



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Studiu cu privire la Impozitarea muncii în România

Octombrie 2025



CONFEDERAȚIA PATRONALĂ
CONCORDIA
DIALOG PENTRU DEZVOLTARE

Proiect: Consolidarea capacității Concordia pentru dialog social
Cod Proiect: 302141
Beneficiar: Confederația Patronală Concordia



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



STUDIU CU PRIVIRE LA IMPOZITAREA MUNCII ÎN ROMÂNIA

pentru proiectul

„Consolidarea capacității Concordia pentru dialog social”

finanțat prin Programul Educație și Ocupare 2021-2027

Cod SMIS: 302141

Beneficiar: Confederația Patronală Concordia

Acest document a fost pregătit pentru Confederația Patronală Concordia, în cadrul proiectului „Consolidarea capacității Concordia pentru dialog social”, cod 302141 și reflectă opinia autorilor. Acest material nu reprezintă poziția Comisiei Europene sau a Guvernului României, care nu poartă răspunderea modului în care informația conținută în acest studiu ar putea fi utilizată.



Cuprins

Cuprins	1
Abrevieri	4
Glosar	6
Lista tabelelor și a figurilor	7
1. Sumar executiv	9
1.1. Problemele principale	9
1.2. Propuneri de politici publice.....	11
2. Introducere.....	13
2.1. Obiectivele generale și specifice ale studiului	13
2.2. Metodologia utilizată	14
2.2.1. Analiza cantitativă	14
2.2.2. Analiza calitativă	16
3. Cadrul economic și social.....	18
3.1. Competitivitatea economică, tendințe macroeconomice, provocări structurale și implicațiile pentru piața muncii	18
3.1.1. Competitivitatea economică.....	18
3.1.2. Tendințe Macroeconomice.....	31
3.1.3. Provocări structurale.....	34
3.1.4. Implicații asupra pieței muncii	37
3.2. Migrația forței de muncă	38
3.2.1. Dimensiunea fenomenului migraționist în România	38
3.2.2. Mobilitatea forței de muncă în UE și efectul politicilor fiscale	39
3.2.3. Măsuri posibile pentru contracararea efectelor migrației	39
3.3. Gradul de ocupare pe piața muncii și fenomenul NEETs.....	41
3.3.1. Fenomenul NEETs.....	42
3.4. Digitalizarea economiei.....	45
3.5. Tranziția verde.....	51
3.6. Îmbătrânirea populației active	58
3.6.1. Tendințe demografice și proiecții pe termen lung	58
3.6.2. Sustenabilitatea fiscală în contextul îmbătrânirii populației	59
3.6.3. Exemple de bune practici și recomandări	59
4. Analiza sistemului actual de impozitare a muncii în România	61



4.1.	Cadrul legal și instituțional	61
4.1.1.	Cadrul legal principal	61
4.1.2.	Instituțiile implicate în administrarea fiscalității muncii	62
4.2.	Structura contribuțiilor sociale	64
4.2.1.	Contribuții datorate pentru venituri din salarii și asimilate salariilor	71
4.2.2.	Contribuții pentru alte tipuri de venituri	72
4.2.3.	Venituri din drepturi de autor/proprietate intelectuală	72
4.2.4.	Venituri din activități independente	73
4.2.5.	Venituri pasive din chirii, investiții (dobânzi, dividende, câștiguri de capital etc.) ..	74
4.2.6.	Regimuri speciale de contribuții sociale	74
4.3.	Impozitul pe venit	74
4.3.1.	Cote actuale de impozit pe venit	75
4.4.	Regimuri de impozitare	77
4.4.1.	Regimuri de impozitare aplicate în România	77
4.4.2.	Estimarea poverii fiscale pe anumite tipuri de venituri	80
4.5.	Deduceri și facilități fiscale	81
4.5.1.	Deduceri fiscale	81
4.5.2.	Alte facilități fiscale pentru veniturile salariale și asimilate salariilor	82
4.5.3.	Alte măsuri de sprijin – facilități	84
4.5.4.	Stimulente acordate angajatorilor	86
4.5.5.	Stimulente pentru ocupare acordate persoanelor înregistrate în evidențele ANOFM ...	89
4.6.	Evoluția aportului muncii și capitalului în dezvoltarea economică	91
4.7.	Impactul impozitării muncii asupra gradului de ocupare și competitivității	93
5.	Analiză comparativă la nivel european	97
5.1.	Metodologia de selecție	97
5.2.	Comparație la nivel european	99
5.2.1.	Rate nominale și efective ale impozitării muncii	102
5.2.2.	Tipuri de venituri impozitate	105
5.2.3.	Facilități fiscale și deduceri	108
5.2.4.	Plafonări și excepții	111
5.2.5.	Modele alternative de colectare și redistribuire a contribuțiilor	112
5.3.	Benchmarking	115
5.3.1.	Cheltuieli publice	116
5.3.2.	Eficiența colectării fiscale	120
5.3.3.	Migrația forței de muncă	121



5.3.4. Venituri nete ajustate cu costul vieții	122
5.3.5. Evaziunea fiscală și munca la gri	124
5.4. Bune practici și lecții învățate.....	126
6. Scenarii de ajustări ale regimului fiscal curent.....	127
6.1. Metodologia de elaborare a scenariilor și de calcul al impactului.....	127
6.2. Scenariul 1	129
6.2.1. Descrierea măsurilor propuse	129
6.2.2. Impactul asupra veniturilor nete și costurilor angajatorilor.....	131
6.2.3. Simulări pe diferite niveluri de venit	131
6.2.4. Evaluarea impactului macroeconomic.....	132
6.2.5. Impactul distributiv (distribuția sarcinii fiscale pe categorii de venit).....	132
6.3. Scenariul 2	133
6.3.1. Descrierea măsurilor propuse	133
6.3.2. Impactul asupra veniturilor nete și asupra costurilor	134
6.3.3. Simulări pe diferite niveluri de venit	135
6.3.4. Evaluarea impactului macroeconomic.....	135
6.3.5. Impactul distributiv (distribuția sarcinii fiscale pe categorii de venit).....	136
6.3.6. Considerente suplimentare privind cadrului fiscal pentru lucrătorii independenți	136
6.4. Scenariul 3.....	136
6.4.1. Descrierea măsurilor propuse	136
6.4.2. Impactul asupra veniturilor nete și costurilor angajatorilor.....	137
6.4.3. Simulări pe diferite niveluri de venit	138
6.4.4. Evaluarea impactului macroeconomic.....	138
6.4.5. Impactul distributiv (distribuția sarcinii fiscale pe categorii de venit).....	139
7. Propuneri de politici publice și reformă fiscală	140
7.1. Direcții strategice pentru reforma fiscală în domeniul muncii	140
7.2. Măsuri de politici publice pentru îmbunătățirea competitivității economice și a echității sociale	141
7.2.1. Tranziția către consolidarea bazei de impozitare a veniturilor persoanelor fizice.....	141
7.2.2 Alte recomandări non-fiscale.....	144
Anexa nr. 1: Analiza RACI și a părților interesate.....	147
Anexa nr. 2: Prezentarea focus grupului derulat și sinteza concluziilor	152
Bibliografie	155



Abrevieri

AJOFM	Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă
ANAF	Agenția Națională de Administrare Fiscală
ANOFM	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
API	Application Programming Interface
CAM	Contribuția Asiguratorie pentru Muncă
CAS	Contribuția de Asigurări Sociale
CASS	Contribuția de Asigurări Sociale de Sănătate
CE	Comisia Europeană
CIM	Contract Individual de Muncă
CCUS	Carbon Capture, Utilization and Storage (Captarea, Utilizarea și Stocarea Carbonului)
CNAS	Casa Națională de Asigurări de Sănătate
CNPP	Casa Națională de Pensii Publice
DESI	Indicele Economiei și Societății Digitale
EHO	Employers Health Tax (Taxa de Sănătate a Angajatorilor)
ELA	European Labour Authority (Autoritatea Europeană a Muncii)
ERP/CRM	Enterprise Resource Planning/ Customer Relationship Management
ESA	Deficit bugetar calculat după reguli Europene
FEDR	Fondul European de Dezvoltare Regională
FMI	Fondul Monetar Internațional
FTTH	Fiber To The Home (Fibră optică până la domiciliu)
HR	Human Resources (Resurse Umane)
IBFD	International Bureau of Fiscal Documentation (Biroul Internațional de Documentare Fiscală)
IMM	Întreprinderi Mici și Mijlocii
INS	Institutul Național de Statistică
IRPEF	Impozitul pe venitul persoanelor fizice din Italia
ISR	Indicatorul Social de Referință
IT	Informații Tehnologice
ITM	Inspectoratul Teritorial de Muncă
JTF	Just Transition Fund
JTM	Mecanismul pentru o Tranziție Justă
LMI	Labour Market Information (Informații privind Piața Muncii)



MF	Ministerul Finanțelor
MFA	Multi-Factor Authentication (Autentificare cu mai mulți factori)
MMSS	Ministerul Muncii și Solidarității Sociale
OIM	Organizația Internațională a Muncii
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
PDURo	Punctul de Contact Unic Digital al României
PFA	Persoană Fizică Autorizată
PIB	Produsul Intern Brut
PNRR	Planul Național de Redresare și Reziliență
PPS	Purchasing Power Standard
PSLF	Public Sector Loan Facility (Facilitatea de Împrumut pentru Sectorul Public)
PTJ	Programul Tranziție Justă 2021–2027
RACI	Responsabil, Decident, Consultat și Informat
RAP	Robotic Process Automation
REER	Real Effective Exchange Rate
RESS	Renewable Energy School of Skills
RRF	Recovery and Resilience Facility (Mecanismul de Redresare și Reziliență)
ROeID	Identitate electronică românească (România eID)
SAF-T	Standard Audit File for Tax
SES	Structure of Earnings Survey (Ancheta privind Structura Câștigurilor Salariale)
SILC	Statistics on Income and Living Conditions (Statistici privind Venitul și Condițiile de Viață)
SRL	Societate cu Răspundere Limitată
TFUE	Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene
TFR	Indemnizația de Sfârșit de Contract în Italia
TJTP	Territorial Just Transition Plan
TVA	Taxa pe Valoarea Adăugată
UAT	Unități Administrativ-Teritoriale
UE	Uniunea Europeană
UX	User Experience (Experiența Utilizatorului)
VBA	Valoare Brută Adăugată



Glosar

Coeficientul Gini	Indicator utilizat pentru măsurarea inegalității în distribuția veniturilor, variind între 0 (egalitate perfectă) și 100 (inegalitate absolută)
Povara fiscală	Totalitatea impozitelor și contribuțiilor sociale suportate de către contribuabil în raport cu venitul brut
PPS (Purchasing Power Standard)	Standard al Puterii de Cumpărare - unitate monetară artificială utilizată pentru comparații între țări, eliminând diferențele de nivel al prețurilor
Echitate fiscală	Dimensiunea normativă a politicilor de impozitare și redistribuire, care vizează reducerea inegalităților sociale
Munca la gri	Formă de muncă parțial declarată, în care o parte din remunerație este plătită oficial, iar alta neoficial



Lista tabelelor și a figurilor

Tabel 1: Indicatori cantitativi specifici domeniului impozitării muncii	14
Tabel 2: Indicatori cantitativi specifici utilizați în cadrul analizei comparative.....	16
Tabel 3. Competitivitatea economică a României conform GCI 4.0 (2017-2019)	19
Tabel 4. Competitivitatea economică a României conform WDI (2019-2023)	27
Tabel 5. Indicele armonizat al prețurilor de consum (indice mediu, 2017 – 2024)	33
Tabel 6. Evoluția ratei tinerilor NEET în Uniunea Europeană și în țări selectate (2015 -2024, %).43	
Tabel 7. Evoluția indicatorilor DESI privind digitalizarea serviciilor publice în țările analizate (2024) vs. media UE	49
Tabel 8. Evoluția indicatorilor DESI privind transformarea digitală a afacerii și competențele digitale în țările analizate (2024) vs. media UE.....	51
Tabel 9. Total angajați în sectoarele economiei circulare din totalul forței de muncă (%)	53
Tabel 10. Cote contribuții sociale datorate pentru veniturile din salarii și asimilate salariilor	71
Tabel 11. Plafoane CASS pentru veniturile din drepturi de autor/proprietate intelectuală	72
Tabel 12. Plafoane CAS (25%) pentru veniturile din drepturi de autor/ proprietate intelectuală ..	73
Tabel 13. Cote actuale, impozit pe venit aplicabil anumitor tipuri de venituri	77
Tabel 14. Povara fiscală din România pe anumite tipuri de venituri (2025)	80
Tabel 15. Aportul muncii și capitalului la PIB (2017 – 2024)	92
Tabel 16. Procentul de persoane expuse riscului de sărăcie și excluziune socială, 2019-2024 ...	101
Tabel 17. Câștigul mediu anual net echivalat la PPS (2018-2024)	101
Tabel 18. Câștigul median anual net echivalat la PPS (2018-2024)	102
Tabel 19. Povara fiscală asupra costului forței de muncă (% din costul total, 2018–2024).....	103
Tabel 20. Rate nominale și efective de impozitare.....	104
Tabel 21. Măsuri de digitalizare a administrațiilor fiscale.....	114
Tabel 22. Cheltuieli publice totale (% din PIB).....	116
Tabel 23. Cheltuieli publice pentru sănătate (% din PIB)	116
Tabel 24. Cheltuieli publice pentru pensii (% din PIB)	117
Tabel 25. Ponderea veniturilor fiscale în PIB, 2021–2026	120
Tabel 26. Deficitul de colectare a TVA-ului (%).....	121
Tabel 27. Imigrația în statele membre analizate (număr total imigranți)	122
Tabel 28. Emigrația în statele membre analizate.....	122
Tabel 29. Câștigul median orar ajustat la standardul puterii de cumpărare PPS	123
Tabel 30. Salariul minim lunar exprimat in Euro (2019-2025)	124
Tabel 31. Date preliminare pentru scenarii fiscale (RON)	128



Tabel 32. Comparație Scenariul A și Scenariul B	131
Tabel 33. Scenariul A: Impact estimat asupra veniturilor nete și asupra poverii fiscale totale (RON)	131
Tabel 34. Scenariul B: Impact estimat asupra veniturilor nete și asupra poverii fiscale totale (RON)	132
Tabel 35. Scenariul 3 - Impactul estimat asupra veniturilor nete și asupra poverii fiscale totale (RON)	134
Tabel 36. Scenariul 3 - Simulări pe transe de venit (RON)	138
Tabel 37. Matricea RACI	148
Tabel 38. Concluziile discuției referitoare la direcțiile de reformă fiscală sustenabilă	153
Figura 1. Evoluția ratei de creștere a PIB-ului real (%) (2017 – 2024)	32
Figura 2. Evoluția deficitului bugetar (% din PIB, 2017 – 2024).....	34
Figura 3. PIB regional (PPS), % din media UE27, pe regiuni NUTS 2	35
Figura 4. Evoluția numărului de emigranți temporari din România 2019–2023.....	40
Figura 5. Evoluția numărului de imigranți din România 2019–2023 (nr. de persoane)	41
Figura 6. Femei tinere care nu sunt angajate și nu urmează niciun program educațional sau de formare, în funcție de vârstă, 2024 (%)	45
Figura 7. Evoluția indicatorilor DESI privind digitalizarea serviciilor publice în România (2020–2024)	49
Figura 8. Evoluția ratei de ocupare anuale totale, grupa de vârstă 20 - 64 de ani (% din total populație ocupată) (2017 – 2024)	94
Figura 9. PIB/locuitor în anul 2024 (euro).....	99
Figura 10. Diferențe în inegalitatea diverselor tipuri de venituri (indice Gini) în anul 2022	118
Figura 11. Valoarea coeficientului Gini al veniturilor disponibile echivalente, pe grupe de vârstă în 2024	119
Figura 12. Rata scăderii coeficientului Gini (%)	120
Figura 13. Dimensiunea muncii nedeclarate în sectorul privat (%)	125



1. Sumar executiv

Prezenta analiză a fost realizată în cadrul proiectului „Consolidarea capacității Concordia pentru dialog social” (cod SMIS: 302141), finanțat prin Programul Educație și Ocupare 2021-2027. Acesta urmărește dezvoltarea capacității instituționale și administrative a Confederației Patronale Concordia de a fundamenta și susține politici publice eficiente, reprezentând mișcarea patronală din România la nivel național și internațional. Activitățile specifice includ realizarea de analize cu privire la tendințele manifestate la nivel național și sectorial în anumite sectoare economice, precum impozitarea muncii.

Contractul „Studiu cu privire la impozitarea muncii în România” a constatat în realizarea unui studiu privind impozitarea în acest sector cu scopul de a oferi o analiză comparativă și prospectivă a sistemului fiscal actual aplicat muncii, în vederea formulării unor propuneri de politici publice adaptate contextului economic și social actual.

1.1. Problemele principale

Structura actuală a sistemului de impozitare a muncii din România evidențiază o serie de vulnerabilități persistente, generate de dezechilibre între echitate și eficiență fiscală, dar și de limitările instituționale ale administrației publice. În contextul unui deficit bugetar ridicat și al unei presiuni crescânde pentru consolidare fiscală, aceste disfuncționalități devin tot mai vizibile, precum:

1. Îmbătrânirea demografică accelerată și grad redus de ocupare pe piața muncii (conform datelor Eurostat, în 2024 media UE a fost 75.8% iar rata ocupării din România sub media UE, respectiv 69.5%, indicatori care exercită presiuni asupra sustenabilității sistemelor de protecție socială finanțate prin contribuții pe muncă.
2. Migrația externă a forței de muncă: peste 3 milioane de persoane care trăiau și munceau în afara țării în anul 2022 (aproximativ 20% din populația rezidentă. Acest fapt a redus atât baza de contribuabili, cât și potențialul de creștere economică. Această situație este agravată de gradul redus de ocupare la nivel național, datele cele mai recente INS indicând faptul că, din populația în vârstă de muncă (15-64 ani), doar 63,7% sunt persoane ocupate, în timp ce 32,6% persoane inactive din punct de vedere economic. Mai mult, persistă disparități semnificative în funcție de gen (diferență de 16,7 puncte procentuale între bărbați și femei), educație (53,1 puncte procentuale între cei cu studii superioare și cei cu nivel scăzut de educație) și mediul rezidențial (12,8 puncte procentuale între mediul urban și cel rural).
3. Deficitul bugetar persistent (9.3% din PIB conform Eurostat): contextul macroeconomic actual, caracterizat prin deficit bugetar structural, limitează spațiul fiscal pentru reformele care implică reduceri imediate de venituri bugetare, necesitând o abordare graduală și echilibrată.
4. Provocările tranziției verzi și digitale: transformările structurale asociate dublei tranziții (verde și digitală) necesită adaptarea sistemului fiscal pentru a facilita reconversia profesională și pentru a stimula dezvoltarea competențelor necesare în economia viitorului.
5. Fiscalitate ridicată și fragmentată a muncii: în pofida unei cote reduse de impozitare a veniturilor din salarii, povara fiscală efectivă asupra muncii este printre cele mai ridicate din



UE. Aceasta rezultă din nivelul ridicat al contribuțiilor sociale obligatorii, aplicate aproape uniform, indiferent de nivelul veniturilor din munca dependentă și în lipsa unor mecanisme adiționale de diferențiere sau deduceri pentru categoriile vulnerabile. În consecință, presiunea fiscală asupra angajatului atinge aproximativ 41,5% din venitul brut, în timp ce contribuția angajatorului este de 2,25% din venitul brut. Un alt aspect problematic îl reprezintă diferențierea regimului fiscal aplicabil diferitelor forme de muncă. Această diferențiere a creat un teren fertil pentru arbitraj fiscal prin utilizarea abuzivă a regimului pentru activități independente, drepturi de autor, microîntreprinderi.

6. Impactul poverii fiscale ridicate asupra veniturilor mici: în absența unor deduceri semnificative care să permită un venit net disponibil mai mare, și povara fiscală are un impact negativ asupra formalizării muncii și asupra participării pe piața forței de muncă.
7. Bază fiscală redusă: sistemul actual este caracterizat printr-o bază de impozitare erodată de o multitudine de scutiri și excepții introduse de-a lungul timpului pentru a răspunde unor nevoi punctuale valide la momentul introducerii lor care prin acumulare au condus la complexitatea conformării fiscale, reducând în același timp predictibilitatea veniturilor bugetare.
8. Grad scăzut al colectării bugetare: România continuă să înregistreze ponderi scăzute ale veniturilor fiscale în PIB comparativ cu state precum Ungaria, Cehia, Polonia. Această situație limitează semnificativ spațiul fiscal pentru investiții publice, politici active de ocupare sau politici menite a îmbunătăți competitivitatea economică a țării per ansamblu.
9. Grad scăzut de digitalizare: nivelul scăzut de digitalizare a administrației fiscale contribuie, la rândul său, la menținerea acestor deficiențe. Lipsa interoperabilității între instituțiile publice și absența unui sistem informatic integrat pentru raportarea, monitorizarea și colectarea obligațiilor fiscale generează lipsă de predictibilitate asupra colectării. Această situație îngreunează formularea politicilor publice în mod corect, pe baza dovezilor empirice (*evidence-based policy making*), i.e. care să fie bazate pe date fiabile (consistente și stabile) și de bună calitate (complete, relevante, actuale) cu privire la gradul de îndeplinire a obligațiilor fiscale. În acest sens, politicile fiscale tind să fie mai degrabă reactive la problemele bugetare decât anticipative și axate pe problemele structurale, concentrându-se pe soluții temporare pentru acoperirea deficitelor imediate, fără a aborda nici cauzele fundamentale ale dezechilibrelor și a vulnerabilităților și nici nu pregătesc sistemul fiscal în ceea ce privește provocările din viitor.
10. Fiscalizarea dezechilibrată a muncii față de capital: în timp ce munca este supusă unei poveri fiscale totale de peste 40%, veniturile din capital (dividende, câștiguri de capital) – sunt impozitate la rate inferioare și semnificativ diferite între ele. Chiar dacă se prevăd anumite creșteri de cote de impunere (dividende de la 10% la 16%, câștigurile de capital de la 1/3% la 3/6% sau după caz 16%), diferențele persistă și contribuie la inechitatea distribuției veniturilor nete disponibile.
11. Deduceri fiscale insuficiente: România dispune de o paletă redusă de deduceri fiscale comparativ cu alte state europene. În timp ce țări precum Polonia, Cehia sau Italia permit deduceri pentru cheltuieli legate de educație, sănătate sau locuire, sistemul românesc oferă deduceri mai degrabă limitate. Menținerea acestui sistem îngreunează consumul gospodăriilor, perpetuează povara fiscală disproporționată asupra veniturilor mici și descurajează, indirect, gradul de conformare voluntară.

Aceste problematice structurale conturează imaginea unui sistem fiscal care exercită o presiune disproporționată asupra muncii în special asupra veniturilor mici și care necesită:



1. reforme ample fundamentate pe principii de echitate, simplitate și sustenabilitate, mai ales în contextul în care aproximativ 1/3 din angajați primesc salariul minim;
2. consolidarea bazei de impozitare a veniturilor persoanelor fizice;
3. extinderea sistemului de deduceri fiscale, reducerea excepțiilor, reechilibrarea sarcinii fiscale între diversele forme de muncă în paralel cu digitalizarea administrației fiscale.

Acestea reprezintă direcții esențiale pentru transformare sistemului fiscal actual într-unul capabil să susțină dezvoltarea socio-economică și să îmbunătățească competitivitatea la nivel european și internațional pe termen lung.

1.2. Propuneri de politici publice

Prezentul set de propuneri de politici publice sintetizează principalele direcții de acțiune precum și ajustări ale regimului fiscal curent de impozitare a muncii în România, în vederea creșterii competitivității economice și asigurării echității sociale. Aceste propuneri sunt fundamentate pe analiza sistemului fiscal actual, a contextului economic și social specific României, precum și a practicilor europene comparabile.

1. Consolidarea bazei de impozitare a veniturilor persoanelor fizice:
 - Analizarea oportunității unei impozitări unitare a tuturor veniturilor (salarii, activități independente, dividende, chirii, etc), menținând principiul cotei unice și asigurând coerența sistemului fiscal;
 - Stabilirea unui cadru de deduceri personale și fiscale bine definite, care să asigure atât echitatea cât și stimularea comportamentelor economice pozitive;
 - Consolidarea infrastructurii digitale a administrației fiscale în vederea aplicării eficiente a măsurilor fiscale și cu scopul de a crește gradul de conformare voluntară (spre ex. pre-completarea declarațiilor fiscale).
2. Echitate socială:
 - Modificarea modului de calcul al deducerii personale în vederea:
 - creșterii acesteia până la nivelul salariului minim pe economie pentru lucrătorii care obțin venituri la nivelul salariului minim pe economie și
 - scăderii treptate a acesteia pentru nivelurile imediat superioare salariului minim pe economie.
 - Dezvoltarea unui sistem suplimentar de deduceri fiscale pentru cheltuielile esențiale (educație, sănătate, locuire).
3. Regândirea poverii fiscale pentru muncă versus alte tipuri de venituri:
 - Readucerea tuturor veniturilor sub o cotă unică de impunere;
 - Revizuirea impozitării moștenirilor și a transferurilor patrimoniale;
 - Implementarea unui "exit tax" aplicabil la transferul rezidenței fiscale în afara țării;
 - Reevaluarea regimurilor fiscale preferențiale (microîntreprinderi, PFA, drepturi de autor) pentru diminuarea arbitrajului fiscal.
4. Măsuri pentru stimularea ocupării forței de muncă:
 - Evaluarea eficienței măsurilor bugetare și fiscale și a schemelor existente de sprijin pentru angajarea tinerilor și a altor grupuri vulnerabile (persoane peste 55 de ani, șomeri de lungă durată, tineri, femei, persoane cu dizabilități etc.);



- Actualizarea și adaptarea acestor instrumente pentru a răspunde mai bine nevoilor pieței muncii și pentru a susține integrarea pe termen lung a persoanelor dezavantajate;
- Simplificarea sistemului de stimulente pentru angajatori prin unificarea schemelor de sprijin sub categorii mai largi și mai ușor de accesat.

5. Digitalizarea și simplificarea administrației fiscale:

- Implementarea precompletării automate a declarațiilor fiscale, pentru reducerea poverii administrative asupra contribuabililor;
- Asigurarea interoperabilității între ANAF, ITM, CNPP și CNAS pentru combaterea muncii la negru și gri.

6. Sprijin pentru tranziția verde și digitală:

- Crearea unor stimulente fiscale pentru dezvoltarea competențelor pentru tranziția către economia verde;
- Implementarea unui credit fiscal pentru formare în domeniul competențelor digitale, disponibil atât pentru angajatori cât și pentru angajați;
- Dezvoltarea unor programe de reconversie profesională pentru lucrătorii din industriile afectate de tranziția verde, cu accent pe formarea în domeniul energiei regenerabile.

7. Unificarea și eficientizarea programelor de stimulare a ocupării:

- Introducerea unor stimulente bazate pe performanță, condiționat de menținerea raporturilor de muncă pe perioade mai lungi. Implementarea acestor recomandări necesită o abordare graduală, în funcție de prioritățile economice și sociale. Reformele fiscale trebuie să fie parte dintr-o viziune mai amplă de dezvoltare economică sustenabilă și incluzivă, care să asigure atât competitivitatea, cât și echitatea socială.



2. Introducere

2.1. Obiectivele generale și specifice ale studiului

Piața muncii din România traversează o perioadă de transformări profunde, marcate de schimbări structurale în economie, migrație a forței de muncă, creșterea economiei digitale și necesitatea de tranziție către un model economic durabil. Totodată, se confruntă cu o serie de probleme structurale precum un grad scăzut de ocupare, în special în rândul tinerilor, declin demografic, un grad mare de informalitate, lipsă de competențe și disparități regionale. În acest context, fiscalitatea muncii joacă un rol important în modelarea competitivității economice, atragerea și păstrarea forței de muncă, dar și în stimularea formalizării muncii. Sistemul actual de impozitare, considerat de mulți ca fiind bazat pe o povară fiscală ridicată asupra veniturilor din muncă, limitează venitul disponibil al angajaților și creează presiuni suplimentare asupra angajatorilor, afectând deciziile de angajare și nivelul investițiilor în capital uman.

Scopul acestui studiu este acela de a explora mecanismele fiscale din alte state ale Uniunii Europene (UE) și va sintetiza impactul pe care reformarea și adaptarea actualului sistem fiscal la provocările economice actuale (tranziție verde, inovare, digitalizare) l-ar avea la nivelul competitivității și al funcționării pieței muncii.

Astfel, prezenta analiză va examina actualul regim fiscal aplicat muncii în România și va încerca să identifice opțiuni de reconfigurare care să răspundă atât provocărilor interne, precum deficitul de forță de muncă, nevoia de creștere a veniturilor nete și combaterea evaziunii, cât și tendințelor externe, cum ar fi digitalizarea, tranziția verde și transformările în structura contribuției muncii și capitalului la PIB.

Obiectivele urmărite sunt structurate astfel încât să contribuie la fundamentarea unor politici publice coerente și eficiente, care să vizeze atât creșterea veniturilor disponibile ale populației, cât și reducerea presiunii fiscale asupra angajaților.

Obiectivul general este realizarea unui studiu privind impozitarea muncii în România care să ofere o analiză comparativă și prospectivă a sistemului fiscal actual aplicat muncii, în vederea formulării unor propuneri de politici publice adaptate contextului economic și social actual.

Obiectivele specifice constau în:

1. **Analiza cadrului economic și social:** realizarea unei analize a factorilor macroeconomici și sociali care influențează piața muncii din România, cu accent pe tendințele majore precum migrația, digitalizarea, tranziția verde și îmbătrânirea populației.
2. **Evaluarea regimului fiscal actual:** efectuarea unei evaluări detaliate a structurii actuale de impozitare a muncii în România, incluzând o analiză a contribuțiilor sociale și a impozitului pe venit.
3. **Analiză comparativă europeană:** elaborarea unei analize comparative între sistemul de impozitare a muncii din România și cele din 5 state membre UE (în special din regiune), cu focus pe ratele fiscale, tipurile de venituri impozitate și facilitățile oferite, pentru a identifica bune practici și oportunități de optimizare.
4. **Scenarii de ajustări ale regimului fiscal curent:** dezvoltarea a minimum 3 scenarii de reconfigurare a regimului fiscal aplicat muncii care să adreseze obiective strategice precum creșterea veniturilor disponibile, reducerea poverii fiscale, stimularea ocupării formale și adaptarea la tranziții economice majore.



5. **Propuneri de politici publice:** formularea unui set de propuneri pentru reforma fiscală în domeniul muncii, însoțite de o estimare a impactului macroeconomic și social, cu scopul de a optimiza echilibrul între competitivitatea economică și echitatea socială.

2.2. Metodologia utilizată

Metodologia utilizată în realizarea acestui studiu s-a bazat pe o abordare care combină metoda calitativă cu cea cantitativă, acestea fiind realizate simultan pentru a studia aceeași colecție de date. Astfel, prin implementarea concurentă a ambelor metodologii, echipa de cercetare a analizat concomitent atât aspectele cuantificabile, cât și nuanțele contextuale și interpretative care se manifestă în domeniul analizat.

Realizarea prezentului studiu a cuprins două etape principale: etapa pregătitoare și etapa de elaborare propriu-zisă a analizei. Etapa pregătitoare a inclus activități axate pe definirea metodelor și a instrumentarului de lucru, precum și pe colectarea și sistematizarea datelor cantitative și calitative. Etapa de elaborare a analizei a constat în analiza și interpretarea datelor cantitative și calitative în raport cu obiectivele specifice descrise mai sus.

2.2.1. Analiza cantitativă

Analiza a inclus tehnicile și instrumentele de **analiză cantitativă** descrise mai jos.

Analiza statistică. Analiza cantitativă s-a bazat pe o serie de indicatori specifici domeniului impozitării muncii (vezi Tabel 1) și s-a axat, în măsura disponibilității datelor cantitative, pe analize descriptive.

Tabel 1: Indicatori cantitativi specifici domeniului impozitării muncii

Categorie	Indicatori
Povara fiscală pe muncă și pe capital	- Emigrația forței de muncă și pierdere fiscală netă anuală; - Imigrația forței de muncă și câștigul fiscal net anual; - Îmbătrânirea forței de muncă.
Aportul muncii vs. aportul capitalului la PIB	- Aportul muncii în formarea PIB-ului; - Aportul capitalului în formarea PIB-ului.
Regimul fiscal aplicabil veniturilor din muncă	- Salarii; - Drepturi de autor; - Persoană Fizică Autorizată – PFA; - Structura contribuțiilor sociale (CAS, CASS, CAM); - Impozitul pe venit; - Venituri din chirii, investiții (dobânzi, dividende, câștiguri de capital), din alte surse. - Regimuri speciale de contribuții sociale (avocații, notarii publici); - Regimuri speciale de impozitare (microîntreprindere, microîntreprindere cu asociat unic, activități independente și profesii libere, activități de cercetare – dezvoltare); - Regimuri speciale de impozitare aplicate anterior 2025.



Povara fiscală totală pentru diferite tipuri de contracte și venituri	- Venituri din salarii; - Venituri din activități independente; - SRL (regim microîntreprindere) cu un salariat și distribuții de dividende; - SRL (impozit pe profit) și distribuții de dividende.
Facilități și deduceri fiscale aplicabile veniturilor din muncă	Regimurile speciale actuale (cercetare-dezvoltare) și trecute (construcții, IT, agricultură).
Impactul impozitării muncii asupra gradului de ocupare și al competitivității	- Povara fiscală asupra costului forței de muncă; - Povara fiscală asupra costului forței de muncă pentru persoanele cu venituri mici; - Evoluția costului unitar al muncii; - Gradul de ocupare; - Productivitatea muncii; - Rata șomajului; - Rata creșterii salariului minim; - Impactul creșterii salariului minim asupra gradului de ocupare; - Impactul creșterii salariului minim asupra productivității muncii. - Indicatori pentru analiza competitivității: - Global Competitiveness Index 4.0 (GCI 4.0), World Economic Forum; - World Development Indicators, Banca Mondială.
Evaziunea fiscală pe piața muncii	Gradul de informalitate.

Sursă: compilație autori

Exercițiu de *benchmarking* (comparație) în domeniul impozitării muncii. Scopul analizei comparative a fost acela de a examina dacă există modele de bună practică pentru creșterea veniturilor disponibile la salariile mici. Aceasta a avut în vedere cinci alte state membre UE, în special din Europa Centrală și de Est.

Analiza comparativă a regimului de impozitare a muncii a inclus următoarele aspecte:

- rate nominale și efective ale impozitării muncii;
- plafonări și excepții;
- modele alternative de colectare și redistribuire a contribuțiilor.

În plus, în măsura disponibilității informațiilor, analiza s-a referit și la următoarele teme:

- analiză a impactului fiscalității asupra mobilității forței de muncă;
- exemple de politici socio-economice sprijinite prin reforme fiscale aplicate muncii (stimulente pentru digitalizare, inovare);
- exemple de bune practici în combaterea muncii nedeclarate și subdeclarată;
- exemple de modele de deductibilități;



- analiza măsurii în care mutarea treptată a poverii fiscale de pe muncă pe capital (sau invers) poate susține obiective precum: creșterea economică sustenabilă și competitivitatea, stimularea ocupării, atragerea investițiilor, echitatea socială.

Țările identificate drept exemple de bune practici pentru fiecare sector au fost selectate pe baza examinării relevanței unor criterii precum:

1. **Criterii geografice și instituționale:** analiza s-a limitat la State Membre ale UE atât din Europa Centrală și de Est, cât și din Europa de Vest pentru a asigura atât un cadru instituțional și legislativ comun, cât și un echilibru între modele fiscale emergente și mature.
2. **Criterii fiscale:** analiza s-a axat pe examinarea unei diversități în structura impozitului pe venit, în compoziția sistemului de contribuții sociale și experiența parcurgerii unor reforme fiscale recente în materia impozitului pe venit.
3. **Criterii socio-economice:** acestea s-au axat pe cele care sunt relevante pentru evaluarea impactului politicilor fiscale asupra pieței muncii, precum nivelul PIB/locuitor și costul vieții, nivelul ocupării și rata șomajului.

