Elemente critice în cadrul situației generale „critice” a stării de fapt a indicatorilor Pilonului Social European

În contextul indicatorilor de progres evaluați de prezenta cercetare (și a cauzelor modificării lor), este ușor de observat că:

- Situația unei părți din indicatorii cheie pentru România, cu relevanță pentru cele patru principii sus-menționate, s-a îmbunătățit în 2024 „excepțional” în urma unor infuzii de cheltuieli bugetare „excepționale” atât ca dimensiune (nu există spațiu fiscal pentru a fi replicate în perioada următoare, cât și ca frecvență). Ne referim la cele trei componente: i) majorări succesive și însemnate a nivelului salariului minim brut pe economie; ii) creșterea nesustenabilă a sumelor cheltuite pentru sectorul public (+25% în 2024, angajații din sectorul public reprezentând 23% din numărul salariaților din economie); iii) majorarea pensiilor semnificativă în 2024, cu consecința dezechilibrelor bugetare **persistente** pentru perioada 2024-2031;
- Chiar și așa, indicatorii care s-au îmbunătățit, fie pornesc de la un nivel foarte de jos, iar „creșterile explozive”, cum este cazul indicatorului cheie venit brut disponibil, fie ajung să reprezinte aproape nimic (așa cum am arătat – cum este posibil ca venitul brut disponibil să crească cu peste 150%, dar populația să ajungă să cheltuiască pentru subzistență din împrumuturi – sau din venituri nefiscalizate), fie au relevanță foarte scăzută, în raport cu indicatori în stare critică cronică, precum ocuparea forței de muncă;
- Cei mai relevanți indicatori cheie, precum ocuparea forței de muncă, sărăcia în muncă, riscul de sărăcie și excluziune socială, abandonul abrupt al școlarizării tinerilor (ca indicator critic de avertizare privind viitoarea situație a forței de muncă) au fost și rămân la valori **critice**, periclitanând progresul spre atingerea țintelor Pilonului. Sursele lor de îmbunătățire par să își fie epuizat potențialul: populația „inactivă” nu a putut fi atrasă în rândul veniturilor fiscalizate nici în vremuri bune, nici cu stimuli fiscali excepționali;



- Imigrația netă a populației în vârstă de muncă (peste 100.000 de permise de muncă pentru imigranți) pare să fie doar o supapă temporară pentru îmbunătățirea pieței muncii, iar avantajele acordate angajatorilor lor, par să fie discriminatorii în raport cu populația
- În acest context, ne propunem să identificăm în continuare, câteva direcții critice care trebuie corectate, astfel încât, atingerea obiectivelor Pilonului să fie sustenabilă și de durată.

Vom privi:

- Capcana salariilor mici în România, amplificată de distorsiunea persistentă în ultimii doi ani a acordarea unei scutiri suplimentare de impozit doar pentru angajații fix cu salariul de încadrare la nivelul minimului brut. Or, acest lucru inhibă creșterea graduală a veniturilor celor angajați cu puțin mai mult decât salariul minim brut, întrucât ei ar ajunge să câștige net **mai puțin** decât cei care au salariul brut, mai mic;
- Capcana salariilor mari, reprezentată de fiscalitatea excesivă a muncii în România (prin prisma comparațiilor cu statele OECD, în principal din cauza dimensiunii excesive a contribuțiilor de asigurări social). În acest context, agenții economici sunt inhibați de a majora salariile mari, și mai degrabă de a complementa salariile mari prin incorporarea veniturilor de natură salarială;
- Creșterea salariului minim brut, semnificativă în 2023-2024, și cu o nouă majorare (mai modestă), de la 1 ianuarie 2025, pare să își fi epuizat potențialul pozitiv, în condițiile în care, începând cu 1 ianuarie 2025, se va aplica (susținem noi, în mod corect și predictibil) doar o majorare anuală, în funcție de indicatori precum câștigul salarial mediu brut și numai. Or, în condițiile în care cheltuielile salariale din sectorul public (+25% în 2024) au fost înghețate, economia a fost în cvasi-stagnare în 2024 (+0.9%), în 2025 este implementată o politică bugetară contracționistă, acest lucru va influența negativ inclusiv creșterea salariului mediu brut, și prin urmare va domoli și majorarea salariului minim brut pe economie;
- Toate acestea au efecte critice în ceea ce privește **ocuparea forței de muncă** în România, aflată la un nivel critic față de media Uniunii Europene, posibile motive fiind:
 - Cronicizarea muncii informale, nefiscalizate, de natură salarială;



- Incorporarea veniturilor mari de natură salarială.

Prin urmare, posibile direcții de a surmonta aceste capcane ar putea fi:

- Eliminarea discriminării de impozitare la nivelul salariului minim brut pe economie;
- Convingerea companiilor pentru conformare voluntară, pentru tranziția dinspre salariul minim brut pe economie, spre plata unui salariu adecvat de trai, posibil a fi calculat în România, diferențiat, pe regiuni, așa cum vom arăta
- Reducerea fiscalității pe muncă, în special pe componenta contribuțiilor sociale obligatorii, astfel încât să se creeze premisele de a fi fiscalizate salarial și veniturile de natură salarială mari;
- Toleranță zero pentru evaziunea fiscală, golul de TVA din România fiind cel mai mare din UE-27, respectiv de aproape cinci ori mai mare decât media Uniunii Europene, și, posibil, principala sursă de finanțare a veniturilor nedeclarate și nefiscalizate din muncă.

III.1. Situația critică în privința veniturilor salariale „din preajma” salariului minim brut pe economie

- Peste 40% (2.358.444) dintre salariați totali au acum venituri brute mai mici decât 1,15 din salariul minim brut;
- Peste 33% 1.871.266) dintre salariații activi au beneficiat spre exemplu, de majorarea salariului minim brut de la 3.300 de lei la 3.700 de lei, de la 1 iulie 2024,
- Cu mai mult de 12% a crescut în februarie 2025 (față de iulie 2024) numărul angajaților fix cu salariul minim brut pe economie
- Creșterea salariului minim brut așadar **nu a antrenat o creștere generalizată a salariilor** ci o aliniere a mai multor venituri salariale din economie la nivel minim.

Este ușor și de observat că pe măsură ce se majorează salariul minim brut, crește și numărul salariaților fix cu salariul minim brut, potrivit datelor obținute și centralizate în prezentul studiu, dar care nu antrenează o creștere generalizată a salariilor, ci doar a unei părți din salariile foarte mici.

	Valoare salariu minim brut (lei)	Număr angajați cu SMB, normă întreagă (active)
Mai 2024	3.300	735.814, 14% din salariații activi
Iulie 2024	3.700	752.554 (+2,2% față de mai 2024)
Feb 2025	4.050	825.890 (+9,7% față de dec 2024 și +12,2% față de mai 2024)



Tabel 3.1. Creșterea numărului de angajați cu salariul minim brut pe economie, 2024-2025. **Sursa:** *Inspekția Muncii*

Constatăm așadar că, prin creșterea administrativă a salariului minim brut:

- în economia României **nu se creează un impuls** pentru creșterea generalizată a salariilor (nu doar salariile majorate administrativ prin majorarea minimului brut), ci doar alinierea unei părți din cele mai mici salarii, la noul nivel. Dacă de majorarea din iulie 2024.
- îmbunătățirea indicatorului „chintilă de venit” în 2024 pare excepțională, indicatorul fiind mai bun decât media UE-27, dar nu face decât să reflecte că nivelul salariului minim brut nu este un instrument de politică economică care să angreneze o creștere generalizată a salariilor. În plus, îmbunătățirea indicatorului pare să fie doar temporară, întrucât, în esență, situația în care în mai puțin de un an (septembrie 2023 – iulie 2024), salariul minim brut s-a majorat, administrativ, cu 23,3% (de la 3.000 de lei în septembrie 2023 la 3.700 de lei în iulie 2024) și apoi de la 1 ianuarie 2025, la 4.050 de lei (în total, 35% în 5 trimestre) nu poate fi sustenabilă, pe termen lung.
- Faptul că de la 1 ianuarie 2025, salariul minim brut s-a majorat doar cu 9,46% și va rămâne la același nivel pentru întregul anul 2025, dovedește suplimentar acest lucru, pe de-o parte, iar pe de altă parte, variația zero în 2025 a salariului minim brut, în raport cu variații pozitive ale salariului mediu brut, nu va determina decât adâncirea diferenței dintre chintila de venit superioară (cei care câștigă salariul mediu brut sau peste, care vor avea câștiguri superioare) și chintila inferioară – cea din jurul salariului minim pe economie.

În continuare, considerăm relevantă și vom prezenta distribuția salariilor din economia României, așa cum reiese din datele Inspekției Muncii, consultate pentru prezenta cercetare la 25 februarie 2025.

Tranșe salariu (lei)	Nr. contracte active normă întreagă Feb 2025
4.050	825.890
4.582 -salariu min. construcții	200.207
4.051-4.660 (fără SMC)	1.332.677
4.661-8.800	1.881.179
8.801-10.000	201.889
10.001-12.500	272.778
12.501-15.000	138.191
15.001-17.500	85.149
17.501-20.000	55.621
20.001-24.300	53.862



Peste 24.300	79.930
--------------	--------

Tabel 3.2. Distribuția contractelor de muncă cu normă întreagă, venituri brute), declarate în REVISAL. **Sursa:** *Inspekția Muncii, consultare Februarie 2025*

Incidența salariilor mici (dacă o privim ca numărul CIM cu salariul de încadrare de până la 1,15 x SMB, respectiv 4.660 de lei brut), devine extrem de mare:

- 2.358.774 de angajați cu contract individual de muncă, **respectiv 46%** din panelul oferit de Inspekția Muncii (sau 41% din numărul de salariați comunicat de Ministerul Muncii) **au salarii mai mici decât 1,15% din salariul minim brut.**
- Datele din panel ne arată că **82,69% din salariații din România câștigă sub salariul mediu brut pe economie** (am luat în considerare un prag estimat de 8.800 de lei salariul mediu brut, în condițiile în care, în luna februarie 2025, cifrele comunicate în aprilie 2025 de către INS¹¹² au arătat un câștig salarial mediu brut doar marginal superior, respectiv 8.932 de lei). Deci, din datele raportate, doar 189.413 salariați câștigă **peste nivelul salariului mediu brut.**

Această distribuție ne face să aproximăm aproape foarte exact, faptul că în România, chintila de venituri superioare se suprapune peste salariații care au câștiguri mai mari sau egale cu salariul mediu brut pe economie (doar 17,31% din salariați înregistrați în Revisal câștigă peste acest salariu), prin urmare, având în vedere aceste particularități ale României, cei mai bogați 20% dintre salariați sunt cei care câștigă peste salariul mediu brut, în opinia noastră, un nivel extrem de scăzut de la care o persoană poate fi considerată „bogată în muncă”.

În plus, este aparent inexplicabil, în condițiile urmăririi Principiilor 5 și 6 – *locuri de muncă sigure și adaptabile*, respectiv *salarii corecte*, distorsiunea în ceea ce privește deducerea suplimentară (scutirea de impozit) acordată la nivelul sumei de 300 de lei doar pentru angajații încadrați doar cu salariul minim brut pe economie (în prezent 4.050 lei).

Am arătat în cercetările noastre anterioare, spre exemplu în cercetarea privind transpunerea în România a Directivei 2041/2022 privind salariile minime adecvate¹¹³ că:

¹¹² https://insse.ro/cms/sites/default/files/com_presa/com_pdf/cs02r25.pdf

¹¹³ https://www.bns.ro/images/Raport_SM_August_-_BNS_-_revizuit.pdf



- Menținerea acestei deduceri doar pentru salariul cel mai mic de încadrare din România (salariul minim brut), este discriminatorie și adăugăm că este în contradicție, în opinia noastră, inclusiv cu spiritul Directivei dar și cu Principiile 5 și 6 din Pilon;
- În raport cu calculele de mai sus, pare a fi privită ca o facilitate, lipsită de echitate salarială, pentru **angajatori** și în dauna angajaților cu salarii un pic mai mari decât minimul pe economie în sensul că:
 - Pare să favorizeze angajatorii care vizează persoanele nou-intrate pe piața muncii și susceptibile de a fi plătite **fix cu minimul pe economie**.

Categoria cea mai susceptibilă este fluxul de forță de muncă imigrantă, care debutează pe piața muncii din România, iar angajatorii care angajează în principal forță de muncă puțin calificată (sau care nu necesită calificare), fiind avantajați. Ipoteza este întărită de cele peste 100.000 de avize de muncă acordate anual persoanelor imigrante;

Afectează chiar siguranța locurilor de muncă (urmărită de Principiul 5), în sensul că, un angajator care are nevoie de forță de muncă puțin calificată, poate fi tentat să renunțe la un angajat mai vechi (al cărui salariu, pornind de la minimul pe economie ar trebui să se majoreze, gradual, în funcție de calificările suplimentare și aptitudinile obținute), pentru a angaja forță de muncă necalificată, în condiții fiscale discriminatorii.