De asemenea, în cadrul analizei propriu-zise și în măsura disponibilității datelor cantitative, a fost analizată o serie de indicatori specifici pentru fiecare țară selectată (vezi Tabel 2).

Tabel 2: Indicatori cantitativi specifici utilizați în cadrul analizei comparative

Categorie	Indicatori
Cheltuieli publice relevante (sănătate, pensii, protecție socială)	▪ Cheltuieli pentru sănătate ca procent din PIB ▪ Cheltuieli pentru pensii ca procent din PIB
Eficiența colectării fiscale	▪ Grad de colectare a taxelor ca procent din PIB ▪ Deficitul de colectare de TVA ▪ Deficitul de colectare a impozitului pe venit
Migrația forței de muncă	▪ Numărul total de imigranți ▪ Numărul total de emigranți
Veniturile nete ale angajaților ajustate cu costul de trai local	▪ Câștigul median orar brut ajustat la costul de trai ▪ Salariul minim

Sursă: compilație autori

2.2.2. Analiza calitativă

Tehnicile și instrumentele de analiză calitativă folosite sunt prezentate în cele ce urmează.

Analiza documentației și a datelor existente (desk review). Metoda s-a concentrat pe examinarea literaturii de specialitate din domeniu pentru familiarizarea cu toate materialele existente vizavi de subiectul impozitării muncii. Aceasta a constat în analiza sistematică a documentelor colectate, precum cadrul de reglementare, strategii naționale și europene, rapoarte oficiale publicate la nivel național și aparținând organizațiilor internaționale de profil, studiile academice și datele statistice disponibile la nivel național și european.

Principalele categorii de documente analizate au fost următoarele:

- legislația specifică de la nivel european și național;
- strategii europene și naționale;



- studii, analize, rapoarte de specialitate în sectorul impozitării muncii.

Informațiile colectate au fost sistematizate și analizate, fiind utilizate pentru descrierea situației actuale, realizarea comparațiilor și pentru formularea scenariilor de reformă fiscală și propunerilor de soluții pentru îmbunătățirea competitivității economice și a echității sociale.

Harta părților interesate (*stakeholder mapping*). Acest tip de analiză este necesară având în vedere faptul că impozitarea muncii este un domeniu complex și puternic reglementat care include mulți factori interesați (vezi **Anexa 1**).

Harta a fost organizată pe următoarele dimensiuni:

- nevoile părților interesate în raport cu obiectivele studiului;
- gradul de impact pe care îl au aceste obiective asupra părților interesate;
- gradul de influență a părților interesate asupra obiectivelor.

Harta părților interesate a integrat și **matricea RACI (Responsabil, Decident, Consultat și Informat)**, permițând aplicarea cadrului RACI pentru delimitarea riguroasă a rolurilor și responsabilităților în domeniul impozitării muncii, prioritizarea propunerilor de politici publice și a demersurilor de reprezentare, identificarea actorilor cu putere de veto și a coalițiilor fezabile. Informația a fost organizată pe următoarele dimensiuni:

- nevoi;
- obiective de politici publice, anume ajustarea regimului fiscal actual în vederea: creșterii veniturilor disponibile, reducerii deficitului de forță de muncă/ stimulării ocupării, stimulării investițiilor în capital uman, combaterii evaziunii fiscale, tranziției economice verde și digitale;
- influență.

Focus grupul a fost folosit pentru a valida constatările rezultate din urma analizei documentare și pentru a colecta informații suplimentare și variate despre percepțiile părților interesate. Astfel, a fost organizat un focus grup cu actorii relevanți, acesta a fost avut loc pe data de 3 octombrie 2025.

Focus grupul a fost structurat în funcție de două aspecte cheie:

- înțelegerea percepției părților interesate asupra regimului fiscal aplicat muncii în prezent;
- discutarea unor direcții de reformă fiscală sustenabilă cu privire la impozitarea muncii care să sprijine atât competitivitatea economică, cât și echitatea socială.

Discuțiile s-au concentrat pe următoarele:

- **Punctele de vedere asupra status-quo-ului:** ce apreciază, ce consideră ca obstacol, cum îi afectează profesional, practicile actuale în ceea ce privește impozitarea muncii;
- **Nevoile și așteptările percepute:** care sunt nevoile și așteptările lor percepute în privința direcțiilor de reformă fiscală.
- **Bariere și stimulente:** care sunt acestea vizavi de direcțiile de reformă fiscală.

În partea introductivă au fost prezentate, pe scurt, contextul proiectului în cadrul căruia studiul a fost elaborat și obiectivele discuțiilor. Ulterior, au fost adresate toate întrebările pentru discuția ghidată.

Detalii despre întrebările adresate în cadrul focus-grupului, răspunsurile furnizate de către participanți, concluziile și recomandările formulate în cadrul dezbaterilor sunt disponibile în **Anexa 2**.



3. Cadrul economic și social

În România, cadrul economic prezintă o evoluție distinctă față de cel social, o situație care, pe termen lung, afectează bunăstarea economică și socială, dar și competitivitatea la nivel european și internațional. Astfel, în ciuda faptului că, relativ recent (anul 2019), România a avansat în categoria țărilor cu economii cu venituri mari (*high-income economies*)¹, aceasta continuă să înregistreze printre cele mai ridicate niveluri de sărăcie și inegalitate din Uniunea Europeană (UE), în special în ceea ce privește disparitățile dintre mediul urban și cel rural. Mai mult decât atât, economia românească continuă să se confrunte cu o serie de dezechilibre și provocări structurale majore: deficit bugetar semnificativ, inflație ridicată persistentă (*sticky inflation*), dezechilibrul între cererea și oferta de competențe pe piața muncii, precum și persistența unor disparități regionale semnificative și un grad redus de digitalizare a economiei. Ansamblul acestor factori frânează tranziția către o economie echilibrată și sustenabilă din punct de vedere economic, fiscal și ecologic, capabilă să genereze atât valoare adăugată, cât și echitate socială.

3.1. Competitivitatea economică, tendințe macroeconomice, provocări structurale și implicațiile pentru piața muncii

3.1.1. Competitivitatea economică

În vederea formulării unui set de propuneri pentru reforma fiscală în domeniul muncii a cărui scop este acela de a optimiza echilibrul între competitivitatea economică și echitatea socială, este necesară o analiză în ceea ce privește competitivitatea economică a României.

În acest sens, Tabel 3 de mai jos prezintă situația din perspectiva instrumentului Global Competitiveness Index 4.0 (GCI 4.0) în perioada 2017- 2019.

GCI 4.0² este conceput pentru a măsura capacitatea unei economii de a susține creșterea economică pe termen lung prin evaluarea factorilor structurali și instituționali care influențează productivitatea, oferind o imagine complexă a competitivității economice. Indicele este construit pe baza a 12 piloni de competitivitate, fiecare fiind calculat printr-un set de indicatori specifici, care surprind atât condițiile de bază, cât și elementele avansate necesare pentru dezvoltare și inovație.

Tabelul prezintă atât scorurile înregistrate de România pentru fiecare dintre cei 12 piloni, cât și acei indicatori care se referă la competitivitatea economică în raport cu provocările interne (deficitul de forță de muncă, nevoia de creștere a veniturilor nete și combaterea evaziunii) și în contextul transformărilor externe (digitalizarea, tranziția verde, inovarea).

¹ Economiiile cu venituri mari sunt acelea care au un venit național brut (GNI) pe cap de locuitor mai mare de 13.935 USD.

Banca Mondială. "The World by Income and Region." World Development Indicators. <https://datatopics.worldbank.org/world-development-indicators/the-world-by-income-and-region.html>

² World Economic Forum, Global Competitiveness Index (GCI) 4.0 (2017-2019), disponibil la https://data360.worldbank.org/en/dataset/WEF_GCI



Tabel 3. Competitivitatea economică a României conform GCI 4.0 (2017-2019)

	Scor*			Pозиție		
	2017	2018	2019	2017 (din 137 țări)	2018 (din 140 țări)	2019 (din 141 țări)
Pilon 1: Instituții	43,0	58,1	58,1	86	46	52
1.08 Eficiența cadrului legal în contestarea reglementărilor (scală crescătoare 1-7)	N/A	29,8	29,5	131	104	106
1.10 Povara reglementărilor guvernamentale (scală crescătoare 1-7)	N/A	31,3	33,3	124	108	102
1.11 Eficiența cadrului legal în soluționarea disputelor (scală crescătoare 1-7)	N/A	50,3	48,7	81	53	64
1.12 Indicele de participare electronică (scală crescătoare 0-1)	N/A	70,8	70,8	N/A	66	66
Governanța corporativă	N/A	N/A	61,1	N/A	N/A	66
1.17 Rigoarea standardelor de audit și raportare (scală crescătoare 1-7)	N/A	65,2	63,4	65	53	65
Orientarea spre viitor a guvernului	N/A	39,4	58,5	N/A	93	57
1.20 Stabilitatea politicilor este asigurată de guvern (scală crescătoare 1-7)	N/A	N/A	30,5	N/A	N/A	126
1.21 Receptivitatea guvernului la schimbare (scală crescătoare 1-7)	N/A	N/A	33,5	N/A	N/A	108
1.22 Adaptabilitatea cadrului legal la modelele de afaceri digitale (scală crescătoare 1-7)	N/A	N/A	51,4	N/A	N/A	40
1.23 Viziunea pe termen lung a guvernului*** (scală crescătoare 1-7)	N/A	N/A	32,9	N/A	N/A	113
1.24 Reglementarea eficienței energetice (scală crescătoare 0-100)	N/A	N/A	85,4	N/A	N/A	4
1.25 Reglementarea energiei regenerabile (scală crescătoare 0-100)	N/A	N/A	68,3	N/A	N/A	32
1.26 Tratatе internaționale de mediu în vigoare (număr, dintr-un total de 29)	N/A	N/A	86,2	N/A	N/A	26
Pilon 2: Infrastructură	58,9	71,2	71,7	83	55	55
Pilon 3: Adoptia TIC	65,6	67,1	72,0	51	36	32
3.06 Utilizatori de internet (% din populația adultă)	N/A	59,5	70,7	69	70	65
Pilon 4: Stabilitate macroeconomică	82,1	89,2	89,7	N/A	53	56



4.01 Inflația, variația anuală (%)	N/A	98,3	100,0	N/A	91	1
4.02 Dinamica datoriei (scală crescătoare 0–100)	N/A	80,0	79,3	N/A	43	59
Pilon 5: Sănătate	81,8	79,8	77,2	92	72	83
Pilon 6: Competențe	58,1	61,8	62,5	70	69	72
6.01 Numărul mediu de ani de școlarizare (ani)	N/A	73,3	73,2	N/A	42	46
6.02 Gradul de formare profesională a personalului (scală crescătoare 1–7)	N/A	40,0	44,8	N/A	120	98
6.03 Calitatea formării profesionale (scală crescătoare 1–7)	N/A	48,4	42,2	N/A	80	111
6.04 Competențele absolvenților (scală crescătoare 1–7)	N/A	37,8	41,9	N/A	131	113
6.05 Competențe digitale în rândul populației (scală crescătoare 1–7)	N/A	57,2	58,2	N/A	56	53
6.06 Ușurința de a găsi angajați calificați (scală crescătoare 1–7)	N/A	37,3	37,5	N/A	133	133
6.07 Speranța de viață școlară (ani)**	N/A	79,3	79,2	N/A	67	69
6.08 Gândirea critică în procesul de predare (scală crescătoare 1–7)	N/A	24,7	28,5	N/A	129	125
6.09 Raport elev – profesor în învățământul primar (raport)	N/A	76,7	76,7	N/A	75	73
Pilon 7: Piața bunurilor	59,7	57,3	55,4	N/A	56	64
Concurența pe piața internă (națională)	N/A	N/A	54,2	92	N/A	61
7.01 Efectul distorsionant al taxelor și subvențiilor asupra concurenței (scală crescătoare 1–7)	N/A	43,1	42,5	N/A	77	87
7.02 Gradul de dominanță a firmelor pe piață (scală crescătoare 1–7)	N/A	41,3	47,7	76	94	59
7.03 Concurența în sectorul serviciilor (scală crescătoare 1–7)	N/A	72,7	72,5	N/A	28	30
Gradul de deschidere din punct de vedere comercial	N/A	85,5	56,6	N/A	15	76
Pilon 8: Piața muncii	45,5	60,7	61,6	89	56	57
Flexibilitate	N/A	N/A	63,3	N/A	N/A	33
8.01 Costurile concedierii (săptămâni de salariu)	N/A	100,0	100,0	8	8	8
8.02 Practici de angajare și concediere (scală crescătoare 1–7)	N/A	61,3	51,0	51	13	30
8.03 Cooperarea în relațiile angajator–angajat (scală crescătoare 1–7)	N/A	56,1	54,7	99	68	89



8.04 Flexibilitatea stabilirii salariilor (scală crescătoare 1-7)	N/A	69,7	69,3	33	46	56
8.05 Politici active pe piața muncii (scală crescătoare 1-7)	N/A	45,5	45,4	N/A	52	59
8.06 Drepturile lucrătorilor (scală crescătoare 0-100)	N/A	70,1	73,0	N/A	71	57
8.07 Ușurința angajării lucrătorilor străini (scală crescătoare 1-7)	N/A	76,4	64,8	N/A	3	14
8.08 Mobilitatea internă a forței de muncă (scală crescătoare 1-7)	N/A	34,5	42,7	N/A	135	125
Meritocrație și stimulente	N/A	N/A	59,9	N/A	N/A	83
8.09 Dependenta de managementul profesionist (scală crescătoare 1-7)	N/A	43,4	48,9	102	106	99
8.10 Corelația între salarii și productivitate (scală crescătoare 1-7)	N/A	40,8	44,6	111	108	90
8.11 Participarea femeilor la forța de muncă (raport)	N/A	69,0	70,07	81	63	61
8.12 Rata impozitării muncii (%)	N/A	75,3	75,3	N/A	113	111
Pilon 9: Sistem financiar	36,4	51,9	57,0	88	101	86
9.01 Credit intern către sectorul privat (% din PIB)	N/A	31,3	29,6	N/A	101	105
9.02 Finanțarea IMM-urilor (scală crescătoare 1-7)	N/A	38,1	44,3	N/A	112	89
9.03 Disponibilitatea capitalului de risc (scală crescătoare 1-7)	N/A	22,6	27,5	126	114	104
9.04 Capitalizarea bursieră (% din PIB)	N/A	8,7	19,6	N/A	95	82
Pilon 10: Dimensiunea pieței	56,6	64,7	41,0	41	41	41
10.01 Produsul intern brut (PIB) la paritatea puterii de cumpărare (miliarde USD)	N/A	N/A	N/A	41	40	40
10.02 Importuri (% din PIB)	N/A	N/A	N/A	N/A	63	61
Pilon 11: Dinamismul mediului de afaceri	63,0	60,1	59,7	116	64	72
Cerințe administrative	N/A	N/A	71,2	N/A	N/A	66
11.01 Costul de înființare a unei afaceri (% din VNB pe cap de locuitor)	N/A	99,8	9,8	N/A	9	9
11.02 Timpul necesar pentru înființarea unei afaceri (zile)	N/A	88,4	65,3	N/A	74	123
Cultura antreprenorială	N/A	N/A	48,1	N/A	N/A	86
11.05 Atitudinea față de riscul antreprenorial (scală crescătoare 1-7)	N/A	38,5	43,9	N/A	125	111
11.07 Creșterea companiilor inovatoare (scală crescătoare 1-7)	N/A	47,8	52,6	N/A	84	62



11.08 Companii care adoptă idei disruptive (scală crescătoare 1-7)	N/A	39,0	45,0	N/A	88	64
Pilon 12: Capacitatea de inovare	19,5	39,6	42,3	96	57	55
Interacțiunea și diversitatea	N/A	N/A	42,7	N/A	N/A	56
12.01 Diversitatea forței de muncă (scală crescătoare 1-7)	N/A	66,2	70,9	N/A	26	18
12.04 Colaborarea între părțile interesate (scală crescătoare 1-7)	N/A	36,3	40,4	N/A	109	98
Cercetare și dezvoltare	N/A	N/A	34,8	N/A	N/A	53
12.07 Cheltuieli pentru cercetare- dezvoltare (% din PIB)	N/A	16,3	16,1	N/A	65	65
12.08 Calitatea instituțiilor de cercetare (indice)	N/A	10,8	14,9	57	42	36
Comercializare	N/A	N/A	56,7	N/A	N/A	66
12.09 Sofisticarea cumpărătorilor**** (scală crescătoare 1-7)	N/A	28,6	34,5	121	116	108
12.10 Cereri de înregistrare a mărcilor (pe milion de locuitori)	N/A	77,8	78,8	N/A	47	47

*Scorurile sunt pe o scară de la 0 la 100, unde 100 reprezintă situația optimă sau „frontiera”. În 2017, scorurile sunt disponibile doar pentru pilonii principali, folosindu-se o altă modalitate de punctare pentru sub-indicatori. Astfel, analiza sub-indicatorilor a fost realizată doar pentru perioada 2018-2019, acolo unde datele au fost disponibile

**Se referă la răspunsurile la întrebarea din sondaj: „În țara dumneavoastră, în ce măsură are guvernul o viziune pe termen lung?” [1 = deloc; 7 = în foarte mare măsură]

*** Speranța de viață școlară se referă la numărul total de ani de școlarizare (de la primar la terțiar) pe care un copil de vârstă școlară la intrarea în sistem se poate aștepta să îi parcurgă.

**** Se referă la răspunsurile la întrebarea din sondaj: „În țara dumneavoastră, pe ce bază iau cumpărătorii deciziile de achiziție?” [1 = exclusiv pe baza celui mai mic preț; 7 = pe baza unor atribute sofisticate de performanță]

Sursa: WEF, Global Competitiveness Report 2017-2019.



Instituții și stabilitatea politicilor fiscale

În perioada 2017–2018, România a înregistrat o îmbunătățire vizibilă a scorului aferent pilonului *Instituții*, însă în intervalul 2018–2019 se observă, de fapt, o stagnare. Persistența unor scoruri reduse la indicatori esențiali privind calitatea guvernării – precum eficiența cadrului legal în contestarea și soluționarea reglementărilor, povara reglementărilor administrative și capacitatea guvernului de a elabora politici previzibile și orientate spre viitor – indică vulnerabilități structurale în mediul instituțional. Aceste deficiențe reflectă un cadru legislativ și administrativ caracterizat prin rigiditate, impredictibilitate și o capacitate redusă de anticipare a schimbărilor economice, ceea ce limitează încrederea investitorilor și descurajează inițiativa privată. În consecință, competitivitatea economică este afectată nu doar prin costurile directe generate de incertitudinea normativă, ci și prin erodarea credibilității politicilor fiscale și a coerenței decizionale.

Infrastructură

România a înregistrat o evoluție pozitivă a scorului aferent pilonului *Infrastructură*, cu o creștere semnificativă între 2017–2018 și o dinamică moderată în intervalul 2018–2019. Deși trendul ascendent reflectă o îmbunătățire a capacității de investiție publică și a conectivității economice, stagnarea poziției în clasamentul global sugerează persistența unor constrângeri structurale. Progresul din prima parte a perioadei a fost determinat în principal de extinderea rețelilor de transport rutier și de utilități, precum și de creșterea volumului investițiilor susținute prin fonduri europene. Totuși, ritmul redus ulterior evidențiază probleme recurente de guvernare investițională: întâzieri în implementarea proiectelor majore de infrastructură, fragmentarea planificării teritoriale, proceduri administrative greoaie și o capacitate limitată de absorbție a fondurilor structurale și de coeziune. Dezvoltarea infrastructurii trebuie aliniată la transformările tehnologice și climatice prin promovarea digitalizării (infrastructură inteligentă, rețele 5G, management digital al traficului) și a componentelor verzi – energie regenerabilă, transport sustenabil și eficiență energetică.

Adopția TIC

În perioada 2017–2019, România a înregistrat o evoluție constant pozitivă a scorului aferent pilonului *Adopția TIC*, ceea ce reflectă progrese în modernizarea infrastructurii digitale și în extinderea accesului populației la internet și servicii electronice. Între 2018 și 2019 s-a observat o creștere de aproximativ 10% a ponderii utilizatorilor de internet, semnalând o îmbunătățire a accesibilității digitale, un factor cu impact direct asupra incluziunii economice și sociale.

Stabilitate macroeconomică

În perioada 2017–2019, România a înregistrat o ușoară creștere a scorului aferent pilonului *Stabilitate macroeconomică*, semnalând o îmbunătățire moderată a performanței interne, în pofida unei scăderi în clasamentul general. Creșterea scorului la indicatorul privind variația anuală a inflației reflectă eficiența politicii monetare și capacitatea autorităților de a menține stabilitatea prețurilor într-un context economic regional volatil. Totuși, evoluția pozitivă a inflației a fost contrabalansată de deteriorarea indicatorilor de sustenabilitate fiscală, reflectată prin scăderea scorului la dinamica datoriei publice. Creșterea deficitului bugetar și a gradului de îndatorare a generat o vulnerabilitate, limitând astfel spațiul de manevră al politicii economice și reducând reziliența în fața șocurilor externe. Această tendință a fost amplificată de rigiditățile structurale din cadrul bugetar și de presiunile exercitate de creșterile salariale și de cheltuielile sociale. Prin urmare, deși perioada analizată marchează o stabilitate relativă a prețurilor și o politică monetară prudentă, sustenabilitatea fiscală s-a deteriorat, diminuând impactul pozitiv al acestor progrese asupra competitivității generale.



Sănătate

În perioada analizată, România a înregistrat o scădere constantă a scorului aferent pilonului *Sănătate*, semnalând deteriorarea graduală a performanței sistemului medical și accentuarea unor deficiențe structurale persistente. Printre principalele vulnerabilități se numără prevenția insuficientă, accesul inegal la servicii medicale, deficitul de personal calificat și fragmentarea guvernantei instituționale. Această degradare a infrastructurii și serviciilor de sănătate are consecințe economice directe. Un nivel scăzut al sănătății populației active se traduce prin productivitate redusă, absenteism crescut, o participare limitată pe piața muncii a persoanelor cu afecțiuni cronice și costuri suplimentare pentru angajatori, inclusiv prin rotația frecventă a personalului și creșterea cheltuielilor legate de beneficii medicale. În plus, slăbiciunile sistemului sanitar diminuează atractivitatea investițională în sectoarele care depind de capitalul uman calificat și sănătos. Din perspectivă fiscală și de competitivitate, deteriorarea sănătății populației active amplifică dezechilibrele structurale: baza de contribuabili se restrânge, în timp ce presiunile asupra cheltuielilor publice de sănătate cresc, fără o îmbunătățire proporțională a rezultatelor. Această dinamică reduce sustenabilitatea pe termen lung a sistemului de asigurări sociale și limitează potențialul de creștere economică.

Competențe

România a înregistrat o ușoară creștere a scorului aferent pilonului *Competențe*, însă nivelul general a rămas redus, constituind un factor structural de vulnerabilitate pentru competitivitatea economiei. Deși gradul de participare la formare profesională a crescut, calitatea programelor de instruire și relevanța lor pentru piața muncii s-au deteriorat.

Creșteri moderate se observă la indicatorii privind competențele absolvenților, capacitatea angajatorilor de a găsi personal calificat și promovarea gândirii critice în educație, însă aceste progrese sunt insuficiente pentru a contracara decalajele semnificative față de media europeană. O excepție notabilă o reprezintă competențele digitale, unde România a înregistrat o evoluție pozitivă între 2018–2019, indicând un potențial semnificativ de dezvoltare a economiei digitale și de modernizare a pieței muncii.

Deficiențele structurale în formarea capitalului uman limitează productivitatea, inovarea și capacitatea de adaptare a economiei la schimbările tehnologice. Pentru a transforma competențele într-un avantaj competitiv, politicile fiscale pot juca un rol esențial. Măsuri precum deduceri pentru cheltuielile aferente formării profesionale, credite fiscale pentru întreprinderile care investesc în instruirea angajaților sau facilități fiscale acordate companiilor ce derulează programe de pregătire pentru studenți pot încuraja acumularea de competențe relevante și pot stimula parteneriatele între mediul academic și sectorul privat.

Piața bunurilor

În perioada 2017–2019, scorul aferent pilonului *Piața bunurilor* a înregistrat o evoluție mixtă, caracterizată de scăderi la majoritatea indicatorilor relevanți și doar o ușoară îmbunătățire la gradul de dominanță al firmelor pe piață. În special, între 2018–2019 s-au consemnat diminuări semnificative ale indicatorilor privind efectul distorsionant al taxelor și subvențiilor asupra concurenței, nivelul competiției în sectorul serviciilor și gradul de deschidere comercială, ultimul suferind o scădere abruptă. Aceste evoluții indică o creștere a intervențiilor fiscale și a sprijinului selectiv, care afectează neutralitatea pieței și generează dezechilibre concurențiale. În paralel, reducerea gradului de concurență în sectorul serviciilor reflectă bariere de intrare, reglementări excesive și un cadru administrativ insuficient de predictibil. Scăderea gradului de deschidere comercială semnalează o diminuare a integrării economiei românești în lanțurile internaționale de valoare și o competitivitate externă fragilă. Singurul indicator cu o ușoară creștere – dominanța



firmelor pe piață – poate fi interpretat nu ca o consolidare sustenabilă a performanței economice, ci ca o tendință de concentrare structurală, cu potențial de limitare a concurenței reale.

Piața muncii

Evoluția scorului aferent pilonului *Piața muncii* relevă o dinamică mixtă: o creștere semnificativă între 2017–2018, urmată de un avans modest în intervalul 2018–2019. Per ansamblu, România se remarcă prin performanțe relativ ridicate la indicatorii privind flexibilitatea pieței muncii, fapt ce o plasează în jumătatea superioară a clasamentului internațional. Aceste rezultate evidențiază un avantaj competitiv în privința capacității întreprinderilor de a ajusta rapid structura forței de muncă și de a răspunde schimbărilor de pe piață. Pe de altă parte, România se confruntă cu limitări semnificative în ceea ce privește mobilitatea internă a forței de muncă, ceea ce indică o utilizare suboptimă a resurselor umane, determinată de reticența relocării și de infrastructura regională insuficient dezvoltată. În plus, indicatorii privind meritocrația, stimulentele salariale și corelarea recompensei cu productivitatea rămân la niveluri scăzute. Rigiditatea salarială și nivelul relativ ridicat al impozitării muncii contribuie la descurajarea performanței și reduc atractivitatea pieței muncii, mai ales pentru forța de muncă înalt calificată.

Sistem financiar

În perioada 2017–2019, România s-a situat în a doua jumătate a clasamentului global privind *Sistemul financiar*, înregistrând scoruri relativ scăzute la toți indicatorii analizați — creditul intern acordat sectorului privat, finanțarea IMM-urilor, disponibilitatea capitalului de risc și capitalizarea bursieră. Cu toate acestea, se remarcă o creștere semnificativă între 2017–2018, ceea ce indică începutul unei tendințe pozitive, dar încă fragile. Performanțele modeste din acest domeniu reflectă vulnerabilități structurale care limitează capacitatea sistemului financiar de a susține competitivitatea economică. Nivelul redus al intermedierei financiare arată o conectare insuficientă între instituțiile de credit și economia reală, în special în privința accesului IMM-urilor la finanțare. În același timp, disponibilitatea scăzută a capitalului de risc și gradul redus de dezvoltare a pieței de capital indică un ecosistem investițional care nu stimulează suficient inovarea, extinderea firmelor și crearea de valoare adăugată.

Dinamismul mediului de afaceri

În perioada 2017–2019, scorul României aferent pilonului *Dinamismul mediului de afaceri* a înregistrat o tendință descendentă, indicând o deteriorare graduală a condițiilor de inițiere și dezvoltare a afacerilor. Deși România a menținut o poziție competitivă în ceea ce privește costul de înființare a unei întreprinderi, clasându-se între primele economii la acest indicator, performanța sa s-a deteriorat semnificativ în privința timpului necesar pentru deschiderea unei afaceri, ceea ce reflectă povara birocratică persistentă și ineficiențele administrative. În paralel, cultura antreprenorială și indicatorii aferenți acesteia — precum toleranța față de risc, acceptarea eșecului și percepția asupra oportunităților — au rămas la niveluri reduse, în ciuda unor progrese modeste în 2019. Această combinație între bariere administrative, acces limitat la finanțare și o cultură antreprenorială slab consolidată reduce atractivitatea mediului de afaceri și capacitatea economiei românești de a genera inovație, investiții și locuri de muncă sustenabile.

Capacitatea de inovare

Scorul aferent pilonului *Capacitatea de inovare* a înregistrat o evoluție pozitivă, cu o creștere semnificativă între 2017–2018, urmată de o încetinire în intervalul 2018–2019. Deși această tendință reflectă o ușoară îmbunătățire a ecosistemului de inovare, nivelul general rămâne scăzut, plasând România sub media europeană. Cele mai reduse performanțe se înregistrează la sub-indicatorii privind cheltuielile pentru cercetare-dezvoltare (CD), calitatea instituțiilor de cercetare și gradul de colaborare între mediul academic, instituțiile publice și mediul privat.



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



Aceste deficiențe evidențiază o finanțare insuficientă a activităților de CD, o infrastructură de cercetare fragmentată și o lipsă de interconectare între actorii inovării. Nivelul scăzut de cooperare între universități, institute și companii limitează transferul tehnologic, generând o stagnare a inovației și reducând competitivitatea economiei bazate pe cunoaștere.

Analiza de mai sus este completată de o perspectivă similară, dar până în 2023. Astfel, analiza Tabel 4 de mai jos prezintă situația din perspectiva instrumentului Băncii Mondiale intitulat World Development Indicators (WDI), care acoperă perioada 2019 - 2023.



Tabel 4. Competitivitatea economică a României conform WDI (2019-2023)

Indicator	2019	2020	2021	2022	2023
Soldul fiscal, % din veniturile fiscale medii	-24,75	-51,94	-36,56	-31,38	N/A
Soldul fiscal, % din PIB	-4,56	-9,56	-6,73	-5,78	N/A
Datoria brută a administrației publice, % din veniturile fiscale medii	198,94	268,25	281,03	274,16	N/A
Lucrători familiari contribuabili, femei (% din ocuparea forței de muncă în rândul femeilor) (estimare modelată a OIM)	11,65	11,04	10,32	9,88	9,69
Lucrători familiari contribuabili, total (% din totalul ocupării forței de muncă) (estimare modelată a OIM)	7,47	7,22	6,75	6,53	6,39
Cheltuieli curente pentru sănătate pe cap de locuitor, PPC (USD internațional curent)	1.912,93	2.128,22	2.446,47	2.471,56	N/A
Cheltuielile interne de sănătate ale administrației publice (% din PIB)	4,58	4,99	4,89	4,46	N/A
Angajatori, total (% din totalul ocupării forței de muncă) (estimare modelată a OIM)	1,14	1,14	1,15	1,15	1,15
Ocuparea forței de muncă în agricultură (% din totalul ocupării forței de muncă) (estimare modelată a OIM)	21,24	20,51	18,87	18,24	17,89
Ocuparea forței de muncă în industrie (% din totalul ocupării forței de muncă) (estimare modelată a OIM)	30,07	29,73	32,30	32,41	33,17
Ocuparea forței de muncă în servicii (% din totalul ocupării forței de muncă) (estimare modelată a OIM)	48,69	49,77	48,83	49,35	48,94
Raportul ocuparea forței de muncă la populație, 15+, total (%) (estimare națională)	52,98	52,29	48,21	48,92	48,60
Luni necesare pentru soluționarea conflictului de muncă	N/A	N/A	N/A	N/A	6,05
Procentul de firme care identifică reglementările de muncă ca fiind o constrângere majoră sau foarte severă	33,43	N/A	N/A	N/A	13,30
Indicele de percepție a reglementărilor muncii ca reprezentând o constrângere	54,91	N/A	N/A	N/A	65,49
Creșterea anuală reală a productivității muncii (%)	-0,27	N/A	N/A	N/A	2,38



Ponderea raportată a asigurărilor sociale și a impozitelor pe muncă în costul anual al muncii	N/A	N/A	N/A	N/A	37,92
PIB pe persoană angajată (PPC constantă 2021 \$)	87.205,34	85.594,12	90.776,10	94.435,86	98.259,74
Rata de participare în forța de muncă, totală (% din populația totală cu vârsta de 15+) (estimare modelată OIM)	52,07	52,03	52,47	52,60	51,64
Forța de muncă cu studii avansate (% din totalul populației de vârstă activă cu studii avansate)	82,56	82,15	81,84	82,95	82,14
Forța de muncă cu educație de bază (% din totalul populației de vârstă activă cu educație de bază)	32,48	32,09	25,02	25,94	27,23
Forța de muncă cu studii medii (% din totalul populației de vârstă activă cu studii medii)	62,57	61,69	57,06	56,95	56,61
Forța de muncă, total	8.468.964	8.409.711	8.418.497	8.415.279	8.280.024
Sărăcia în învățare: Ponderea copiilor la sfârșitul clasei primare sub competența minimă de citire ajustată după copiii neșcolarizați (%)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Rata de alfabetizare, total adulți (% dintre persoanele cu vârsta de 15 ani și peste)	N/A	N/A	99,00	N/A	N/A
Rata de alfabetizare, total tineri (% dintre persoanele cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani)	N/A	N/A	100,00	N/A	N/A
Ponderea tinerilor care nu urmează niciun program educațional, nu urmează niciun program profesional sau de formare, total (% din populația tânără)	14,66	14,75	18,02	17,52	16,64
Forța de muncă angajată în regim part-time, total (% din totalul ocupării forței de muncă)	12,92	16,67	9,47	10,08	11,27
Elevii sub competența minimă de citire la sfârșitul ciclului primar (%). Prag GAML scăzut	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Raportul dintre femei și bărbați pe piața forței de muncă (%) (estimare națională)	69,71	69,30	66,38	68,17	67,77
Lucrători independenți, total (% din totalul ocupării forței de muncă) (estimare modelată a OIM)	24,23	23,77	23,26	22,94	22,80
Contribuții sociale (% din venituri)	37,78	39,38	37,18	34,30	N/A



Cofinanțat de Uniunea Europeană



Șomaj, total (% din forța de muncă totală) (estimare modelată a OIM)	3,91	5,04	5,59	5,61	5,59
Forță de muncă vulnerabilă, total (% din totalul ocupării forței de muncă) (estimare modelată a OIM)	23,08	22,63	22,11	21,79	21,64
Lucrători salariați, total (% din totalul locurilor de muncă) (estimare modelată a OIM)	75,77	76,23	76,74	77,06	77,20

Sursa: World Bank, World Development Indicators (WDI).



Evoluția indicatorilor economici din perioada 2019–2023 conturează o imagine complexă a competitivității economice a României, marcată de progrese în zona productivității și a structurii industriale, dar și de vulnerabilități persistente în ceea ce privește forța de muncă, capitalul uman și spațiul fiscal disponibil. Datele disponibile prin instrumentul WDI al Băncii Mondiale arată că economia românească a reușit să rămână rezilientă în fața șocurilor recente, însă se confruntă cu limite structurale care pot încetini convergența către media UE.

Productivitate și structură economică

Un prim aspect pozitiv este creșterea constantă a productivității muncii. Produsul intern brut pe persoană angajată, exprimat la paritatea puterii de cumpărare a crescut de la circa 87.000 USD la aproape 98.000 USD, cu un ritm constant de creștere în perioada 2019-2023. De asemenea, structura ocupării arată o tendință de reindustrializare moderată. Ponderea ocupării în industrie a crescut de la aproximativ 30% în 2019 la peste 33% în 2023, indicând o revenire a rolului sectorului secundar în absorbția forței de muncă. Dacă această evoluție este susținută prin investiții în automatizare și tehnologii avansate, ea poate constitui un motor important pentru creșterea productivității totale a factorilor și pentru consolidarea competitivității externe.

Piața muncii și capitalul uman

Pe piața muncii, tabloul este mai ambivalent. Rata șomajului a crescut vizibil, de la 3,91% în 2019 la 5,59% în 2023, ceea ce reflectă nu doar impactul șocurilor pandemice, ci și o rigiditate structurală în adaptarea cererii și ofertei de competențe. În același timp, rata de participare la forța de muncă a scăzut ușor, de la 52,07% la 51,64%, iar numărul total de persoane active s-a redus cu aproximativ 2,2%, de la 8,47 la 8,28 milioane. Aceste tendințe semnalează o problemă structurală legată de declinul demografic și de migrația forței de muncă, care afectează potențialul de creștere și baza de contribuabili.