III.2. Necesitatea tranziției (voluntare) dinspre salariul minim brut pe economie spre salariul adecvat de trai (SAT), în funcție regiuni

Înclinăm să credem că această tranziție se impune a fi urmărită cu celeritate, în condițiile în care creșterea salariului minim brut pare să își fi atins vârful (din perspectiva îmbunătățirii indicatorilor sociali), în anul 2024.

În studiu BNS „Translatarea în termeni monetari a conceptului de salariu minim adecvat, în România. Tranziția dinspre salariul minim spre un salariu „adecvat” de trai.” (februarie 2025), autorii au propus un mecanism de tranziție (voluntară) dinspre politica salariului minim brut pe economie spre cea a **salariului adecvat de trai**.

Considerăm că această tranziție este convergentă cu țintele Pilonului Social, având în vedere principalele asemănările și diferențele dintre salariul minim brut și SAT:

	Salariul minim	Salariul adecvat de trai
Scop	Protecția legală a lucrătorilor	Asigurarea unui trai decent



<i>Reglementare</i>	Stabilit prin lege, câteodată discreționar	Calculat pe baza costurilor reale
<i>Determinare</i>	Negocieri guvernamentale și sindicale	Analize economice și sociale urmărind principiile OIM
<i>Uniformitate</i>	Aplicabil la nivel național	Variază în funcție de locație și familie
<i>Impact asupra vieții</i>	Asigură un venit minim, nu neapărat suficient	Asigură acoperirea nevoilor de bază
<i>Influențe</i>	Factori politici și economici	Costuri reale ale traiului

În studiul citat, autorii au sugerat studierea unei formule (care are avantajul de a fi simplu de calculat și este în linie cu rezultatele altor cercetări dedicate, mult mai complexe, pentru România) în scopul estimării valorii SAT, care poate fi folosită ca o valoare de ghidaj, inclusiv la nivel local, respectiv salariul adecvat de trai, care să urmărească într-o cerință mai mare, localizat, nivelul de trai minim decent (și nu subzistența), ar putea fi calculat, ca referință, prin media aritmetică între salariul mediu brut și salariul minim brut, având în vedere particularitățile României, prezentate în studiu.

Or, simularea la nivel județean a acestei formule, având în vedere salariile medii brute din februarie 2025, salariul minim brut în vigoare (4.050 lei) și câștigul salarial mediu brut (8.932 lei), luând în considerare pragurile de impozitare (aproximativ 57% rămâne la angajat, aproximativ 43% reprezintă taxe la stat, ne arată că, la nivel județean, salariul adecvat de trai ar fi în februarie 2025, mai mare cu de la 7,89% față de salariul minim net (în Suceava) și până la +51,1% în București echivalentul unui SAT net de 3.887 lei).

Rezultatele simulării le prezentăm în tabelul de mai jos:



Județ	Salariu mediu brut	Estimare SAT brut	Estimare SAT net	Diferență SAT net/Minim net	Față de minim (%)
Alba	6053	5051.5	2993	419	16.28
Arad	5873	4961.5	2945	371	14.41
Argeș	6452	5251	3102	528	20.51
Bacău	6552	5301	3130	556	21.60
București	9242	6646	3887	1313	51.01
Bihor	5667	4858.5	2884	310	12.04
Bistrița-Năsău	5387	4718.5	2813	239	9.29
Botoșani	6064	5057	2997	423	16.43
Brașov	6826	5438	3205	631	24.51
Brăila	5525	4787.5	2851	277	10.76
Buzău	5754	4902	2912	338	13.13
Caraș-Severin	5648	4849	2885	311	12.08
Călărași	5944	4997	2966	392	15.23
Cluj	8083	6066.5	3549	975	37.88
Constanța	6037	5043.5	2992	418	16.24
Covasna	5784	4917	2921	347	13.48
Dâmbovița	5817	4933.5	2931	357	13.87
Dolj	6247	5148.5	3049	475	18.45
Galați	6246	5148	3049	475	18.45
Giurgiu	5662	4856	2887	313	12.16
Gorj	6290	5170	3058	484	18.80
Harghita	5573	4811.5	2864	290	11.27
Hunedoara	5564	4807	2860	286	11.11
Ialomița	6035	5042.5	2991	417	16.20
Iași	6604	5327	3144	570	22.14
Iltov	6649	5349.5	3158	584	22.69
Maramureș	5434	4742	2826	252	9.79
Mehedinți	5671	4860.5	2891	317	12.32
Mureș	6347	5198.5	3075	501	19.46
Neamț	5647	4848.5	2885	311	12.08
Olt	6105	5077.5	3008	434	16.86
Prahova	6337	5193.5	3073	499	19.39
Satu Mare	5629	4839.5	2880	306	11.89
Sălaj	5664	4857	2888	314	12.20
Sibiu	6995	5522.5	3251	677	26.30
Suceava	5255	4652.5	2777	203	7.89
Teleorman	5567	4808.5	2862	288	11.19
Timiș	7790	5920	3467	893	34.69
Tulcea	6036	5043	2991	417	16.20
Vaslui	5488	4769	2841	267	10.37
Vâlcea	5406	4728	2818	244	9.48
Vrancea	5639	4844.5	2883	309	12.00

Tabel 3.3. Rezultate ale estimării privind nivelul județean la nivel județean al unui salariu adecvat de trai. **Sursa:** Calcule proprii, pe baza metodologiei privind stabilirea unei referințe SAT a autorilor; date INS și CNPP

III.3. Creșterea ocupării forței de muncă prin limitarea surselor de finanțare cele mai probabile a alimenta economia informală

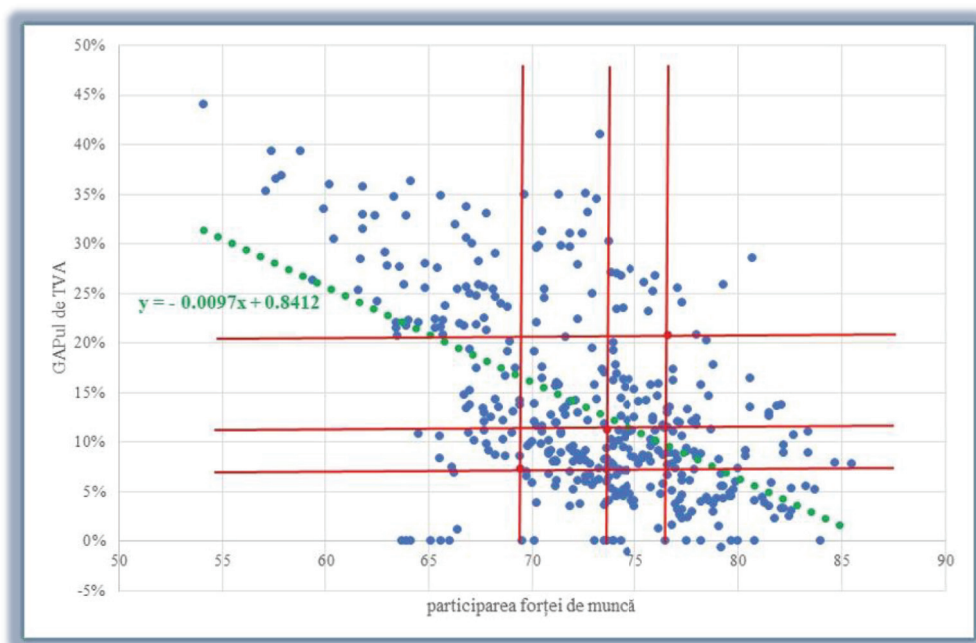
Analiza indicatorilor cheie ne-a arătat situația critică în care se află ocuparea forței de muncă în România, în progres foarte lent spre ținta asumată pentru 2030.

În Raportul BNS „Dependența economică și tratamentul fiscal al veniturilor din muncă”, autorii au arătat și estimat faptul că între 700.000 – 1.000.000 de persoane în vârstă de muncă, în plus față de ceea ce capturează INS ca și populație ocupată, pare să existe în sectorul informal.



Am arătat că, în România GAP-ul de TVA, în valoare de 31%, este de aproximativ 4 ori mai mare decât media Uniunii Europene și am studiat la nivelul întregii UE-27 dacă există o corelație între dimensiunea GAP-ului de TVA și o rată mai scăzută a forței de muncă.

Situația este prezentată mai jos:



Grafic 3.1. Corelația dintre rata de ocupare a forței de muncă și GAP TVA, 2009-2023, panel țări membre UE

România se situează în cel mai nefavorabil sfert de date, luând în considerare ambii indicatori – cel mai mare nivel al GAP de TVA și cel mai scăzut nivel al ratei de ocupare a forței de muncă.

Ecuția de regresie **susține existența relației negative dintre cele două variabile**, astfel că putem concluziona că:

- Cei doi indicatori sunt corelați, deci există o legătură dovedită, în dublu sens:
 - Pe măsură ce crește gap-ul de TVA, ocuparea forței de muncă scade (corelație negativă);
 - Pe măsură ce crește ocuparea forței de muncă, gap-ul de TVA scade (corelație negativă).
- O îmbunătățire a ratei de ocupare, prin reducerea muncii nedeclarate, ar putea conduce la o scădere a GAP-ului de TVA, deci la reducerea pierderilor fiscale.



- O scădere a GAP-ului de TVA, ca sursă pentru remunerarea muncii declarate, ar putea favoriza declararea muncii și creșterea bazei de impozitare a veniturilor din muncă.

În concluzie, cei doi indicatori sunt corelați negativ, ceea ce înseamnă că există o relație inversă între rata de ocupare a forței de muncă (x) și GAP-ul de TVA (y). Cu alte cuvinte, pe măsură ce crește ocuparea forței de muncă, GAP-ul de TVA scade.

Simplu spus, un GAP de TVA mare favorizează amplificarea muncii nedeclarate, iar munca nedeclarată contribuie la GAP-ul de TVA, fiind dezechilibre **corelate**, care se auto-alimentează.

III.4. Numărul extrem de mare al companiilor cu zero sau un singur angajat: aproape 70% din companiile active din România

Potrivit datelor obținute de la ANAF pentru prezenta cercetare (în martie 2025), situația pare extrem de critică prin prisma numărului mare de companii active (teoretic angajatori) **cu zero** sau doar un singur angajat.

Datele centralizate pentru anul fiscal 2023 (cele mai recente disponibile) arată astfel:

Total companii active (care au depus bilanț): 936.158, din care:	
Companii cu zero salariați	Companii cu 1 salariat
370.472 (39,6%)	290.559 (31%)

Tabel 3.4. Numărul de companii active cu zero sau 1 salariat. **Sursa:** ANAF, martie 2025

Numărul mare de companii active, în special cu zero salariați (aproape 40% raportat la total) ne sugerează, că o parte semnificativă din forța de muncă activă din România este tentată să prefere încorporarea veniturilor din muncă, și de aceea nu se regăsește în masa salarială.

O astfel de situație, care poate fi explicată și prin fiscalitatea excesivă la nivelul salarizării forței de muncă, este de natură să inhibe creșterea ocupării forței de muncă și prin urmare, să cronicizeze ocuparea forței de muncă din România la cele mai scăzute niveluri din UE-27.



CAPITOLUL IV – Contractele colective de muncă în contextul Pilonului Social European al Drepturilor Sociale

În cadrul acestui capitol ne propunem să analizăm rolul dialogului social, al acoperirii prin contracte colective de muncă, în îmbunătățirea indicatorilor din Tabloul de bord social. Vom folosi datele disponibile în aprilie 2025, de la Inspekția Muncii, privind următorii indicatori:

Indicatori	
număr angajatori	număr CCM active, total
număr angajați	număr CCM active, semnate cu reprezentanții salariaților
număr angajatori cu peste 10 angajați	număr CCM active, semnate cu sindicate
număr angajați în companii cu peste 10 angajați	număr CCM active, semnate cu federații
număr de salariați acoperiți prin CCM	

Tabel 4.1: Indicatori cu date preluate de la Inspekția Muncii, aprilie 2025

În funcție de aceștia, am calculat pentru fiecare județ setul reprezentativ de indicatori:

- ↪ **gradul de acoperire prin CCM** = număr de salariați acoperiți prin CCM / total salariați;
- ↪ **gradul de acoperire prin CCM în firme cu peste 10 angajați** = număr CCM active / total angajatori cu peste 10 salariați;
- ↪ **număr mediu CCM pe angajator** = număr CCM active / număr angajatori
- ↪ **mărimea medie a firmei** = număr angajați / număr angajatori;
- ↪ **mărimea medie a firmei cu peste 10 angajați** = număr angajați în firme cu peste 10 angajați / număr angajatori cu peste 10 angajați;
- ↪ **ponderea angajatorilor cu peste 10 angajați** = număr angajatori cu peste 10 angajați / total angajatori;
- ↪ **implicarea sindicatelor în semnarea CCM** = număr CCM active semnate cu sindicatele / total CCM active;
- ↪ **rata de acoperire CCM** = număr CCM active / număr salariați.

Indicatorii utilizați sunt direct legați de mai multe principii din Pilonul European al Drepturilor Sociale, după cum urmează:



- **Principiul 3** – Egalitate de șanse: ponderea angajatorilor cu peste 10 salariați, respectiv proporția firmelor mai mari, evidențiază accesul inegal la drepturi sociale și salarizare, mai ales pentru segmente vulnerabile (tineri, femei, mediul rural). Indicatorii de dialog social, în special numărul mediu de CCM pe angajator, gradul de acoperire prin CCM, oferă un instrument empiric pentru măsurarea acestui principiu.

O acoperire extinsă a contractelor colective asigură că angajații, indiferent de sex, vârstă sau regiune, beneficiază de aceleași standarde de remunerare, condiții de lucru și acces la formare profesională prevăzute în aceste acorduri. În județele unde firmele mari încheie CCM în proporție mai mare, decalajele salariale și de beneficii între domenii de activitate și categorii socio-demografice sunt reduse, iar accesul egal la protecție socială și oportunități de dezvoltare este facilitat de mecanismele de negociere colectivă.

- **Principiul 5** – Locuri de muncă sigure și adaptabile: mărimea medie a firmei și ponderea angajatorilor cu peste 10 angajați influențează direct stabilitatea posturilor, firmele mari având, de regulă, contracte mai stabile și mai multe beneficii sociale.

Numărul mediu de CCM pe angajator reflectă adaptabilitatea dialogului social la schimbările pieței muncii. Indicatorii de dialog social, în special gradul de acoperire prin CCM, numărul mediu de CCM pe angajator și ponderea firmelor mari, constituie proxy-uri relevante pentru evaluarea acestui principiu.

Un nivel ridicat al acestor indicatori reflectă existența unor acorduri colective care includ clauze standardizate de evaluare a riscurilor și măsuri de prevenție a accidentelor, precum și context de flexibilizare a condițiilor de muncă (telemuncă, program comprimat).

Județele cu o densitate mai mare a CCM și o acoperire extinsă prezintă, de regulă, rate mai scăzute ale incidentelor de muncă și un ritm accelerat de implementare a adaptărilor organizaționale.

Astfel, dialogul social instituționalizat asigură nu doar uniformizarea normelor de securitate, ci și o capacitate sporită de adaptare la schimbările pieței muncii, garantând condiții de lucru sigure și flexibile.

- **Principiul 6** – Salarii corecte (echitabile): gradul de acoperire prin CCM este un proxy pentru capacitatea lucrătorilor de a negocia nivelul salarial, o acoperire mai ridicată generând salarii mai bune, distribuție mai egală a veniturilor.



Indicatorii de dialog social, respective numărul mediu de CCM pe angajator, gradul de acoperire prin CCM, reprezintă proxy-uri relevante pentru capacitatea lucrătorilor de a negocia condiții salariale echitabile, în conformitate cu acest principiu.

Un nivel ridicat al numărului de contracte active și o acoperire extinsă indică existența unor mecanisme instituționalizate prin care sindicatele sau reprezentanții salariaților pot obține majorări salariale regulate, clauze de ajustare la inflație și plafoane minime de remunerare.

În județele cu o densitate mai mare de CCM per angajator se observă, de regulă, un decalaj salarial mai mic între angajați și o distribuție a beneficiilor economice mai echilibrată, deoarece negocierea colectivă contribuie la comprimarea diferențelor extreme de venit și la stabilirea unor standarde uniforme de remunerare în întregul sector.

- **Principiul 8** – Dialog social și implicarea lucrătorilor: numărul de CCM active măsoară structura și forța organizațiilor de negociere colectivă, iar gradul de acoperire prin CCM poate influența direct eficiența mecanismelor de consultare și negociere la nivel de firmă/județ.

Indicatorii privind numărul și dimensiunea angajatorilor, precum și acoperirea prin contracte colective de muncă, oferă un cadru empiric pentru evaluarea acestui principiu, care vizează dialogul social și implicarea lucrătorilor.

O rată ridicată a angajatorilor care încheie CCM și un număr crescut de contracte active reflectă existența unor canale instituționalizate de negociere între părți sociale, iar gradul de acoperire prin CCM măsoară proporția de salariați care beneficiază de aceste mecanisme de consultare.

Astfel, județele cu valori favorabile ale acestor indicatori sunt caracterizate printr-un dialog social mai robust și o mai bună co-participare a lucrătorilor la definirea condițiilor de muncă și a politicilor interne.

- **Principiul 10** – Un mediu de lucru sănătos, sigur și bine adaptat și protecția datelor personale: un grad ridicat de acoperire prin CCM contribuie direct la îmbunătățirea mediului de lucru și la respectarea protecției datelor personale.

Negocierea colectivă instituționalizează introducerea în CCM a clauzelor referitoare la evaluarea riscurilor și la măsuri de securitate, precum și la reguli stricte de colectare și prelucrare a datelor angajaților.

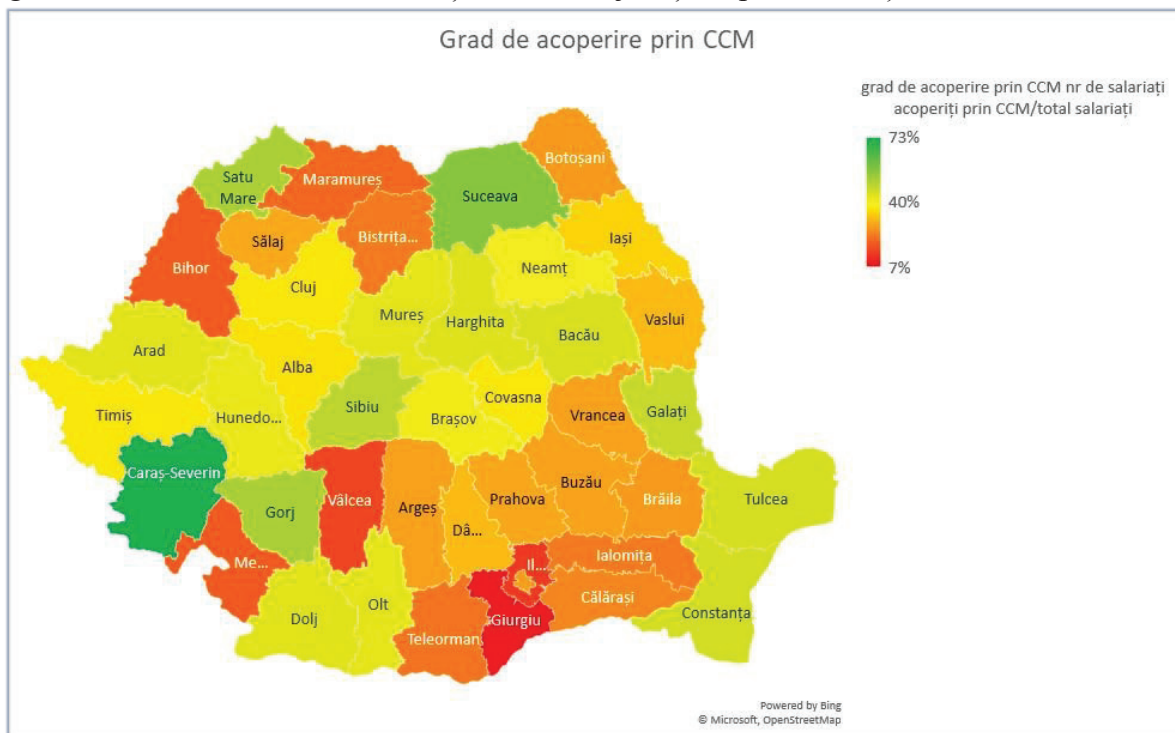


Pe de altă parte, vocea colectivă a salariaților, susținută de reprezentarea sindicală, transformă cerințele privind sănătatea, securitatea și conformitatea GDPR din obligații morale în priorități economice, determinând alocarea de resurse pentru implementarea și monitorizarea acestor standarde.

În plus, CCM-urile pot prevedea constituirea de comisii mixte de supraveghere, care asigură verificări periodice și sancțiuni contractuale în caz de neconformitate, garantând astfel durabilitatea și eficiența politicilor de Securitate, siguranță și de protecție a datelor.

IV.1. Indicatori relevanți privind angajații, angajatorii, acoperirea cu contracte colective de muncă la nivel județean

În graficele următoare analizăm situația la nivelul județelor privind acești indicatori.



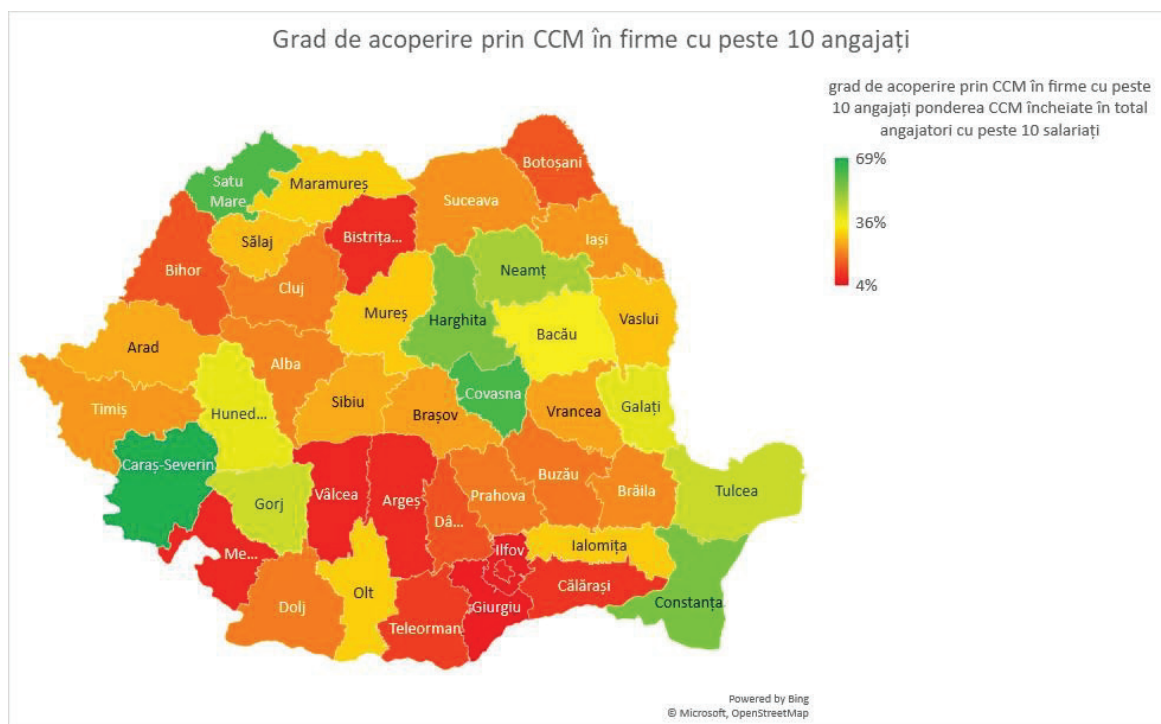
Grafic 4.1.: Gradul de acoperire prin contracte colective de muncă, la nivel județean, aprilie 2025. **Sursa datelor:** *Inspekția Muncii*

Harta gradului de acoperire prin CCM evidențiază un tipar regional puternic: județe precum Caraș-Severin, Suceava, Gorj și Satu Mare se situează în zona de vârf, în timp ce Giurgiu, Vâlcea și Ilfov se află la coada distribuției.



Aceste diferențe reflectă structura economică locală, densitatea organizațiilor sindicale și tradiția dialogului social (Principiul 8), precum și capacitatea de negociere a salariilor corecte (Principiul 6) și de implementare a măsurilor de prevenție a riscurilor la locul de muncă (Principiul 5).

Județele cu acoperire redusă sunt caracterizate prin decalaje nefavorabile în protecție socială și prin vulnerabilități în fața precarității și inegalității de șanse (Principiul 3), justificând necesitatea implementării politicilor de consolidare a negocierii colective și stimulente pentru extinderea CCM.