Un alt element de îngrijorare îl reprezintă creșterea ponderii tinerilor care nu urmează niciun program de educație, formare sau angajare (NEET), de la 14,66% în 2019 la 16,64% în 2023. Această evoluție sugerează un risc de pierdere permanentă de capital uman și de perpetuare a decalajelor inter-generaționale pe piața muncii.

Totuși, un aspect pozitiv îl constituie creșterea ponderii lucrătorilor salariați, de la 75,77% în 2019 la 77,20% în 2023, ceea ce sugerează o maturizare graduală a relațiilor de muncă și o consolidare a bazei fiscale prin formalizarea veniturilor. În ansamblu, dinamica pieței muncii arată că România are nevoie de politici mai active de mobilizare a forței de muncă, de reintegrare a tinerilor și de adaptare rapidă a competențelor la cerințele economiei digitale.

Cadrul instituțional și normativ

Evoluția cadrului instituțional a fost una favorabilă, potrivit datelor privind percepția asupra reglementărilor muncii. Indicele de percepție a reglementărilor muncii drept o constrângere a crescut de la aproximativ 55 la 65 în perioada analizată, semnalând o îmbunătățire a percepției privind calitatea și predictibilitatea normativă. Această tendință este importantă pentru mediul de afaceri, întrucât o reglementare mai clară și mai stabilă reduce costurile de conformare, stimulează investițiile și poate contribui la creșterea gradului de formalizare a economiei.

Fiscalitate și spațiu bugetar

Cea mai mare vulnerabilitate structurală a României rămâne zona fiscal-bugetară. Soldul bugetar s-a deteriorat ușor în perioada analizată, de la -4,56% din PIB în 2019 la -5,78% în 2022, iar



exprimat ca procent din veniturile fiscale medii, deficitul a crescut de la -24,75% la -31,38%. În paralel, datoria publică exprimată ca procent din veniturile fiscale a urcat puternic, de la aproximativ 199% la 274% între 2019 și 2022. Această evoluție indică o creștere a vulnerabilității la șocuri externe și o restrângere a spațiului fiscal disponibil pentru investiții productive.

Compoziția veniturilor bugetare s-a modificat, ponderea contribuțiilor sociale în total venituri scăzând de la 37,78% la 34,30%. În lipsa unei baze fiscale extinse și a unei colectări mai eficiente, această dinamică limitează capacitatea statului de a susține investițiile publice necesare creșterii competitivității. În același timp, cheltuielile publice de sănătate pe cap de locuitor au crescut nominal (de la circa 1.900 la 2.470 de dolari), dar raportate la PIB au rămas relativ stabile, ceea ce înseamnă că efortul bugetar relativ pentru sănătate nu s-a intensificat semnificativ.

În ansamblu, tabloul fiscal arată o economie care și-a finanțat creșterea într-o proporție importantă prin deficite, ceea ce, deși a permis amortizarea șocurilor, limitează capacitatea de manevră a politicii economice în fața noilor provocări. Pentru a restabili echilibrul și a menține atractivitatea investițională, România are nevoie de o ancoră credibilă de consolidare fiscală, de o strategie de extindere a bazei de impozitare și de creșterea eficienței colectării, fără a descuraja investițiile private.

3.1.2. Tendințe Macroeconomice

Transformările la nivel macroeconomic precum variațiile în ritmul de creștere economică, schimbările demografice sau ajustările de politici publice, doar ca să enumerăm câteva, influențează direct structura și funcționarea pieței muncii. Acestea afectează atât nivelul și distribuția ocupării, cât și caracteristicile locurilor de muncă, dar și capacitatea forței de muncă per ansamblu de a se adapta la tendințele importante care se manifestă la nivel internațional atât în ceea ce privește structura economiei, cât și a pieței muncii. Contextul macroeconomic actual din România reflectă o perioadă de tranziție economică și fiscală intensă, marcată de presiuni multiple, interne și externe. Cu toate acestea, economia României este estimată să înregistreze o creștere economică susținută, situându-se peste media economiilor dezvoltate și contribuind astfel la continuarea procesului de convergență cu economiile din Europa Centrală și de Sud³.

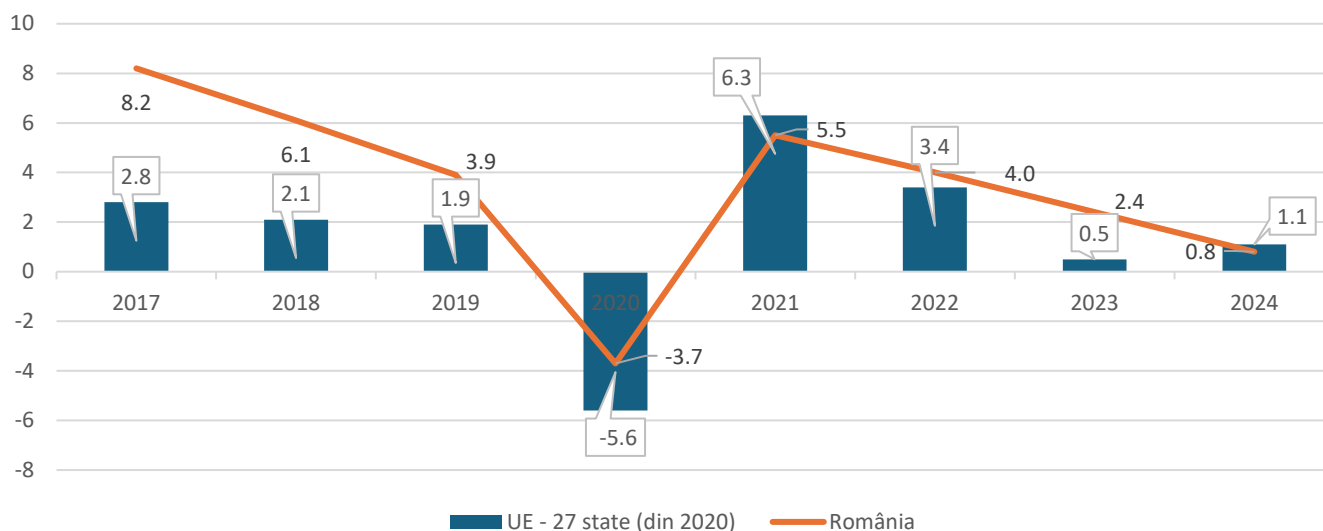
Creșterea economică

În ultimul deceniu, România a înregistrat una dintre cele mai rapide creșteri economice din UE, cu volatilitate ridicată, susținută în principal de consumul privat, investiții și exporturi. După contracția din 2020 cauzată de pandemia COVID-19 (rata de creștere a PIB real înregistrând o scădere de -3,7%), economia a revenit în 2021 cu o rată de creștere a PIB real de 5,5%. Ulterior, ritmul a încetinit treptat, iar în 2024 România a înregistrat o creștere economică de doar 0.8% comparativ cu obiectivul de 3,4%.

³ Ministerul Finanțelor. *Raport privind situația macroeconomică pe anul 2025 și proiecția acesteia pe anii 2026–2028. 2025*



Figura 1. Evoluția ratei de creștere a PIB-ului real (%) (2017 – 2024)



Notă: Indicatorul se referă la rata de creștere a PIB-ului în termeni de volum, PIB-ul la prețuri curente este recalculat folosind prețurile din anul precedent, iar modificările astfel obținute sunt raportate la nivelul unui an de referință (serie înlanțuită - chain-linked series). Este exprimat ca procent de modificare față de perioada anterioară și ca procent de modificare față de perioada anterioară pe cap de locuitor.

Sursă: Eurostat [tec00115]

Pe termen lung, PIB-ul *per capita* (ajustat la paritatea puterii de cumpărare) s-a apropiat de 80% din media UE, semnalând o convergență accelerată⁴.

Cu toate acestea, volatilitatea creșterii economice a fost influențată de:

1. Factori interni, precum:

- Consum intern ridicat susținut de politici fiscale prociclice și creșteri salariale care au rezultat în deficite gemene persistente (bugetar și de cont curent);
- Înregistrarea celui mai mare deficit bugetar din UE: 9,3% din PIB în 2024;
- Investiții publice și fonduri UE, mai ales infrastructură și digitalizare (PNRR);
- Piața muncii tensionată afectată de migrație externă și un deficit de forță de muncă calificată;
- Politici fiscale expansioniste (facilități fiscale pentru anumite domenii: IT, construcții, industria alimentară, cercetare-dezvoltare).

2. Factori externi, precum pandemia, criza energetică și războiul din Ucraina.

⁴Eurostat. *GDP per capita, consumption per capita and price level indices*. European Commission. [GDP per capita, consumption per capita and price level indices - Statistics Explained - Eurostat](#)



Inflație persistentă și presiuni asupra prețurilor

Începând cu sfârșitul anului 2017, România se confruntă cu o inflație persistentă, atât peste media UE-27, cât și peste media zonei Euro⁵, care a pus presiune semnificativă asupra economiei și asupra puterii de cumpărare a populației. Pentru anul 2025, se estimează o rată medie anuală a inflației de 4.4%, cu o tendință descrescătoare⁶. Totuși având în vedere pachetul de măsuri fiscale în vigoare de la 1 august 2025 (creștere de taxe), prognozele despre rata inflației se pot modifica, aceasta putându-se amplifica. Ratele ridicate ale inflației erodează puterea de cumpărare, determinând presiuni pentru creșteri salariale și potențial afectând competitivitatea companiilor. Spre exemplu, costul unitar al muncii în România a crescut cu 6,2% în 2022, indicând presiuni asupra competitivității⁷. De asemenea, în perioada 2023-2025, salariul minim a crescut cu 35%: de la 3.000 de RON la 1 ianuarie 2023 la 4.050 de RON la 1 ianuarie 2025.

Raportat la datele disponibile incluse în Tabelul 5, observăm o accelerare semnificativă a inflației atât în UE, cât și în România începând cu anul 2021. Acest fenomen poate fi atribuit mai multor factori, precum:

- Efectele economice ale pandemiei COVID-19;
- Perturbări în lanțurile de aprovizionare globale;
- Creșterea prețurilor la energie și materii prime.

Tabel 5. Indicele armonizat al prețurilor de consum (indice mediu, 2017 – 2024)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
UE - 27 (din 2020)	101.74	103.57	105.04	105.76	108.82	118.82	126.38	129.67
România	100	104.08	108.15	110.67	115.21	129.06	141.64	149.91

Sursa: Eurostat [prc_hicp_aind]

Dacă în perioada 2017 – 2018 România prezenta o inflație mai mică sau apropiată de media UE, în 2024 inflația din România depășea media UE cu peste 20 puncte procentuale. Aceste divergențe semnalează provocările structurale și persistente din economia autohtonă, precum: politici fiscale și monetare posibil mai puțin eficiente în controlul inflației, dar și presiuni salariale mai mari pe piața muncii.

Mai mult, o rată a inflației persistent mai mare decât în UE a afectat și competitivitatea exporturilor românești. Produsele și serviciile românești devin relativ mai scumpe pe piețele externe, ceea ce poate duce la reducerea cererii și, implicit, la presiuni asupra balanței comerciale.

Dezechilibre fiscale și deficit bugetar în creștere

Deficitul bugetar al României a crescut în ultimii ani, depășind semnificativ limita de 3% din PIB stabilită prin Tratatul de la Maastricht. Deficitul bugetar a atins 9.3% din PIB în 2024, iar pentru

⁵ Eurostat, Monitorul Statistic European, Rata anuală a inflației, septembrie 2025, disponibil la <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/dashboard/european-statistical-monitor/?countries=EU,EA&indicator=DB3>

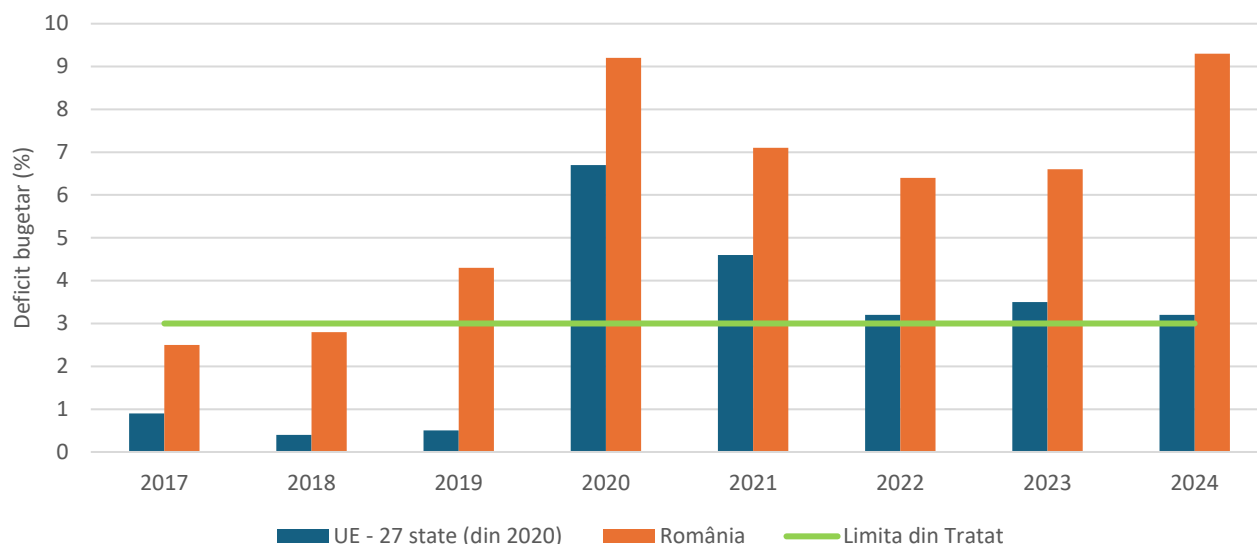
⁶ Ministerul Finanțelor. *Raport privind situația macroeconomică pe anul 2025 și proiecția acesteia pe anii 2026–2028. 2025.*

⁷ Comisia Europeană. *Raport de Țară România 2022. 2022.*



anul 2025 se estimează un deficit de 7.04% din PIB, valori care - raportate la media UE-27 - au devenit îngrijorătoare⁸. De altfel, încă din 2020, România face obiectul unei proceduri aplicabile deficitelor excesive.

Figura 2. Evoluția deficitului bugetar (% din PIB, 2017 – 2024)



Sursa: Eurostat [gov_10dd_edpt1]

Cauzele dezechilibrului bugetar includ pe de o parte, creșterea cheltuielilor publice și, pe de altă parte, venituri fiscale scăzute. Spre exemplu, România înregistrează cel mai mic procent al veniturilor guvernamentale comparativ cu țările din zonă, aproximativ 33.7% din PIB, cu mult sub media la nivelul UE și a Zonei Euro⁹.

Datoria publică este în creștere, iar sustenabilitatea finanțelor publice e o preocupare majoră, motiv pentru care România și-a asumat o traiectorie de ajustare a deficitului bugetar: „Consolidarea sustenabilității finanțelor publice ale României pentru perioada 2025-2028 și perioada următoare cu încadrarea în valoarea prevăzută în TFUE privind deficitul bugetar de 3% din PIB și înscrierea datoriei publice pe o traiectorie descendentă sub 60% din PIB pe orizontul de referință; asigurarea unei traiectorii de ajustare a deficitului bugetar având ca punct de pornire un deficit bugetar ESA estimat de 7 % pentru anul 2025, de 5 % în anul 2028 și ca punct de sfârșit anul 2031 un deficit bugetar de 2,5% din PIB, când acesta se va încadra în valoarea deficitului prevăzută de TFUE pentru a diminua riscurile la adresa stabilității macroeconomice.”¹⁰

3.1.3. Provocări structurale

Provocările structurale reprezintă disfuncționalități persistente, care nu pot fi corectate prin politici conjuncturale sau măsuri pe termen scurt.

⁸ Ministerul Finanțelor. *Raport privind situația macroeconomică pe anul 2025 și proiecția acesteia pe anii 2026–2028. 2025.*

⁹ Ministerul Finanțelor. *Raport privind situația macroeconomică pe anul 2025 și proiecția acesteia pe anii 2026–2028. 2025.*

¹⁰ Ministerul Finanțelor. *Raport privind situația macroeconomică pe anul 2025 și proiecția acesteia pe anii 2026–2028. 2025.*



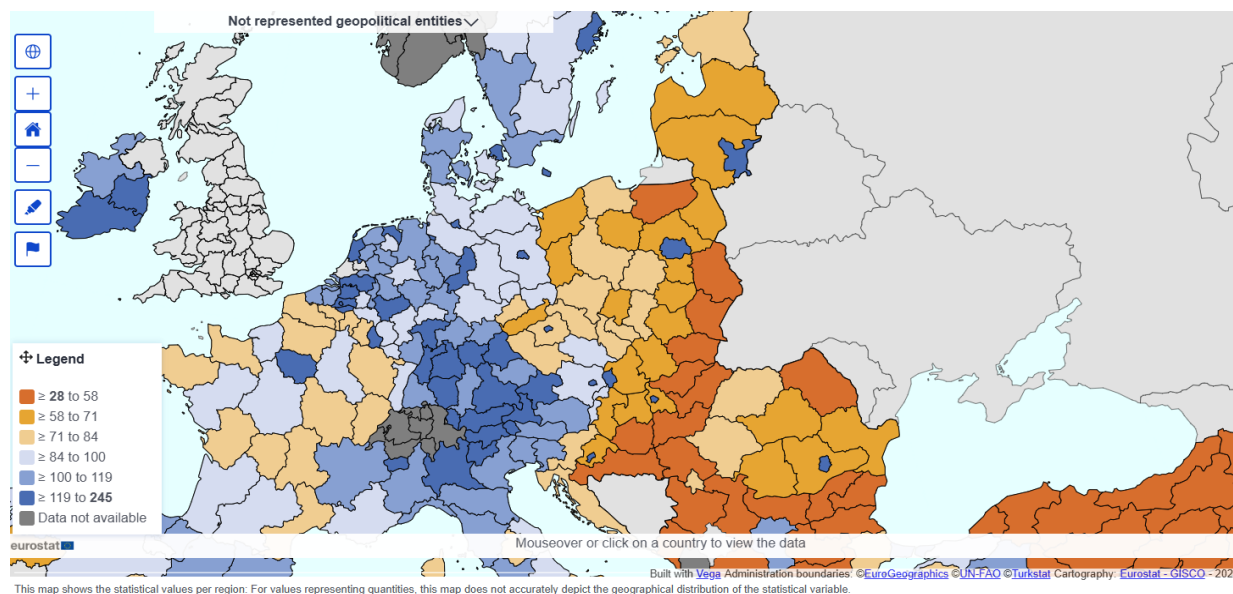
În cazul României, aceste provocări afectează productivitatea, competitivitatea și coeziunea economică și socială, limitând potențialul de convergență cu economiile dezvoltate ale UE. Astfel amintim următoarele provocări structurale:

1. **Deficitul bugetar persistent**, așa cum am descris mai sus și care necesită măsuri de consolidare fiscală și creștere a eficienței cheltuielilor bugetare pe termen lung.
2. **Disparitățile regionale accentuate**. Economia românească este caracterizată de dezechilibre teritoriale semnificative în ceea ce privește productivitatea muncii și accesul la oportunități economice și sociale¹¹.

Aceste diferențe adâncesc inegalitățile socio-economice și influențează negativ coeziunea națională. Regiunile mai dezvoltate, precum București-Ilfov, atrag mai multe investiții și creează mai multe locuri de muncă, în timp ce regiunile mai puțin dezvoltate se confruntă cu șomaj ridicat, rată mică de ocupare și oportunități limitate.

Un alt indicator relevant este PIB-ul regional pe cap de locuitor exprimat în standardele puterii de cumpărare, ca procent din media UE-27 pe regiuni NUTS 2, care reflectă performanța economică și, indirect, nivelul de bunăstare al populației. În România (conform ultimelor date publicate de Eurostat pentru anul 2023), decalajele se mențin semnificative: București-Ilfov înregistrează un PIB/locuitor mult peste medie, respectiv 190 PPS, în timp ce regiunile Nord-Est 47 PPS și Sud-Vest Oltenia 62 PPS rămân cu valori considerabil mai scăzute, ceea ce accentuează polarizarea dezvoltării socio-economice¹².

Figura 3. PIB regional (PPS), % din media UE27, pe regiuni NUTS 2



Sursa: Eurostat [<https://doi.org/10.2908/TGS00006>]

¹¹ Conform CE: „În regiunea București-Ilfov, productivitatea atinge 133% din media UE, în timp ce în regiunea Nord-Est, aceasta este de doar 39%.” Sursa: Comisia Europeană. *Raport de Țară România 2022*. 2022.

¹² Eurostat. *Regional Gross Domestic Product (PPS per inhabitant in % of the EU27 average) by NUTS 2 region* [tgs00006].



Acest aspect contribuie la emigrația forței de muncă în tandem cu gradul scăzut al migrației interne dinspre zonele rurale către regiunile dezvoltate, fapt ce accentuează problemele demografice și dezechilibrele pe piața internă a forței de muncă.

Disparitățile regionale în România rămân printre cele mai pronunțate din Uniunea Europeană, afectând eficiența economică generală a țării. Acestea se manifestă în¹³:

- Niveluri diferite de dezvoltare economică între regiuni.
- Oportunități de ocupare inegale.
- Acces inegal la educație și formare profesională de calitate.
- Diferențe în infrastructura de transport și digitală.

3. **Competitivitate economică redusă.** Creșterea costurilor cu forța de muncă, în lipsa unei creșteri corespunzătoare a productivității, erodează competitivitatea externă a economiei românești. Infrastructura de transport și cea digitală rămân insuficient dezvoltate, afectând conectivitatea, productivitatea și dezvoltarea regională echilibrată¹⁴.

De asemenea, cursul de schimb reprezintă un factor important pentru competitivitatea economiei. În ultimii ani, raportul leu-euro a rămas relativ stabil, situându-se în jurul valorii de 4.9–5.0 lei/euro¹⁵. Totuși, diferențialul de inflație față de zona euro a determinat o apreciere reală a leului, ceea ce a redus avantajele de cost ale producătorilor locali. Analizele Comisiei Europene arată că indicele efectiv real al cursului de schimb (REER) a crescut cu peste 10% în perioada 2020–2023, semnalând o supraevaluare a monedei și o diminuare a competitivității externe¹⁶. Această evoluție afectează firmele orientate spre export, limitându-le capacitatea de a menține marje de profit și amplificând dezechilibrele comerciale.

4. **Migrația forței de muncă.** Plecarea unui număr mare de lucrători, în special tineri și persoane înalt calificate, are efecte negative asupra pieței muncii și potențialului de creștere economică.
5. **Slaba adaptare la tendințele internaționale (tranziția verde și cea digitală).** Adaptarea unei economii verzi și digitale necesită investiții semnificative și reconversia profesională a forței de muncă. Tranziția verde și digitală creează noi oportunități de angajare în sectoare emergente precum energia regenerabilă, eficiența energetică și tehnologia informației. În același timp, poate duce la pierderi de locuri de muncă în sectoarele tradiționale, necesitând programe extinse de recalificare și reconversie profesională.
6. **Gradul redus de ocupare pe piața muncii.** Conform celor mai recente date INS, în 2024¹⁷, populația în vârstă de muncă (15-64 ani) reprezenta 64,3% din populația totală, dintre care 63,7% erau persoane ocupate, 3,7% șomeri și 32,6% persoane inactive din

¹³ Ministerul Muncii și Solidarității Sociale. *Strategia de ocupare a forței de muncă 2021–2027*. 2021.

¹⁴ Ministerul Finanțelor. *Raport privind situația macroeconomică 2025–2028*. 2025.

¹⁵ Eurostat. *Euro/ECU exchange rates – annual data* [ert_bil_eur_a]. European Commission.

¹⁶ European Commission, Directorate-General for Economic and Financial Affairs. *In-Depth Review 2023: Romania*. European Economy Institutional Paper 222. Publications Office of the European Union, 2023. https://economy-finance.ec.europa.eu/system/files/2023-05/ip222_en.pdf

¹⁷ INS, *Forța de muncă în România: Ocupare și șomaj în anul 2024: 25-28*, disponibil la https://insse.ro/cms/sites/default/files/field/publicatii/forta_de_munca_in_romania_ocupare_si_somaj_2024.pdf



punct de vedere economic. Rata de ocupare a populației în vârstă de muncă a fost de 63,8%, dintre care 72% bărbați și 55,3% femei. De asemenea, se menține diferența de ocupare între mediul urban (69,8%) și mediul rural (57%). Populația inactivă de 15 ani și peste însuma 7,65 milioane persoane în 2024, adică aproximativ 48% din populația totală de 15 ani și peste care însuma de 15,9 milioane persoane. În ceea ce privește piața muncii, categoriile relevante de persoane inative din punct de vedere economic sunt studenții (1,34 milioane) și casnicele (1,31 milioane). Pentru grupa de vârstă 15-24 ani, rata tinerilor neocupați care nu urmează nicio formă de educație sau de instruire (NEETs) a fost în anul 2024 de 17%. Dintre aceștia, cei mai vulnerabili sunt persoanele de sex feminin (20,7%) din mediul rural (23,4%). La nivel european¹⁸, România înregistrează cea mai mare rată a NEETs: 19% în 2024 față de 11% media UE-27.

3.1.4. Implicații asupra pieței muncii

În acest context economic volatil și cu presiuni inflaționiste și bugetare, nivelul și structura taxării muncii devin factori-cheie în menținerea ocupării, încurajarea muncii în forme legale și atragerea forței de muncă calificate. Orice reforme fiscale cu impact asupra taxării muncii trebuie să vizeze stimularea pieței muncii pentru a deveni mai competitivă și să țintească eficiența economică precum și echitatea fiscală.

1. **Povara fiscală ridicată pe muncă formală descurajează ocuparea legală.** România aplică un sistem de impozitare a muncii care include un impozit pe venit de 10% și contribuții sociale obligatorii (ce se scad din baza taxabilă): CAS – 25% și CASS – 10%, plătite de angajat¹⁹. În lipsa unor mecanisme de deduceri personale eficiente, sarcina fiscală afectează mai ales salariații cu venituri mici, contribuind la persistența muncii informale sau „la gri”. În același timp, angajatorii din sectoare cu marje mici de profit sunt mai puțin motivați să creeze locuri de muncă formale, ceea ce afectează colectarea de taxe și contribuții.
2. **Efecte ale fiscalității muncii asupra competitivității economice.** Creșterea salariului minim între 2023 și 2025 (de la 3,000 la 4,050 lei)²⁰, corelată cu menținerea cotelor (ridicate) de contribuții sociale, amplifică presiunea pe costurile de muncă. Această creștere a influențat și Costul Unitar al Muncii care a crescut cu 6,2% din PIB per cap de angajat în anul 2022²¹ și semnalează o deteriorare a competitivității externe, în special în sectoarele manufacturiere și de export.
3. **Taxarea muncii și atractivitatea pentru forța de muncă înalt calificată.** Facilitățile fiscale țintite către angajații din sectoare precum IT, construcții, cercetare au contribuit la reținerea sau chiar revenirea unei părți a forței de muncă specializate în țară²². Chiar dacă se consideră că disponibilitatea acestor facilități pe criterii sectoriale ar fi putut crea

¹⁸ Eurostat, Statistics on young people neither in employment nor in education or training, mai 2025, disponibil la https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training

¹⁹ Ministerul Finanțelor Publice. *Codul Fiscal actualizat*, articolele 78–85.

²⁰ Guvernul României. *Hotărârea nr. 900/2023 privind salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată*. Monitorul Oficial, 2023.

²¹ Eurostat. *Costul unitar al muncii, România* [nama_10_lp_ulc]. European Commission.

²² Ministerul Muncii și Solidarității Sociale. *Raport privind facilitățile fiscale și impactul asupra pieței muncii*. 2023.



distorsiuni pe piața muncii, generând inechitate între angajați din domenii diferite și diluând efectele stimulative ale politicii fiscale, viabilitatea lor a fost demonstrată - domenii precum industria IT raportând și cea mai mare productivitate. Stimularea creării și creșterii numărului de locuri de muncă pentru lucrători înalt calificați, pentru care există o concurență globală semnificativă, trebuie să rămână un obiectiv, în corelare cu obiectivele de competitivitate națională, iar urmărirea de politici fiscale care influențează taxarea muncii este o direcție esențială.

4. **Presiunile fiscale reduc spațiul pentru politici active de ocupare.** Deficitul bugetar estimat la 7.04% din PIB în 2025²³ limitează semnificativ resursele alocate măsurilor active de ocupare – cum ar fi subvenționarea angajărilor, formarea profesională și sprijinirea mobilității muncii.

În absența acestor intervenții, ratele de ocupare pot rămâne sub media UE, iar grupurile vulnerabile – tineri, șomeri de lungă durată, persoane cu dizabilități – pot fi excluse de pe piața muncii.

5. **Necesitatea unei reforme structurale a fiscalității muncii.** Pentru a susține o ocupare formală crescută, este necesară o recalibrare a modului de taxare a muncii:

- reducerea poverii fiscale pe veniturile mici;
- stimularea muncii prin deduceri sau reduceri de contribuții în funcție de situația familială sau zona geografică²⁴;
- încurajarea mobilității forței de muncă;
- digitalizarea ANAF și combaterea evaziunii fiscale.

Modul în care munca este taxată în România influențează nu doar veniturile bugetare, ci și dinamica pieței muncii, competitivitatea economică și coeziunea socială.

3.2. Migrația forței de muncă

Migrația forței de muncă este unul dintre cele mai importante fenomene sociale și economice care afectează piața muncii din România și are implicații profunde asupra sustenabilității sistemului de taxare a muncii. Caracterizată de un exod semnificativ al lucrătorilor activi, în special tineri și calificați, migrația contribuie atât la presiuni asupra bugetului public, cât și la dezechilibre structurale pe piața muncii.

3.2.1. Dimensiunea fenomenului migraționist în România

România este unul dintre principalii exportatori de forță de muncă din Uniunea Europeană, cu peste 3.6 milioane de români care trăiau și munceau în afara țării în 2022, echivalent cu aproximativ 20% din populația rezidentă²⁵.

Migrația este determinată de o combinație de factori economici, instituționali și culturali:

- Diferențialul de venituri între România și țările din Europa de Vest;

²³ Comisia Europeană. *Raport de țară pentru România în cadrul Semestrului European*. 2024.

²⁴ Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). *Taxing Wages: Romania Country Note*. 2023.

²⁵ OECD. *RO Labour Market and Social Policies 2025*. 2025.



- Calitatea slabă a serviciilor publice și percepția asupra corupției;
- Povara fiscală ridicată aplicată muncii și lipsa unor stimulente pentru întoarcerea în țară;
- Oportunități limitate de carieră în regiunile slab dezvoltate.

Acest fenomen a dus la pierderi semnificative de capital uman, în special în domenii esențiale precum sănătatea, construcțiile, IT și educația.

Migrația forței de muncă afectează în mod direct baza de impozitare a muncii, dar și sustenabilitatea sistemelor de pensii și sănătate, întrucât:

- Se reduce numărul contribuabililor activi care plătesc impozit pe venit și contribuții sociale;
- Se accentuează decalajul demografic – o populație îmbătrânită, dependentă de transferuri sociale, susținută de un număr tot mai mic de angajați;
- Se adâncesc disparitățile regionale: regiunile cu migrație intensă înregistrează scăderi ale productivității și creșteri ale ratei șomajului;
- Se reduce consumul intern și cererea de servicii, afectând dinamica economică locală.

Conform estimărilor, pierderea fiscală netă anuală generată de migrație este echivalentă cu peste 2% din PIB-ul României, prin prisma veniturilor fiscale neîncasate și a contribuțiilor sociale pierdute²⁶.

3.2.2. Mobilitatea forței de muncă în UE și efectul politicilor fiscale

Libera circulație a lucrătorilor în UE a facilitat mobilitatea profesională a românilor, dar și competiția între sisteme fiscale. Țările gazdă oferă adesea:

- Salarii mai mari nete și brute;
- Sisteme de protecție socială mai eficiente;
- Impozitare progresivă, dar cu deduceri fiscale mai generoase;
- Programe de integrare și recunoaștere a calificărilor.

În contrast, sistemul fiscal românesc, cu o impozitare efectivă a muncii foarte ridicată și fără deduceri reale, nu stimulează întoarcerea lucrătorilor acasă și nici păstrarea forței de muncă în țară²⁷.

3.2.3. Măsuri posibile pentru contracararea efectelor migrației

Pentru a reduce impactul negativ al migrației asupra pieței muncii și asupra sustenabilității fiscale, sunt necesare măsuri integrate care să combine politici fiscale, economice și sociale, precum:

- Reformarea sistemului de impozitare efectivă a muncii (atât impozit, cât și contribuții sociale) prin reducerea poverii fiscale asupra veniturilor mici și medii;
- Introducerea unor măsuri fiscale pentru încurajarea reîntoarcerii românilor din diaspora (ex: scutiri temporare de impozit, subvenții la relocare);
- Dezvoltarea echilibrată a regiunilor pentru reducerea motivației economice a migrației;

²⁶ Consiliul Fiscal. *Analiza impactului migrației forței de muncă asupra veniturilor fiscale*. 2022.

²⁷ Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). *Taxing Wages: Romania Country Note*. 2024.

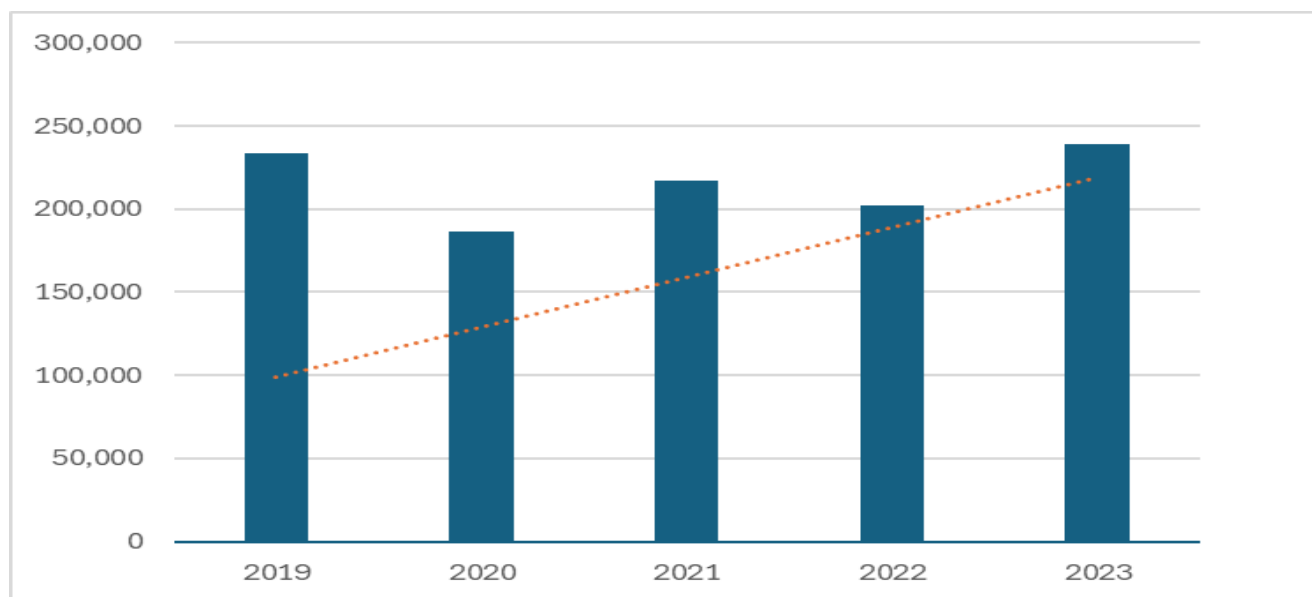


- Programe de recalificare și reintegrare profesională pentru românii care revin din străinătate;
- Cooperare bilaterală cu statele membre pentru portabilitatea drepturilor sociale și fiscale.