Grafic 4.2.: Gradul de acoperire prin contracte colective de muncă în firme cu mai mult de 10 angajați, la nivel județean, aprilie 2025. **Sursa datelor:** Inspekția Muncii

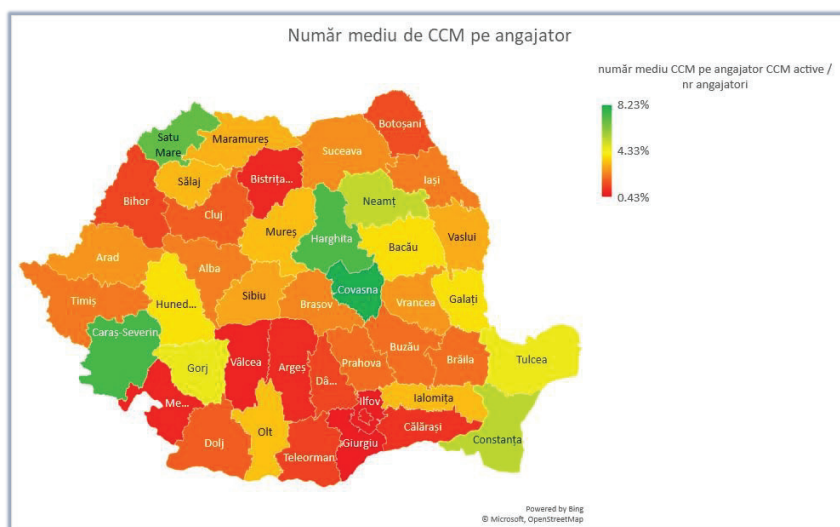
Gradul de acoperire prin CCM în firme cu peste 10 angajați variază substanțial la nivel județean, de la valori ridicate din zona de vest și centru (Caraș-Severin, Covasna, Harghita, Satu Mare) la praguri foarte scăzute în alte regiuni (Giurgiu, Ilfov, Bistrița-Năsăud, Argeș).

Această heterogenitate reflectă atât structura economică locală – întreprinderi mari și tradiție sindicală în regiunile cu acoperire mare – cât și caracterul predominant al microîntreprinderilor și IMM-urilor în județele cu acoperire redusă.



Din perspectiva EPSR, nivelurile înalte de acoperire în firme mari indică un dialog social instituționalizat eficient (Principiul 8), o negociere colectivă care susține salarii echitabile (Principiul 6) și standarde solide de siguranță și adaptabilitate a locurilor de muncă (Principiul 5), contribuind totodată la reducerea disparităților de tratament între angajați (Principiul 3).

În contrast, județele cu acoperire scăzută necesită intervenții politicii publice – stimulente fiscale, sprijin pentru formarea reprezentanților și proiecte de dialog social – pentru a extinde beneficiile CCM și a îndeplini obiectivele EPSR.

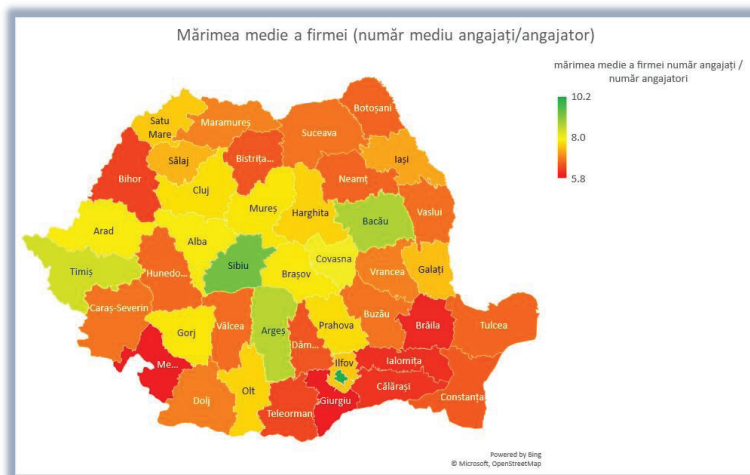


Grafic 4.3.: Număr mediu de contracte colective de muncă pe angajator, la nivel județean, aprilie 2025. **Sursa datelor:** *Inspecția Muncii*

Numărul mediu de CCM pe angajator relevă o polarizare accentuată între județe: Covasna, Caraș-Severin, Harghita și Satu Mare înregistrează valori ridicate, semn al unui dialog social repetitiv și dinamic, pe când județele marcate cu roșu, Ilfov, Mehedinți, Giurgiu, Argeș și Bistrița-Năsăud etc. se plasează la coadă, indicând un cadru de negociere slab dezvoltat.

În județele cu densitate mare de CCM pe angajator, mecanismele instituționalizate de dialog social (Principiul 8) permit revizuirea regulată a clauzelor salariale (Principiul 6), includ prevederi de protecție și adaptare la locul de muncă (Principiul 5) și asigură aplicarea uniformă a normelor de tratament egal (Principiul 3).

În contrast, zonele cu frecvență redusă a negocierii colective prezintă vulnerabilități în fața precarității și inegalității, sugerând necesitatea implementării unor măsuri de sprijin.

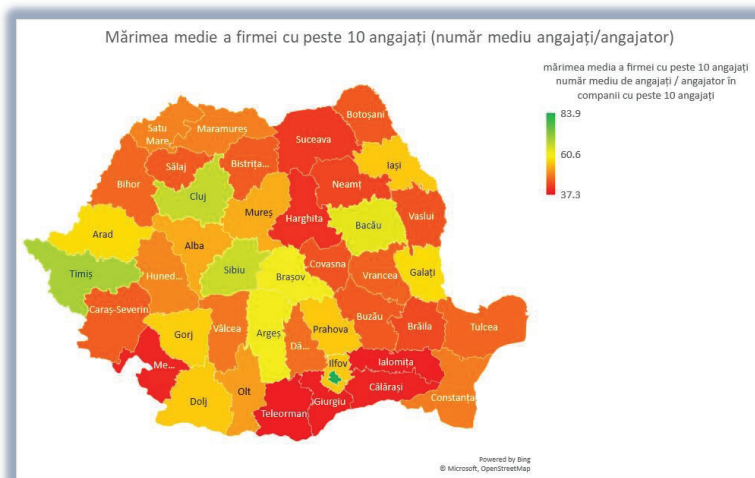


Grafic 4.4.: Mărimea medie a firmei, la nivel județean, aprilie 2025. **Sursa datelor:** Inspekția Muncii

Harta mărimii medii a firmei evidențiază o polarizare clară între județe cu întreprinderi relativ mari, precum București, Sibiu, Argeș și Bacău, la polul opus fiind regiuni dominate de microîntreprinderi, cum sunt Mehedinți, Giurgiu, Brăila și Ialomița.

Această structură are implicații directe pentru implementarea Pilonului European al Drepturilor Sociale: firmele mai mari dispun de resurse și capacitate administrativă pentru a încheia contracte colective de muncă (Principiul 8), pot aloca bugete consistente pentru siguranța la locul de muncă și adaptări ergonomice (Principiul 5), oferă salarii și beneficii mai echitabile (Principiul 6) și sunt mai bine capabile și dornice în furnizarea de programe de formare continuă (Principiul 4).

În contrast, județele cu firme mici se confruntă cu dificultăți în instituționalizarea dialogului social, cu condiții de muncă informale și cu un acces limitat la drepturi salariale și de protecție, perpetuând riscul sărăciei și inegalității de tratament (Principiul 3).

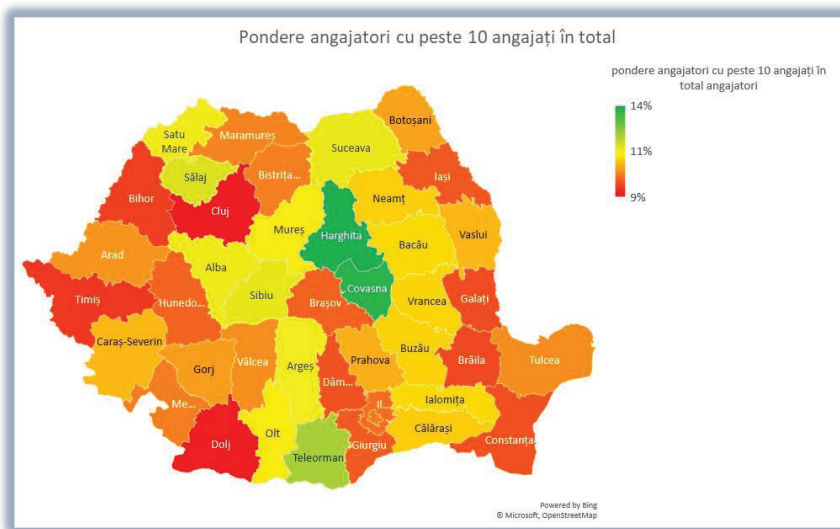


Grafic 4.5: Mărimea medie a firmei cu mai mult de 10 angajați, la nivel județean, aprilie 2025. **Sursa datelor:** Inspecția Muncii

Harta mărimii medii a firmelor cu peste 10 angajați dezvăluie un contrast pronunțat între județele cu întreprinderi mari – București, Timiș, Cluj și Sibiu, respectiv cele cu întreprinderi de dimensiuni mai modeste, precum Teleorman, Giurgiu, Mehedinți, Călărași și Ialomița.

Această variabilitate reflectă capacitatea diferită a firmelor de a încheia și implementa contracte colective (Principiul 8), de a alocă resurse pentru prevenția riscurilor și adaptarea locurilor de muncă (Principiul 5) și de a negocia salarii echitabile și ajustări la inflație (Principiul 6).

În plus, dimensiunea firmelor influențează accesul lucrătorilor la formare continuă și egalitatea de șanse (Principiile 3 și 4), întrucât întreprinderile mari dispun de infrastructură managerială și bugete suficiente pentru programe de dezvoltare și protecție socială. Disparitățile structurale identificate solicită politici regionale diferențiate, care să stimuleze extinderea dialogului social și consolidarea capacității sindicale în județele cu firme mici.



Grafic 4.6: Ponderea angajatorilor cu mai mult de 10 angajați în total, la nivel județean, aprilie 2025. *Sursa datelor:* *Inspekția Muncii*

Proporția angajatorilor cu peste 10 salariați evidențiază o plasare variabilă a județelor pe o scară de la 9% (Cluj, Dolj, Timiș) la 14% (Harghita, Covasna, Teleorman), cu majoritatea regiunilor situate între 10 – 12 %.

Județele cu pondere ridicată de firme medii și mari dispun de un potențial sporit pentru dialog social instituționalizat (Principiul 8) și negociere colectivă a condițiilor de muncă (Principiul 5), precum și de capacitatea administrativă de a implementa clauze salariale echitabile (Principiul 6).

În schimb, zonele dominate de microîntreprinderi au acces redus la mecanismele colective de protecție, accentuând disparitățile de tratament și oportunități (Principiul 3).

Pentru alinierea la obiectivele EPSR sunt necesare măsuri de consolidare a structurilor sindicale și stimulente fiscale care să încurajeze extinderea contractelor colective în județele cu procentaj scăzut de angajatori mari.

Rata de acoperire a contractelor colective de muncă, la nivel județean

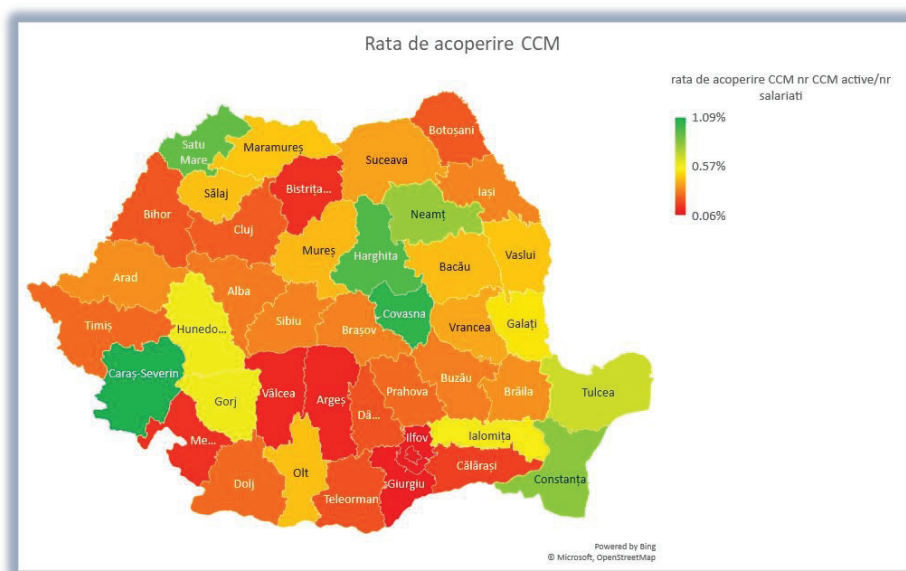
În ceea ce privește rata de acoperire a contractelor colective de muncă, respectiv raportul dintre numărul de contracte colective active și numărul de salariați, acesta variază considerabil între județe, de la valori maxime în Caraș-Severin, Covasna și Harghita, până la praguri minime în Ilfov, Mehedinți și Vâlcea.



Județele cu rate ridicate indică un dialog social activ (Principiul 8), în care negocierea colectivă se reflectă direct în condiții salariale și de muncă, sprijinind astfel echitatea salarială (Principiul 6) și implementarea standardelor de siguranță și adaptabilitate (Principiul 5).

În contrast, zonele cu acoperire redusă expun salariații la practici informale, la inegalități de tratament și la risc crescut de precaritate (Principiul 3).

Heterogenitatea bazei de date sugerează necesitatea unor intervenții diferențiate (consolidarea structurilor sindicale, facilități pentru încheierea de CCM și proiecte pentru schimbul de bune practice) pentru a asigura o protecție socială uniformă și o participare efectivă a lucrătorilor la definirea condițiilor de muncă.



Grafic 4.7: Rata de acoperire a contractelor colective de muncă, la nivel județean, aprilie 2025. **Sursa datelor:** Inspecția Muncii

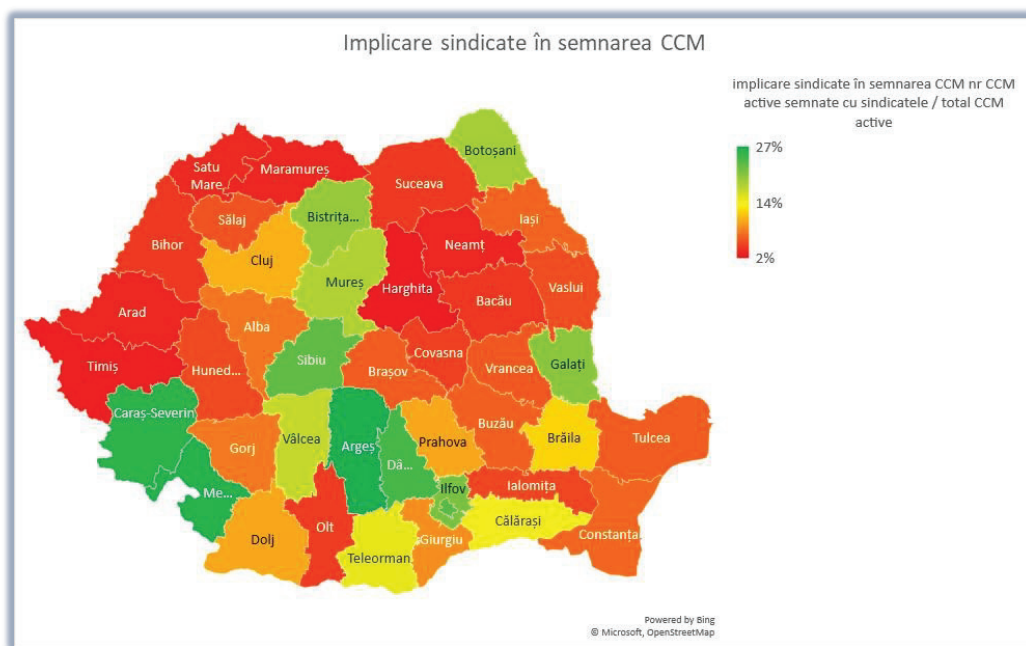
Implicarea sindicatelor în semnarea contractelor colective de muncă, la nivel județean

Harta implicării sindicatelor în semnarea CCM relevă o polarizare geografică marcată: județe precum Argeș, Mehedinți, Caraș-Severin, Sibiu, București se află în zona înaltă de implicare sindicală, în timp ce Timiș, Maramureș, Satu Mare, Arad, Harghita și Olt înregistrează valori sub 5%.



Această distribuție reflectă diferențe în capacitatea organizațională a sindicatelor și gradul de profesionalizare al dialogului social (Pilonul 8), ceea ce se traduce direct în puterea de negociere a salariilor echitabile (Pilonul 6) și în reducerea inegalităților de tratament (Pilonul 3).

În județele cu implicare sindicală scăzută, absența unei voci colective puternice limitează încorporarea clauzelor de securitate și adaptabilitate a locului de muncă (Pilonul 5) și subminează participarea lucrătorilor la definirea condițiilor de muncă, evidențiind necesitatea unor strategii regionale de consolidare a sindicatului și de sprijin instituțional pentru extinderea CCM.



Grafic 4.8: Implicarea sindicatelor în semnarea CCM , la nivel județean, aprilie 2025. *Sursa datelor:* Inspecția Muncii

IV.2. Indicatori privind piața muncii la nivel județean

Salariul mediu brut la nivel județean

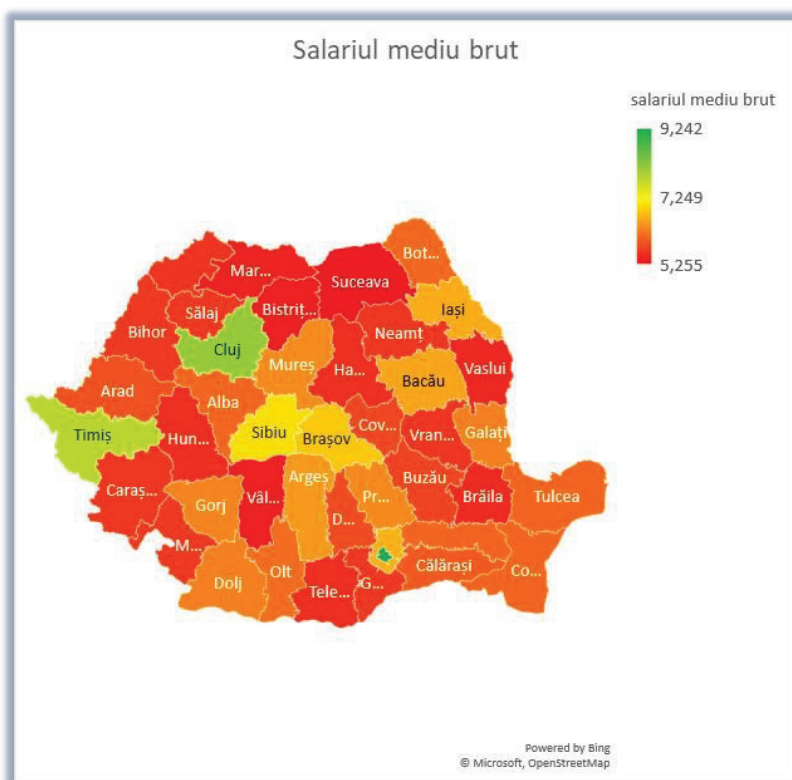
Harta salariului mediu brut la nivel județean evidențiază o polarizare semnificativă între regiunile dezvoltate și cele periferice din România.



Bucureștiul și județele Cluj și Timiș, marcate în verde, înregistrează cele mai mari salarii brute medii, reflectând o concentrație ridicată a activităților economice competitive, a investițiilor străine și a sectoarelor cu valoare adăugată mare (ex. IT, servicii financiare).

În contrast, majoritatea județelor, în special cele din sud, est și nord-est (ex. Brăila, Vaslui, Suceava etc), apar în nuanțe de roșu, indicând salarii brute cuprinse semnificativ mai scăzute, ceea ce sugerează o piață a muncii slab dezvoltată, sectoare economice tradiționale dominate de agricultură sau de alte activități cu productivitate scăzută.

Această distribuție evidențiază o inegalitate teritorială persistentă a veniturilor, care poate afecta negativ mobilitatea socială, coeziunea socială și atractivitatea regiunilor defavorizate.



Grafic 4.9: Salariul mediu brut, februarie 2025, la nivel județean. **Sursa datelor:** Date extrase din declarația 212, Casa Națională de Pensii Publice

Rata șomajului la nivel județean

Harta prezentată evidențiază disparități semnificative ale ratei șomajului între județele din România, cu valori cuprinse între 0,38% și 9,66%, indicând o polarizare regională accentuată între

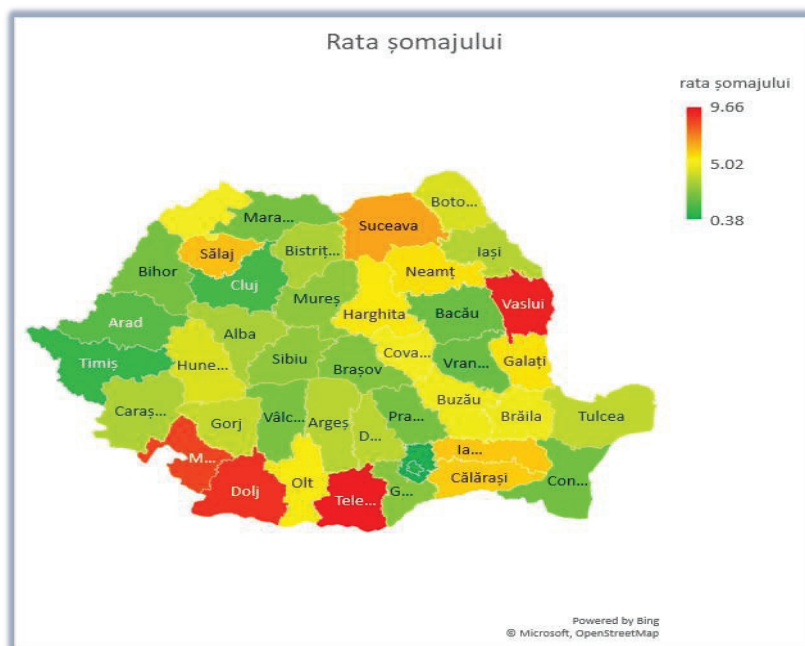


vestul dezvoltat (Timiș, Cluj, Arad, Bihor, Sibiu) și sudul și nord-estul defavorizat (Teleorman, Mehedinți, Dolj, Vaslui).

Această distribuție reflectă inegalități structurale în accesul la oportunități economice, educație și infrastructură, în contradicție cu mai multe principii fundamentale ale Pilonului European al Drepturilor Sociale, precum accesul la sprijin activ pentru ocupare (principiul 4), educație și formare (principiul 1), precum și servicii esențiale (principiul 20).

Astfel, harta nu doar cartografiază rata șomajului, ci **semnalează necesitatea unor politici publice diferențiate teritorial, pentru a susține coeziunea economică și socială și pentru a asigura o aplicare echitabilă a drepturilor sociale în întreaga țară.**

Această hartă demonstrează existența unor inegalități regionale persistente în România în ceea ce privește accesul la muncă. Intervențiile guvernamentale și europene trebuie să fie orientate strategic spre zonele vulnerabile, în concordanță cu EPSR, pentru a asigura coeziunea socială și economică la nivel național și european.



Grafic 4.10: Rata șomajului, la nivel județean, decembrie 2024. **Sursa datelor:** ANOFM

Comparând cele două hărți, se observă:



- o corelație inversă între rata șomajului și nivelul salariului mediu brut în majoritatea județelor din România. Județe precum Bacău, București, Cluj, Ilfov, Prahova, Timiș înregistrează salarii brute ridicate, aflate în cuartila superioară 4, având și rate reduse ale șomajului, aflate în cuartila inferioară 1, reflectând o piață a muncii activă, investiții stabile și infrastructură dezvoltată.

În contrast, județele Harghita, Suceava, Teleorman, Vaslui se regăsesc simultan în zonele cu șomaj ridicat și salarii brute scăzute, încadrate în cele mai nefavorabile quartile, indicând un cumul de vulnerabilități socio-economice: lipsa investițiilor, sector public dominant, productivitate redusă și capital uman subvalorificat.

IV.3. Corelații relevante pentru raportul de cercetare privind Pilonul Social

Am prezentat indicatorii de mai sus tocmai pentru că, în continuare îi vom folosi cu date cross-section pentru județele din România.

Ne propunem ca, în acest raport de cercetare, să surprindem eventualele corelații, în contextul Pilonului European al Drepturilor Sociale.

Corelațiile posibile pot evidenția gradul de echitate, protecție socială, negociere colectivă și acces echitabil la muncă decentă în regiunile României.

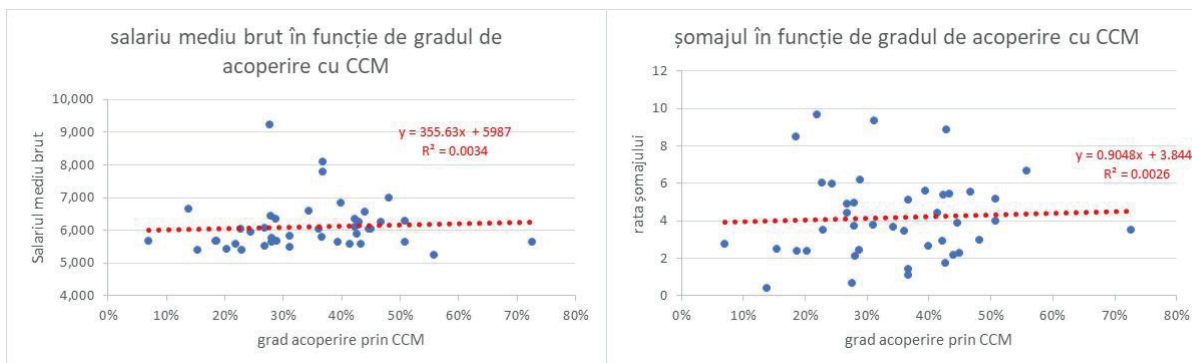
IV.3.1. Negociere colectivă

Numărul de salariați acoperiți prin CCM are impact asupra salariului mediu brut?