Migrația forței de muncă reprezintă nu doar o provocare demografică, ci și o pierdere economică și fiscală semnificativă pentru România. În contextul unei fiscalități rigide și al unui sistem public sub presiune, este esențial ca politicile de taxare a muncii să țină seama nu doar de eficiența colectării, ci și de păstrarea capitalului uman în țară. Reconcilierea dintre mobilitatea liberă în UE și nevoia internă de forță de muncă presupune măsuri inteligente, flexibile și echitabile, ancorate în realitățile economiei moderne.

Datele Institutului Național de Statistică (INS) arată că numărul emigranților din România este într-o ușoară creștere în ultimii ani, având o medie de 200.000 de "emigranți temporari" pe an. Graficul de mai jos cuprinde evoluția migrației din România.

Figura 4. Evoluția numărului de emigranți temporari din România 2019–2023



Sursa: [INS](#) și calcule proprii, "Emigranți temporari pe grupe de vârstă și, sexe", POP320A

Deși numărul de migranți a scăzut semnificativ în 2022, cu aproximativ 20% față de 2021, această diferență poate fi atribuită efectelor pandemiei Covid-19. În stadiile finale ale pandemiei, numărul de migranți suferă din nou o creștere de 18% față de 2022. Acest trend în migrație își are originile încă de la căderea regimului comunist, accelerându-se după aderarea României la UE în 2007.

România a pierdut peste 2.65 milioane de persoane aflate la vârstă activă până în 2017, adică aproximativ 20.6% din populația aptă de muncă²⁸. Studiul World Bank "Systematic Country Diagnostic - Migration"²⁹ argumentează că emigrarea afectează în mod disproporționat forța de muncă înalt calificată – 26.6% dintre aceștia aleg să plece din țară – urmată de muncitorii slab calificați (20%) și cei cu calificare medie (15.7%).

²⁸ Banca Mondială. *Romania – Systematic Country Diagnostic: Migration*. Washington, D.C.: World Bank, 2018.

²⁹ Banca Mondială. *Romania – Systematic Country Diagnostic: Migration*. Washington, D.C.: World Bank, 2018.



Spre exemplu, până în 2013, peste 14.000 de medici români lucrau în străinătate, adică mai mult de un sfert din totalul medicilor români.

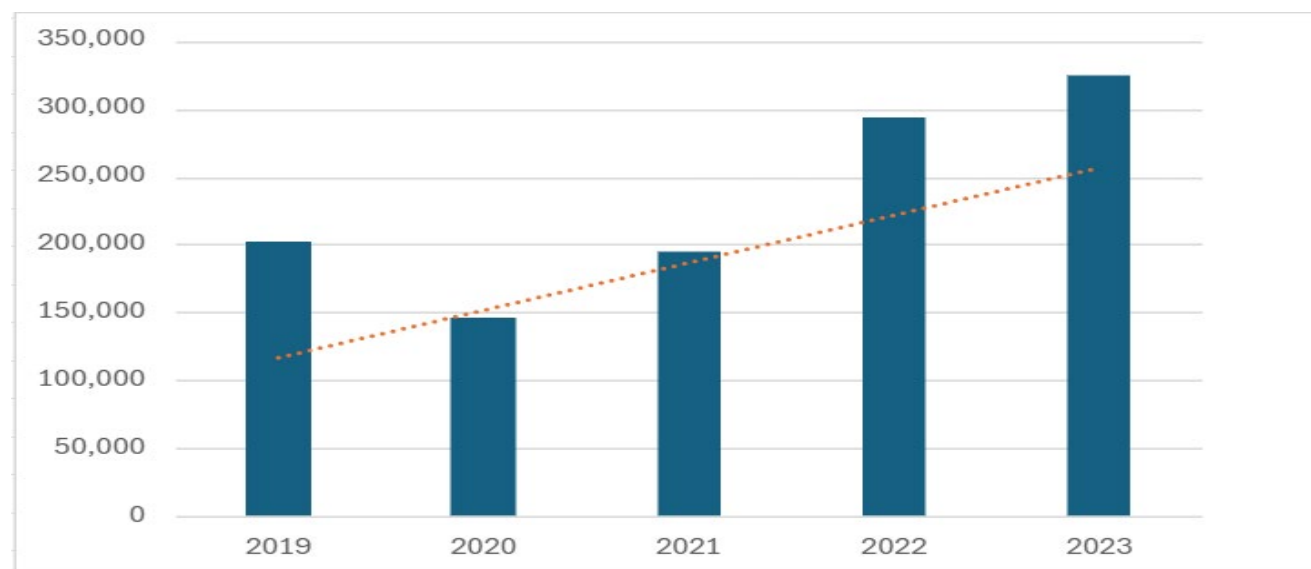
Totuși, efectul negativ economic a fost parțial atenuat de transferurile de bani efectuate de migrați înapoi în țară. Acestea au reprezentat până la 4.5% din PIB-ul României (vârf în 2008).

Conform Eurostat, în 2023 România a avut cea mai mare valoare a transferurilor de bani înapoi în țară, după Serbia, la 4.6 miliarde de euro (aproximativ 15% din valoarea totală a remitențelor din UE).

În același timp, pentru prima dată, balanța migrației a devenit pozitivă, însă noii imigranți provin în mare parte din segmente de forță de muncă slabă sau necalificată, ceea ce limitează impactul benefic asupra productivității și competitivității economice.

Figura 5. Evoluția numărului de imigranți din România 2019–2023 (nr. de persoane)

valoare procentuala 2019-2023



Sursa: [INS](#) și calcule proprii [POP321A]

Analizând datele despre evoluția numărului de imigranți și emigranți din România, se observă că anul 2021 a fost punctul de inflexiune în care numărul de imigranți a început să crească într-un ritm semnificativ mai rapid decât cel al emigranților. După o perioadă de aproximativ 10 ani, se observă o inversare a fluxul migrațional, având raportați un număr de 324,000 de imigranți față de 239,000 de emigranți.

3.3. Gradul de ocupare pe piața muncii și fenomenul NEETs

Datele INS privind ocuparea forței de muncă în România³⁰ relevă persistența unor disparități structurale care necesită o abordare strategică integrată, politici multianuale de ocupare, măsuri

³⁰ INS, Forța de muncă în România: Ocupare și șomaj în anul 2024 (București:INS, 2025), disponibil la <https://insse.ro/cms/ro/content/for%C5%A3a-de-munc%C4%83-%C3%AEn-rom%C3%A2nia-ocupare-%C5%9Fi-%C5%9Fomaj-%C3%AEn-anul-2024-romana>



continue de formare profesională și instrumente mai eficiente de conciliere între viața profesională și cea familială, mai ales pentru femei.

În acest context, deși în anul 2024 piața muncii a înregistrat o ușoară îmbunătățire a ocupării și o scădere a raportului de dependență economică, se mențin totuși decalaje importante, mai ales în ceea ce privește genul, mediul rezidențial și nivelul educațional. Mai mult, șomajul în rândul tinerilor și participarea redusă a femeilor pe piață rămân principalele vulnerabilități.

În anul 2024, populația ocupată a ajuns la 7,85 mil. persoane, în creștere cu 156,9 mii față de 2023, iar rata de ocupare a populației în vârstă de muncă (15-64 ani) a fost de 63,8%. Evoluția pozitivă a fost susținută de creșterea ocupării în mediul urban și de consolidarea segmentului salariaților, care reprezentau 85% din totalul persoanelor ocupate.

Discrepanțele de gen (16,7 puncte procentuale între rata de ocupare a bărbaților și cea a femeilor) și disparitățile urban-rural (diferență de 12,8 puncte procentuale) reflectă bariere sistemice care perpetuează inechitatea economică. Aceste decalaje sunt amplificate de distribuția inegală a oportunităților educaționale, aspect coroborat de rata de ocupare de 90% pentru persoanele cu studii superioare, 66,5% pentru cele cu studii medii și doar 36,9% pentru cele cu un nivel scăzut de educație.

Mai mult, persistă diferențele regionale accentuate (75,5% rată de ocupare în București-Ilfov comparativ cu 57,3% în Sud-Est a populației în vârstă de muncă între 15-64 ani) indică necesitatea unor politici de dezvoltare regională susținute și calibrate pentru nevoile locale.

De asemenea, raportul de dependență economică este foarte ridicat în unele regiuni, precum în Sud-Est (1724‰) și Sud-Vest Oltenia (1613‰), atingându-se un nivel 1413‰ la nivel național. Această situație reflectă un grad redus de ocupare la nivel regional, dar și presiuni asupra sistemelor locale de protecție socială și asupra bazei fiscale.

Rata generală a șomajului (5,4%) nu relevă gravitatea problemelor structurale, dar, în special în rândul tinerilor, incidența șomajului atinge 23,9%, iar în mediul rural atinge 8,5% comparativ cu 3% în mediul urban. Mai grav, fenomenul NEET afectează 17% dintre persoanele între 15 și 24 ani.

În același timp, un nivel ridicat al șomajului de lungă durată (33,4% din totalul șomerilor), mai ales în rândul tinerilor (41,9%), și prevalența formelor atipice de muncă (59,3% din totalul populației ocupate a lucrat noaptea, sâmbăta, duminica, aceste persoane fiind mai ales bărbați, între 25-54 ani și activi în comerț) reflectă persistența precarității și vulnerabilității socio-economice a unor categorii de persoane prin combinarea unui șomaj structural persistent cu forme atipice de ocupare, asociate cu venituri instabile, protecție socială redusă și condiții de muncă precare, în special în comerț și servicii.

3.3.1. Fenomenul NEETs

La nivel european, în ultimul deceniu s-a înregistrat o scădere a proporției tinerilor și se preconizează că această tendință va continua. În acest context, aproximativ jumătate din tinerii din UE sunt activi pe piața muncii, cu o rată de șomaj de 10%, iar nivelul scăzut de educație și dizabilitățile contribuie semnificativ la ratele mai mari ale șomajului.

Comisia Europeană subliniază că principalele obstacole în integrarea tinerilor pe piața muncii sunt nivelul scăzut de educație și dizabilitățile, dar, spre deosebire de alți factori, genul nu influențează



semnificativ șansele de angajare pentru că bărbații și femeile tineri înregistrează rate de șomaj similare.³¹

În ceea ce privește tinerii clasificați drept NEETs, rata acestora a ajuns la peste 1 din 10 tineri, iar acest statut în muncă afectează nu numai perspectivele economice ale tinerilor, ci se suprapun și cu alte probleme sociale cum ar fi excluziunea socială.³²

De asemenea, vârsta influențează încadrarea în categoria NEET. Astfel, tinerii cu vârste între 25-29 de ani prezintă o probabilitate de trei ori mai mare de a fi NEET comparativ cu cei din grupa de vârstă 15-19 ani (15% față de 5% respectiv). Statutul pe piața muncii are, de asemenea, un impact semnificativ. În cadrul categoriei generale a tinerilor neîncadrați în muncă, rata celor inactivi (care nu caută un loc de muncă) este aproape dublă (7%) față de cea a tinerilor șomeri (cei care caută un loc de muncă dar nu găsesc) (4%), iar Femeile tinere (13%) tind să fie NEET într-un grad mai mare decât bărbații tineri (10%).³³

Conform Tabel 6, în perioada 2015-2024, rata tinerilor NEET a înregistrat o scădere constantă la nivelul UE, de la 15,2% în 2015 până la 11,1% în 2024. Această tendință indică o îmbunătățire generală a accesului tinerilor la educație și pe piața muncii în statele membre. Impactul pandemiei COVID-19 este vizibil prin creșterea temporară a procentului NEET în anii 2020 și 2021 în majoritatea țărilor analizate, urmată de o tendință de revenire în anii următori.

Tabel 6. Evoluția ratei tinerilor NEET în Uniunea Europeană și în țări selectate (2015 - 2024, %)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
UE-27	15,20	14,50	13,70	13,10	12,50	13,80	13,10	11,70	11,30	11,10
Bulgaria	22,20	22,40	18,90	18,10	16,60	18,00	17,40	14,80	13,80	12,70
Cehia	11,80	11,10	10	9,50	9,80	11	10,90	11,40	10,10	8,60
Italia	25,70	24,30	24,10	23,20	22,10	23,50	23,10	19	16,10	15,20
Ungaria	15,10	14,10	13,30	12,80	13,10	14,70	11,70	10,70	10,90	10,90
Polonia	14,60	13,80	12,90	12,10	11,40	12,30	13,20	10,70	9,10	9,40
România	20,90	20,20	17,80	17	16,80	16,60	20,30	19,80	19,30	19,40

Sursa: Eurostat, Rata de participare a tinerilor în educație și formare, în funcție de statutul pe piața muncii (ratele NEET), ([edat_lfse_20__custom_18401900])

Cu toate acestea, există variații semnificative între state. Astfel, în țări precum Italia și Bulgaria au avut în mod constant rate ridicate (de peste 22% în 2015), însă în ultimii ani s-au observat reduceri importante ale acestor valori, deși acestea au rămas constant peste media UE. În alte țări, precum

³¹ Laura Cononenco, „România – cea mai ridicată rată NEET, a tinerilor care nici nu muncesc, nici nu merg la școală, la nivel UE / Pe ultimele locuri din punct de vedere al participării tinerilor pe piața muncii și frunză la creșterea ratei șomajului între 2019 și 2024”, Edupedu, 29 aprilie 2025, <https://www.edupedu.ro/romania-cea-mai-ridicata-rata-neet-a-tinerilor-care-nici-nu-muncesc-nici-nu-merg-la-scoala-la-nivel-ue-pe-ultimele-locuri-din-punct-de-vedere-al-participarii-tinerilor-pe-piata-muncii-si-al-cre/>

³² Agenția Executivă Europeană pentru Educație și Cultură, Raportul UE privind tineretul, 2024, “Situația tinerilor din Uniunea Europeană”, (Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2025), 8 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8e36df66-20b7-11f0-af23-01aa75ed71a1/language-en>

³³ European Commission. 2025 Country Report: România. 2025.



Polonia și Cehia, ratele NEET au fost în general mai scăzute decât media UE, semnalând o integrare mai bună a tinerilor.

În contrast, România prezintă o situație dificilă, cu rate NEET care au rămas ridicate și puțin fluctuante, situându-se în jurul valorii de 19,4% chiar și în 2024, ceea ce relevă dificultăți persistente în integrarea tinerilor în educație și pe piața muncii.

Conform datelor INS, dintre tinerii NEETs cei mai numeroși sunt persoanele de sex feminin (20,7%) din mediul rural (23,4%). Astfel, un segment semnificativ al populației tinere feminine ajunge să fie încadrat în categoria NEET ca urmare a responsabilităților familiale asumate prematur, în special legate de îngrijirea copiilor sau a altor membri dependenți ai familiei. Această situație este accentuată în mediul rural unde accesul la servicii specializate de îngrijire a copiilor este adesea limitat sau inexistent.

La nivel european, în 2024, 12% dintre femeile tinere (15-29 ani) și 10% dintre bărbații tineri erau încadrați în NEET, evidențiind o diferență de 2,1 puncte procentuale. Mai mult, femeile NEET tind să fie mai frecvent inactive (8,5% față de 5,3% la bărbați), în timp ce bărbații sunt mai adesea șomeri (4,7% față de 3,6% la femei), aceștia păstrând astfel o conexiune cu piața muncii care facilitează reintegrarea ulterioară.³⁴

România înregistrează cea mai pronunțată disparitate de gen la nivelul UE, anume 11,2 puncte procentuale în defavoarea femeilor, semnificativ peste Cehia (9,4 pp), următoarea țară în acest clasament.

În contrast, în Estonia, Finlanda, Belgia și Suedia, situația este inversată, bărbații având rate NEET mai ridicate, iar Portugalia, Croația și Spania prezintă rate echilibrate între genuri ($\pm 0,2$ pp). Mai mult, această disparitate variază semnificativ în funcție de vârstă.

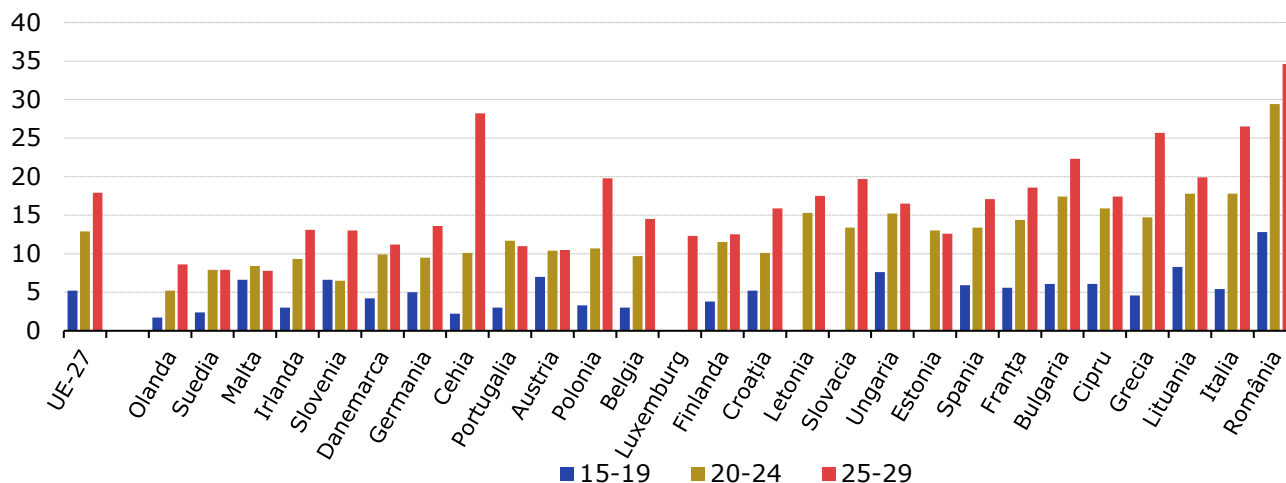
La nivelul UE, în grupa 15-19 ani, bărbații au rate NEET mai ridicate (+0,5 pp), în grupa 20-24 ani diferența este minimă (+0,2 pp pentru femei), iar în grupa 25-29 ani decalajul crește dramatic în defavoarea femeilor (+6,4 pp). În România, diferența este deja vizibilă de la vârste fragede și crește substanțial odată cu înaintarea în vârstă, ajungând la 12,2 puncte procentuale pentru grupa 20-24 ani (vezi Figura 6).

O particularitate îngrijorătoare pentru România este că femeile tinere NEET sunt preponderent inactive economic (nu caută activ un loc de muncă), diferența față de bărbați depășind 9 puncte procentuale, fiind a doua cea mai mare rată după Cehia. Această situație reflectă persistența rolurilor tradiționale de gen în societatea românească, femeile asumându-și frecvent responsabilități familiale în detrimentul educației sau angajării.

³⁴ Eurostat, Statistics on young people neither in employment nor in education or training, mai 2025, disponibil https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training



Figura 6. Femei tinere care nu sunt angajate și nu urmează niciun program educațional sau de formare, în funcție de vârstă, 2024 (%)



Notă: clasament în funcție de ponderea generală a NEET-urilor (tineri și femei).

Datele nu sunt fiabile pentru: Malta, Irlanda, Slovenia, Luxemburg, Croatia, Slovacia, Cipru.

Sursa: Eurostat (edat_ifse_20)

3.4. Digitalizarea economiei

Digitalizarea serviciilor publice reprezintă un element esențial pentru modernizarea administrației și pentru dezvoltarea societății. Prin introducerea soluțiilor digitale, interacțiunea dintre stat și cetățeni devine mai simplă, procesele tradiționale fiind înlocuite de formulare online, aplicații și plăți electronice. Această transformare contribuie semnificativ la creșterea eficienței administrative, la sporirea transparenței și la reducerea birocrăției, generând economii importante de timp și resurse atât pentru cetățeni, cât și pentru instituții.

Totodată, digitalizarea lărgeste accesibilitatea serviciilor publice, în special pentru persoanele din mediul rural sau din zone izolate, și sprijină sustenabilitatea prin reducerea consumului de resurse materiale și limitarea necesității de deplasări fizice.

România, prin Planul Național de Acțiune privind Deceniul Digital pentru România, se aliniază obiectivelor ambițioase ale Uniunii Europene privind transformarea digitală până în 2030. Documentul stabilește un cadru strategic pentru accelerarea digitalizării în patru domenii-cheie: competențe digitale, infrastructura digitală, digitalizarea întreprinderilor și digitalizarea serviciilor publice.

Una dintre cele mai importante direcții ale Planului este creșterea nivelului de alfabetizare digitală. UE își propune ca 80% din populație să aibă competențe digitale de bază până în 2030, comparativ cu media de 54% în prezent (în România, 28%). Măsurile propuse în România vizează îmbunătățirea competențelor digitale a 30.000 de funcționari publici, finanțarea a 2.000 de IMM-uri și digitalizarea a peste 1.000 de biblioteci. Aceste măsuri au ca scop creșterea competențelor digitale la 50% din populație.

În România, autoritățile au integrat digitalizarea în strategiile de dezvoltare, având ca obiectiv implementarea unor platforme online pentru furnizarea serviciilor publice. Astfel, au fost dezvoltate și consolidate platforme esențiale precum **Punctul de Contact Unic Digital al României**



(PDURo), Ghișeul.ro și ROeID (Identitatea Digitală Unică). Cu toate acestea, în ciuda diversificării și extinderii ofertei digitale, majoritatea cetățenilor continuă să prefere canalele tradiționale atunci când interacționează cu administrația publică.

România și-a asumat, prin Planul Național de Acțiune privind Deceniul Digital, patru direcții majore până în 2030, anume servicii publice digitale, competențe digitale, digitalizarea întreprinderilor și infrastructură digitală sigură și durabilă. Aceste obiective sunt direct corelate cu provocările structurale ale economiei și cu reforma sistemului fiscal, în special a impozitării muncii.

Pe zona **serviciilor publice digitale**, digitalizarea administrației fiscale reprezintă o prioritate. Investițiile în sisteme precum e-Factura și SAF-T, finanțate prin PNRR, au rolul de a facilita conformarea voluntară și de a reduce costurile administrative pentru contribuabili. În acest sens, o recomandare ar fi reducerea muncii la negru care ar putea fi influențată prin raportarea aproape în timp real a contractelor, a pontajelor și a plăților salariale (e-Payroll), în paralel cu interconectarea ANAF-ITM-CNPP-CNAS. Mai mult decât atât, asigurarea unui timp de administrare mai mic pentru IMM-uri (mai puține ore pe salarii/declarații) ar contribui la relaxarea „poverii” non-fiscale. Banca Mondială a arătat că aceste instrumente pot deveni un punct de cotitură pentru modernizarea ANAF, condiția fiind asigurarea instruirii funcționarilor și contribuabililor în vederea utilizării acestor instrumente digitale în mod eficient.³⁵

Măsuri preconizate pentru 2025–2030:

- **Portal unic** „Muncă & Contribuții” pentru angajatori și PFA: contracte, schimbări, salarii, concedii, contribuții – toate într-un singur flux.
- **e-Payroll**: raportare lunară standard, API public pentru softurile de salarizare; notificări automate când apar erori.
- **Precompletare** la sursă: 100% precompletat pentru salariați; pentru PFA/gig-workers, precompletare din e-Factura + platforme.
- **Identitate digitală** (eID) cu semnătură calificată implicit în fluxurile de HR/fiscal.

În ceea ce privește **competențele digitale**, Comisia Europeană subliniază că România trebuie să accelereze formarea forței de muncă pentru a răspunde deficitului de abilități, în special în sectoarele emergente. Lipsa competențelor digitale reprezintă un obstacol în calea formalizării veniturilor din activități independente și în general din “gig economy”, dar și o frână pentru competitivitatea pe termen lung. În raportul de țară din 2025³⁶, Comisia a accentuat că progresul în implementarea reformelor legate de educație și ocupare rămâne insuficient și că este necesară o implicare mai fermă a autorităților în programe de reconversie profesională (operatori RPA, analiști date, administratori securitate) și training digital.

Măsuri 2025–2030:

- **Credit fiscal pentru formare** (angajator): deductibilitate suplimentară pentru ore de training digital certificate; eligibil și pentru microîntreprinderi.
- **Voucher individual de competențe** pentru salariați și PFA (bazic → intermediar → avansat), recunoscut în declarațiile fiscale ca deducere plafonată.
- Programe „**Digital în administrație**” pentru funcționarii ANAF/ITM/Case: upskilling masiv (date, UX, securitate).

Digitalizarea întreprinderilor joacă un rol crucial în creșterea productivității și, implicit, a bazei de contribuții. Recomandările Comisiei Europene pun accent pe IMM-uri, care sunt cele mai afectate

³⁵ European Commission. 2025 Country Report: România. 2025.

³⁶ European Commission. 2025 Country Report: România. 2025.



de complexitatea administrativă și de costurile birocratice. Simplificarea procedurilor, accesul la finanțare pentru inovație și integrarea soluțiilor digitale (de la contabilitate digitală la managementul resurselor umane) sunt esențiale pentru crearea de locuri de muncă formale și pentru creșterea transparenței fiscale.³⁷ Trasabilitatea (e-Factura, SAF-T) reduce cash-ul opac și implicit scade munca nedeclarată/"la gri". În acest sens, atât CE, cât și FMI au arătat că o fiscalitate echilibrată, care mută povara de pe muncă pe consum și capital, este compatibilă cu stimularea investițiilor în digitalizare.³⁸

Măsuri 2025–2030:

- **Pachet „HR fără hârtie”:** grant + credit fiscal pentru soft de salarizare, semnătură electronică, arhivă digitală, registru electronic de timp (cu standard de confidențialitate).
- **Microdigitalizare:** kituri plug-and-play (ERP mic + e-Factura + e-Payroll) cu cost fix redus 2 ani; API-uri publice ANAF/ITM stabile 5+ ani.
- **Neutralitate fiscală:** evitarea „subvenționării” unui tip de muncă (platforme vs. tradițional). Construirea de stimulente orizontale legate de rezultate (ex. adoptare e-Payroll, audit de securitate).

Infrastructura digitală sigură și durabilă este un pilon esențial pentru a susține transformarea economică. Comisia Europeană a avertizat că România se confruntă cu bariere majore în extinderea rețelelor de energie și telecomunicații, care pot împiedica atingerea obiectivelor de tranziție verde și digitală. Implementarea legislației privind energia eoliană offshore și modernizarea rețelelor sunt condiții-cheie pentru atingerea țintelor de 38% energie regenerabilă până în 2030.³⁹

În paralel, securitatea cibernetică devine un element critic pentru încrederea în raportările online și pentru protejarea datelor lucrătorilor și contribuabililor. Un alt aspect critic îl constituie conectivitatea (FTTH/5G) în zone rurale; odată depășite aceste obstacole firme mici își pot formaliza rapid relațiile de muncă.

Măsuri 2025–2030:

- **Minim de securitate** obligatoriu pentru procesatorii de salarii (MFA, cifrare, back-up off-site, teste anuale).
- **Edge kiosks** în UAT-uri rurale: puncte asistate pentru angajatori/angajați fără competențe/echipamente.
- Achiziții publice „**cloud-first**” și interop cu walletul european de identitate.

Astfel, digitalizarea României nu este doar o agendă de modernizare tehnologică, ci și o strategie fiscală și socială. Prin servicii publice digitale eficiente, competențe adecvate, firme mai productive și infrastructură sigură, se creează spațiu pentru reducerea poverii fiscale asupra muncii, în special pe salariile mici. Raportul CE⁴⁰ din 2025 subliniază explicit că România are oportunitatea să își ajusteze mixul fiscal, diminuând contribuțiile sociale și compensând prin taxe pe consum și capital, ceea ce ar spori atât echitatea, cât și sustenabilitatea fiscală.

³⁷European Commission. 2025 Country Report: România. 2025.

³⁸International Monetary Fund (IMF). *Romania: A Tax Mix to Achieve Fiscal Sustainability and Fairness*, 2025.

³⁹European Commission. 2025 Country Report: România. 2025.

⁴⁰ European Commission. 2025 Country Report: România. 2025.



Date statistice și indicatori de performanță privind digitalizarea serviciilor publice în România

Datele publicate în 2025 (cu referire la anul 2024) în cadrul **Indicelui Economiei și Societății Digitale (DESI)** arată diferențe majore între România și media Uniunii Europene în ceea ce privește digitalizarea serviciilor publice⁴¹.

Primul indicator, **utilizatorii de e-Guvernare**, măsoară cererea pentru servicii publice digitale. În România, doar **26,91% dintre cetățeni** folosesc astfel de servicii, față de **74,71% media UE**. Acest decalaj semnificativ sugerează bariere mari în adoptarea soluțiilor digitale, ceea ce afectează atât eficiența administrativă, cât și accesibilitatea serviciilor publice.

Indicatorii următori — **Servicii publice digitale pentru cetățeni, pentru întreprinderi, Formulare precompletate și Transparența furnizării serviciilor, a designului și a datelor personale** — descriu nivelul de maturitate al ofertei digitale. Performanța României rămâne sub media europeană: **62,75 puncte pentru cetățeni** (față de **82,32 în UE**) și **55,14 pentru firme** (față de **86,23 în UE**). Aceste valori arată că, deși infrastructura digitală există, serviciile disponibile nu ating standardele de calitate și acoperire din Uniunea Europeană.

O lipsă majoră este vizibilă la indicatorul **Formulare precompletate**, unde România obține **24,38 puncte** (doar **34% din nivelul UE**). Absența precompletării obligă cetățenii să introducă manual informații pe care statul deja le deține, ceea ce reduce eficiența și satisfacția utilizatorilor. La fel, la indicatorul **Transparență în furnizarea serviciilor și protecția datelor**, România obține **43,10 puncte** față de media UE de **69,46**, ceea ce arată nevoia unor măsuri suplimentare pentru sporirea transparenței și consolidarea protecției datelor personale.

La **Asistență pentru utilizatori**, România are **71,69 puncte**, sub media europeană de **88,75**. Deși există un anumit nivel de suport, acesta nu compensează deficiențele din alte domenii ale digitalizării.

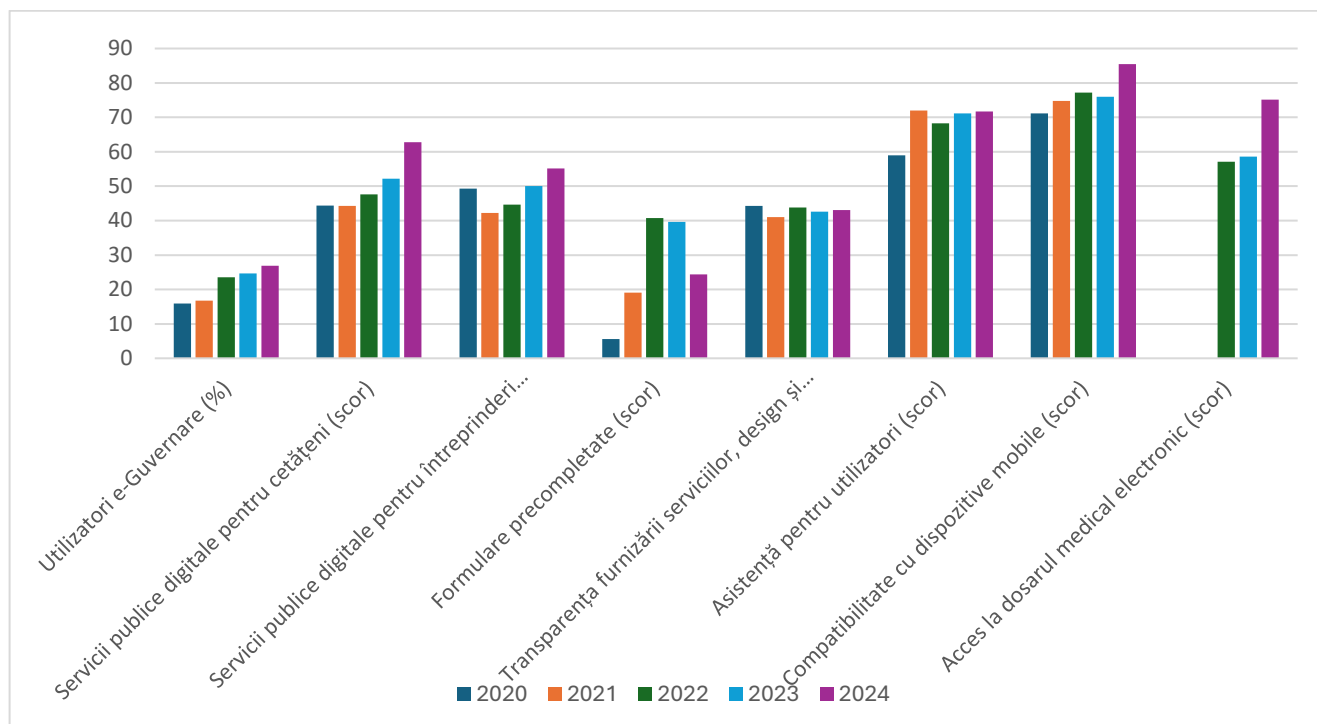
Ultimii doi indicatori vizează facilități adresate direct cetățenilor. România stă mai bine la **Compatibilitatea cu dispozitive mobile** (scor **85,48**, apropiat de media UE de **96,13**), ceea ce arată că majoritatea serviciilor digitale sunt optimizate pentru acces de pe telefon sau tabletă. La **Accesul la dosarul medical electronic**, scorul este de **75,10** (față de **82,70 în UE**), ceea ce reflectă un progres notabil în digitalizarea sănătății și în facilitarea accesului cetățenilor la propriile date medicale.

Indicatorii DESI pentru România în perioada 2020–2024 privind digitalizarea serviciilor publice sunt prezentați în figura de mai jos. Unitatea de măsură este: Procentul de persoane care au folosit internetul în ultimele 12 luni pentru primul indicator și scorul (de la 0 la 100) pentru indicatorii rămași.

⁴¹ European Commission. *Shaping Europe's Digital Future: DESI Indicators 2025*. 2025. [DESI indicators - Digital Decade DESI visualisation tool](#)



Figura 7. Evoluția indicatorilor DESI privind digitalizarea serviciilor publice în România (2020–2024)



Pentru analiza comparativă este util să pornim de la premisa că digitalizarea serviciilor publice nu avansează uniform în Uniunea Europeană, iar diferențele dintre statele membre influențează direct gradul de conformare fiscală, costurile administrative pentru contribuabili și, implicit, eficiența colectării impozitelor. În acest context, compararea României cu țări din regiune (Italia, Polonia, Cehia, Bulgaria și Ungaria), precum și cu media UE, evidențiază decalajele majore pe care România le are de recuperat (vezi tabel de mai jos) și oferă o perspectivă clară asupra impactului pe care nivelul de digitalizare îl poate avea asupra impozitării veniturilor și sustenabilității fiscale.

Tabel 7. Evoluția indicatorilor DESI privind digitalizarea serviciilor publice în țările analizate (2024) vs. media UE

Indicator	IT	PL	CZ	BG	HU	RO	Media UE
Utilizatori e-Guvernare (%)	61,3	67,94	78,52	36,48	84,46	26,91	74,71
Servicii publice digitale pentru cetățeni (scor)	83,57	70,69	81,46	67,98	77,68	62,75	82,32
Servicii publice digitale pentru întreprinderi (scor)	80,93	85	86,25	94,04	80	55,14	86,23
Formulare precompletate (scor)	55,68	86,8	43,89	74,13	60,93	24,38	70,98
Transparența furnizării serviciilor, design și protecția datelor (scor)	52,8	73,33	74,64	59,31	70,97	43,1	69,46
Asistență pentru utilizatori (scor)	77,78	81,48	75,93	88,89	79,63	71,69	88,75
Compatibilitate cu dispozitive mobile (scor)	81,46	92,72	94,66	90,54	91,47	85,48	96,13



Acces la dosarul medical electronic (scor)	84,11	91,82	77,38	87,47	85,98	75,1	82,70
--	-------	-------	-------	-------	-------	------	-------

Sursa: Eurostat, [ISOC_CIEGI_AC], eGovernment Benchmark Reports (2012-2025)

Concluzionând, comparația dintre România, statele din regiune și media UE arată că țara noastră rămâne la un nivel redus al digitalizării serviciilor publice, în special la indicatorii care contează cel mai mult pentru eficiența fiscală: utilizarea e-Guvernării, serviciile digitale pentru întreprinderi și formularele precompletate. Aceste deficite frânează conformarea voluntară, mențin costurile administrative ridicate și perpetuează munca informală. În schimb, experiența țărilor din regiune arată că atunci când administrația digitală oferă servicii complete, transparente și ușor accesibile, nivelul de utilizare crește semnificativ, ceea ce lărgeste baza de impozitare și creează spațiu pentru reducerea poverii fiscale pe muncă. Pentru România, recuperarea acestor decalaje nu reprezintă doar o prioritate de modernizare administrativă, ci și o condiție esențială pentru echitatea și sustenabilitatea sistemului de impozitare a veniturilor.