Utilizând metoda regresiei, analizăm dacă acoperirea prin contracte colective de muncă este asociată cu salarii mai mari, **rezultat relevant pentru principiul 6 EPSR: Salarii echitabile.**

Gradul de acoperire prin CCM are impact asupra ratei de șomaj?

Rezultatele analizei de regresie pot indica dacă protecția colectivă are un efect stabilizator asupra pieței muncii (scăderea riscului de concedieri).



Grafic 4.11 Analiza de regresie, pentru date cross secționale, pentru identificarea impactului gradului de acoperire prin CCM asupra salariului mediu brut, respective ratei de șomaj

Analiza regresiiilor liniare dintre gradul de acoperire cu contracte colective de muncă (CCM) și indicatorii salariu mediu brut respectiv rata șomajului evidențiază o corelație scăzută între aceste variabile la nivel județean.

Coeficienții de determinare ($R^2 = 0.0034$ pentru salariu și $R^2 = 0.0026$ pentru șomaj) indică faptul că variația gradului de acoperire cu CCM explică sub 0,5% din variația salariului mediu brut sau a ratei șomajului.

Aceste rezultate **sugerează că**, (i) în forma actuală și (ii) în contextul economic actual, unde simplu spus **doar cine nu vrea să muncească nu își găsește un loc de muncă**, negocierea colectivă la nivel județean are un impact redus, prea mic față de potențial nivelului salariilor sau asupra protecției locurilor de muncă, contrar așteptărilor teoretice legate de Principiul 6 (Salarii echitabile) și Principiul 7 (Condiții de muncă echitabile) din Pilonul European al Drepturilor Sociale (EPSR).

Referitor la „forma actuală”, arătăm că în studiul de cercetare realizat de Blocul Național Sindical în luna August 2024¹¹⁴, „Transpunerea în România a Directivei 2041/2022 privind salariile minime adecvate”, autorii au arătat că:

- pe datele la nivelul anului 2021 (când nu existau majorări atât de puternice și succesive ale salariului minim brut), autorii au demonstrat econometric că „salariul mediu brut este corelat pozitiv cu numărul de contracte colectivă de muncă și cu numărul de

¹¹⁴ https://www.bns.ro/images/Raport_SM_August_-_BNS_-_revizuit.pdf



sindicate reprezentative”, în sensul de „putere mai mare de negociere a angajaților, îmbunătățire a condițiilor de muncă și activitate sindicală eficientă”;

- o extindere a negocierilor colective de muncă **adică a ratei de acoperire a negocierilor colective** generează un impact **semnificativ** asupra creșterii salariilor, ceea ce poate reflecta eficiența acestor tipuri de contracte în obținerea unor salarii mai mari și îndepărtare de nivelul mic al salariilor pentru angajați.

Mai mult decât atât:

1. majorarea salariului minim brut, implică automat o creștere a salariului mediu net, mai ales în condițiile în care o mare parte dintre angajații din România sunt salarizați cu, sau în preajma salariului minim brut;
2. Nivelul de majorare a salariului minim brut, spre exemplu, de la 1 iulie 2024, de la 3.300 de lei la 3.700 de lei, în linie cu prevederile Directivei care avea să fie transpusă și aplicată de la 1 ianuarie 2025, trebuie privită și ca un efort semnificativ din partea organizațiilor sindicale, cu efect, și separat de implicarea în îmbunătățirea situației materiale și sociale a membrilor de sindicat angajați în economie, și în același sens;
3. În al treilea rând, activitatea sindicală (care a condus și la adoptarea Directivei), nu poate să fie decât potențată în perioada următoare, având în vedere că Directiva a instituit obligația ca statele membre cu o rată de acoperire a negocierilor colective mai mică de 80% (cum este și România, 15%) să adopte un plan pentru creșterea progresivă a ratei sus-menționate, ceea ce categoric va influența pozitiv majorarea salariilor.
4. În al patrulea rând, când piața muncii este „tare”, angajații tind să fie încrezători că pot obține direct aceleași avantaje cu sau fără reprezentare sindicală. Acest lucru poate fi adevărat (noi opinăm că nu este), dar, având în vedere că economia este ciclică, și după faze de creștere (chiar nesustenabile) urmează și faza de descreștere, categoric creșterea ratei de acoperire a negocierilor colective, impusă de Directivă, va avea efecte pozitive **mult mai evidente**, și mult mai apropiate de potențial pentru angajați, pe tot parcursul ciclului economic (creștere-descreștere):
5. Și nu în ultimul rând, nu trebuie subestimat efectul posibilității ca majoritatea CCM să fie aplicate doar formal, fără a produce efecte reale în piața muncii.



În concluzie, rezultatele subliniază nevoia de întărire a dialogului social și a reprezentativității sindicale, precum și o mai bună integrare a CCM în strategiile de dezvoltare teritorială.

IV.3.2. Calitatea locurilor de muncă

Numărul de CCM active are impact asupra gradului de acoperire prin CCM?

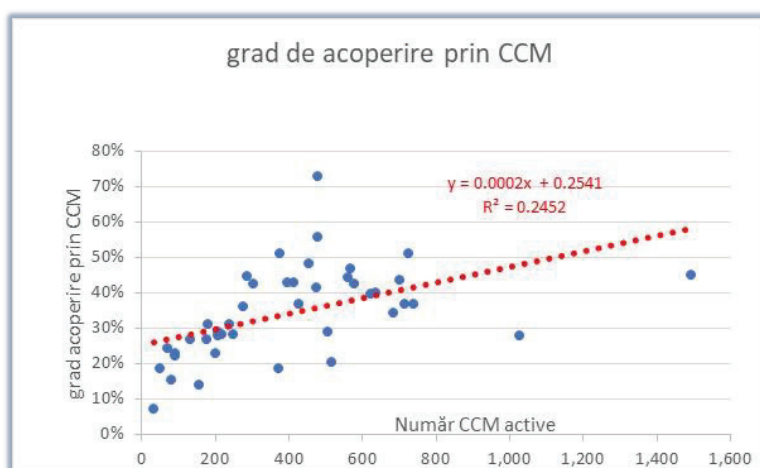
Rezultatele analizei pot fi folosite pentru evaluarea eficienței sindicatelor în extinderea protecției contractuale, rezultat relevant pentru **Principiul 8 EPSR: Dialog social și implicarea lucrătorilor**.

În evaluarea analizei, trebuie avuți în vedere și factorii de context pe care i-am menționat anterior.

Graficul ilustrează o regresie liniară între numărul de contracte colective de muncă (CCM) active și gradul de acoperire a salariaților prin CCM, cu un coeficient de determinare $R^2 = 0.2452$, indicând o corelație moderată pozitivă.

Acest rezultat sugerează că, în general, un număr mai mare de CCM active în județe este asociat cu o acoperire mai mare a salariaților, ceea ce reflectă o funcționare parțial eficientă a mecanismului de negociere colectivă.

Totuși, valoarea relativ modestă a R^2 implică existența și a altor factori care influențează gradul de acoperire prin CCM, cum ar fi dimensiunea firmelor, gradul de sindicalizare, tipul de contracte (sectoriale vs. la nivel de unitate) sau prezența reprezentanților legali ai salariaților.



Grafic 4.12: Analiza de regresie, pentru date cross secționale, pentru identificarea impactului numărului de CCM active asupra de gradului de acoperire prin CCM



În contextul Pilonului European al Drepturilor Sociale, în special Principiul 8 – Dialog social și implicarea lucrătorilor, rezultatul indică o bază instituțională prezentă, dar care necesită întărire și extindere pentru a asigura protecție echitabilă și participare reală a lucrătorilor în deciziile ce le afectează condițiile de muncă.

Această direcție strategică ar contribui la o mai bună aliniere a României la standardele europene privind participarea lucrătorilor și ar reduce disparitățile teritoriale în ceea ce privește protecția prin dialog social.

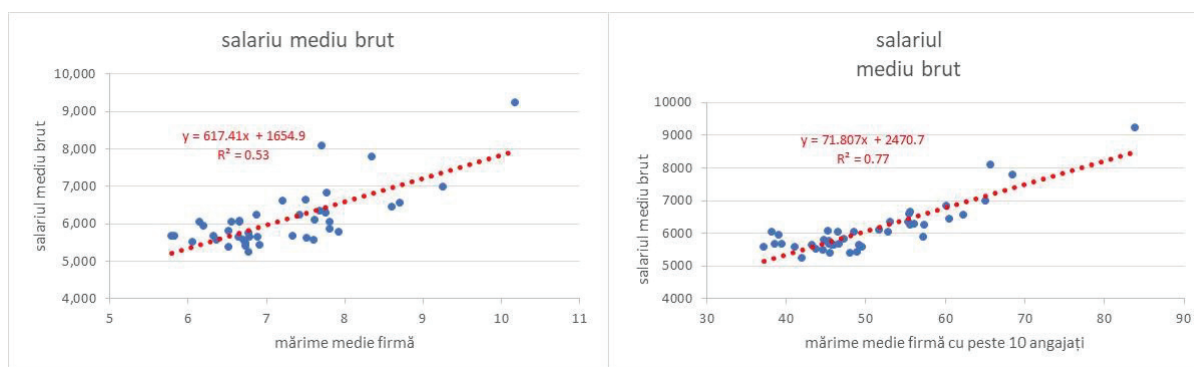
IV.3.3. Salarii echitabile

Mărimea medie a firmei are impact asupra salariului mediu brut?

Rezultatele analizei pot fi utilizate pentru testarea ipotezei că în companiile mai mari sunt oferite salarii mai decente – indicator de polarizare economică regională.

Pe de altă parte, nu trebuie omis din ipoteză faptul că, firmele cu număr mic de angajați (nu neapărat mici, din punct de vedere al cifrei de afaceri), respectiv cu zero sau un angajat, în special cele cu zero angajați, par mai degrabă vehicule pentru evitarea fiscalizării excesive a veniturilor din muncă în România (în special prin prisma contribuțiilor de asigurări sociale) și care distorsionează astfel piața muncii (în special firmele cu zero angajați), prin incorporarea veniturilor din muncă.

În continuare vom prezenta rezultatele analizei de regresie, pentru date cross-secționale, în vederea identificării impactului mărimii firmei asupra salariului mediu brut.



Grafic 4.13: Analiza de regresie, pentru date cross secționale, pentru identificarea impactului mărimii firmei asupra salariului mediu brut



Cele două grafice de regresie arată o relație pozitivă clară între dimensiunea medie a firmelor și salariul mediu brut, cu diferențe semnificative în puterea explicativă. Cu alte cuvinte, cu cât firmele sunt mai mari (și au reprezentare sindicală, CCM, etc), aceste aspecte se reflectă într-un nivel superior al salariului mediu brut.

În primul grafic, unde se analizează mărimea medie generală a firmelor (toate firmele), coeficientul de determinare $R^2 = 0.53$ indică o corelație moderat puternică: **judetele cu firme mai mari tind să ofere salarii mai mari.**

În al doilea grafic, care se concentrează doar pe firmele cu peste 10 angajați, corelația devine chiar foarte puternică ($R^2 = 0.77$), sugerând că salariile brute sunt strâns legate de capacitatea organizațională și financiară, de eficiența firmelor de dimensiuni medii și mari.

Această legătură este relevantă în contextul Principiului 6 din EPSR – Salarii echitabile, deoarece indică faptul că accesul la muncă decentă și bine remunerată este mult mai probabil în regiunile unde predomină firmele medii și mari.

În schimb, preponderența microîntreprinderilor pare asociată cu stagnarea salariilor, semnalând o potențială vulnerabilitate structurală a pieței muncii, neputând astfel infirmând ipoteza că o parte mai mult sau mai puțin importantă a microîntreprinderilor și mai ales SRL-urilor cu zero angajați, sunt în fapt vehicule pentru incorporarea veniturilor din muncă, în cazul micro existând obligativitatea minim al unui angajat (cu cel puțin salariul minim brut pe economie), iar în cazul SRL-uri, ne-existând vreo interdicție pentru zero angajați.

Astfel, politicile de sprijin pentru creșterea firmelor mici și pentru atragerea de investiții care favorizează scalarea afacerilor devin esențiale pentru reducerea inegalităților teritoriale și pentru îndeplinirea obiectivelor sociale ale Uniunii Europene.