Digitalizarea sectorului privat este și ea un pilon central al planului. România urmărește ca peste 40% dintre întreprinderi să utilizeze servicii de tip cloud până în 2030. În cadrul serviciilor de tip inteligență artificială "IA", ținta României este de 10%, iar în cazul de Big Data (baze mari de date), ținta României este de 15%. În prezent, aceste tehnologii sunt slab adoptate, mai ales de către IMM-uri. Pentru atingerea acestor obiective sunt prevăzute măsuri de sprijin prin fonduri europene din PNRR, precum și prin colaborarea dintre universități și industrie pentru cercetare.

Competențele digitale ale populației

Conform datelor DESI, România se află la coada clasamentului european: doar 27,7% din populația între 16–74 ani are competențe digitale de bază, față de o medie UE de peste 55%, iar doar aproximativ 2,8% din angajați sunt specialiști TIC, în timp ce media europeană este aproape dublă ($\approx 5\%$).⁴² Acest decalaj structural afectează în primul rând adopția serviciilor publice digitale: chiar dacă infrastructura există și sunt disponibile platforme precum *Ghișeul.ro* sau *ROeID*, gradul de utilizare rămâne scăzut (doar 26,9% dintre români interacționează online cu administrația publică, față de 74,7% în UE).

Impact direct asupra digitalizării sectorului public/privat: populația cu competențe reduse preferă interacțiunea clasică la ghișeu, ceea ce menține costurile administrative ridicate pentru stat și contribuabili și încetinește trecerea la un model fiscal digital (precompletarea declarațiilor, conformarea voluntară online, combaterea muncii la gri).

Gradul de digitalizare al IMM-urilor

IMM-urile românești au un nivel redus de adoptare a tehnologiilor digitale. Ponderea firmelor care utilizează cloud computing, big data sau ERP/CRM este mult sub media UE. În DESI, România are un scor de doar 55,1 la servicii publice digitale pentru firme, în timp ce media UE depășește 86.⁴³ În practică, aceasta înseamnă că IMM-urile se confruntă cu un deficit dublu: pe de o parte, lipsa competențelor digitale interne (angajați slab pregătiți digital, puține firme investesc în formare), iar pe de altă parte, o ofertă insuficientă de servicii publice digitale adaptate nevoilor lor.

Impact direct asupra digitalizării sectorului public: firmele mici și mijlocii continuă să aloce resurse semnificative pentru birocrație (contabilitate, salarizare, raportări fiscale), ceea ce le scade competitivitatea și le descurajează să intre în circuitul formal (în special microîntreprinderile și PFA-

⁴² Eurostat, table ESTAT_ISOC

⁴³ European Commission. *Shaping Europe's Digital Future: DESI Indicators 2025*. 2025. [DESI indicators - Digital Decade DESI visualisation tool](#)



urile). În absența unor competențe și soluții digitale minime, digitalizarea fiscalității rămâne parțial valorificată.

Tabel 8. Evoluția indicatorilor DESI privind transformarea digitală a afacerii și competențele digitale în țările analizate (2024) vs. media UE

Indicator	IT	PL	CZ	BG	HU	RO	Media UE
Transformarea digitală a afacerilor							
IMM-uri cu cel puțin un nivel de bază de intensitate digitală (%)	70,21	68,95	70,81	49,93	57,44	69,1	72,91
Schimbul electronic de informații	41,42	33,94	26,67	20,51	33,71	21,4	42,09
Întreprinderi care utilizează orice tehnologie AI	7,74	4,92	10,10	6,13	6,97	2,78	12,64
Competențe digitale							
Folosirea internetului	88,06	87,65	92,19	81,92	93,02	90,44	91,67
Persoane cu competențe digitale "de bază" sau "peste cele de bază"	45,75	44,3	69,11	35,5	58,89	27,73	55,56
Persoane cu competențe digitale "peste cele de bază"	22,21	20,05	35,48	7,73	28,13	8,97	27,32
Specialiști TIC angajați (% din total angajați)	4	4,5	4,5	4,6	4,5	2,8	5

Sursa: Eurostat [ESTAT_ISOC]

3.5. Tranziția verde

Pactul Verde European reprezintă strategia Uniunii Europene pentru a combate schimbările climatice și degradarea mediului. Obiectivul său principal este ca UE să devină neutră din punct de vedere climatic până în 2050, prin reducerea emisiilor și printr-o economie modernă, competitivă și eficientă în utilizarea resurselor. Pactul urmărește, de asemenea, protejarea sănătății cetățenilor și a capitalului natural, punând accent pe o tranziție echitabilă care să sprijine regiunile și sectoarele cele mai afectate. Realizarea acestui obiectiv necesită investiții publice și private consistente, coordonare între politicile europene și implicarea activă a cetățenilor și a industriei. În același timp, Pactul consolidează rolul UE de lider global în domeniul mediului și se aliniază Agendei 2030 a ONU, integrând obiectivele de dezvoltare durabilă în centrul politicilor economice și sociale europene.⁴⁴

România a înregistrat progrese substanțiale în tranziția verde, stabilind ca obiectiv o reducere a emisiilor nete de GES cu 85% până în 2030 față de 1990, neutralitate climatică până în 2050 și o reducere intermediară de 96% până în 2040. Până în 2022, țara a atins deja 85% din ținta intermediară, iar traiectoriile prognozate indică o realizare de 93% până în 2025.⁴⁵

Obiectivele naționale se sprijină pe ținte sectoriale clare:

⁴⁴ Comisia Europeană. *Pactul Ecologic European*, 2019, pg. 3.

⁴⁵ Ministerul Energiei. *Planul Național Integrat în Domeniul Energiei și Schimbărilor Climatice 2025–2030*, 2024, pg. 64.



- **Energie:** reducere de 87% până în 2030, prin eliminarea treptată a producției pe ulei și lignit și creșterea masivă a capacităților din surse regenerabile.
- **Transporturi:** limitarea creșterii emisiilor la max. +40% față de 1990, prin electrificarea și modernizarea transportului feroviar, dezvoltarea transportului public (inclusiv metrou), sprijinirea vehiculelor hibride și electrice și promovarea transportului multimodal.
- **Clădiri:** reducere de 19%, prin renovări energetice, utilizarea pompelor de căldură și a colectoarelor solare termice.
- **Industria:** reducere de 77%, bazată pe electrificare cu energie din surse regenerabile și modernizarea tehnologiilor de producție.
- **Agricultură:** reducere de 44%, prin optimizarea hranei animalelor și managementul furajelor.
- **LULUCF (Exploatarea Terenurilor, Schimbarea Destinației Terenurilor și Silvicultură):** creștere a absorbțiilor cu 87% până în 2030, prin management forestier sustenabil, prevenirea incendiilor și extinderea împăduririlor.
- **Deșeuri:** reducere de 25%, prin promovarea economiei circulare (reducere, reutilizare, reciclare).⁴⁶

Cu toate acestea, persistă provocări structurale: atingerea țintelor de absorbție LULUCF, unde nivelurile actuale rămân sub cele recomandate de Comisia Europeană, și dezvoltarea unui lanț complet de captare, transport și stocare a CO₂ (CCUS), esențial pentru industriile greu de decarbonizat, dar unde capacitățile actuale sunt mult sub necesar. În acest context, succesul tranziției verzi va depinde de mobilizarea investițiilor, de întărirea capacității instituționale și de integrarea coerentă a obiectivelor climatice cu strategia de dezvoltare economică și socială.⁴⁷

Piața muncii astfel este supusă unor transformări structurale, fiind necesare noi competențe pentru a aborda noile provocări ale tranziției verzi și pentru a ajuta la atingerea obiectivelor naționale de mediu. Organizația Internațională a Muncii (OIM) definește locurile de muncă verzi ca fiind locuri de muncă decente care contribuie la protecția și refacerea mediului, fie în sectoare tradiționale (industrie prelucrătoare, construcții), fie în domenii emergente (energie regenerabilă, eficiență energetică). Acestea sprijină eficiența utilizării resurselor, reduc emisiile și poluarea, protejează ecosistemele și facilitează adaptarea la schimbările climatice. La nivel de întreprindere, locurile de muncă verzi pot genera bunuri și servicii ecologice (ex. clădiri eficiente energetic, transport curat), dar pot fi definite și prin procese de producție mai sustenabile (ex. reducerea consumului de apă, reciclare avansată), chiar dacă nu produc direct bunuri sau servicii de mediu.⁴⁸

Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale (CEDEFOP) a realizat un studiu în baza anunțurilor de angajare la nivel european pentru a determina care sunt principalele competențe și roluri dezvoltate în contextul tranziției verzi, dar și pentru a identifica în ce sectoare sunt solicitate competențele verzi. Astfel, din totalul anunțurilor de angajare analizate în perioada 2019-2022, ponderea de anunțuri ce includ cel puțin o competență verde variază între sectoare. Sectorul energetic înregistrează cea mai mare pondere, cu 17% dintre anunțuri, urmat de sectorul alimentării cu apă și gestionarea deșeurilor (11%), agricultură (6%), construcții (6%) și industria prelucrătoare (5%). Pe ultimul loc se situează comerțul cu ridicata și cu amănuntul unde doar 2%

⁴⁶ Ministerul Energiei. *Planul Național Integrat în Domeniul Energiei și Schimbărilor Climatice 2025–2030*, 2024, pg. 64-5.

⁴⁷ Ministerul Energiei. *Planul Național Integrat în Domeniul Energiei și Schimbărilor Climatice 2025–2030*, 2024, pg.66-67.

⁴⁸ Ministerul Muncii și Solidarității Sociale. *Strategia Națională pentru Locuri de Muncă Verzi 2018–2025*, 2018, pg.7.



din anunțuri includeau cel puțin o competență verde.⁴⁹ De asemenea, numărul de mențiuni ale conceptului de „economie circulară” în descrierile de posturi aproape se dublează de la un an la altul, ceea ce reflectă o creștere constantă a interesului angajatorilor pentru aceste competențe. În perioada 2018–2022, cele mai solicitate profiluri profesionale au fost managerii de cercetare-dezvoltare, responsabili cu coordonarea proceselor de inovare și optimizare a utilizării resurselor, urmați de ingineri industriali, de producție sau de mediu. Aceștia li se adaugă analiștii de sisteme, ale căror competențe devin tot mai importante în contextul utilizării pe scară largă a inteligenței artificiale și a instrumentelor de analiză a datelor, indispensabile pentru monitorizarea și optimizarea fluxurilor circulare.⁵⁰ Astfel, piața muncii la nivel european trece printr-o transformare pentru a se alinia cu obiectivele tranziției verzi, întreprinderile, în special cele din sectoarele poluante, recunoscând importanța adaptării la noile condiții de piață.

În România, în perioada 2014–2023, sectoarele economiei circulare aveau în jur de 200 de mii de angajați, reprezentând aproximativ 2,3% din totalul forței de muncă,⁵¹ valori comparabile cu media Uniunii Europene unde acest procent nu depășește 3%.⁵²

Tabel 9. Total angajați în sectoarele economiei circulare din totalul forței de muncă (%)

Țara	2019	2020	2021	2022	2023
UE-27	2,1	2,1	2,2	2	2
Bulgaria	3,1	3	3	2,7	2,7
Cehia	2,6	2,6	2,9	2,6	2,6
Italia	2,1	2,2	2,3	2	2
Ungaria	2,6	2,6	2,8	2,3	2,3
Polonia	2,5	2,5	2,5	2,3	2,3
România	2,4	2,4	2,8	2,3	2,3

Sursa: [Eurostat](#) [cei_cie011], prelucrare autori

Este important de menționat faptul că această cifră nu surprinde impactul real al tranziției către o economie circulară, întrucât integrarea principiilor circulare presupune implicarea unei game mult mai largi de ocupații, distribuite de-a lungul lanțului valoric, în procesele de afaceri și în etapele ciclului de viață al produselor.

Astfel, pe lângă ocupațiile nucleu, care vizează direct reutilizarea materialelor, reciclarea și reducerea deșeurilor, există roluri esențiale pentru tranziția verde care sprijină inovarea și implementarea de soluții circulare. Este vorba, de exemplu, despre designeri și specialiști în tehnologie digitală, capabili să dezvolte produse, servicii și sisteme sustenabile. În același timp, există și ocupații indirecte, precum cele din sectorul public, unde funcționarii implicați în elaborarea

⁴⁹ CEDEFOP. *Tracking the Green Transition in Labour Markets Using Big Data to Identify the Skills that Make Jobs Greener*. Publications Office of the European Union, 2024, pg.10.

⁵⁰ CEDEFOP. *Tracking the Green Transition in Labour Markets Using Big Data to Identify the Skills that Make Jobs Greener*. Publications Office of the European Union, 2024, pg.10.

⁵¹ Eurostat. „Persons Employed in Circular Economy Sectors.” *Statistics Explained*. European Commission.

⁵² CEDEFOP. *Tracking the Green Transition in Labour Markets Using Big Data to Identify the Skills that Make Jobs Greener*. Publications Office of the European Union, 2024, pg.14.



de politici, reglementări sau instrumente de finanțare joacă un rol cheie în promovarea practicilor circulare și a sustenabilității.⁵³

Așadar, formularea de politici și de măsuri fiscale adecvate ce se axează în mod specific pe locurile de muncă verzi reprezintă o provocare din perspectiva dificultății în a identifica concret ce reprezintă un loc de munca „verde” sau parte din economia circulară. O primă recomandare ar fi realizarea unei analize a pieței muncii pentru a identifica, în fiecare sector, locuri de muncă ce contribuie la atingerea obiectivelor de mediu, fie prin atât direct, cât și indirect, pentru a putea formula măsuri fiscale și financiare ce se axează specific pe aceste tipuri de muncă.

Un alt aspect important în procesul tranziției verzi este recalificarea adecvată a forței de muncă. Adaptarea și transformarea activităților economice, în special acelor intens poluante, va implica o restructurare a locurilor de muncă și va impune nevoia de a recalifica forța de muncă disponibilizată pentru a putea fi integrată în activitățile circulare nou create. Există deja demersuri în acest sens prin diferite mecanisme și programe de finanțare europene, atât în alte state membre, cât și în România.

Mecanismul PSLF

Facilitatea de Împrumut pentru Sectorul Public (Public Sector Loan Facility – PSLF) reprezintă al treilea pilon al Mecanismului pentru o Tranziție Justă (JTM), alături de Fondul pentru o Tranziție Justă și schema InvestEU dedicată tranziției. Conform raportului Comisiei Europene, PSLF este un instrument financiar mixt, care combină granturi din partea Comisiei (până la 1,3 miliarde euro) cu împrumuturi acordate în principal de Banca Europeană de Investiții (până la 8 miliarde euro) și resurse suplimentare mobilizate la nivel național sau regional, totalizând aproximativ 15,3 miliarde euro în investiții publice. Particularitatea mecanismului constă în faptul că grantul este condiționat de aprobarea finanțării prin împrumut și este limitat la 15% din valoarea acestuia (sau 25% pentru regiunile mai puțin dezvoltate, conform Regulamentului UE 2021/1060). Instrumentul oferă mai multe tipuri de împrumuturi: împrumuturi directe BEI, împrumuturi-cadru și împrumuturi intermediare prin instituții financiare naționale, pentru a sprijini autoritățile publice locale și regionale în implementarea de proiecte de cel puțin un milion de euro. Domeniile eligibile includ tranziția energetică, modernizarea infrastructurii publice, regenerarea urbană, eficiența energetică, digitalizarea, infrastructura socială și dezvoltarea competențelor, toate în linie cu Planurile Teritoriale pentru o Tranziție Justă aprobate de Comisie. PSLF urmărește astfel să accelereze decarbonizarea și diversificarea economică în regiunile dependente de industrie cu emisii ridicate, facilitând totodată accesul administrațiilor publice la finanțare pe termen lung și reducând riscurile asociate împrumuturilor prin aportul de granturi.⁵⁴

Studiu de caz: Cehia

Situația Cehiei în ceea ce privește implementarea Public Sector Loan Facility (PSLF) reflectă atât provocările majore ale tranziției verzi, cât și oportunitățile de diversificare economică. La începutul procesului de tranziție, în 2017, cărbunele asigură aproape jumătate din producția de electricitate și trei sferturi din încălzire. În 2019, sectorul mineritului cărbunelui și sectorul producției de energie pe bază de cărbune cuprindea 21 de mii de angajați direct și alte 19 mii de persoane angajate indirect. Trei regiuni – Moravia-Silezia, Ústí nad Labem și Karlovy Vary – constituind 21% din populația țării, concentrează cea mai mare parte a activităților miniere și energetice, aflându-se

⁵³ CEDEFOP. *Tracking the Green Transition in Labour Markets Using Big Data to Identify the Skills that Make Jobs Greener*. Publications Office of the European Union, 2024, pg.14.

⁵⁴ European Commission. *Study to Support the Interim Evaluation of the Public Sector Loan Facility (PSLF)*, ianuarie 2025, pg.149.



printre primele 6 regiuni producătoare de cărbune din UE.⁵⁵ Aceste teritorii sunt printre cele mai vulnerabile socio-economic, având PIB/locuitor sub media națională și rate mai ridicate ale șomajului. În acest context, planurile de tranziție vizează decarbonizarea industriei și energiei, creșterea ponderii surselor regenerabile și reconversia terenurilor miniere, fiind completate de măsuri de reskilling și dezvoltare a infrastructurii sociale.

Cehia beneficiază de o alocare de circa 112 milioane euro din PSLF, reprezentând aproximativ 9% din bugetul total al instrumentului, la care se adaugă fonduri substanțiale din JTF, Mecanismul de Redresare și Reziliență și alte programe europene. Până în 2024, absorbția PSLF a fost limitată (aprox. 25% din alocare), însă interesul a crescut, cu nouă proiecte depuse și șase deja selectate pentru finanțare.⁵⁶ Proiectele finanțate acoperă dimensiuni sociale, economice și de mediu, cu accent pe regenerare urbană, infrastructură culturală și transport sustenabil. Exemple relevante pentru forța de muncă includ proiectul Universității din Ostrava, ce dezvoltă cămine studențești moderne pentru a atrage și reține tineri calificați în regiune. În plus, Proiectul de construcție al sălii de Concerte din Ostrava contribuie la diversificarea economică prin investiții în sectorul cultural și turistic într-o regiune cu un trecut în minerit și în producția de oțel, estimând crearea a 32 de locuri noi de muncă.⁵⁷ Aceste intervenții urmăresc astfel atragerea forței de muncă cu noi calificări, dar și dezvoltarea de noi activități economice în regiuni dominante de activități intens-poluante.

Studiu de caz: Polonia

În Polonia, tranziția justă se suprapune peste cea mai mare bază minieră de ulei din UE și a doua ca mărime la lignit, cu o dependență regională puternică de sector (aprox. 78.000 de locuri de muncă directe în minerit, aproape jumătate din minerii UE), ceea ce face ca prioritățile politicilor publice să fie diversificarea economică, prevenirea depopulării și mai ales re-/upskillingul forței de muncă în Silezia, Wielkopolska (Konin), Dolnośląskie/Wałbrzych, Łódzkie și Małopolska; aceste direcții sunt înscrise explicit în TJTP-uri (investiții în IMM-uri, energie regenerabilă, eficiență energetică, mobilitate și formare profesională), inclusiv angajamentul de reducere substanțială a lignitului la Bełchatów până în 2030, cu efecte directe asupra locurilor de muncă locale.⁵⁸

Deși Polonia are cea mai mare alocare națională de granturi PSLF (262,5 mil. EUR), absorbția este redusă: până la data de referință a studiului a fost selectat un singur proiect – un împrumut-cadru în municipiul Dąbrowa Górnicza (Silezia), axat pe modernizarea termică și a instalațiilor din clădiri publice și, separat, pe mobilitate sustenabilă; componenta de mobilitate a fost exclusă din finanțarea PSLF deoarece primește bani FEDR. Proiectul are o valoare totală de 31,3 mil. EUR (grant PSLF ~4 mil. EUR, împrumut EIB 16,1 mil. EUR, cofinanțare locală 11,2 mil. EUR) și o durată estimată de 41 de luni, cu rezultate așteptate în creșterea eficienței energetice și îmbunătățirea infrastructurii sociale, ceea ce susține indirect ocuparea prin reducerea costurilor operaționale publice și prin lucrările de construcții/operare, chiar dacă raportul nu indică ținte numerice de angajare pentru acest proiect.⁵⁹ Consultările cu actorii locali arată că PSLF este perceput drept relevant pentru tranziția verde și, implicit, pentru piața muncii regionale, dar utilizarea scăzută e

⁵⁵ European Commission. *Study to Support the Interim Evaluation of the Public Sector Loan Facility (PSLF)*, ianuarie 2025, pg.152-153.

⁵⁶ European Commission. *Study to Support the Interim Evaluation of the Public Sector Loan Facility (PSLF)*, ianuarie 2025, pg.156-157.

⁵⁷ European Commission. *Study to Support the Interim Evaluation of the Public Sector Loan Facility (PSLF)*, ianuarie 2025, pg.164-165.

⁵⁸ European Commission. *Study to Support the Interim Evaluation of the Public Sector Loan Facility (PSLF)*, ianuarie 2025, pg. 190-191.

⁵⁹ European Commission. *Study to Support the Interim Evaluation of the Public Sector Loan Facility (PSLF)*, ianuarie 2025, pg. 194-195.



explicată prin lipsă de informare, capacitate administrativă limitată (concentrarea pe RRF și fondurile de coeziune/JTF, cu rate de grant mai mari și termene mai strânse) și apetență redusă pentru împrumuturi în rândul autorităților locale, factori care întârzie proiectele cu potențial direct de recalificare/ocupare în zonele miniere.⁶⁰

În ansamblu, situația actuală indică un potențial semnificativ nevalorificat al PSLF pentru a susține tranziția verde și transformarea locurilor de muncă în regiunile carbon-intensive, cu un prim proiect în implementare pe eficiență energetică și perspective ca măsurile de formare și reconversie prevăzute în TJTP-uri să devină vectorul principal pentru absorbția forței de muncă eliberate din minerit în activități cu emisii scăzute.

Situația României

Situația României, așa cum reiese din raportul Comisiei Europene, reflectă o dificultate structurală în valorificarea Public Sector Loan Facility (PSLF), în ciuda unei alocări semnificative de 146 milioane EUR (13% din bugetul total al granturilor).⁶¹

Deși nevoile tranziției juste sunt foarte mari în regiunile vizate (Gorj, Hunedoara, Dolj, Galați, Prahova, Mureș), până la sfârșitul lui 2024 nu fusese depus niciun proiect eligibil pentru finanțare. Obstacolele majore țin de constrângerea datoriei publice locale (plafon de 30% din venituri), atractivitatea mai ridicată a altor instrumente (în special RRF și fondurile de coeziune) și capacitatea administrativă redusă a autorităților locale. De asemenea, interviurile realizate în cadrul studiului indică faptul că procedura este percepută ca fiind complicată, deoarece PSLF presupune aplicarea simultană pentru grant și împrumut.⁶²

Pe dimensiunea socială, în Galați tranziția ar putea duce la pierderea a circa 5.500 de locuri de muncă în siderurgie, greu de compensat prin servicii și administrație, iar în Gorj eliminarea treptată a lignitului ar afecta până la 7.400 de locuri de muncă, în timp ce doar 1.700 ar putea fi create. Aceste cifre relevă riscul major de excluziune pentru muncitorii specializați și familiile dependente de veniturile industriale.⁶³

În concluzie, România se confruntă cu un paradox: PSLF este perceput ca relevant și util pentru tranziția verde, inclusiv pentru proiecte cu impact asupra forței de muncă și infrastructurii sociale,⁶⁴ dar nu a fost utilizat până acum. Motivele țin de bariere instituționale și financiare, nu de lipsa nevoilor. Tocmai de aceea, PSLF ar putea deveni, dacă este deblocat, un instrument complementar JTF, susținând atât infrastructura, cât și măsuri de sprijin pentru comunitățile afectate de pierderile masive de locuri de muncă din sectoarele carbon-intensive.

PSLF reprezintă un exemplu de mecanism de finanțare european care nu este valorificat la potențialul său maxim, însă este important de precizat faptul că există și alte inițiative ce sprijină tranziția verde cu accent pe recalificarea forței de muncă. De exemplu, un proiect major de reconversie profesională a fost lansat în 2019 în Valea Jiului, vizând pregătirea a 5.000 de mineri

⁶⁰European Commission. *Study to Support the Interim Evaluation of the Public Sector Loan Facility (PSLF)*, ianuarie 2025, pg.195-196.

⁶¹European Commission. *Study to Support the Interim Evaluation of the Public Sector Loan Facility (PSLF)*, ianuarie 2025, pg.201-202.

⁶² European Commission. *Study to Support the Interim Evaluation of the Public Sector Loan Facility (PSLF)*, ianuarie 2025, pg. 203.

⁶³ European Commission. *Study to Support the Interim Evaluation of the Public Sector Loan Facility (PSLF)*, ianuarie 2025, pg.199.

⁶⁴ European Commission. *Study to Support the Interim Evaluation of the Public Sector Loan Facility (PSLF)*, ianuarie 2025, pg. 202.



pentru integrarea în sectorul energiilor regenerabile, în special în producția de energie eoliană și în distribuția electricității. Inițiativa prevede crearea unei Academii de Pregătire și Reconversie Profesională, cu centre la Târgu Jiu și Craiova, unde anual vor fi instruiți circa 500 de tehnicieni, timp de zece ani, la care se adaugă specializarea a 3.000 de lucrători în distribuția energiei electrice. Formarea va oferi competențe practice în domeniile electric, mecanic și hidraulic, cu programe intensive de maximum șase luni, menite să asigure integrarea rapidă pe piața muncii în proiecte eoliene sau de distribuție. Proiectul este dezvoltat printr-un parteneriat între Ministerul Energiei, RWEA, Monsson Operations, Distribuție Energie Oltenia și Universitatea din Petroșani, și va fi finanțat prin Fondul de Modernizare. Inițiativa este considerată esențială pentru o tranziție justă, protejând securitatea energetică și oferind alternative viabile pentru comunitățile dependente de minerit.⁶⁵

În România sunt de asemenea implementate scheme de ajutor prin intermediul Programului Tranziție Justă 2021–2027 (PTJ), cu finanțări europene din Fondul pentru Tranziție Justă, dar și de la bugetul de stat. Aceste scheme se axează pe susținerea dezvoltării de întreprinderi în zonele afectate de tranziția energetică, axat pe județele Hunedoara, Gorj, Dolj, Galați, Prahova și Mureș, cu scopul de a susține diversificarea economiei locale, stimularea creșterii durabile și crearea de locuri de muncă stabile, în special pentru persoanele afectate de restructurarea industriilor tradiționale. Măsurile finanțate includ modernizarea și dezvoltarea unităților de producție sau servicii, promovarea digitalizării și a inovației.⁶⁶ Prin PTJ sunt alocate astfel bugete pentru fiecare județ (Gorj- 537,2 mil. euro, Hunedoara- 525,7 mil. euro, Dolj- 412 mil. euro, Galați- 387,5 mil. euro, Prahova- 277 mil. euro și Mureș- 277 mil. euro, plus o componentă de asistență tehnică 114 mil. euro), urmărind obținerea unor rezultate concrete: crearea a peste 11.200 de locuri de muncă directe în IMM-uri, sprijinirea a aproape 30.000 de persoane pentru reconversie profesională, susținerea a peste 5.845 de întreprinderi, transformarea a 24.000 de gospodării în prosumatori, decontaminarea și reconversia a 266 ha de terenuri și oferirea de sprijin pentru reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră la companii mari.⁶⁷

Inițiative există și în mediul privat, întreprinderile, mai ales cele ce activează în sectoare cu un nivel înalt de poluare, recunosc nevoia de reorientare a activităților pentru a se putea alinia cu obiectivele tranziției verzi, diversificându-și astfel activitățile și implicit realizând programe de recalificare a angajaților. În România, un astfel de exemplu este dat de OMV Petron și Wind Power Energy din grupul Monsson care, prin programul RenewAcad, au deschis la Târgu Jiu un centru de formare pentru reconversia tehnicienilor de minerit de la Complexul Energetic Oltenia în instalatori de sisteme fotovoltaice. Inițiativa este finanțată de OMV Petrom și se desfășoară cu sprijinul Fundației Șanse Egale și al RESS – Renewable Energy School of Skills. Proiectul se aliniază strategiei OMV Petrom 2030, care prevede investiții de aproximativ 3,7 miliarde euro în energie regenerabilă, printre care și dezvoltarea unei capacități fotovoltaice de peste 1 GW (peste 10% din capacitatea solară estimată a României), inclusiv circa 450 MW în colaborare cu CE Oltenia. RenewAcad, activ din 2019, a contribuit la introducerea de noi standarde ocupaționale și la pregătirea a peste 10.000 de profesioniști pentru tranziția energetică, într-un context în care asociațiile de profil estimează

⁶⁵ Ministerul Energiei. „5.000 de mineri din Valea Jiului vor fi pregătiți ca tehnicieni în sectorul producerii energiei eoliene și a distribuției electricității.” Comunicat de presă, 10 iulie 2019.

⁶⁶ Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene. *Programul Tranziție Justă – Oportunități de finanțare UE*, 2024.

⁶⁷ Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene. *Despre program: Programul Tranziție Justă*, 2024.



necesarul a circa 20.000 de locuri noi de muncă în operarea parcurilor eoliene și fotovoltaice până la sfârșitul deceniului.⁶⁸

Recomandări

În contextul atingerii obiectivelor tranziției verzi în România, este necesară implementarea de măsuri strategice pentru a adresa nevoile actorilor implicați. În primul rând, este necesară realizarea unei analize pentru a determina concret ce activități pot fi considerate ca parte din economia circulară pentru a ajuta la elaborarea și implementarea de măsuri de sprijin concrete pentru activitățile identificate. În al doilea rând, intervențiile de adaptare trebuie centrate pe nevoi locale cu implicarea directă a autorităților locale și partenerilor sociali, iar în contextul accesării de mecanisme financiare, trebuie ca procedurile de accesare să fie accesibile, autoritățile locale să fie bine informate, iar procesele de implementare să fie transparente, monitorizate și evaluate periodic. De asemenea, odată cu oprirea activităților poluante și reorientarea întreprinderilor către activități sustenabile, este imperativă susținerea recalificării forței de muncă, prin mecanismele de finanțare existente, dar și prin parteneriate public-private, pentru a echipa angajații cu competențele necesare în noile activități. Pe lângă recalificare, este de asemenea esențială susținerea dezvoltării de noi activități economice în regiunile ce depind în prezent de activități poluante, pentru a putea asigura crearea de noi locuri de muncă stabile și durabile.

3.6. Îmbătrânirea populației active

Îmbătrânirea populației active reprezintă probabil cea mai mare provocare pentru toate economiile din UE, dar cu atât mai mult pentru România care a fost și este influențată și de o migrație mare. Acest fenomen demografic influențează piața forței de muncă, implicit și sistemul de pensii și sustenabilitatea bugetară prin prisma încasărilor fiscale. În acest sens, trebuie urmărit mereu ca creșterea pensiilor să nu depășească creșterea salariilor având în vedere că acestea din urmă sunt cele care finanțează plata pensiilor.

3.6.1. Tendințe demografice și proiecții pe termen lung

Potrivit datelor Eurostat, România se confruntă cu un declin demografic accentuat, determinat de:

- scăderea natalității;
- migrarea tinerilor către alte state membre ale UE;
- creșterea speranței de viață, care determină o proporție tot mai mare de persoane vârstnice în totalul populației.

Astfel, ponderea populației cu vârste între 55 și 64 de ani a crescut semnificativ în ultimul deceniu, în timp ce populația cu vârste între 20 și 39 de ani a înregistrat un declin abrupt⁶⁹.

Conform estimărilor Comisiei Europene din *2024 Ageing Report – Country Fiche România*, proiecțiile pentru 2050 arată că rata de ocupare a populației de vârstă activă (20–64 ani) va rămâne relativ stabilă, la 68,6%, comparativ cu 68,3% în 2022. În schimb, pentru grupa de vârstă 55–64 ani se estimează o creștere a ratei de ocupare de la 46,8% la 57,3%, iar pentru persoanele de 65–74 ani de la 3,4% la 10,2%. Aceste schimbări evidențiază tendința de îmbătrânire a forței de muncă și prefigurează presiuni suplimentare asupra sistemului public de pensii și asupra cheltuielilor sociale.

⁶⁸ Profit.ro. „OMV Petrom și Monsson reconvertesc mineri de la Complexul Energetic Oltenia în instalatori de panouri fotovoltaice.” *Profit.ro*, 6 decembrie 2023.

⁶⁹ Eurostat. *Population Structure Indicators by Age and Sex*, 2024.



Pe lângă provocările demografice, studiul privind analiza pieței muncii realizat de KPMG pentru Concordia în anul 2023 indică prezența unui deficit cantitativ și calitativ pe piața muncii. Observăm că 44,1 % dintre tinerii angajați consideră că nivelul lor de instruire corespunde într-o mare măsură cerințelor postului, în timp ce 30% dintre absolvenții universitari lucrează pe posturi ce ar putea fi considerate de nivel inferior din perspectiva calificării.

Totodată, se menționează că România se confruntă cu peste 2 milioane de persoane inactive care nu sunt activează în piața muncii. Aceste elemente evidențiază că nu doar deficitul numeric de forță de muncă, ci și discrepanța dintre competențele disponibile și cererea din piață. Impactul asupra pieței muncii și a taxării muncii

Îmbătrânirea forței de muncă are implicații directe asupra structurii și funcționării pieței muncii și implicit asupra veniturilor din impozitarea muncii:

- Scăderea numărului de contribuabili activi reduce baza de impozitare a muncii și pune presiune pe echilibrul sistemului de pensii;
- Costurile angajatorilor cresc, întrucât lucrătorii vârstnici pot avea nevoi medicale și sociale mai mari, precum și o productivitate mai scăzută în anumite domenii⁷⁰;
- Cererea pentru locuri de muncă flexibile și adaptate vârstei crește, punând presiune pe angajatori și instituții publice să se adapteze noilor realități demografice.

În același timp, sistemul actual de taxare a muncii nu oferă mecanisme fiscale dedicate pentru menținerea sau reintegrarea lucrătorilor seniori pe piața muncii.

3.6.2. Sustenabilitatea fiscală în contextul îmbătrânirii populației

Un sistem de taxare eficient trebuie să răspundă provocărilor demografice prin măsuri care să asigure:

- extinderea duratei de activitate profesională prin stimulente fiscale pentru angajarea persoanelor peste 55 de ani;
- încurajarea programelor de recalificare și perfecționare profesională pentru persoanele în vârstă;
- revizuirea sistemului de pensii și adaptarea vârstei de pensionare la speranța de viață⁷¹.

În lipsa acestor măsuri, România riscă să nu poată ieși din acest cerc vicios: mai puțini angajați activi, venituri fiscale mai mici și cheltuieli sociale în creștere.

3.6.3. Exemple de bune practici și recomandări

State europene care se confruntă cu provocări similare au introdus:

- deduceri fiscale pentru firmele care angajează persoane în vârstă (Olanda⁷²);

⁷⁰ Consiliul Fiscal. *Raport privind impactul îmbătrânirii populației asupra pieței muncii din România, 2023.*

⁷¹ OECD. *Pensions at a Glance – Romania Country Note, 2024.*

⁷² Netherlands Enterprise Agency (RVO). "Labour costs compensation (LKV) for employing older or disabled persons." Business.gov.nl. Accesat la [data accesării]. <https://business.gov.nl/subsidy/labour-costs-compensation-employment-older-disabled-persons/>



- contribuții reduse la asigurări sociale pentru angajații peste 60 de ani (Suedia⁷³);

România ar putea implementa politici similare, adaptate contextului național, pentru a:

- prelungi perioada activă de contribuție;
- reduce presiunea pe sistemul de pensii;
- valorifica experiența profesională a lucrătorilor vârstnici în procesele de mentorat și formare.