Altfel spus: companii medii și mari conduc la venituri salariale mai mari, în timp ce companiile mici, cu puțini angajați (situație majoritară în România, așa cum am arătat în Capitolul III), pun presiune pe persistența salariilor mici, atâta timp cât aceste companii rămân mici și foarte mici **pentru un orizont îndelungat de timp.**

În contextul Principiului 6 din EPSR (Salarii echitabile) și al Principiului 5 (Ocupare sigură și adaptabilă), **concluzia** este că accesul echitabil la salarii decente nu poate fi separat de politicile economice care influențează dimensiunea și maturitatea întreprinderilor locale, și de o reprezentare sindicală în creștere.



Capitolul V: Concluzii și propuneri

1. Din perspectiva progresului privind atingerea țintelor Pilonului, pe baza datelor de până în 2023, România se afla în categoria statelor cu cei mai mulți indicatori „critici”: 10 semnale critice (din 17 posibile urmărite prin indicatorii cheie) privind progresul față de anul precedent. În total 13 din 16 indicatori arată o poziție „critică” sau care necesită „monitorizare vigilentă”. Numărul de **10** indicatori care erau deviați, ca progres, este cel mai mare la nivelul Uniunii Europene. Spre comparație, Polonia are doar cinci astfel de indicatori, iar Grecia – nouă, Bulgaria șapte.
2. Din punct de vedere al progresului, perioada 2021-2023 a reprezentat o involuție, România retrogradând de la doar trei indicatori cheie mai buni decât media Uniunii Europene (în 2023), la doar doi indicatori cheie mai favorabili.
3. Situația indicatorilor mai buni decât media UE-27 s-a îmbunătățit „în mod excepțional”, în 2024, când România a ajuns cu valori mai bune (mai favorabile) decât media Uniunii Europene, pentru un număr de **șase indicatori** (din 16): rata șomajului, rata șomajului pe termen lung, venitul disponibil real brut al gospodăriei, povara costului locuințelor, nevoia nesatisfăcută auto-raportată de îngrijire medicală, chintila de venit (4,62 în România, față de 4,66 în UE-27). Doar o parte dintre aceștia au legătură cu Principiile 5-8.
4. Îmbunătățirea o numim a fi excepțională, întrucât ea a fost generate de „excesele” (din punct de vedere al amplitudinii) majorărilor succesive și semnificative de salariu minim pe economie (în perioada septembrie 2023 – iulie 2024), creșterii cheltuielilor cu salariile personalului public (ajuns la un maxim de 1,3 milioane de angajați din totalul de 5,74 milioane de salariați) cu 25%, majorării semnificative ale pensiilor.
5. Faptul că s-a îmbunătățit și **rata șomajului pe termen lung**, poate fi și o măsură a faptului că cine nu dorește să intre în piața muncii, după o perioadă de 12 luni, preferă obținerea de venituri altfel decât ca și salariat, și să mențină un nivel ridicat al activității informale.
6. Rata de creștere a **venitului disponibil real brut al gospodăriei**, a fost în permanență vârf, ca ritm în România față de media UE-27, dar, așa cum am arătat, este doar un indicator statistic și având în vedere valoarea nominală a venitului disponibil real brut per capita în gospodărie, și faptul că 87% din venitul brut al gospodăriilor este alimentat de salarii și



pensii (așa cum am arătat). Oricum, creșterea din 2024 nu înseamnă o îmbunătățire a tabloului general, pentru că, paradoxal, începând cu 2012, România este la cel mai nivel din UE-27 și mult peste medie.

7. Toți stimulii „excepționali” vor fi mai degrabă inhibați în perioada următoare, întrucât politica bugetară se inversează în 2025 de la „expansionistă” anterior, la „contracționistă”, de reducere a deficitului bugetar și de înghețare a cheltuielilor. Cu alte cuvinte, aproape tot ceea ce a condus în România oarecum în sus convergența (majorarea cheltuielilor publice neacoperite de venituri) față de țintele Pilonului ar putea acționa începând din a doua jumătate a anului 2025, împotriva convergenței
8. În plutonul „țărilor critice” România și-a îmbunătățit poziția, **dar s-a consolidat în „stare critică”** pentru indicatori cheie extrem de importanți care au legătură directă cu **Principiile 5 și 6** al Pilonului – *locuri de muncă sigure și adaptabile și salarii corecte*. Spre exemplu rata ocupării continuă să fie critică pe segmentul 20-64 ani chiar dacă în 2024 s-a îmbunătățit ușor (69,5% față de 68,7% în 2023).
9. Persoanele în risc de sărăcie și excluziune socială rămân la un nivel extrem de ridicat: peste 6 milioane de persoane (raportat la o populație rezidentă de circa 19 milioane) în condițiile în care ținta României este să scadă cumulat pe perioada de implementare a Pilonului, cu 2,5 milioane de persoane această valoare. Rata în România este de 27,9% iar în UE-27, 21A.
10. Sărăcia în muncă (indicator al Pilonului), era în 2023, aproape dublă față de UE-27 (15,3%), și doar factorul **excepțional al majorării salariului minim brut** de la 3.000 la 3.700 de lei (septembrie 2023 – iulie 2024), a condus la scăderea abruptă a indicatorului în 2024 (la 10,9% față de 8,2% media UE-27), dar în continuare în zona de sub-performanță.
11. Rata abandonului școlar timpuriu, ca indicator de avertizare timpurie pentru substituirea forței de muncă prezente se consolidează la cel mai nivel (critic) din Uniunea Europeană, 16,8% față de media UE-27 de 9,3%, iar șomajul în rândul tinerilor a crescut de la 21,8% la 23,9% în 2024, divergent față de media UE-27 (14,9%).
12. Toate aceste îmbunătățiri au fost posibile în condițiile în care până la finalul anului 2024, România a avut o piață a muncii „tare”, cu deficit de forță de muncă, însă finalul anului 2024 pare să semnaleze platoul de vârf (și posibila inversare în condiții de contracție bugetară și încetinire a ritmului de creștere economică, cu ajustări de cheltuieli mai mult sau mai puțin previzibile). Or, datele la 31 Decembrie 2024, arată că numărul de salariați a



fost de 5.746.542, cu doar 2.981 mai mult decât în 2023, respectiv cu doar 0,05% mai mult decât în 2023 (5.743.561 salariați). **Dinamica reflectă încetinirea până la stagnare a pieței muncii**, în condițiile în care, așa cum studiem dinamica 2024/2023 în privința numărului de salariați, fără creșterile de angajați în sectorul public în 2024 numărul mediu de salariați ar fi fost mai mic decât în 2023, cu alte cuvinte economia privată a pierdut locuri de muncă.

13. Studiul a cercetat econometric corelațiile, chiar la nivel de județe, posibile dintre indicatorii economici pentru a evidenția gradul de echitate, protecție socială, negociere colectivă și acces echitabil la muncă decentă în regiunile României. Corelațiile desprinse din analiza regresiilor, **în actualul context al pieței muncii**, sugerează:

- a. nevoia de întărire a dialogului social și a reprezentativității sindicale, precum și o mai bună integrare a CCM în strategiile de dezvoltare teritorială, prin cercetarea legăturii dintre negociere colectivă - numărul de salariați acoperiți prin CCM și care este impactul asupra salariului mediu brut. În contextul anului 2024, în care până o la o treime din forța de muncă a beneficiat de majorări de salariu minim, administrativ, (fiind o mare aglomerare în preajma salariului minim brut) și a unei piețe a muncii „tari”, cercetarea arată că întărirea dialogului social și a reprezentativității sindicale are mai ales potențial pentru momentul la care vremurile economice nu mai sunt atât de favorabile.
- b. Numărul de CCM active are impact asupra gradului de acoperire prin CCM? Rezultatele estimării arată o corelație moderată pozitivă. Acest rezultat sugerează că, în general, un număr mai mare de CCM active în județe este asociat cu o acoperire mai mare a salariaților, ceea ce reflectă o funcționare parțial eficientă a mecanismului de negociere colectivă.
- c. Mărimea medie a firmei în România are impact asupra salariului mediu brut? Studiul analizează mărimea medie generală a firmelor (toate firmele), iar corelația este moderat puternică: **județele cu firme mai mari tind să ofere salarii mai mari.**

În ceea ce privește pe firmele cu peste 10 angajați, corelația devine chiar foarte puternică sugerând că, cu cât crește dimensiunea firmei peste angajați, acest aspect se reflectă în salarii medii mai mari. Această legătură este relevantă în contextul Principiului 6 din EPSR – Salarii echitabile, deoarece indică faptul că accesul la muncă decentă și bine remunerată este mult mai probabil în regiunile unde predomină firmele medii și mari.



Or, acest aspect pune într-o lumină critică perspectivele pentru România, întrucât, așa cum arată cercetarea, **70% din firmele active din România au zero (39,6%) sau un singur salariat (31%)**, ceea ce distorsionează și piața muncii în condițiile în care (o parte) dintre ele pot fi folosite pentru mascarea unor relații de muncă, salariate, prin incorporare, sub forma contractelor.

14. Ca și concluzie generală a studiului, putem spune că în contextul unor „îmbunătățiri” excepționale a unor indicatori cheie ai progresului Pilonului, exclusiv în 2024, situația persistă să fie critică. Or, în condiții de politică bugetară contracționistă pentru următorii 7 ani, cu siguranță o astfel de sumă de „excepționalități”, de altfel generatoare de dezechilibre puternice, nu se vor mai suprapune, toate, deodată, blocarea tuturor motoarelor de creștere, deodată, care au funcționat supra-turate în 2024, poate retrograda situația României din „critică sau în supraveghere” spre „rămânere în urmă”.
15. În privința propunerilor prezentului studiu, acestea pot fi derivate din întregul lui, dar și din Capitolul III unde am analizat „elementele critice din interiorul indicatorilor critici”, iar soluțiile trebuie căutate analizând aceste situații critice:
 - a) În privința salariului minim brut pe economie, existența deducerii personale de 300 de lei doar pentru cei încadrați fix la acest nivel este discriminatorie și distorsionează piața muncii. În actuala situație, paradoxal, se ajunge ca salariatul mai calificat, care câștigă cu până la 5% mai mult decât salariul minim brut, să încaseze o sumă netă mai mică;
 - b) Studiarea tranziției (voluntare) dinspre salariul minim brut **obligatoriu**, spre un nivel al salariului adecvat de trai.

Există mai multe modalități de a determina un salariu adecvat de trai, inclusiv pentru România, dar modalitatea propusă de autori și transpusă la nivelul fiecărui județ pentru salariile din februarie 2025, arată că, un salariu adecvat de trai ar fi în februarie 2025 mai mare cu - de la **+7,89%** față de salariul minim net (în Suceava) și cu până la **+51,1%** în București, raportat la același salariu minim net prezent

- c) Raportul subliniază în permanență nivelul critic al ocupării forței de muncă, generat, în opinia noastră de factori obiectivi (emigrația forței de muncă) dar și subiectivi (evaziunea fiscală mare, ca sursă de plată a muncii informale).

Or, tot în acest raport am văzut că emigrația forței în vârstă de muncă **a funcționat pozitiv în ultimii ani** (câte 100.000 de avize de muncă anual, pentru populația imigrantă), în condițiile în care, cel puțin în 2023, numărul persoanelor în vârstă de muncă imigrante a fost mai mare cu 50.000 decât al persoanelor emigrante.



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



Așadar, întrucât cercetarea identifică legătura directă – cu cât gap-ul de TVA este mai mare, cu atât rata de ocupare a forței de muncă este mai mică, politica de a nu mai tolera evaziunea fiscală, ca sursă de plată a muncii informale, transpusă în practic, reprezintă un instrument critic care se impune a fi folosit din ce în ce mai mult, dar nu abuziv (ar putea avea efecte contrare).