Îmbătrânirea populației active este un fenomen structural care necesită intervenții în primul rând în politicile sociale și apoi în cele fiscale și de o manieră coordonată. Reformarea sistemului de taxare a muncii, inclusiv în direcția încurajării participării lucrătorilor vârstnici pe piața muncii și adaptarea acestuia la realitatea demografică, este esențială pentru a menține echilibrul bugetar și sustenabilitatea economică.

⁷³ Skatteverket. "Employer contributions." Businesses and Employers – Starting and running a Swedish business. Accesat la:
<https://www.skatteverket.se/servicelankar/otherlanguages/inenglishengelska/businessesandemployers/startingandrunningaswedishbusiness/declaringtaxesbusinesses/filingapayereturn/employercontributions.4.2fb39afe18dabf1e4d24a3d.html>



4. Analiza sistemului actual de impozitare a muncii în România

4.1. Cadrul legal și instituțional

Impozitarea muncii reprezintă unul dintre pilonii fundamentali ai sistemului fiscal național. Este principalul canal menit să colecteze și să asigure resurse financiare pentru funcționarea statului și pentru finanțarea bunurilor și serviciilor esențiale (pensii, sănătate, șomaj, educație). Acest tip de fiscalitate are o dimensiune atât economică cât și socială, având în vedere colectarea de impozit pe venit și contribuții sociale necesare redistribuirii ulterioare a resurselor către fonduri de pensii, sănătate, șomaj. Arhitectura normativ-instituțională cuprinde reguli de drept constituțional, legislație fiscală și socială, precum și mecanisme de administrare și control.

Acest cadru juridic și instituțional care guvernează impozitarea muncii este reprezentat de un ansamblu de legi, reglementări și instituții, cu competențe specifice în ceea ce privește colectarea contribuțiilor sociale și a impozitelor aferente veniturilor din muncă.

Constituția României constituie temelia cadrului legal și instituțional al sistemului fiscal, prevede principii generale privind obligația cetățenilor de a contribui prin taxe și impozite la cheltuielile publice, printr-un sistem de impuneri ce trebuie să asigure așezarea justă a sarcinii fiscale.⁷⁴

4.1.1. Cadrul legal principal

Principalele acte normative care reglementează impozitarea muncii sunt:

- Constituția României – fundament constituțional;
- Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal – stabilește principiile de aplicare, regulile de impunere a veniturilor, tipurile de contribuții sociale obligatorii și cotele de impozitare:
 - o Titlul IV – Impozit pe venit, reglementează impozitarea veniturilor din salarii și asimilate salariilor, dispoziții referitoare la facilități fiscale, aplicabile anumitor tipuri de venituri și/sau anumitor categorii de contribuabili;
 - o Titlul V – Contribuții sociale obligatorii, reglementează contribuțiile la sistemul public de pensii (CAS), la sistemul public de sănătate (CASS), contribuția asiguratorie de muncă (CAM).
- Legea nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală:
 - o Reglementează modul de administrare, declarare, colectare precum și verificarea, controlul și executarea silită a obligațiilor fiscale de către Agenția Națională de Administrare Fiscală (ANAF).
 - o Reprezintă instrumentul procedural prin care ANAF aplică prevederile și normele Codului Fiscal.

Legislație conexă:

⁷⁴ România, *Constituția României*, art. 56, alin. (1) – „Contribuții financiare.”



- Legea nr. 53/2003 – Codul muncii – reglementează relațiile de muncă și conține prevederi privind tipurile de contracte de muncă și drepturile salariale;
- Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj – reglementează obligațiile de contribuții la bugetul de șomaj;
- Legea nr. 263/2010 privind sistemul public de pensii - reglementează contribuția la sistemul de pensii (CAS);
- Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății – stabilește contribuția la sistemul public de sănătate (CASS).

Aceste reglementări sunt completate de: i) norme metodologice emise în aplicarea lor și care sunt actualizate de regulă la fiecare modificare importantă de lege, ii) legea anuală a bugetului de stat.

4.1.2. Instituțiile implicate în administrarea fiscalității muncii

Sistemul fiscal legat de muncă implică în principal următoarele instituții-cheie:

- 1. Parlamentul și Guvernul:** rol în stabilirea și modificarea cadrului normativ (prin legi, ordonanțe);
- 2. Ministerul Finanțelor (MF):** rol în elaborarea politicilor fiscale și bugetare, coordonează cadrul legislativ și monitorizează execuția bugetară.
- 3. Agenția Națională de Administrare Fiscală (ANAF):** este principala instituție de administrare fiscală, subordonată Ministerului Finanțelor, având atribuția a colecta efectiv impozitele și contribuțiile datorate statului. ANAF, prin direcțiile sale regionale și administrațiile județene, gestionează înregistrarea contribuabililor, primirea și înregistrarea declarațiilor fiscale și colectarea creanțelor fiscale (impozit, contribuții sociale). Aceasta coordonează colectarea impozitului pe venit și a contribuțiilor sociale (CAS, CASS, CAM). Conform Codului de Procedură Fiscală, ANAF are competența de a stabili obligații fiscale, de a controla corectitudinea declarațiilor fiscale și de a executa silit creanțele restante, etc.
- 4. Casa Națională de Pensii Publice (CNPP):** este instituția responsabilă cu administrarea sistemului public de pensii și a altor drepturi de asigurări sociale legate de vechimea în muncă. CNPP funcționează sub autoritatea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, cu case teritoriale de pensii în fiecare județ și în municipiul București. Potrivit Statutului său aprobat rolul CNPP este de a administra sistemul public de pensii și sistemul de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale, de a acorda persoanelor asigurate pensii și alte prestații de asigurări sociale într-un mod transparent și eficient, implementând politicile și strategiile Ministerului Muncii.⁷⁵ CNPP colaborează și primește de la ANAF datele nominale din declarații specifice pentru a actualiza conturile individuale de contribuții. Instituția virează, de asemenea, cota parte din contribuții către fondurile de pensii administrate privat (Pilonul II), în numele contribuitorilor. CNPP are atribuții atât de prestare a beneficiilor cât și de evidență și control.
- 5. Ministerul Muncii și Solidarității Sociale (MMSS):** elaborează politicile în domeniul pensiilor publice, al ocupării și incluziunii sociale, coordonează activitatea CNPP și ANOFM, având un rol strategic în propunerea de legi care privesc contribuțiile sociale (de exemplu, MMSS inițiază majorările de pensii sau schimbările de regim al contribuțiilor ce

⁷⁵ Casa Națională de Pensii Publice (CNPP). *Raport anual de activitate 2024*. 2024. <https://www.cnpp.ro/documents/10180/14944555/Raport%20de%20activitate%202024>



necesită modificări legislative). MMSS asigură și cadrul legal al relațiilor de muncă (Codul Muncii), care interacționează cu regimul fiscal (ex. definirea salariului minim brut pe economie – care influențează baza de calcul a contribuțiilor sociale).

- 6. Casa Națională de Asigurări de Sănătate (CNAS):** este instituția care administrează sistemul național de asigurări sociale de sănătate, gestionează Fondul Național Unic de Asigurări Sociale de sănătate (FNUSS) – bugetul din care se finanțează serviciile medicale pentru asigurați, concediile medicale, etc. Veniturile acestui fond provin din contribuția CASS de 10% plătită de asigurați (colectată de ANAF) și suplimentar, dintr-o parte a contribuției CAM (destinată concediilor medicale și indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate). Rolul CNAS în impozitarea muncii este indirect dar esențial având în vedere dreptul la servicii sanitare.
- 7. ANOFM (Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă):** instituție subordonată Ministerului Muncii. ANOFM administrează sistemul asigurărilor pentru șomaj și măsuri de ocupare a forței de muncă (plata indemnizațiilor de șomaj, primele de angajare, formarea profesională a șomerilor și alte măsuri active de ocupare). În contextul impozitării muncii, ANOFM este relevantă întrucât reprezintă legătura dintre contribuțiile plătite de angajator pentru șomaj și drepturile din care aceștia pot beneficia în caz de șomaj.

Cadrul instituțional actual, prevede și alte instituții conexe care deși nu colectează taxe, contribuie la conformarea la plata impozitelor pe muncă, spre exemplu, Inspectoratul Teritorial de Muncă (ITM).

Curtea de Conturi supraveghează administrarea veniturilor din impozite și contribuții. De asemenea există și instituții independente cu un rol consultativ și de evaluare, precum Consiliul Fiscal (care evaluează prognozele macroeconomice, politicile fiscal-bugetare, și oferă opinii/recomandări pentru îmbunătățirea politicilor pe termen mediu și lung).

Cadrul legal și instituțional al impozitării muncii în România este unul complex, implicând o interdependență între mai multe instituții și reglementări (locale dar și internaționale cu incidență asupra impozitului pe venit și a contribuțiilor sociale obligatorii).

Interacțiunea dintre instituții este, așadar, complexă, din perspectivă procedurală a impozitării muncii: angajatorii calculează și rețin impozitele și contribuțiile din salariile angajaților, le declară lunar la ANAF (centralizat), ANAF colectează sumele și le direcționează către bugetul de stat (pentru impozitul pe venit și CAM) sau către bugetele de asigurări sociale (pentru pensii, sănătate, șomaj, conform destinațiilor legale). Ulterior, CNPP, CNAS și ANOFM utilizează fondurile astfel colectate pentru a furniza prestațiile sociale (pensii, servicii medicale, indemnizații de șomaj). Întreg sistemul este legat prin fluxul de informații: de exemplu, CNPP și CNAS primesc de la ANAF rapoarte cu privire la numărul de asigurați și veniturile declarate (conform *Declarației 112 privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate*). În mai 2025 erau circa 5,6 milioane de asigurați activi raportați în sistemul public de pensii⁷⁶. Prin astfel de fluxuri de informații sunt mai departe dimensionate cheltuielile și politicile publice.

Impozitarea muncii, cât și pârgurile de administrare și control au suferit modificări constante, ce au vizat centralizarea colectării, creșterea gradului de conformare fiscală voluntară și simplificarea administrativă prin digitalizarea raportărilor fiscale. Aceste măsuri sunt însă insuficiente și nu au

⁷⁶ Casa Națională de Pensii Publice (CNPP). *Raport anual de activitate 2024*. 2024. <https://www.cnpp.ro/documents/10180/14944555/Raport%20de%20activitate%202024>



fost dublate de efort susținut și consecvent de a gestiona eficiența colectării, echitatea fiscală și sustenabilitatea sistemului de asigurări sociale.

4.2. Structura contribuțiilor sociale

Sistemul de contribuții sociale din România reprezintă un element fundamental al politicii fiscale și de protecție socială a țării. Conceput pentru a susține funcționarea sistemelor publice de pensii, sănătate și alte forme de asigurări sociale, acest sistem are un impact semnificativ asupra echilibrului bugetar și asupra nivelului de trai al cetățenilor.⁷⁷ Contribuțiile sociale sunt reglementate printr-un cadru legislativ compus din mai multe acte normative relevante. Dintre acestea, menționăm ca principale Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal care stabilește în mod detaliat obligațiile fiscale legate de contribuțiile sociale⁷⁸, Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice și Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății.

Structura actuală a contribuțiilor sociale în România variază în funcție de contribuabil, de tipul de venit și de forma de realizare a veniturilor iar cea mai mare prelevare de contribuții sociale se face pe veniturile din muncă, prin intermediul angajatorului. Trebuie menționat că începând cu anul 2018, România a trecut la o formă foarte rară de partajare a contribuțiilor sociale, respectiv transferul acestora aproape în totalitate în sarcina angajatului (spre deosebire de structura anterioară și de buna practică în vasta majoritate a țărilor europene, respectiv o distribuție a acestora între angajator și angajat).

Contribuția de asigurări sociale (CAS)

Conform Codului Fiscal, CAS, în cotă de 25%, are ca destinație finanțarea sistemului public de pensii. Din această contribuție, o parte (4,75%) este redirecționată automat către fondurile de pensii private obligatorii (Pilon II), pentru persoanele eligibile. Cote adiționale de contribuții sociale (4% sau 8%) mai pot fi datorate de angajatori pentru salariați în situația prestării de activități salariale în condiții speciale de muncă, așa cum sunt ele definite de legislația în materie.

Legislație specifică

Sistemul public de pensii din România funcționează în baza Legii nr. 360/2023 și este construit pe o serie de principii fundamentale detaliate în continuare⁷⁹:

principiul unicității	statul organizează și garantează sistemul public de pensii bazat pe aceleași norme de drept, pentru toți asigurații sistemului. <i>Acest principiu garantează coerența reglementărilor iar uniformitatea regulilor previne apariția unor interpretări divergente, asigurând stabilitate și previzibilitate atât pentru beneficiari, cât și pentru autorități.</i>
principiul obligativității	persoanele fizice și juridice au, conform legii, obligația de a participa la sistemul public de pensii, drepturile de asigurări sociale exercitându-se corelativ cu îndeplinirea obligațiilor. <i>Această obligativitate extinde baza de contribuabili, previne dezechilibrele financiare și evită situațiile în care doar cei cu risc ridicat de pierdere a capacității de muncă ar contribui. Astfel, se asigură caracterul universal al</i>

⁷⁷ Ministerul Finanțelor. *Strategia Fiscal-Bugetară 2025–2027*. 2024.

⁷⁸ Parlamentul României. *Codul Fiscal (Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare)*. Monitorul Oficial, 2015.

⁷⁹ România, *Legea nr. 360/2023 privind sistemul public de pensii*, art. 2.



	<i>protecției sociale și se creează premisele unei finanțări solide a prestațiilor de pensie.</i>
principiul contributivității	fondurile de asigurări sociale se constituie pe baza contribuțiilor datorate de persoanele fizice și juridice, care contribuie la sistemul public de pensii, drepturile de asigurări sociale cuvenindu-se în temeiul contribuțiilor de asigurări sociale plătite. <i>Legătura dintre efortul contributiv și drepturile obținute este fundamentul acestui principiu. Cuantumul pensiei reflectă nivelul și durata contribuțiilor plătite de fiecare asigurat, ceea ce ar trebui să stimuleze munca formală și plata corectă a obligațiilor.</i>
principiul egalității	asigurații care au realizat cel puțin stagiul minim de cotizare în sistemul public de pensii, beneficiază de tratament nediscriminatoriu, în ceea ce privește drepturile și obligațiile prevăzute de lege. <i>Acest principiu de egalitate nu presupune uniformizarea cuantumului pensiilor, ci garantarea unui tratament nediscriminatoriu în acordarea drepturilor și în stabilirea obligațiilor.</i>
principiul repartiției	<i>fondurile de asigurări sociale se redistribuie pentru plata obligațiilor ce revin sistemului public de pensii, conform legii;</i> Contribuțiile actuale ale persoanelor active sunt utilizate pentru plata pensiilor curente. Acest mecanism, caracteristic sistemelor de tip „pay-as-you-go”, presupune solidaritate între generații, dar este sensibil la schimbările demografice și economice. Menținerea echilibrului financiar impune ajustări periodice ale parametrilor sistemului, precum vârsta de pensionare sau formula de calcul.
principiul solidarității sociale	<i>asigurații/beneficiarii sistemului public de pensii își asumă reciproc obligații și beneficiază de drepturi pentru prevenirea, limitarea sau înlăturarea riscurilor asigurate prevăzute de lege;</i> Solidaritatea socială reflectă dimensiunea colectivă a protecției oferite de sistem. Membrii acestuia își asumă responsabilitatea de a contribui la susținerea persoanelor aflate în nevoie sau care, din motive obiective, nu au putut contribui suficient. Prin recunoașterea unor perioade asimilate stagiului de cotizare și prin garantarea unor prestații minime, se corectează eventualele dezechilibre generate de aplicarea strictă a contributivității, păstrându-se coeziunea socială.
principiul autonomiei	<i>bazat pe administrarea de sine stătătoare a sistemului public de pensii, conform legii;</i> Administrarea sistemului public de pensii se realizează într-un cadru propriu, conform legii, fără ingerințe arbitrare din partea altor autorități. Autonomia permite o gestiune mai eficientă a resurselor și o adaptare mai rapidă la nevoile beneficiarilor. Totuși, această independență rămâne relativă, întrucât direcțiile majore sunt stabilite prin politica publică a statului.
principiul imprescriptibilității	<i>dreptul la pensie nu se prescrie;</i> Dreptul la pensie nu se pierde prin trecerea timpului, ceea ce oferă beneficiarilor o protecție juridică permanentă. Chiar dacă solicitarea dreptului se face tardiv, acesta poate fi recunoscut și acordat, consolidând astfel caracterul stabil și garantat al prestației de pensie.
principiul incesibilității	<i>dreptul la pensie nu poate fi cedat, total sau parțial.</i> Acest principiu protejează caracterul personal al dreptului la pensie, interzicând cedarea, transferul sau vânzarea acestuia. Măsura previne abuzurile și asigură faptul



	că pensia rămâne o sursă de întreținere exclusiv destinată titularului, protejându-i securitatea economică.
principiul stabilității asigurării	<i>pentru stagiul de cotizare contributiv realizat pentru o perioadă mai mare de 25 de ani se acordă un număr suplimentar de puncte - această prevedere stimulează continuarea activității profesionale și recompensează contribuția îndelungată la sistem, recunoscând aportul economic și social al celor cu activitate în muncă extinsă.</i>

Codul Fiscal

Codul fiscal reglementează sfera contribuțiilor sociale, contribuabilii/plătitorii de venit la sistemul public de pensii, veniturile pentru care se datorează CAS dar și cotele de contribuții (așa cum au fost detaliate anterior), excepții specifice contribuțiilor de asigurări sociale dar și prevederi cu privire la stabilirea, declararea și plata contribuției.

Mecanismul de plată și declarare al CAS este diferit în funcție de natura venitului și statutul contribuabilului:

- în cazul veniturilor salariale, angajatul suportă integral contribuția din salariul brut, aceasta fiind reținută la sursă de angajator și virată la bugetul asigurărilor sociale.
- în cazul veniturilor din activități independente, profesii liberale, drepturi de proprietate intelectuală, beneficiarul de venit datorează direct sau se asigură voluntar, după caz, în funcție de venitul net anual realizat raportat la plafoanele anuale stabilite de Codul Fiscal.

Anumite categorii profesionale au sisteme proprii de pensie, precum militarii, magistrații, avocații. De asemenea, persoanele asigurate în alte state pot fi exceptate de plata CAS în România în baza legislației europene sau în baza acordurilor bilaterale încheiate de România cu alte state.

Codul fiscal⁸⁰ reglementează contribuabilii și plătitorii de venit la sistemul public de pensii după cum urmează:

- cetățenii români, cetățenii altor state sau apatrizii, pe perioada în care au domiciliul ori reședința în România;
- cetățenii români, cetățenii altor state și apatrizii care nu au domiciliul sau reședința în România, în condițiile prevăzute de legislația europeană și de acordurile internaționale la care România este parte (cu excepția nomazilor digitali, în anumite condiții);
- persoanele fizice și juridice cu calitatea de angajatori sau asimilați acestora, pentru persoanele care realizează venituri din salarii ori asimilate salariilor, inclusiv pe durata concediilor și indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate;
- ANOFM, pentru persoanele care beneficiază de indemnizație de șomaj sau alte drepturi de protecție socială, pentru care se datorează contribuții la sistemul public de pensii;
- CNAS, pentru persoanele care beneficiază de concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate.

În baza aceluiași act normativ⁸¹, contribuabilii și plătitorii de venit la sistemul public de pensii datorează contribuția de asigurări sociale pentru următoarele categorii de venituri:

⁸⁰ România, *Legea nr. 227/2015 privind Codul Fiscal*, art. 136.

⁸¹ România, *Legea nr. 227/2015 privind Codul Fiscal*, art. 137.



- Venituri din salarii și asimilate salariilor;
- Venituri din activități independente;
- Venituri din drepturi de proprietate intelectuală;
- Indemnizații de șomaj;
- Indemnizații de asigurări sociale de sănătate.

Pentru veniturile din salarii și asimilate salariilor, se aplică prevederi specifice prin includerea în baza impozabilă a mai multor tipuri de venituri, spre exemplu:

- veniturile din salarii, în bani și/sau natură, obținute în baza contractului individual de muncă, raportului de serviciu sau altor statute speciale;
- remunerația directorilor cu contract de mandat, a membrilor directoratului și consiliului de supraveghere, precum și drepturile managerilor pe baza contractului de management;
- sumele primite de membrii comisiilor de cenzori, audit sau alte comitete similare;
- sumele din profitul net convenite administratorilor și participarea managerilor la profit;
- participarea salariaților la profit;
- salarii/diferențe salariale stabilite prin lege sau hotărâri judecătorești;
- indemnizații de delegare/detașare și alte prestații suplimentare pentru partea care depășește plafonul neimpozabil;
- indemnizații similare primite de salariați sau administratori/directori cu angajatori din străinătate, pentru partea ce depășește plafonul neimpozabil;
- indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate primite în perioada concediilor medicale;
- plăți compensatorii suportate de angajator;
- indemnizația de hrană și indemnizația de vacanță;
- remunerația brută pentru activitatea prestată de zilieri;
- valoarea nominală a tichetelor cadou acordate de angajatori.

Totodată, o serie de categorii de venituri nu sunt incluse în baza lunară de calcul a contribuțiilor de asigurări sociale:

- sumele primite de membrii fondatori ai societăților comerciale;
- ajutoarele sociale (pentru înmormântare, boli grave, dispozitive medicale, naștere/adoptie, etc.);
- cadourile în bani sau natură, inclusiv tichete cadou, în anumite limite și ocazii prevăzute de lege;
- contravaloarea locuinței de serviciu sau a chiriei suportate conform legii;
- cazarea/chiria pentru personal cu rol de reprezentare publică, consular sau diplomatic;
- echipamente de protecție, uniforme, alocații de hrană și alte drepturi privind sănătatea și securitatea în muncă;
- cheltuieli de transport între domiciliu și locul de muncă, conform legii;
- indemnizații de delegare/detașare și alte prestații similare, în limita plafonului legal, inclusiv cheltuieli de transport și cazare;



- cheltuieli de mutare, instalare sau relocare în interes de serviciu;
- cheltuieli pentru pregătirea profesională;
- costul convorbirilor și abonamentelor telefonice în interes de serviciu;
- avantajele de tip stock options plan la momentul acordării/exercitării;
- biletele de valoare (tichete de masă, vacanță, creșă, culturale);
- anumite avantaje în natură legate de activitatea dependentă (hrană, transport, utilizare vehicule etc.);
- plăți compensatorii și venituri de completare suportate din bugetul asigurărilor de șomaj;
- avantaje acordate salariaților în izolare preventivă la locul de muncă, în situații excepționale (urgență, alertă etc.);
- cheltuieli suportate de angajator pentru testare epidemiologică și vaccinare;
- dobânzi/actualizări stabilite prin hotărâri judecătorești în legătură cu salarii, solde sau pensii;
- anumite beneficii suplimentare, în limita a 33% din salariul de bază lunar și în anumite condiții și limite adiționale (ex.: clauza de mobilitate, hrană acordată direct de angajator, cazare, servicii turistice și tratament, pensii facultative, asigurări voluntare de sănătate, abonamente sportive, sprijin pentru educația timpurie a copiilor, diferențe favorabile de dobândă).

Tot Codul fiscal⁸² reglementează și veniturile exceptate de la plata contribuțiilor de asigurări sociale, acestea fiind:

- prestațiile suportate din bugetul asigurărilor sociale de stat;
- veniturile din salarii și asimilate salariilor realizate de persoane asigurate în sisteme proprii de pensii, pentru activitățile acoperite de aceste sisteme;
- veniturile acordate personalului militar, polițiștilor și funcționarilor publici cu statut special din apărare, ordine publică și securitate națională, pentru care se datorează contribuție individuală la pensiile militare de stat;
- ajutoarele și indemnizațiile de invaliditate acordate în caz de deces sau accident al personalului din instituțiile de apărare, ordine publică și securitate națională, ca urmare a participării la acțiuni militare.

Contribuția de asigurări sociale de sănătate (CASS)

În cotă de 10%, finanțează sistemul public de sănătate ce reprezintă principalul sistem de finanțare a ocrotirii sănătății populației.

În domeniul sănătății, Legea nr. 95/2006 stabilește obiectivele sistemului de asigurări sociale de sănătate care sunt: i) protejarea asiguraților față de costurile serviciilor medicale în caz de boală și accident dar și ii) asigurarea protecției asiguraților în mod universal, echitabil și nediscriminatoriu.

Aceste obiective, se realizează pe baza următoarelor principii⁸³:

⁸² România, *Legea nr. 227/2015 privind Codul Fiscal*, art. 141.

⁸³ România, *Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății*, art. 219.



- a) alegerea liberă de către asigurați a casei de asigurări;
- b) solidaritate și subsidiaritate în constituirea și utilizarea fondurilor;
- c) alegerea liberă de către asigurați a furnizorilor de servicii medicale, de medicamente și de dispozitive medicale, tehnologii și dispozitive asistive;
- d) descentralizarea și autonomia în conducere și administrare;
- e) participarea obligatorie la plata contribuției de asigurări sociale de sănătate pentru formarea Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate;
- f) participarea persoanelor asigurate, a statului și a angajatorilor la managementul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate;
- g) acordarea unui pachet de servicii medicale de bază, în mod echitabil și nediscriminatoriu, oricărui asigurat;
- h) transparența activității sistemului de asigurări sociale de sănătate;
- i) libera concurență între furnizorii care încheie contracte cu casele de asigurări de sănătate.

Mecanismul de plată și declarare al CASS este diferit în funcție de tipul de contribuabil, respectiv tipul de venit:

- în cazul veniturilor salariale, angajatul suportă integral contribuția din salariul brut, aceasta fiind reținută la sursă de angajator și virată la bugetul asigurărilor sociale
- în cazul veniturilor extra-salariale sau venituri din activități independente, profesii liberale, drepturi de proprietate intelectuală, beneficiarul de venit datorează (în general) direct în funcție de venitul net anual realizat raportat la plafoanele anuale stabilite de Codul Fiscal.

Contribuabilii/plătitorii de venit la sistemul de asigurări sociale de sănătate⁸⁴ sunt, spre exemplu:

- cetățenii români cu domiciliul sau reședința în România;
- cetățenii străini și apatrizii care au solicitat și au obținut prelungirea dreptului de ședere temporară ori au domiciliul în România, cu excepția nomazilor digitali (în anumite condiții);
- cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene, Spațiului Economic European și ai Confederației Elvețiene care nu dețin o asigurare încheiată pe teritoriul altui stat membru care produce efecte pe teritoriul României, care au solicitat și au obținut dreptul de a sta în România pentru o perioadă de peste 3 luni;
- persoanele din statele membre ale Uniunii Europene, Spațiului Economic European și Confederația Elvețiană care îndeplinesc condițiile de lucrător frontalier și desfășoară o activitate salariată sau independentă în România și care rezidă în alt stat membru în care se întorc de regulă zilnic ori cel puțin o dată pe săptămână;
- persoanele fizice și juridice care au calitatea de angajatori sau sunt asimilate acestora;
- CNPP, prin casele teritoriale de pensii, precum și casele sectoriale de pensii, pentru persoanele care realizează venituri din pensii;
- alte entități care plătesc venituri din pensii;
- ANOFM, pentru persoanele care beneficiază de indemnizație de șomaj, de alte drepturi de protecție socială ori de indemnizații de asigurări sociale de sănătate, etc;

⁸⁴ România, *Legea nr. 227/2015 privind Codul Fiscal*, art. 153.



- CNAS, prin casele de asigurări de sănătate subordonate;
- Agenția Națională pentru Plăți și Inspecție Socială pentru indemnizații, ajutoarele acordate în baza unor legi speciale;

Categoriile de venituri supuse contribuției de asigurări sociale de sănătate⁸⁵ sunt:

- Venituri din salarii și asimilate salariilor;
- Venituri din pensii, în anumite condiții;
- Venituri din activități independente;
- Venituri din drepturi de proprietate intelectuală;
- Venituri din asocierea cu o persoană juridică;
- Venituri din cedarea folosinței bunurilor;
- Venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură;
- Venituri din investiții;
- Venituri din alte surse;
- Indemnizații de asigurări sociale de sănătate, de șomaj, alte indemnizații, drepturi bănești și ajutoare acordate în baza unor legi speciale.

Față de cele anterior prezentate, există o serie de excepții și scutiri de la plata CASS, dintre care menționăm⁸⁶:

- copiii până la vârsta de 18 ani, tinerii de la 18 ani până la vârsta de 26 de ani, dacă sunt elevi, inclusiv absolvenții de liceu, până la începerea anului universitar, dar nu mai mult de 3 luni de la terminarea studiilor, ucenici sau studenți, absolvenții facultăților de medicină, stomatologie, farmacie, dar nu mai mult de 6 luni de la absolvirea facultății, studenții-doctoranzi, precum și persoanele care urmează modulul instruirii individuale, pe baza cererii lor, pentru a deveni soldați sau gradați profesioniști, în anumite condiții – pentru veniturile din salarii și asimilate salariilor, veniturilor din activități independente, din activități agricole, silvicultură și piscicultură;
- tinerii cu vârsta de până la 26 de ani care provin din sistemul de protecție a copilului. Dacă realizează venituri din veniturile din salarii și asimilate salariilor, veniturilor din activități independente, din activități agricole, silvicultură și piscicultură, pentru aceste venituri datorează contribuție;
- persoanele cu handicap, pentru veniturile obținute în baza Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap;
- bolnavii cu afecțiuni oncologice beneficiari de programe naționale de sănătate, până la vindecarea respectivei afecțiuni, în anumite condiții;
- femeile însărcinate și lăuzele;
- persoanele fizice care realizează venituri din salarii și asimilate salariilor și/sau venituri din pensii, pentru veniturile din drepturi de proprietate intelectuală;

⁸⁵ România, *Legea nr. 227/2015 privind Codul Fiscal*, art. 155.

⁸⁶ România, *Legea nr. 227/2015 privind Codul Fiscal*, art. 154.



- persoanele fizice care au calitatea de pensionari, pentru veniturile din pensii de până la suma de 3.000 lei lunar inclusiv, pentru care nu se datorează contribuția de asigurări sociale de sănătate;
- străinii aflați în centrele de cazare în vederea returnării ori expulzării, precum și pentru cei care sunt victime ale traficului de persoane, care se află în timpul procedurilor necesare stabilirii identității și sunt cazați în centrele special amenajate potrivit legii;
- persoanele cetățeni români, care sunt victime ale traficului de persoane, pentru o perioadă de cel mult 12 luni;
- voluntarii care își desfășoară activitatea în cadrul serviciilor de urgență voluntare, în baza contractului de voluntariat, în anumite condiții.
- donatorii de celule stem hematopoietice pentru o perioadă de 10 ani de la donare, în anumite condiții.

Contribuția asiguratorie de muncă (CAM)

CAM în cotă de 2,25% este datorată de angajator pentru veniturile salariale și asimilate salariilor. Această contribuție are un caracter general și acoperă riscurile asociate muncii: accidente de muncă, boli profesionale, concedii medicale, dar și fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale sau fondul pentru șomaj.

Contribuția asiguratorie pentru muncă nu se datorează pentru prestațiile suportate din bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetul asigurărilor pentru șomaj, precum și din Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate⁸⁷.

4.2.1. Contribuții datorate pentru venituri din salarii și asimilate salariilor

Tabelul 10 rezumă contribuțiile datorate de angajat și de angajator pentru veniturile brute din salarii și asimilate salariilor. Sumele sunt calculate, reținute plătite și declarate de angajator în numele angajatului.

Tabel 10. Cote contribuții sociale datorate pentru veniturile din salarii și asimilate salariilor

Tip contribuție	Cota	Obligație
CAS (pensii)	25%	angajat
CASS (sănătate)	10%	angajat
CAM (asiguratorie muncă)	2.25%	angajator
CAS condiții speciale (pensii)	4%/ 8%	angajator

Sursa: Legea 227/2015 privind Codul fiscal, prelucrare autori

Astfel, totalul contribuțiilor este 37.25% din venitul brut (din care 35% sunt suportate de angajat).

⁸⁷ Art. 220⁵ România, Legea nr. 227/2015 privind Codul Fiscal, art. Art. 220⁵



4.2.2. Contribuții pentru alte tipuri de venituri

Pe lângă contractele individuale de muncă, obligativitatea contribuției la sistemul de contribuții sociale intervine și în cazul altor tipuri de venituri: venituri din activități independente, drepturi de autor, venituri din chirii, investiții, etc. În aceste cazuri, contribuțiile sunt datorate doar dacă veniturile depășesc un anumit plafon anual.

4.2.3. Venituri din drepturi de autor/proprietate intelectuală

Veniturile din valorificarea sub orice formă a drepturilor de proprietate intelectuală provin din drepturi de autor și drepturi conexe dreptului de autor, inclusiv din crearea unor lucrări de artă monumentală, brevete de invenție, desene și modele, mărci și indicații geografice, topografii pentru produse semiconductoare și altele asemenea⁸⁸.

Pentru aceste tipuri de venituri se datorează CASS și CAS, în funcție de cuantumul venitului obținut.

1. CASS se datorează la o bază anuală de calcul care este determinată în funcție de nivelul veniturilor private obținute (cu excepția veniturilor salariale și veniturilor din activități independente), astfel:
 - 6 salarii minime brute pe țară pentru un venit total între 6 și 12 salarii minime brute pe țară, sau
 - 12 salarii minime brute pe țară pentru un venit total între 12 și 24 salarii minime brute pe țară, sau
 - 24 salarii minime în cazul veniturilor totale realizate de peste 24 salarii minime brute pe țară.

Tabel 11. Plafioane CASS pentru veniturile din drepturi de autor/proprietate intelectuală

Plafon anual CASS*	Venit impozabil	Total CASS plată
Sub 6 salarii minime brute	< 24.300 lei	nu se datorează
6 salarii minime brute – 24.300 lei	peste 24.300 lei dar sub 48.600 lei	2,430 lei
12 salarii minime brute - 48.600 lei	peste 48.600 dar sub 97.200 lei	4,860 lei
24 salarii minime brute – 97.200 lei	peste 97.200 lei	9,720 lei

Notă: *) a fost calculat raportat la salariul minim din anul 2025, respectiv 4.050 lei

Sursa: Legea 227/2015 privind Codul fiscal, prelucrare autori

Dacă venitul anual (cumulat și cu alte tipuri de venituri extra-salariale) este sub plafonul de 6 salarii minime brute pe an, nu se datorează CASS.

2. CAS se aplică la o bază anuală de calcul aleasă de contribuabil care nu poate fi mai mică decât:
 - nivelul de 12 salarii minime brute pe țară, pentru venituri între 12 și 24 salarii minime brute pe țară,
 - nivelul de 24 salarii minime pentru venituri de peste 24 salarii minime brute pe țară.

⁸⁸ România, Legea nr. 227/2015 privind Codul Fiscal, art. 70.



Dacă venitul anual (cumulat și cu alte tipuri de venituri extra-salariale) este peste plafonul de 12 salarii minime brute, nu se datorează CAS.

Tabel 12. Plafone CAS (25%) pentru veniturile din drepturi de autor/ proprietate intelectuală

Plafon anual CAS*	Baza impozabilă	Total CAS plătit
12 salarii minime brute – 48.600 lei	peste 48.600 lei, dar sub 97.200 lei	12.150 lei
24 salarii minime brute – 97.200 lei	peste 97.200 lei	24.300 lei

Notă: *) a fost calculat raportat la salariul minim din anul 2025, respectiv 4.050 lei

Sursa: Legea 227/2015 privind Codul fiscal, prelucrare autori

De asemenea, persoanele fizice care obțin venituri din salarii și asimilate salariilor sunt exceptate de la plata CAS și CASS pentru veniturile din drepturi de proprietate intelectuală.

4.2.4. Venituri din activități independente

Veniturile din activități independente cuprind veniturile din activități de producție, comerț, prestări de servicii și veniturile din profesii liberale (venituri obținute de medici avocați, notari publici, experți tehnici, etc. persoane fizice cu profesii reglementate de lege și care îndeplinesc criteriile de independență), realizate în mod direct sau individual și/sau într-o formă de asociere, inclusiv din activități adiacente.⁸⁹

Pentru aceste tipuri de venituri se datorează CASS și CAS plafonat însă fără cumularea cu alte tipuri de venituri extra-salariale (exemplu: chirii, dobânzi, etc) în vederea determinării plafonului aplicabil.

Codul fiscal reglementează activitatea PFA sub următoarele regimuri fiscale:

- PFA în sistem real (pe baza datelor din contabilitate)
- PFA normă fixă de venit (un sistem simplificat care presupune plata de taxe la un venit fix stabilit de legiuitor, în anumite condiții)

CAS:

- Se datorează la plafonul de 12 sau 24 de salarii minime brute pe țară iar încadrarea în plafon se efectuează prin cumularea veniturilor nete și/sau a normelor de venit din activități independente.
- Sunt prevăzute și excepții de la CAS pentru activitățile independente pentru contribuabilii asigurați în sistem proprii, pensionari, contribuabili care obțin venituri sub plafonul de 12 salarii minime.

CASS:

- Se datorează pentru veniturile din activități independente iar baza de calcul o reprezintă venitul net realizat, care nu poate fi mai mare decât plafonul de 60 de salarii minime pe economie pentru anul 2025. Pentru anul 2026 însă, se prevede majorarea plafonului la 72 de salarii minime pe economie.

⁸⁹ România, Legea nr. 227/2015 privind Codul Fiscal, art. 67.



- Totuși, contribuabilii care realizează venituri din activități independente sub plafonul de 6 salarii minime brute pe țară și nu se încadrează în categoria excepțiilor, datorează CASS la plafonul de 6 salarii minime brute pe țară.

4.2.5. Venituri pasive din chirii, investiții (dobânzi, dividende, câștiguri de capital etc.)

Pentru aceste tipuri de venituri nu se datorează CAS, însă se datorează CASS la plafoanele de 6, 12 sau 24 de salarii minime brute pe țară, în funcție de veniturile totale, extra-salariale obținute pe parcursul unui an fiscal.

4.2.6. Regimuri speciale de contribuții sociale

Pe lângă sistemul general, în România funcționează și regimuri speciale de contribuții sociale, dedicate anumitor categorii profesionale, precum:

- avocații beneficiază de un sistem propriu de asigurări sociale, reglementat de Legea nr. 72/2016 privind sistemul de pensii și alte drepturi de asigurări sociale ale avocaților. Acest sistem este administrat de Casa de Asigurări a Avocaților și prevede contribuții separate pentru pensii și alte drepturi de protecție socială.⁹⁰
- notarii publici dispun de un sistem propriu de asigurări sociale, administrat de Casa de Asigurări a Notarilor Publici din România, în baza unor reglementări interne specifice acestei profesii.
- pentru personalul militar, pensiile de serviciu sunt reglementate prin Legea nr. 223/2015 privind pensiile militare de stat. Acest sistem are caracteristici distincte față de sistemul general, reflectând natura specifică a activității militare, riscurile implicate și necesitatea unui regim de protecție adecvat.⁹¹

4.3. Impozitul pe venit

Regimul fiscal aplicabil veniturilor din muncă în România este, în esență, unul de tip proporțional, bazat pe o cotă unică de impozitare, dar cu multiple mecanisme corective și excepționale, menite să introducă elemente de echitate și progresivitate indirectă. Deducerea personală, anumite scutiri sectoriale, precum și exceptările pentru avantajele în natură cu valoare socială evidențiază preocuparea legiuitorului pentru protejarea categoriilor vulnerabile și încurajarea anumitor domenii strategice.

Perioada 1989 – 1999 prezintă un cadrul fiscal suplu în materia impozitului pe venit cu o legislație relativ simplă și cu un sistem de impunere progresiv cu cote între 21% și 45% (inclusiv până la 60% în intervalul temporal discutat, respectiv până în 1997). Trebuie remarcat însă că, potrivit vremurilor, progresivitatea se aplica în raport direct cu sursa de venit considerată primordial ca fiind veniturile din salarii. Iar această direcție de impunere pe surse de venit va rămâne constantă pe toată perioada până în prezent.

⁹⁰ Parlamentul României. *Legea nr. 72/2016 privind sistemul de pensii și alte drepturi de asigurări sociale ale avocaților*. Monitorul Oficial, 2016.

⁹¹ România. *Legea nr. 223/2015 privind pensiile militare de stat*. Monitorul Oficial al României, 2015.



În 1999, legislația suferă o modificare semnificativă pentru că unifică într-un singur text de lege fiscalizarea veniturilor de diferite surse, reduce cotele între 18% și 40% pentru veniturile din salarii, introduce conceptul de impozit pe veniturile globale dar păstrează impozitarea finală pe diferitele alte categorii de venituri în cote variate (spre exemplu dobânzile taxate cu 1%, dividendele cu 5%, alte venituri cu 10%). Acest regim va fi păstrat până în 2004.

În 2005, se produce prima mare reformă a sistemului fiscal din România, respectiv trecerea de la un sistem de impozitare progresivă a veniturilor la un sistem de cotă unică de 16% pentru toate veniturile. Această schimbare majoră în politica fiscală a țării a avut implicații profunde asupra economiei, distribuției veniturilor și competitivității fiscale a României pe plan internațional și a fost urmat de o serie de beneficii incontestabile (creșterea veniturilor bugetare, îmbunătățirea conformării fiscale voluntare, respectiv reducerea evaziunii fiscale, creșterea competitivității pe piața muncii, atragerea investițiilor străine directe, simplificarea administrării fiscale, etc.) Ulterior, în anul 2018, cota unică a fost redusă la 10% prin Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 79/2017, atunci când au fost restructurate contribuțiile sociale și când au fost introduse și regimuri speciale (scutiri sectoriale, construcții, agricultură – facilități fiscale menite să stimuleze domeniile considerate strategice).

Literatura de specialitate este împărțită cu privire la beneficiile sistemului de cotă unică versus sistemul de impunere progresivă, studiile pe acest subiect variind semnificativ în funcție de diferitele viziuni economice și sociale avute în vedere. Nu le vom mai trece în revistă având în vedere studiul recent efectuat de Academia de Studii Economice din București sub patronajul Concordia (Sistemul fiscal din România – prosperitate, convergență și sustenabilitate fiscal-bugetară⁹²) și care le analizează și detaliază alături de o prezentare bazată pe date privind efectele cotei unice în România.

4.3.1. Cote actuale de impozit pe venit

Impozitul pe venit este reglementat de Codul fiscal – Titlul IV (Legea nr. 227/2015) și prevede cote fixe de impunere, cota generală fiind de 10% aplicabilă venitului impozabil.

Cote de taxare diferențiate pe anumite tipuri de venituri/contribuabili variază de la 1% la 16%, existând și o cotă punitivă de 70% (deci aplicabilă doar de către autoritatea fiscală în anumite situații și nu o cotă aplicabilă voluntar de către contribuabil).

Contribuabilii⁹³ care datorează plata impozitului pe venit în România sunt spre exemplu:

- persoanele fizice rezidente;
- persoanele fizice nerezidente care desfășoară o activitate independentă prin intermediul unui sediu permanent în România;
- persoanele fizice nerezidente care desfășoară activități dependente în România;

Impozitul pe venit, se aplică de exemplu, următoarelor venituri⁹⁴:

- în cazul persoanelor fizice rezidente române, cu domiciliul în România, veniturilor obținute din orice sursă, atât din România, cât și din afara României;

⁹² Academia de Studii Economice din București și Confederația Concordia. *Studiu Concordia-ASE 2025*. <https://www.applied-research.ase.ro/wp-content/uploads/2025/02/Studiu-Concordia-ASE-v5.pdf>

⁹³ România, *Legea nr. 227/2015 privind Codul Fiscal*, art. 58.

⁹⁴ România, *Legea nr. 227/2015 privind Codul Fiscal*, art. 59.



- în cazul persoanelor fizice nerezidente, care desfășoară activitate independentă prin intermediul unui sediu permanent în România, venitului net atribuibil sediului permanent;
- în cazul persoanelor fizice nerezidente, care desfășoară activitate dependentă în România, venitului salarial net din această activitate dependentă;

Art. 60 din Codul Fiscal prevede în anumite condiții și scutiri de la plata impozitului pe venit pentru următorii contribuabili:

- persoanele fizice cu handicap grav sau accentuat, pentru veniturile realizate din: activități independente, venituri din drepturi de proprietate intelectuală, salarii și asimilate salariilor, pensii, activități agricole, silvicultură și piscicultură;
- persoanele fizice, pentru veniturile realizate din salarii și asimilate salariilor ca urmare a desfășurării activității de cercetare-dezvoltare și inovare;
- prosumatorii persoane fizice, pentru veniturile obținute din vânzarea energiei electrice la furnizorii de energie electrică, în anumite condiții.

Categoriile de venituri supuse impozitului pe venit, sunt următoarele⁹⁵:

- venituri din activități independente;
- venituri din drepturi de proprietate intelectuală;
- venituri din salarii și asimilate salariilor;
- venituri din cedarea folosinței bunurilor;
- venituri din investiții;
- venituri din pensii;
- venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură;
- venituri din premii și din jocuri de noroc;
- venituri din transferul proprietăților imobiliare;
- venituri din alte surse.

Există și o serie de venituri neimpozabile⁹⁶ prevăzute expres cu un caracter social sau menit să încurajeze anumite activități/categorii de persoane fizice, spre exemplu: ajutoare, indemnizații primite de la bugetul de stat, indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă, indemnizații pentru risc maternal, maternitate, creșterea copilului și îngrijirea copilului bolnav, premii și alte drepturi sub formă de cazare, masă, transport, obținute de elevi și studenți în cadrul competițiilor interne și internaționale.

Alte tipuri de venituri pot fi neimpozabile, în prevederile specifice fiecărei categorii de venit tratate distinct în Codul fiscal. În general, aplicarea unui tratament fiscal preferențial presupune îndeplinirea de condiții cu anumite limitări/plafoane.

⁹⁵ România, *Legea nr. 227/2015 privind Codul Fiscal*, art. 61

⁹⁶ România, *Legea nr. 227/2015 privind Codul Fiscal*, art. 62.



Tabel 13. Cote actuale, impozit pe venit aplicabil anumitor tipuri de venituri

Tip de venit	Baza de calcul	Cota de impunere
Salarii	Venit brut – CASS – CAS – alte deduceri	10%
Activități independente	Venit net sau norma de venit	10%
Drepturi de autor/proprietate intelectuală	Venit brut – cheltuieli forfetare 40%	10%, deci efectiv 6%
Venituri din chirii	Venit brut – cheltuieli forfetare 20%	10%, deci efectiv 8%
Câștig de capital	Câștig net	10% pentru 2025, 16% începând cu 2026
Câștig de capital prin intermediar român	Câștig net	1% sau 3% în funcție de perioada de deținere pentru 2025, 3% sau 6% începând cu 2026
Impozit pe dividende	Venit brut	10% pentru 2025, 16% începând cu 2026
Venituri din alte surse	Venit brut	10%

Sursa: Legea 227/2015 privind Codul fiscal, prelucrare autori

4.4. Regimuri de impozitare

Regimurile speciale de impozitare în România acoperă o gamă variată de domenii și activități, fiind aplicate pentru a stimula anumite sectoare sau pentru a simplifica administrarea fiscală.

În contextul unei economii tot mai globalizate și competitive, astfel de regimuri sunt implementate pentru a susține industrii considerate strategice sau vulnerabile. În România, aceste regimuri au cunoscut o evoluție substanțială în ultimii ani, reflectând prioritățile economice naționale, influențele UE și presiunile exercitate de adaptarea la tranziția digitală și ecologică.⁹⁷

4.4.1. Regimuri de impozitare aplicate în România

Regimul aplicabil muncii

1. Munca dependentă

Regimul general de impunere al muncii dependente (relația angajator – angajat) presupune impozit pe venit (10%) și contribuții sociale obligatorii (CAS, CASS, CAM), conform Codului fiscal.

Regimurile speciale aplicabile muncii dependente:

a) activități de cercetare - dezvoltare (C&D)

- Angajații care desfășoară activități de cercetare-dezvoltare pot beneficia de o exceptare de impozit pe venit de 10%, în anumite condiții⁹⁸.

⁹⁷ Ministerul Finanțelor. *Strategia Fiscal-Bugetară 2025–2027*. 2024.

⁹⁸ România, Legea nr. 227/2015 privind Codul Fiscal, art. 60, pct. 3, cu modificările și completările ulterioare.



- La nivelul angajatorilor, activitățile de cercetare-dezvoltare sunt stimulate fiscal printr-o deducere suplimentară de 50% a cheltuielilor eligibile (inclusiv cele salariale).

b) **Regimuri speciale aplicate muncii anterior 2025**

În perioada anterioară anului 2025, cadrul fiscal din România a inclus o serie de regimuri speciale de impozitare, menite să stimuleze anumite sectoare economice strategice și să asigure competitivitatea acestora într-un context regional și global. Aceste măsuri au avut efectul dorit în industriile respective însă și efecte mixte asupra echității fiscale și sustenabilității veniturilor bugetare, motiv pentru care Strategia Fiscal-Bugetară 2025 – 2027 a prevăzut o reevaluare a acestora și inclusiv o eliminare treptată:

1) Scutirea de impozit pe venit pentru sectorul IT

Angajații din sectorul tehnologiei informației, implicați în activități de dezvoltare software, au beneficiat în anumite condiții de scutirea integrală a impozitului pe venit. Această facilitate a fost introdusă pentru a stimula investițiile în capitalul uman și inovare, având un impact semnificativ asupra transformării industriei IT, precum și asupra atragerii investițiilor străine directe și consolidării competitivității internaționale a României. În pofida efectelor pozitive asupra dezvoltării sectorului, această măsură a generat dezbateri privind sustenabilitatea fiscală și echitatea în raport cu alte categorii de contribuabili, fiind în cele din urmă eliminată.

2) Facilități fiscal pentru lucrătorii din construcții, agricultură și industria alimentară.

Începând cu anul 2019, lucrătorii în construcții, în agricultură și industria alimentară au beneficiat de un regim fiscal preferențial, constând în:

- scutire de la plata impozitului pe venit
- exonerare de la contribuția de asigurări sociale de sănătate (CASS)
- reducerea contribuției la asigurările sociale (CAS) pentru angajați cotă redusă pentru contribuția asiguratorie de muncă datorată de angajator.

Aceste măsuri au avut ca obiectiv menținerea forței de muncă în țară și sprijinirea unor sectoare afectate de deficit de personal și volatilitatea economică. Totuși, ele au generat presiuni asupra sustenabilității finanțelor publice și asupra principiului neutralității fiscale.

2. Munca independentă

Munca independentă (fără existența unui raport de subordonare specific muncii dependente).

Regimul fiscal aplicabil activităților independente și profesiilor liberale în România este unul distinct și complex, caracterizat de facilități fiscale, dar și de riscuri sistemice pentru echitatea și eficiența fiscală.

Contribuabilii care desfășoară astfel de activități pot opta pentru:

- *Impozit pe venit în sistem real*: calculat pe baza veniturilor și cheltuielilor deductibile (reguli simplificate de evidență contabilă)
- *Impozit pe venit la normă de venit*, în anumite condiții: aplicabile în anumite profesii, cu impozit datorat în funcție de diferite venituri anuale, stabilire în funcție de localitate, activitate desfășurată.

De asemenea, contribuțiile sociale datorate în cazul acestui tip de venituri sunt plafonate așa cum a fost detaliat anterior la punctul 4.2.

Conform Comisiei Europene, astfel de tratamente fiscale reduc transparența veniturilor reale, poate atrage implementarea de structuri cu scopul reducerii de taxe: transformarea salariaților în



„independenți” pentru a evita plata contribuțiilor sociale standard sau chiar divizarea de activități pentru a beneficia de taxare redusă. De asemenea, OECD atrage atenția că un astfel de regim afectează stabilitatea bugetară pe termen lung⁹⁹ iar Comisia Europeană recomandă alinierea tratamentului fiscal între tipurile de venit pentru a spori echitatea fiscală.

Regimul special pentru microîntreprinderi

România aplică un sistem preferențial de impozitare pentru microîntreprinderi (cu interdicția anumitor activități specifice), care presupune o cotă fixă de impozit pe venit (nu profit) de:

- 1% pentru microîntreprinderile care realizează venituri care nu depășesc 60.000 euro și care nu desfășoară activități care se încadrează pe cota de 3% sau
- 3%¹⁰⁰ pentru microîntreprinderile care realizează venituri peste 60.000 euro sau desfășoară activități, principale sau secundare, corespunzătoare anumitor coduri CAEN: 5821 (de exemplu: activități de editare a jocurilor de calculator, activități de editare a altor produse software, activități de realizare a soft-ului la comandă (software orientat client), activități de alimentație pentru evenimente, activități de asistență medicală generală, etc.

Scopul regimului special pentru microîntreprinderi a fost să ofere o simplitate administrativă, costuri reduse de conformare fiscală și să susțină dezvoltarea întreprinderilor mici.

Totuși, regimurile speciale pentru activități independente și microîntreprinderi (1% sau 3% cu emitere dividende la cotă preferențială de impozit pe venit 5%) au fost criticate pentru potențialul de optimizare fiscală¹⁰¹, fie prin fragmentarea activității pentru a beneficia de regimul fiscal special fie prin utilizarea lui pentru a masca o activitate dependentă (și care ar fi trebuit altfel impozitată ca salariu).

3. Munca creativă (munca editorială, media, film, muzică, etc.)

Regimul special pentru drepturi de autor

Se aplică impozitul pe venit de 10%, calculat prin reținere la sursă de către plătitor (editor, producător, instituție publică, agenție de publicitate etc.) după reducerea cotei forfetare de 40%.

CASS se datorează numai dacă veniturile cumulate depășesc pragurile de 6, 12 sau 24 salarii minime brute. Iar CAS dacă veniturile cumulate depășesc pragurile de 12 sau 24 salarii minime.

Această plafonare generează o presiune fiscală mai redusă comparativ cu munca dependentă.

Regimuri speciale de impozitare aplicate anterior anului 2025

1) Facilități pentru plata datoriilor fiscale

Au fost implementate, periodic, măsuri de restructurare fiscală, precum anularea parțială a facilităților fiscale restante sau eşalonarea plăților, cu scopul de a sprijini conformarea voluntară.

2) Impozit redus pe dividende

Impozitul pe dividende s-a situat la un nivel redus, de 5%, comparativ cu media europeană. Această politică fiscală a fost justificată prin necesitatea încurajării reinvestirii profitului și creșterii atractivității investiționale a mediului de afaceri românesc. A fost majorată ulterior la 8% în anul

⁹⁹ OECD. *RO Labour Market and Social Policies 2025*. 2025.

¹⁰⁰ România, *Legea nr. 227/2015 privind Codul Fiscal*, art. 51.

¹⁰¹ World Bank. *Implementation Completion and Results Report on Two Loans*. 2023.



2024 iar începând cu anul 2025 a fost crescut la 10%. Conform ultimului pachet de măsuri fiscale, începând cu veniturile distribuite în anul 2026, cota de impozit va fi 16%.

Concluzii privind regimurile speciale

Conform Strategiei Fiscal-Bugetare 2025–2027, se prevede o reevaluare a tuturor regimurilor speciale. Printre direcțiile vizate se află eliminarea treptată a facilităților, introducerea unor noi stimulente pentru sectoarele verzi și digitale și alinierea cu directivele europene.¹⁰²

Raportat la sistemul de taxare a muncii, sistemul de contribuții sociale din România se confruntă cu provocări complexe, ce țin în principal de sustenabilitatea sistemului de pensii într-un context demografic defavorabil. Îmbătrânirea populației și scăderea forței de muncă active afectează negativ raportul dintre contribuabili și beneficiari. În același timp, inechitățile dintre diferite regimuri de contribuții generează tensiuni sociale și fiscale.

Un alt aspect problematic îl reprezintă presiunea fiscală ridicată asupra muncii ceea ce poate descuraja formalizarea ocupării și plata contribuțiilor în sistemul legal.¹⁰³

Pe de altă parte, România are și oportunități de reformă, precum: digitalizarea sistemului de administrare fiscală și de colectare a contribuțiilor poate aduce o mai mare eficiență și transparență. În plus, politicile active pentru stimularea participării pe piața muncii pot contribui la lărgirea bazei de contribuabili și la îmbunătățirea veniturilor la bugetul public. Reevaluarea și ajustarea sistemelor speciale de pensii este, de asemenea, necesară pentru asigurarea echității și sustenabilității pe termen lung.¹⁰⁴

4.4.2. Estimarea poverii fiscale pe anumite tipuri de venituri

Povara fiscală reprezintă ansamblul obligațiilor fiscale și parafiscale care grevează veniturile persoanelor fizice și juridice, influențând atât costul muncii pentru angajatori, cât și venitul net disponibil pentru salariați. În literatura de specialitate, acest concept este adesea măsurat prin indicatori precum tax wedge (diferența dintre costul total suportat de angajator și salariul net încasat de angajat). Nivelul și structura poverii fiscale au implicații directe asupra competitivității economice, gradului de formalizare a muncii și atractivității investiționale a unei economii.

Tabel 14. Povara fiscală din România pe anumite tipuri de venituri (2025)

Anul 2025	Venituri din salarii	Venituri din activități independente	SRL (regim microîntreprinder) cu un salariat și distribuții de dividende	SRL (impozit pe profit) și distribuții de dividende
Venit brut anual	103,440	103,440	103,440	103,440
Cheltuieli deductibile	n/a	12,000	60,600	60,600

¹⁰² Ministerul Finanțelor. *Strategia Fiscal-Bugetară 2025–2027*. 2024.

¹⁰³ Consiliul Fiscal. *Analiza sistemului fiscal în România*. 2024.

¹⁰⁴ Ministerul Finanțelor. *Raport privind situația macroeconomică pe anul 2025 și proiecția acesteia pe anii 2026–2028*. 2025.



<i>Din care cheltuieli salariale</i>	<i>n/a</i>	<i>n/a</i>	48,600	48,600
Venit impozabil	103,440	91,440	103,440	42,840
<i>Distribuție dividende</i>	<i>n/a</i>		40,712	35,986
CAS	25,860	12,150	<i>n/a</i>	<i>n/a</i>
CASS	10,344	9,144	2,430	2,430
Impozit pe venit	6,724	7,015	3,828	3,356
<i>Impozit profit/venit micro (**)</i>	<i>n/a</i>		1,034	6,854
Total obligații fiscale	42,928	28,309	28,555	33,902
Venit net efectiv primit	60,512	63,131	74,885	69,538
Rată efectivă de taxare	41.50%	30.96%	27.61%	32.78%

Notă:

*toate sumele sunt exprimate în lei

** pentru simplificare, baza impozabilă este aceeași în toate scenariile, calculată raportat la venitul mediu brut pentru anul 2025, respectiv 8620 lei. Baza impozabilă pentru veniturile microîntreprinderilor o reprezintă veniturile obținute de societate (am presupus că nu se desfășoară activități care se încadrează pe cota de 3%), iar baza impozabilă pentru impozitul pe profit o reprezintă profitul impozabil (venituri minus cheltuieli ajustate fiscal).

Sursă: Legea 227/2015 privind Codul fiscal, prelucrare autori

4.5. Deduceri și facilități fiscale

Analiza facilităților fiscale și a deducerilor acordate în contextul impozitării muncii, este esențială întrucât acestea influențează direct povara fiscală asupra angajaților și angajatorilor. Aceste măsuri au un impact direct asupra costului forței de muncă, asupra veniturilor nete ale angajaților și competitivității economiei românești în ansamblu. În România, sistemul actual de impozitare a veniturilor salariale include o serie de facilități fiscale și deduceri personale menite să sprijine anumite categorii de contribuabili și să reducă povara fiscală asupra populației cu venituri mici.

4.5.1. Deduceri fiscale

Pentru veniturile salariale, Codul fiscal (Legea nr. 227/2015) prevede o deducere personală, ce reprezintă o sumă scăzută din venitul impozabil, acordată salariaților care obțin venituri brute lunare sub un anumit prag și care se calculează ca procent din salariul minim, respectiv 20%, 25%, 30%, 35% și 45%. Valoarea deducerii este influențată și de numărul persoanelor aflate în întreținere (copii minori, soț/soție fără venit, alte rude).

Astfel de deduceri duc, de principiu, la creșterea venitului net disponibil pentru angajații cu salarii mici și medii, reducerea inegalităților în rândul populației active, stimularea consumului și a economiei în ansamblu. De asemenea, aceste tipuri de deduceri/facilități fiscale funcționează în sensul reducerii poverii fiscale efective, în special pentru cei aflați în tranșe de venituri mici.



Raportul Băncii Mondiale privind analiza sistemului fiscal Românesc recomandă creșterea deducerilor personale pentru lucrătorii cu venituri mici.¹⁰⁵

De asemenea, pentru veniturile din salarii, Codul Fiscal¹⁰⁶ prevede o serie de deduceri și pentru anumite tipuri de cheltuieli generate de salariat.

Impozitul lunar se determină la locul unde se află funcția de bază, prin aplicarea cotei de 10% asupra bazei de calcul din care se scade deducerea personală pentru luna respectivă, dar și alte tipuri de cheltuieli, precum:

- Contribuțiile la pensii facultative efectuate de angajați: deductibilitate de până la echivalentul în lei a 400 de euro/an. Aceste măsuri stimulează economisirea voluntară pentru pensie contribuind astfel la reducerea presiunii asupra sistemului public de pensii.
- Contribuțiile la prime de asigurări private de sănătate ale angajaților: până la echivalentul în lei a 400 de euro/an pentru contribuția suportată de angajat.
- Contravaloarea abonamentelor care includ facilități sportive, în vederea practicării sportului și educației fizice cu scop de întreținere, profilactic sau terapeutic, suportate de angajați în limita a echivalentului în lei a 100 euro anual, în anumite condiții.

4.5.2. Alte facilități fiscale pentru veniturile salariale și asimilate salariilor

O serie de venituri asimilate salariilor beneficiază de un tratament fiscal preferențial, neimpozitare sau impozitare parțială în anumite limite sau plafoane¹⁰⁷, precum:

- ajutoarele de înmormântare, ajutoarele pentru bolile grave și incurabile, ajutoarele pentru dispozitive medicale, ajutoarele pentru naștere/adoptie, ajutoarele pentru pierderi produse în gospodăriile proprii ca urmare a calamităților naturale, veniturile reprezentând cadouri în bani și/sau în natură, inclusiv tichete cadou, oferite salariaților, precum și cele oferite pentru copiii minori ai acestora, contravaloarea transportului la și de la locul de muncă al salariatului, acordate de angajator pentru salariații proprii sau alte persoane, astfel cum este prevăzut în contractul de muncă sau în regulamentul intern.

În cazul cadourilor în bani și/sau în natură, inclusiv tichetele cadou, oferite de angajatori, veniturile sunt neimpozabile, în măsura în care valoarea acestora pentru fiecare persoană în parte, cu fiecare ocazie din cele de mai jos, nu depășește 300 lei:

- (i) cadouri oferite angajaților, precum și cele oferite pentru copiii minori ai acestora, cu ocazia Paștelui, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase;
 - (ii) cadouri oferite angajatelor cu ocazia zilei de 8 martie;
 - (iii) cadouri oferite angajaților în beneficiul copiilor minori ai acestora cu ocazia zilei de 1 iunie;
- drepturile de hrană acordate de angajatori angajaților, în conformitate cu legislația în vigoare;

¹⁰⁵ Banca Mondială. *Raport privind analiza sistemului fiscal românesc*. 2023.

¹⁰⁶ România, *Legea nr. 227/2015 privind Codul Fiscal*, art. 78.

¹⁰⁷ România, *Legea nr. 227/2015 privind Codul Fiscal*, Art. 76, alin. 4.



- hrană acordată de angajatori angajaților, în cazul în care potrivit legislației în materie este interzisă introducerea alimentelor în incinta unității;
- cazarea și contravaloarea chiriei pentru locuințele puse la dispoziția persoanelor cu rol de reprezentare a intereselor publice, a angajaților consulari și diplomatici care lucrează în afara țării;
- contravaloarea echipamentelor tehnice, a echipamentului individual de protecție și de lucru, a alimentației de protecție, a medicamentelor și materialelor igienico-sanitare, a altor drepturi privind sănătatea și securitatea în muncă, precum și a uniformelor obligatorii și a drepturilor de echipament;
- contravaloarea cheltuielilor de deplasare pentru transportul între localitatea în care angajații își au reședința și localitatea unde se află locul de muncă al acestora, pentru situațiile în care nu se asigură locuință sau nu se suportă contravaloarea chiriei;
- indemnizația de delegare, indemnizația de detașare, inclusiv indemnizația specifică detașării transnaționale, prestațiile suplimentare primite de lucrătorii mobili în anumite limite precum și cele primite pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare;
- indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, primite de salariații care au stabilit raporturi de muncă cu angajatori nerezidenți, pe perioada delegării/detașării, după caz, în România, în interesul serviciului, în anumite limite.
- indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură primite de persoanele fizice care desfășoară o activitate în baza unui statut special prevăzut de lege pe perioada deplasării, respectiv delegării sau detașării, în altă localitate, în țară și în străinătate, în limitele prevăzute de actele normative speciale aplicabile acestora, precum și cele primite pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare;
- sumele primite, potrivit dispozițiilor legale, pentru acoperirea cheltuielilor de mutare în interesul serviciului;
- cheltuielile efectuate de angajatori/plătitori pentru pregătirea profesională și perfecționarea angajaților, administratorilor stabiliți potrivit actului constitutiv, contractului de administrare/mandat și directorilor care își desfășoară activitatea în baza contractului de mandat potrivit legii, astfel cum este prevăzut în raporturile juridice respective, pregătire legată de activitatea desfășurată de persoanele respective pentru angajator/plătitor;
- costul abonamentelor telefonice și al convorbirilor telefonice, inclusiv cartelele telefonice, efectuate în vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu;
- avantajele sub forma dreptului la stock options plan, la momentul acordării și la momentul exercitării acestora;
- contravaloarea cheltuielilor suportate de angajator/plătitor cu acoperirea costurilor cu testarea epidemiologică și/sau vaccinarea pentru persoanele fizice care realizează venituri din salarii și asimilate salariilor, în scopul împiedicării răspândirii bolilor care pun în pericol sănătatea acestora și cea publică.

Cu un nivel adițional de granularitate, Codul fiscal prevede și alte tipuri de venituri ce nu sunt impozabile în măsura în limita plafonului lunar de cel mult 33% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, precum:

- prestațiile suplimentare primite de salariați în baza clauzei de mobilitate;



- contravaloarea hranei acordate de către angajator pentru angajații proprii, persoane fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor, astfel cum este prevăzut în contractul de muncă sau în regulamentul intern, în limita valorii maxime, potrivit legii, a unui tichet de masă/persoană/zi
- cazarea și contravaloarea chiriei pentru spațiile de cazare/de locuit puse de către angajatori la dispoziția angajaților proprii, persoane fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor, astfel cum este prevăzut în contractul de muncă sau în regulamentul intern, în limita unui plafon neimpozabil de 20% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată/lună/persoană, în anumite condiții.
- contravaloarea serviciilor turistice și/sau de tratament, inclusiv transportul, pe perioada concediului, pentru angajații proprii și membrii de familie ai acestora, acordate de angajator, astfel cum este prevăzut în contractul individual de muncă, regulamentul intern, sau primite în baza unor legi speciale și/sau finanțate din buget, în limita unui plafon anual, pentru fiecare angajat, reprezentând nivelul unui câștig salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul în care au fost acordate. Prevederile nu sunt aplicabile angajaților care beneficiază de vouchere de vacanță.
- contribuțiile la un fond de pensii facultative și cele reprezentând contribuții la scheme de pensii facultative, suportate de angajator pentru angajații proprii, în limita a 400 euro anual pentru fiecare persoană;
- primele de asigurare voluntară de sănătate, precum și serviciile medicale furnizate sub formă de abonament, suportate de angajator pentru angajații proprii, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească echivalentul în lei al sumei de 400 euro, pentru fiecare persoană;
- contravaloarea abonamentelor care includ facilități sportive, în vederea practicării sportului și educației fizice cu scop de întreținere, profilactic sau terapeutic, suportate de angajator pentru angajații proprii, în limita echivalentului în lei a 100 euro anual pentru fiecare persoană, în anumite condiții;
- sumele suportate de către angajator pentru plasarea copiilor angajaților proprii în unități de educație timpurie, potrivit legii, în limita stabilită de acesta, dar nu mai mult de 1.500 lei/lună pentru fiecare copil;
- diferența favorabilă dintre dobânda preferențială stabilită prin negociere și dobânda practică pe piață, pentru credite și depozite.

După cum se poate observa, beneficiile intenționate în anul 2005 prin introducerea cotei unice de 16% și lărgirea bazei de impunere s-au erodat în timp prin amendarea cotelor de impunere astfel încât nu mai există o cotă unică ci multiple cote unice pentru diferitele categorii de venituri cu reguli speciale, toate acestea distorsionând negativ baza de impunere (inclusiv în cazul veniturilor salariale).

4.5.3. Alte măsuri de sprijin – facilități

Pe lângă facilitățile fiscale reglementate prin Codul fiscal, sistemul instituțional din România oferă o serie de măsuri de sprijin pentru ocuparea formală a forței de muncă. Acestea sunt gestionate în principal de către ANOFM, în colaborare cu ITM, și vizează creșterea gradului de ocupare, reducerea muncii nedeclarate și facilitarea accesului la piața muncii pentru persoanele vulnerabile, spre exemplu:



- Subvenții pentru angajatori care încadrează persoane defavorizate: conform Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj, angajatorii care încadrează următoarele categorii de persoane pot beneficia de subvenții:
 - o Șomeri de lungă durată;
 - o Tineri care nu se află în niciun fel de ocupație economică sau educațională;
 - o Persoane cu dizabilități;
 - o Persoane peste 45 de ani;
 - o Absolvenți ai instituțiilor de învățământ.
- Facilități pentru ucenicie și stagii de practică

Statul susține momentan formarea profesională prin:

- Contracte de ucenicie: Angajatorii care încadrează persoane prin ucenicie pot primi 2.250 lei/lună timp de până la 36 luni¹⁰⁸.
- Contracte de stagiu: Pentru absolvenți de studii superioare, angajatorii pot primi 2.250 lei/lună timp de 6 luni¹⁰⁹.

Aceste măsuri reprezintă completări importante ale cadrului fiscal, având rolul de a sprijini formalizarea muncii, integrarea pe piața muncii a categoriilor vulnerabile și reducerea muncii nedeclarate, cu efecte pozitive inclusiv asupra colectării fiscale și sustenabilității sistemelor publice.

Sistemul actual de facilități fiscale și deduceri din România are un impact semnificativ asupra impozitării muncii, influențând atât comportamentul angajatorilor, cât și cel al angajaților. În timp ce aceste măsuri au rolul de a stimula ocuparea forței de muncă și dezvoltarea economică, ele prezintă și potențiale efecte secundare care trebuie luate în considerare:

- Scutirile de impozit pentru anumite categorii profesionale pot duce la o creștere a atractivității acestor domenii, dar pot crea și distorsiuni pe piața muncii.
- Diferențele de tratament fiscal între diverse categorii de angajați și sectoare economice pot duce la percepții de inechitate și la o posibilă realocare ineficientă a resurselor umane.
- Multitudinea de facilități și deduceri poate face sistemul fiscal dificil de navigat pentru angajatori și angajați, crescând costurile de conformare.
- Facilitățile fiscale generoase pot duce la o reducere a veniturilor la bugetul de stat, ceea ce ar putea afecta capacitatea guvernului de a finanța programe sociale și de investiții publice.