3. Anexe

Anexa 1 *Prezentare generală a provocărilor în toate statele membre UE-27, în funcție de indicatorii principali (Noiembrie 2024) – Joint employment Report*

		Best performers	Better than average	Good but to monitor	On average	Weak but improving	To watch	Critical situations
Equal opportunities	Adult participation in learning (during the last 12 months, excl. guided on the job training, % of the population aged 25-64)	2022 DE, HU, NL, SE	DK, EE, IE, FR, LU, MT, AT, SK, FI		BE, ES, LV, PT	RO	HR, IT, CY, LT, SI	BG, CZ, EL, PL
	Early leavers from education and training (% of population aged 18-24)	2023 EL, HR, IE, PL	BE, BG, CZ, EE, LU, NL, SE, SK	LT, SI	AT, FR, LV	IT	CY, DK, FI, MT, PT	DE, ES, HU, RO
	Share of individuals who have basic or above basic overall digital skills (% of population aged 16-74)	2023 FI, IE, NL	AT, BE, CZ, DK, EE, ES, HU, SE		DE, EL, FR, LT, MT, PT		CY, HR, IT, LU, LV, SI, SK	BG, PL, RO
	Youth NEET rate (% of total population aged 15-29)	2023 NL, SE	DE, DK, IE, MT, PL, PT, SI	LU	AT, BE, CZ, EE, FI, HR, HU, LV, SK	IT	BG, ES, FR, LT	CY, EL, RO
	Gender employment gap (percentage points)	2023 EE, FI, LV	CY, DK, FR, HR, IE, PT, SE	LT	AT, BE, BG, DE, ES, HU, LU, NL, SI, SK		PL	CZ, EL, IT, MT, RO
	Income quintile ratio (S80/S20)	2023 BE, CZ, FI, SI	DK, IE, NL, PL	SK	AT, CY, DE, FR, LU	BG, IT	EE, EL, ES, HR, HU, MT, PT, SE	LT, LV, RO
Fair working conditions	Employment rate (% of population aged 20-64)	2023 CZ, EE, NL, SE	CY, DE, HU, MT, PL	DK	BG, IE, LU, LV, PT, SK	EL, ES, IT	AT, FI, FR, LT, SI	BE, HR, RO
	Unemployment rate (% of labour force aged 15-74)	2023 CZ, DE, MT, PL	BG, CY, HR, HU, IE, NL, SI		AT, BE, LV, PT, RO, SK	EL, ES	DK, EE, FI, FR, IT, LT, LU, SE	
	Long-term unemployment rate (% labour force aged 15-74)	2023 DK, NL	AT, DE, EE, IE, MT, PL	CZ	BE, BG, CY, FI, FR, HR, LT, LV, PT, RO, SE, SI	EL, ES	HU, LU	IT, SK
	GDHI per capita growth (2008=100)	2023 HU, LT, MT, PL, RO	HR		CY, DE, DK, IE, LU, LV, PT, SI	EL, ES	BE, CZ, EE, FI, FR, NL, SE, SK	AT, IT
Social protection and inclusion	At risk of poverty or social exclusion rate (% of total population)	2023 CZ, FI, NL, SI	AT, CY, DK, IT, PL	SK	BE, DE, FR, HR, IE, MT, PT, SE	BG, RO	EE, HU, LT, LU	EL, ES, LV
	At risk of poverty or social exclusion rate for children (% of population aged 0-17)	2023 CZ, DK, FI, NL, SI	BE, CY, EE, HR, PL		AT, DE, IE, LT, LV, MT, PT, SE, SK	IT, RO	EL, FR, HU, LU	BG, ES
	Impact of social transfers (other than pensions) on poverty reduction (% reduction of AROP)	2023 BE, DK, FI, IE	AT, CZ, DE, FR, IT, NL, SK		CY, HU, LT, PL, SE, SI	BG	EE, LU, LV, MT	EL, ES, HR, PT, RO
	Disability employment gap (percentage points)	2023 ES, IT, PT, SI	EE, FI, FR, LV, MT		AT, CY, CZ, DE, EL, NL, SE, SK		HU, LU, RO	BE, BG, HR, IE, LT, PL
	Housing cost overburden (% of total population)	2023 CY	AT, BG, FI, HR, IE, IT, LT, PL, PT, SI	SK	BE, CZ, EE, ES, FR, HU, LV, NL, RO, SE		DE, MT	DK, EL, LU
	Children aged less than 3 years in formal childcare (% of population under 3-years-old)	2023 FR, LU, NL, SE	BE, CY, ES, MT, PT, SI	DK	EE, EL, FI, HR, IT, LV	HU	AT, BG, DE, IE, LT	CZ, PL, RO, SK
	Self-reported unmet need for medical care (% of population 16+)	2023	AT, BE, BG, CY, CZ, DE, HR, HU, LU, MT, NL		DK, ES, FR, IE, IT, LT, PL, PT, SE, SI, SK		RO	EE, EL, FI, LV

Actualizare în Noiembrie 2024.

Anexa 2

Situația indicatorilor care cuantifică egalitatea de șanse din Tabloul de bord – performanță mai bună decât media UE



Cofinanțat de Uniunea Europeană



	VALORI MAI FAVORABILE DECÂT MEDIA UE (variabila dummy = 1, dacă valoarea indicatorului este peste medie ca performanță)														
	Egalitate de șanse														
	Rata abandonului școlar timpuriu			Persoane cu abilități digitale de bază sau peste			Tineri fără loc de muncă, educație sau formare (NEET)			Decalaj de gen la angajare			Raport chintilă de venit		
	2021	2023	2024	2021	2023		2021	2023	2024	2021	2023	2024	2021	2023	2024
Belgia	1	1	1	0	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1
Bulgaria	0	0	0	0	0		0	0	0	1	1	1	0	0	0
Cehia	1	1	1	1	1		1	1	1	0	0	0	1	1	1
Danemarca	0	0	0	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1
Germania	0	0	0	0	0		1	1	1	1	1	1	0	1	1
Estonia	0	0	0	1	1		1	1	0	1	1	1	0	0	0
Irlanda	1	1	1	1	1		1	1	1	0	0	0	1	1	1
Grecia	1	1	1	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Spania	0	0	0	1	1		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Franța	1	1	1	1	1		0	0	0	1	1	1	1	1	0
Croația	1	1	1	1	1		0	0	0	0	1	1	0	0	0
Italia	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cipru	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	1	1	1
Letonia	1	1	1	0	0		0	1	0	1	1	1	0	0	0
Lituania	1	1	0	0	0		0	0	0	1	1	1	0	0	0
Luxemburg	0	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	0	0
Ungaria	0	0	0	0	1		1	0	0	0	0	1	1	1	1
Malta	0	0	0	1	1		1	1	1	0	0	0	0	0	0
Olanda	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1
Austria	1	0	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1
Polonia	1	1	1	0	0		0	1	1	0	0	0	1	1	1
Portugalia	1	1	1	0	0		1	1	1	1	1	1	0	0	0
România	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Slovenia	1	1	1	0	0		1	1	1	1	1	1	1	1	1
Slovacia	1	1	1	0	0		0	0	0	1	1	0	1	1	1
Finlanda	1	0	0	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1
Suedia	0	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	0	1

Anexa 3

Situația indicatorilor care cuantifică condițiile de muncă echitabile din Tabloul de bord – performanță mai bună decât media UE

VALORI MAI FAVORABILE DECÂT MEDIA UE (variabila dummy = 1, dacă valoarea indicatorului este peste medie ca performanță)												
	Condiții de muncă echitabile											
	Rata de angajare			Rata șomajului			Rata șomajului pe termen lung			Venit disponibil real brut al gospodăriei		
	2021	2023	2024	2021	2023	2024	2021	2023	2024	2021	2023	2024
Belgia	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1
Bulgaria	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1
Cehia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Danemarca	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0
Germania	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0
Estonia	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1
Irlanda	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1
Grecia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Spania	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Franța	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1
Croația	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1
Italia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cipru	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1
Letonia	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1
Lituania	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1
Luxemburg	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1
Ungaria	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Malta	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Olanda	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1
Austria	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1
Polonia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Portugalia	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
România	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1
Slovenia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1
Slovacia	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1
Finlanda	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1
Suedia	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0



Cofinanțat de Uniunea Europeană



Anexa 4

Situația indicatorilor care cuantifică protecția socială și incluziunea din Tabloul de bord – performanță mai bună decât media UE

VALORI MAI FAVORABILE DECÂT MEDIA UE (variabila dummy = 1, dacă valoarea indicatorului este peste medie ca performanță)																								
	Protecția socială și incluziunea						Protecția socială și incluziunea						Protecția socială și incluziunea						Protecția socială și incluziunea					
	Rata de risc de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE)			Rata de risc de sărăcie sau de excluziune socială a copiilor			Impactul transferurilor sociale (aftele decât pensile) asupra reducerii sărăciei			Diferența de angajare a persoanelor cu dizabilități			Povara costului locuințelor			Copii cu vârsta mai mică de 3 ani în îngrijirea formală a copiilor			Necesitate nesatisfăcută auto-reportată de îngrijire medicală					
	2021	2023	2024	2021	2023	2024	2021	2023	2024	2021	2023	2024	2021	2023	2024	2021	2023	2024	2021	2023	2024			
Belgia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1			
Bulgaria	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1			
Cehia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1			
Danemarca	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1			
Germania	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1			
Estonia	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0			
Irlanda	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1			
Grecia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Spania	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1			
Franța	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0			
Croația	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1			
Italia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1			
Cipru	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1			
Letonia	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0			
Lituania	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0			
Luxemburg	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1			
Ungaria	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1			
Malta	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1			
Olanda	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1			
Austria	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1			
Polonia	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0			
Portugalia	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1			
România	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0			
Slovenia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0			
Slovacia	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0			
Finlanda	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0			
Suedia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1			

Anexa 5

Situația indicatorilor – performanță mai bună decât media UE și clasament

Număr indicatori cu valori mai favorabile decât media						
Toate aspectele						
	clasament		clasament		clasament	
	2021	2021	2023	2023	2024	2024
Belgia	10	9	12	5	13	4
Bulgaria	5	23	4	24	4	24
Cehia	13	1	13	2	13	4
Danemarca	13	1	14	1	10	12
Germania	7	18	9	14	10	12
Estonia	10	9	10	11	7	20
Irlanda	11	8	11	8	12	7
Grecia	2	26	1	27	2	27
Spania	4	24	5	23	4	24
Franta	10	9	10	11	8	18
Croația	6	22	7	21	8	18
Italia	2	26	3	25	4	24
Cipru	7	18	9	14	11	9
Letonia	8	16	9	14	7	20
Lituania	7	18	6	22	5	22
Luxemburg	10	9	9	14	10	12
Ungaria	10	9	9	14	11	9
Malta	9	14	10	11	10	12
Olanda	12	6	13	2	16	1
Austria	12	6	11	8	14	3
Polonia	9	14	11	8	11	9
Portugalia	7	18	9	14	10	12
România	3	25	2	26	5	22
Slovenia	13	1	13	2	15	2
Slovacia	8	16	8	20	10	12
Finlanda	13	1	12	5	12	7
Suedia	13	1	12	5	13	4



Cofinanțat de Uniunea Europeană



	Număr indicatori cu valori mai favorabile decât media											
	Egalitate de sanse				Condiții de lucru echitabile				Protecția socială și incluziunea			
	2021	2023	2024	clasament 2024	2021	2023	2024	clasament 2024	2021	2023	2024	clasament 2024
Belgia	4	5	5	1	1	1	2	15	5	6	6	2
Bulgaria	1	1	1	22	2	2	2	13	2	1	1	25
Cehia	4	4	4	3	4	4	4	1	5	5	5	7
Danemarca	4	4	4	3	3	4	2	1	6	6	4	1
Germania	2	3	4	12	3	3	3	6	2	3	3	17
Estonia	3	3	2	12	4	3	3	6	3	4	2	11
Irlanda	4	4	4	3	3	3	4	6	4	4	4	11
Grecia	1	1	1	22	0	0	1	25	1	0	0	26
Spania	1	1	0	22	0	0	1	25	3	4	3	11
Franța	4	4	2	3	1	1	2	21	5	5	4	7
Croația	2	3	2	12	1	1	3	21	3	3	3	17
Italia	0	0	0	26	0	0	0	25	2	3	4	17
Cipru	1	1	1	22	1	2	4	13	5	6	6	1
Letonia	2	3	2	12	3	3	2	6	3	3	3	17
Lituania	2	2	1	19	2	2	2	13	3	2	2	24
Luxemburg	4	4	4	3	2	2	2	13	4	3	4	17
Ungaria	2	2	3	19	4	4	4	1	4	3	4	17
Malta	2	2	2	19	4	4	4	1	3	4	4	11
Olanda	5	5	5	1	3	3	4	6	4	5	7	7
Austria	5	4	5	3	3	3	4	6	4	4	5	11
Polonia	2	3	3	12	4	4	4	1	3	4	4	11
Portugalia	3	3	4	12	1	1	1	21	3	5	5	7
România	0	0	0	26	3	2	3	13	0	0	2	26
Slovenia	4	4	5	3	3	3	4	6	6	6	6	1
Slovacia	3	3	2	12	1	2	3	13	4	3	5	17
Finlanda	5	4	4	3	2	2	2	13	6	6	6	1
Suedia	4	4	5	3	3	2	2	13	6	6	6	1

TITLUL PROIECTULUI
BNS - O CONFEDERATIE SINDICALA PENTRU MIII

EDITORUL MATERIALULUI
BLOCUL NATIONAL SINDICAL —

DATA PUBLICĂRII
AUGUST 2024

„Acest document a fost pregătit pentru BLOCUL NATIONAL SINDICAL și reflectă opinia autorilor. Acest material nu reprezintă poziția CE sau a Guvernului României, care nu poartă răspunderea modului în care informația conținută în acest raport ar putea fi utilizată.”