În contextul acestor observații, este esențial ca politicile fiscale legate de impozitarea muncii să fie evaluate și ajustate periodic, pentru a asigura un echilibru între stimularea economiei, echitatea fiscală și sustenabilitatea finanțelor publice. Totodată, este necesară o analiză atentă a impactului pe termen lung al acestor măsuri asupra pieței muncii și a competitivității economiei românești în context regional și global

¹⁰⁸ Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM). *Ucenicia la locul de muncă*. 2025. <https://www.anofm.ro/ucenicia-la-locul-de-munca/>

¹⁰⁹ Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM). *Subvenții pentru efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior*. 2025. <https://www.anofm.ro/subvenții-pentru-efectuarea-stagiului-pentru-absolvenții-de-învățământ-superior/>



4.5.4. Stimulente acordate angajatorilor

Stimulentele financiare acordate angajatorilor sunt reglementate de Legea nr. 76/2002 *privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă*, completată prin H.G. nr. 174/2002 și H.G. nr. 377/2002. Aceste măsuri fac parte din politicile publice active de ocupare și urmăresc creșterea șanselor de integrare pe piața muncii a persoanelor vulnerabile, oferind în același timp angajatorilor un sprijin financiar pentru acoperirea costurilor salariale și pentru facilitarea formării profesionale.

În continuare, vor fi prezentate principalele stimulente financiare prevăzute de legislația în vigoare, cu evidențierea categoriilor vizate, a mecanismelor de sprijin și a condițiilor de accesare.

1. Subvenționarea locurilor de muncă pentru absolvenții de învățământ

Sumă: 2.250 lei/lună timp de 12 luni; pentru absolvenții cu handicap, 18 luni.

Condiții: angajare pe perioadă nedeterminată; convenție cu AJOFM în termen de 12 luni de la absolvire; menținerea raportului de muncă cel puțin 18 luni.

Alte considerații: nu se acordă angajatorilor cu obligația legală de a angaja absolvenți, celor care au avut raporturi de muncă cu persoanele vizate în ultimii doi ani sau celor aflați în insolvență/faliment; nu sunt eligibili absolvenții de învățământ superior care nu au promovat licența.

2. Subvenționarea locurilor de muncă pentru tinerii NEET

Sumă: 2.250 lei/lună timp de 12 luni.

Condiții: angajare pe perioadă nedeterminată; convenție cu AJOFM în termen de 12 luni; menținerea raportului de muncă minimum 18 luni.

Alte considerații: în caz de încetare prematură, angajatorul nu mai poate beneficia de altă subvenție timp de 2 ani.

3. Subvenționarea angajării tinerilor în risc de marginalizare socială

Sumă: subvenție egală cu salariul de bază al tânărului, dar nu mai mult de 4 × ISR.

Condiții: tineri între 16 și 26 de ani în situații de vulnerabilitate; contract de solidaritate între 1 și 3 ani, fără a depăși vârsta de 26 de ani; convenție cu AJOFM.

Alte considerații: se asigură acompaniament social personalizat; documentația justificativă se depune lunar.

4. Subvenționarea angajării șomerilor de lungă durată

Sumă: 2.250 lei/lună timp de 12 luni.

Condiții: angajare pe perioadă nedeterminată; menținerea raportului de muncă minimum 18 luni.

Alte considerații: șomeri înregistrați de peste 12 luni (dacă au peste 25 de ani) sau de peste 6 luni (dacă au între 16 și 25 de ani); neeligibilitate pentru alte subvenții 2 ani dacă raportul încetează prematur.

5. Subvenționarea locurilor de muncă pentru persoane cu handicap

Sumă: 2.250 lei/lună timp de 12 luni.

Condiții: angajare pe perioadă nedeterminată; convenție cu AJOFM în 12 luni; menținerea raportului minimum 18 luni.



Alte considerații: subvenția se acordă și dacă persoana își pierde ulterior statutul de handicap.

6. Subvenționarea angajării șomerilor unici susținători ai familiilor monoparentale

Sumă: 2.250 lei/lună timp de 12 luni.

Condiții: angajare pe perioadă nedeterminată; convenție cu AJOFM în termen de 12 luni; menținerea raportului minimum 18 luni.

Alte considerații: subvenția nu se acordă angajatorilor aflați în insolvență/faliment sau celor cu raporturi de muncă recente cu persoanele vizate.

7. Subvenționarea angajării șomerilor de peste 45 de ani

Sumă: 2.250 lei/lună timp de 12 luni.

Condiții: angajare pe perioadă nedeterminată; menținerea raportului minimum 18 luni.

Alte considerații: nu se acordă angajatorilor aflați în insolvență, faliment sau care au avut raporturi de muncă recente cu persoanele vizate; interdicție de acces la o nouă subvenție timp de 2 ani în caz de încetare prematură.

8. Subvenționarea angajării șomerilor aflați la 5 ani de pensionare

Sumă: 2.250 lei/lună până la momentul pensionării.

Condiții: angajare pe perioadă nedeterminată; convenție cu AJOFM în termen de 12 luni.

Alte considerații: destinat șomerilor care în termen de 5 ani de la angajare îndeplinesc condițiile pentru pensie anticipată parțială sau pentru limită de vârstă; nu sunt eligibili angajatorii aflați în insolvență, faliment sau cu raporturi recente cu persoane similare.

9. Subvenții pentru organizarea programelor de ucenicie

Sumă: 2.250 lei/lună pentru fiecare ucenic.

Condiții: contract de ucenicie conform OG nr. 129/2000 sau Legii nr. 448/2006; menținerea raportului de muncă pe perioada uceniei.

Alte considerații: dacă raportul de muncă încetează înainte de termen, sumele trebuie restituite cu dobândă.

10. Subvenții pentru efectuarea stagiului absolvenților de învățământ superior

Sumă: 2.250 lei/lună pe durata stagiului.

Condiții: contract de stagiu anexat contractului de muncă; convenție cu AJOFM în termen de 30 de zile de la semnarea contractului.

Alte considerații: plata se face proporțional cu timpul efectiv lucrat.

11. Subvenții pentru angajarea elevilor și studenților în vacanțe

Sumă: stimulent egal cu 50% din valoarea ISR.

Condiții: contract individual de muncă pe perioadă determinată sau contract de muncă temporară; maximum 60 de zile lucrătoare pe an.

Alte considerații: convenție cu AJOFM în 30 de zile și depunere lunară a documentației justificative.



12. Ajutor financiar conform art. 84¹ din Legea nr. 76/2002

Sumă: echivalentul contribuțiilor sociale datorate pentru absolvenții angajați, pe maximum 2 ani.

Condiții: menținerea raporturilor de muncă pentru perioada minimă prevăzută de lege; cerere și documente justificative.

Alte considerații: sprijinul se acordă doar angajatorilor fără datorii la bugetul de stat.

În completarea stimulentei financiare destinate angajatorilor, legislația muncii din România prevede și o serie de indemnizații de șomaj acordate direct persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Aceste forme de sprijin, reglementate prin Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, îndeplinesc o dublă funcție: pe de o parte, oferă un ajutor financiar temporar persoanelor fără ocupație, iar pe de altă parte, stimulează înregistrarea acestora în evidențele agențiilor teritoriale și participarea activă la măsurile de reintegrare profesională.

1. Indemnizația de șomaj pentru absolvenții instituțiilor de învățământ

Sumă: 50% din valoarea Indicelui Social de Referință (ISR) pe lună, acordată timp de 6 luni

Condiții: înregistrarea la agenția teritorială pentru ocuparea forței de muncă în termen de 60 de zile de la absolvire; vârsta de minimum 16 ani; să nu urmeze o formă de învățământ la data solicitării; să nu fi îndeplinit condițiile de pensionare; să nu fi avut loc de muncă la data absolvirii și să nu refuze oferta de muncă sau de formare profesională oferită de ANOFM

Alte considerații: nu sunt eligibili absolvenții facultăților de medicină, medicină dentară și farmacie care au promovat examenul de rezidențiat pe locuri sau posturi. Cererea de indemnizație trebuie completată cu documentele justificative prevăzute de lege

2. Indemnizație de șomaj pentru persoanele cu experiență în muncă

Sumă: valoarea este legată de Indicatorul Social de Referință (ISR) (de exemplu, ISR=660 lei), dar cuantumul exact al indemnizației reiese din calculul pe bază de stagiul contributiv și venituri realizate

Condiții: stagiul de cotizare de cel puțin 12 luni în ultimele 24 luni înainte de data cererii; veniturile din activități autorizate să fie mai mici decât ISR; să nu îndeplinească condițiile de pensionare; înregistrarea la AJOFM în raza domiciliului. De asemenea, nu trebuie să fi avut loc de muncă anterior celor care s-au reintegrat după pensionare pentru invaliditate, celor al căror contract s-a încheiat din motive independente de voința lor sau celor reprogramați prin hotărâri judecătorești care nu pot fi reîncadrați

Alte considerații: documentația necesară include cererea de indemnizație, actul de identitate, actele de studii, carnetul de muncă sau alte dovezi de vechime în muncă, adeverințele specifice stabilite prin norme metodologice și declarații pe proprie răspundere. (Pentru detaliile specifice se aplică prevederile din Legea nr. 76/2002 și normele metodologice H.G. nr. 174/2002)

3. Venitul lunar de completare

Sumă: diferența dintre câștigul salarial individual mediu net pe ultimele 3 luni înainte de concediere și indemnizația de șomaj, dar nu mai mare decât câștigul salarial mediu net pe economie din ianuarie al anului concedierii

Condiții: destinat persoanelor concediate în urma unor disponibilizări colective din sectorul apărării și din companii de stat; aplicabil pe perioade variabile în funcție de vechimea în muncă (12, 20, 22 sau 24 luni)



Alte considerații: plata veniturilor de completare se continuă și după încetarea indemnizației de șomaj, în funcție de vechimea avută la data concedierii

4.5.5. Stimulente pentru ocupare acordate persoanelor înregistrate în evidențele ANOFM

Un rol complementar îl au măsurile financiare destinate direct persoanelor aflate în evidențele agențiilor pentru ocuparea forței de muncă. Acestea sunt reglementate de **Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă**, cu modificările și completările ulterioare, și de **Hotărârea Guvernului nr. 174/2002** privind normele metodologice de aplicare.

Stimulentele individuale au menirea de a încuraja persoanele aflate în șomaj să accepte mai rapid o ofertă de muncă, să-și asume un angajament profesional de durată sau să depășească barierele financiare asociate mobilității geografice. Prin prime acordate la angajare, completări salariale sau sprijin pentru relocare, aceste măsuri completează ansamblul politicilor active de ocupare, oferind motivații suplimentare pentru reintegrarea profesională.

1. Completarea veniturilor salariale

Sumă: 30% din cuantumul indemnizației de șomaj, neimpozabil, plătit lunar

Condiții: angajare cu normă întreagă în perioada de acordare a indemnizației de șomaj

Alte considerații: se acordă din momentul angajării până la finalul perioadei pentru care persoana era eligibilă să primească șomaj

2. Prima de inserție (absolvenți)

Sumă: 3 × valoarea ISR, plătită în două tranșe (la angajare și după 12 luni)

Condiții: absolvenți înregistrați la ANOFM în termen de 60 de zile de la absolvire; angajare cu normă întreagă pentru cel puțin 12 luni

Alte considerații: include și absolvenții școlilor speciale

3. Prima de activare

Sumă: 1.000 lei, neimpozabilă, acordată în două tranșe (la angajare și după 3 luni)

Condiții: șomeri înregistrați de cel puțin 30 de zile, fără indemnizație de șomaj; angajare cu normă întreagă pe o durată mai mare de 3 luni

Alte considerații: nu se acordă dacă a existat raport de muncă cu același angajator în ultimele 12 luni sau dacă persoana a beneficiat de aceeași primă în ultimele 12 luni

4. Prima de instalare (mobilitate)

Sumă: 12.500 lei pentru persoana singură și 15.500 lei pentru persoana cu familie, plătită în două tranșe; cuantum redus la 3.500 lei pentru persoana singură și 6.500 lei pentru persoana cu familie dacă locuința este asigurată de angajator sau autorități

Condiții: angajare cu normă întreagă pentru cel puțin 12 luni; schimbarea reședinței într-o localitate aflată la peste 50 km de domiciliu; lipsa raporturilor de muncă recente cu angajatorul

Alte considerații: se acordă doar cu dovada schimbării efective a domiciliului.

5. Prima de încadrare

Sumă: 0,5 lei/km, dar nu mai mult de 55 lei/zi, pe durata a 12 luni



Condiții: șomeri angajați cu normă întreagă într-o localitate aflată la peste 15 km de domiciliu, inclusă în Planul Național de Mobilitate; contract pe cel puțin 12 luni

Alte considerații: plata este proporțională cu zilele lucrate; necesită depunerea documentelor justificative la AJOFM

6. Prima de relocare

Sumă: până la 900 lei/lună, reprezentând 75% din cheltuielile de locuire, pentru maximum 36 de luni

Condiții: șomeri angajați într-o localitate la peste 50 km de domiciliu, care își schimbă reședința; venit net lunar al familiei sub 5.000 lei

Alte considerații: nu se acordă dacă locuința este asigurată de angajator sau de autorități

Deși cadrul legislativ prevede multiple stimulente pentru angajatori și persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, măsuri luate în acord cu bune practici europene, nu am identificat o statistică clară cu privire la eficiența acestor măsuri la nivel macroeconomic. Evaluările disponibile se concentrează strict pe rezultatele obținute raportat la cele propuse în Programul anual de ocupare a forței de muncă al ANOFM pentru fiecare an în parte. Așadar, rezultatele se concentrează strict pe numărul de contracte de muncă subvenționate sau pe durata menținerii în câmpul muncii însă nu există date consolidate care să arate impactul real asupra ocupării pe termen lung, asupra reducerii șomajului structural sau asupra sustenabilității financiare a politicilor publice active.

Astfel, potrivit Raportului de activitate ANOFM 2024:

- 47.674 de persoane au fost încadrate prin convenții de subvenționare (în principal peste 45 ani și părinți monoparentali);
- 2.598 absolvenți au fost angajați prin subvenții, iar 482 au beneficiat de prima de inserție;
- 1.415 persoane au beneficiat de măsuri de mobilitate;
- 168 persoane cu handicap au fost angajate prin subvenții;
- execuția bugetară a programelor de ocupare a fost de 93,17% la nivel agregat, dar cu variații mari între linii de program (ex. formare profesională – 81%, tineri în risc de marginalizare – 68%).

De asemenea, trebuie precizat că în practică, gradul de informare al angajatorilor și al persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă rămâne scăzut, iar accesarea programelor presupune parcurgerea unui proces birocratic complex, care descurajează potențialii beneficiari. Procedurile administrative greoaie dar mai ales necesitatea depunerii unui volum mare de documente justificative reduc considerabil atractivitatea acestor stimulente. Mai degrabă recent, procesul a început să fie digitalizat prin utilizarea platformei PULS ANOFM, modulul de subvenționare permițând angajatorilor să acceseze digital sprijinul financiar pentru recrutarea și integrarea angajaților.

Prin urmare, o evaluare riguroasă a acestor instrumente, dublată de date statistice privind eficiența lor, de o integrare în strategia fiscal-bugetară și de o simplificare a procedurilor administrative pentru accesarea lor, ar putea oferi o imagine mai realistă asupra efectelor reale pe care aceste politici le au în stimularea ocupării și în reducerea vulnerabilităților de pe piața muncii.



4.6. Evoluția aportului muncii și capitalului în dezvoltarea economică

Structura PIB-ului și sursele de creștere economică reflectă echilibrul dintre factorii de producție fundamentali: munca și capitalul. În literatura economică, se consideră că o dezvoltare sustenabilă presupune o contribuție relativ echilibrată a muncii și capitalului, cu o pondere a remunerației muncii în jur de 55% - 60% din PIB iar a capitalului în jur de 40-45%¹¹⁰. Astfel, analiza distribuției valorii adăugate brute între muncă și capital reprezintă un element central în evaluarea structurii economice și a sustenabilității creșterii economice.

Media UE-27 arată ca ponderea remunerației muncii a oscilat între 55-57% în ultimii ani, în timp ce ponderea capitalului a oscilat între 43-35% din PIB. Această stabilitate relativă la nivel european ascunde însă diferențe notabile între statele membre: în Europa Occidentală, ponderea muncii depășește 58-60%, în timp ce în statele din Europa Centrală și de Est, inclusiv România, aceasta rămâne semnificativ mai scăzută¹¹¹.

În general aceste ponderi sunt influențate de mai multe fenomene, precum:

- Emigrația masivă a forței de muncă, inclusiv cea înalt calificată, ceea ce a diminuat aportul factorului muncă la potențialul de creștere¹¹².
- Îmbătrânirea demografică și participarea redusă pe piața muncii (în special în rândul femeilor, tinerilor și persoanelor cu educație scăzută), care au accentuat declinul resursei de muncă. Conform OECD, România se confruntă cu o scădere accelerată a populației active, cu participare scăzută în special în rândul femeilor, tinerilor și persoanelor cu nivel scăzut de educație¹¹³.
- Prevalența economiei informale, ceea ce reduce vizibil aportul oficial al muncii la PIB.¹¹⁴

Din perspectiva capitalului, fondurile europene și resursele alocate prin PNRR au susținut investițiile publice¹¹⁵. FMI remarcă faptul că, în contextul consolidării fiscale și al stagnării ocupării, România își bazează creșterea mai ales pe accelerarea investițiilor și pe acumularea de capital¹¹⁶. În perioada 2017-2024, structura valorii adăugate brute la nivel de economie reflectă o dinamică oscilantă între aportul muncii și al capitalului în formarea PIB-ului, reflectând schimbările structurale generate de pandemie, accentul pus pe digitalizarea accelerată a administrației și serviciilor publice și politicile publice de stimulare economică.

Datele analizate provin din baza oficială a Institutului Național de Statistică (INS), indicatorul *PIB – metoda veniturilor, prețuri curente – SEC 2010*. Structura PIB prin metoda veniturilor include următoarele categorii principale:

¹¹⁰ OECD. *Revenue Statistics 2024: Health Taxes in OECD Countries*. 2024, pg. 12-20, Capitolul 1.

¹¹¹ OECD. *Revenue Statistics 2024: Health Taxes in OECD Countries*. 2024, pg. 12-20, Capitolul 1.

¹¹² World Bank. *Systematic Country Diagnostic – Background Note: Migration*. 2018, pg. 7-9.

¹¹³ OECD. *Reviews of Labour Market and Social Policies: Romania 2025*. 2025, pg. 34-36, Figura 2.2 și 2.3.

¹¹⁴ European Labour Authority (ELA). *Undeclared Work in the EU: Country Profile Romania 2023*. 2023, pg. 2.

¹¹⁵ Comisia Europeană. *Recomandare de politici – România 2025*. 2025, Capitolul 1, pag. 7-9.

¹¹⁶ International Monetary Fund (IMF). *Article IV Consultation – Romania, 2023: Executive Summary*. 2023, pg. 5.



- Remunerația salariaților – reflectă partea din valoarea adăugată alocată muncii prin salarii și contribuții sociale;
- Excedentul brut de exploatare și venit mixt - reprezintă partea aferentă capitalului și activităților independente
- Impozite pe producție și pe produse (TVA, accize, taxe vamale, alte impozite legale de producție și import) minus subvenții primite de firme de la stat (agricultură, transporturi, energie)

Tabel 15. Aportul muncii și capitalului la PIB (2017 – 2024)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Aport muncă la PIB (%)	37,3	38	38,5	39,3	37,7	37,3	37,7	40,8
Aport capital la PIB (%)	53,5	53	52,4	52,4	53,1	54,6	53,2	50
Aport impozite nete (%)	9,2	9	9,1	8,3	9,2	8,1	9,1	9,2

Sursa: [INS](#) și calcule proprii, [CON111M]

În perioada 2020–2022, se observă o ușoară scădere a contribuției muncii la formarea PIB-ului, concomitent cu o creștere a ponderii capitalului. Această evoluție poate reflecta:

- o orientare accentuată spre investiții în tehnologie, digitalizare și automatizare;
- creșterea productivității bazate pe capital, în defavoarea muncii;
- menținerea relativ constantă prin impozite nete (aproximativ 8-9%).

Începând cu anul 2023, tendința se inversează: aportul muncii crește la 37,7% , în timp ce capitalul scade ușor la 53,2%. În 2024, aportul muncii ajunge la 40,8%, iar capitalul scade la 50%. Această modificare structurală poate fi explicată printr-o serie de factori, precum:

- majorarea succesivă a salariului minim brut pe economie (anual sau chiar bianual);
- reluarea activităților economice cu intensitate ridicată a utilizării forței de muncă după perioada de restricții sanitare;
- stimulentele fiscale acordate sectoarelor generatoare de ocupare, inclusiv construcții agricultură, IT, care au beneficiat de facilități semnificative în perioada analizată.

Din punct de vedere structural, echilibrul muncă-capital este esențial pentru sustenabilitatea creșterii economice. Un aport redus al muncii poate semnală, separat sau concomitent, productivitate scăzută, migrație externă accentuată, fiscalitate excesivă asupra muncii.

Dezechilibrul dintre muncă și capital are implicații structurale majore pentru dezvoltarea economică:

- Distribuția veniturilor: un aport relativ scăzut al muncii înseamnă o distribuție regresivă a PIB, cu efecte asupra inegalității sociale și a consumului intern.¹¹⁷

¹¹⁷ World Bank. *Poverty & Equity Brief – Romania 2025*. 2025, pg. 1.



- Sustenabilitatea fiscală: veniturile din contribuții sociale și impozit pe venit sunt limitate, în timp ce povara se mută spre impozitele pe capital, cu riscuri de evaziune.¹¹⁸

Organizațiile internaționale (Comisia Europeană, FMI, OECD) converg spre recomandări de reechilibrare a raportului muncă–capital, prin:

- creșterea participării pe piața muncii și reducerea economiei informale¹¹⁹
- investiții în capitalul uman (educație, competențe digitale, sănătate)¹²⁰
- politici fiscale care să stimuleze ocuparea și să reducă povara disproporționată asupra muncii¹²¹.

4.7. Impactul impozitării muncii asupra gradului de ocupare și competitivității

Structura fiscală a unui stat influențează direct costul muncii, atractivitatea economică a țării în competiția regională și globală. În România, impozitarea muncii generează o parte substanțială a veniturilor bugetare dar și un nivel ridicat al poverii fiscale asupra muncii care descurajează ocuparea formală și afectează competitivitatea firmelor.

Conform Raportului de țară al Comisiei Europene pentru România din anul 2023, România înregistra o sarcină fiscală ridicată asupra costului forței de muncă pentru persoanele cu venituri mici, ceea ce limitează stimulentele pentru angajare și reduce venitul disponibil al gospodăriilor. Comparativ cu media UE, unde povara fiscală pentru salariile mici este mai redusă datorită aplicării deducerilor și/sau a cotelor progresive, România menține un sistem bazat pe cotă unică și contribuții fixe, ceea ce amplifică presiunea fiscală pe segmentele cu venituri reduse.

Evoluția ratei de ocupare

Evoluția și structura ratei de ocupare în România generează o serie de implicații semnificative asupra funcționării pieței muncii, cu efecte directe asupra coeziunii sociale, eficienței economice și sustenabilității fiscale. Se estimează că rata de ocupare pentru grupa de vârstă 20-64 ani va crește la 67,1% în 2025. Această creștere reflectă îmbunătățirea condițiilor economice generale, dar rămâne sub ținta UE de 78% stabilită pentru 2030.¹²²

Din perspectiva impozitării muncii, evoluția ratei de ocupare a populației în vârstă de 20–64 ani, atât la nivelul Uniunii Europene (UE-27), cât și în România, în perioada 2017–2024 oferă un indiciu valoros asupra gradului de utilizare a forței de muncă și potențialul de colectare a veniturilor din contribuții sociale și impozite pe venituri din muncă. La nivel UE-27, rata de ocupare a crescut constant: de la 70,9% în 2017 la 75,8% în 2024 cu excepția scăderii din 2020 de 71,7%, care reflectă impactul pandemiei, însă reluarea creșterii începând cu 2021 sugerează o revenire rapidă.

¹¹⁸ World Bank. *The Challenges to Long Run Fiscal Sustainability in Romania*. 2012, pg. 2.

¹¹⁹ OECD. *Reviews of Labour Market and Social Policies: Romania 2025*. 2025 Capitolul 2.2, pg. 26–27.

¹²⁰ World Bank. *SCD Update – Romania 2023*. 2023,pg. 56–65.

¹²¹ European Commission. *Annual Report on Taxation 2025: Ageing Challenges for Taxation Policy*. 2025,pg. 22–25.

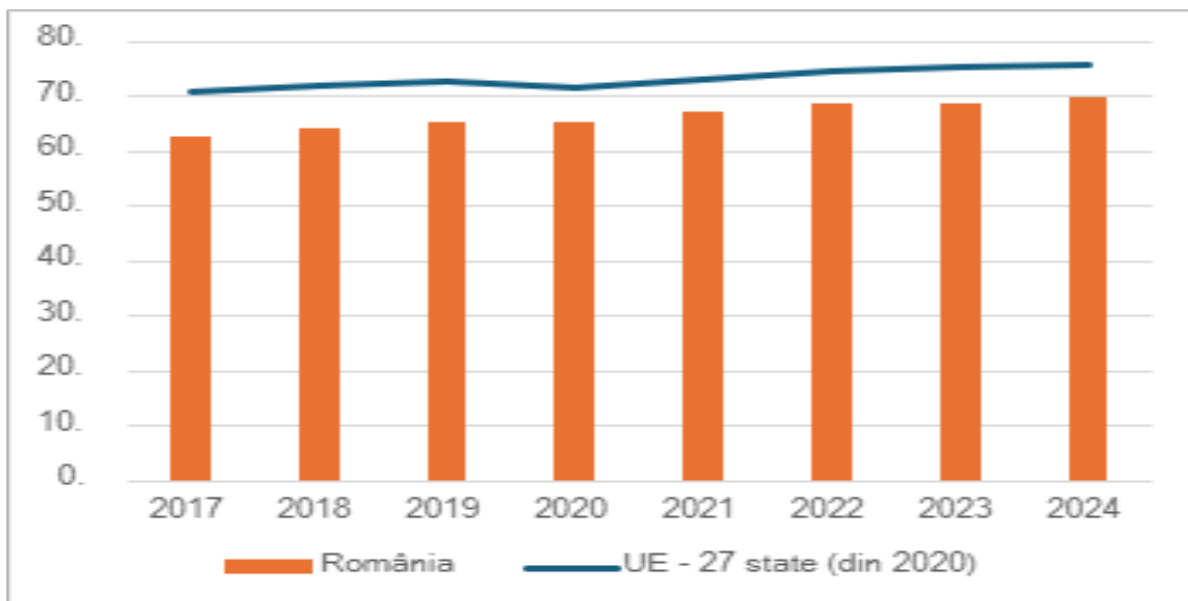
¹²² Ministerul Muncii și Solidarității Sociale. *Strategia de ocupare a forței de muncă 2021–2027*. 2021.



România pornește de la un nivel mult mai scăzut: 62,7% în 2017, cu o creștere lentă până la 69,5% în 2024.

Spre deosebire de UE-27, România nu a înregistrat o scădere în 2020, ci o ușoară creștere față de anul precedent (de la 65,1% la 65,2%). Un nivel relativ constant al ocupării în pandemie poate indica și o proporție semnificativă de muncă informală, care nu este reflectată în statisticile oficiale și nu generează venituri fiscale.

Figura 8. Evoluția ratei de ocupare anuale totale, grupa de vârstă 20 - 64 de ani (% din total populație ocupată) (2017 - 2024)



Sursa: Eurostat [*lfsi_emp_a*]

Totodată, un grad de ocupare scăzut poate indica inclusiv o povară ridicată pe muncă. Astfel, în perioada 2017-2024, rata de ocupare a crescut cu 6,8 puncte procentuale, ceea ce indică o tendință pozitivă, dar insuficientă pentru a atinge media UE.

Acest decalaj se traduce printr-un potențial nevalorificat de colectare de taxe și contribuții sociale, din cauza unei participări reduse a populației apte de muncă, respectiv o bază de impozitare limitată. O rată de ocupare mai scăzută înseamnă un număr mai mic de contribuabili activi. Astfel, România are o bază fiscală relativ restrânsă, ceea ce poate duce la presiune fiscală mai mare asupra celor ocupați, mai ales în momente de dificultate economică a țării când veniturile din alte surse sunt insuficiente pentru a susține cheltuielile publice.

În aceste condiții, din păcate de cele mai multe ori soluția pentru compensarea deficitului se îndreaptă spre prin creșterea impozitelor pe venit sau prin reducerea investițiilor și serviciilor publice, ceea ce poate genera efecte negative asupra competitivității economice și asupra nivelului de trai. De asemenea, această structură fiscală restrânsă limitează capacitatea statului de a finanța politici active de ocupare, programe sociale și investiții în capitalul uman, ceea ce perpetuează cercul vicios al unei participări scăzute a forței de muncă. În contextul unei economii cu îmbătrânire demografică și migrație externă accentuată, consolidarea bazei fiscale devine esențială pentru sustenabilitatea pe termen lung a creșterii economice.

Decalajul persistent dintre România și UE-27 subliniază necesitatea unor politici integrate care să vizeze creșterea ocupării și reducerea poverii fiscale asupra muncii.

Alte implicații asupra gradului de ocupare



Distribuția inegală a locurilor de muncă accentuează structura ocupării din anumite regiuni:

- Polarizare regională: În anul 2022, București–Ilfov a înregistrat o rată de ocupare de 81%, în timp ce regiuni precum Sub-Est 62,6%, Sub-Vest Oltenia 63,5%, sub media națională de aproximativ 70%¹²³. Această discrepanță accentuează dezechilibrele economice și fiscale, precum și mobilitatea internă a forței de muncă, ceea ce în lanț accentuează dezechilibrele fiscale;
- Economia informală este o problemă structurală majoră în România. Estimările indică că 27,1% din Valoarea Adăugată Brută provine din activități nedeclarate, cel mai ridicat nivel în Uniunea Europeană în 2019, comparativ cu media UE de 14,8%¹²⁴. Acest tip de economie informală afectează negativ colectarea fiscală, calitatea ocupării și capacitatea sistemului de asigurări sociale.

Șomajul

Potrivit INS, rata șomajului în România a fost relativ stabilă în ultimii ani, situându-se în jurul valorii de 5-6%. Această medie ascunde însă discrepanțe regionale importante și vulnerabilități în rândul tinerilor și al persoanelor cu nivel redus de educație.¹²⁵ Deși salariul minim a crescut constant, atingând 4.050 RON brut în 2025, nivelul de trai rămâne modest în raport cu media UE, determinând migrarea forței de muncă și dezechilibre în sectoare esențiale.

Nivelul ridicat al fiscalității reduce salariile nete și impune costuri suplimentare angajatorilor, ceea ce descurajează angajările formale. Analizele evidențiază o corelație negativă între contribuțiile sociale și rata ocupării, cu efecte deosebite în rândul tinerilor și al persoanelor cu calificări reduce. Astfel, pentru a încuraja angajarea formală și a îmbunătăți competitivitatea muncii, România trebuie să reducă presiunea fiscală asupra forței de muncă. Printre soluțiile recomandate se numără:

- Plafonarea contribuțiilor sociale;
- Acordarea de facilități fiscale angajatorilor care încadrează tineri sau persoane vulnerabile;
- Sprijinirea întreprinderilor mici și mijlocii prin deduceri fiscale pentru crearea de locuri de muncă.

Provocări și concluzii asupra structurii taxării muncii actuale

Structura actuală a sistemului fiscal din România se caracterizează printr-un grad ridicat de complexitate și impredictibilitate. Această situație generează dificultăți atât pentru angajatori, cât și pentru alte categorii de contribuabili, afectând conformarea voluntară și competitivitatea mediului economic.

Un prim aspect critic îl constituie complexitatea reglementărilor Codul fiscal (Legea nr. 227/2015) care a suferit modificări repetate în ultimii ani, în special în ceea ce privește determinarea bazei de calcul pentru contribuțiile sociale obligatorii (CAS și CASS), precum și pentru impozitul pe venit, ceea ce a determinat un grad ridicat de incertitudine fiscală.

De asemenea, lărgirea bazei de impozitare prin includerea unor noi elemente în sfera contribuțiilor obligatorii – cum ar fi tichetele de masă, anumite indemnizații sau venituri din activități independente a complicat suplimentar procedurile contabile și a crescut riscul de neconformare.

¹²³ Eurostat, Indicator *Employment rate 20-64 years*, by NUTS 2 regions.

¹²⁴ OECD, *Labour Market and Social Policies Review: Romania* pagina 9 (2025)

¹²⁵ Institutul Național de Statistică (INS), *Date statistice privind ocuparea și șomajul*, 2024.



Și suprapunerea reglementărilor sectoriale a condus la o fragmentare accentuată a cadrului fiscal. Facilitățile fiscale acordate sectoarelor IT, construcții, agricultură și cercetare au avut ca scop stimularea ocupării și atragerea investițiilor și au fost, în anumite contexte, apreciate și recunoscute pentru contribuția lor la dezvoltarea acestor domenii dar Comisia Europeană a semnalat în 2023 că aplicarea lor a condus la un sistem cu numeroase derogări și reguli paralele.

Această complexitate structurală are efecte directe asupra mediului de afaceri și asupra eficienței administrării fiscale. Din perspectiva contribuabililor, instabilitatea normativă determină creșterea costurilor de conformare, dificultăți în gestionarea relației cu salariații afectați de măsuri, incertitudine în planificarea financiară și un risc sporit de sancțiuni pentru erori involuntare¹²⁶. Din perspectiva autorităților fiscale, existența unui sistem fragmentat reduce predictibilitatea veniturilor bugetare, poate amplifica fenomenul economiei informale și îngreunează derularea controalelor fiscale, crescând durata și complexitatea acestora.

Având în vedere aceste provocări, literatura de specialitate și recomandările instituțiilor internaționale subliniază necesitatea unei rescrieri și simplificări a Codului fiscal, însoțită de o reformă amplă a sistemului de impozitare a muncii. Printre direcțiile esențiale se numără:

- Simplificarea normelor fiscale prin reducerea derogărilor și a regimurilor speciale care generează distorsiuni și inechități¹²⁷
- Stabilitatea legislativă prin introducerea unor principii clare de predictibilitate fiscală și limitarea modificărilor frecvente¹²⁸;
- Digitalizarea proceselor fiscale și dezvoltarea de instrumente integrate pentru declararea și calculul automatizat al obligațiilor¹²⁹;
- Corelarea politicilor fiscale cu obiectivele de ocupare prin diminuarea poverii fiscale asupra muncii și echilibrarea taxării între factorii de producție – muncă și capital.

Implementarea unei astfel de reforme ar contribui la reducerea costurilor de conformare, creșterea gradului de formalizare a economiei și consolidarea competitivității României pe termen lung.

¹²⁶ OECD. *Tax Policy Reforms 2023: OECD and Selected Partner Economies*. 2023.

¹²⁷ Comisia Europeană. *Country Report Romania 2023*. 2023.

¹²⁸ Consiliul Fiscal. (2024). Raport privind politica fiscal-bugetară.

¹²⁹ Ministerul Finanțelor Publice. (2024). Planul de modernizare fiscală 2025–2027



5. Analiză comparativă la nivel european

5.1. Metodologia de selecție

Pornind de la obiectivele studiului și nevoia de a identifica un bazin de comparabilitate cât mai relevant în prelevarea bunelor practici în materie de fiscalizare efectivă și politici fiscale în zona impozitului pe venit și în special a taxării muncii, am utilizat o serie de criterii de selecție care să asigure un echilibru între similitudine și contrast. Astfel, statele supuse analizei comparative sunt următoarele:

1. Polonia
2. Ungaria
3. Cehia
4. Bulgaria
5. Italia

Criterii geografice și instituționale

- State membre ale Uniunii Europene pentru a asigura un cadru instituțional comun și posibilitatea comparării politicilor fiscale sub incidența legislației europene (directive, regulamente, etc.)
 - Acces la date detaliate și comparabile din surse oficiale (Eurostat, OECD, autorități fiscale naționale)
- Reprezentativitate atât din Europa Centrală și de Est cât și din Europa de Vest pentru a asigura un contrast între modele fiscale emergente și mature
 - Polonia, Ungaria, Bulgaria și Cehia fac parte din Europa Centrală și de Est, având un istoric comun post-comunist dar și procese similare de tranziție spre economia de piață.
 - Italia, pe de cealaltă parte, deși este o economie occidentală, oferă un punct de contrast relevant, având pe de o parte o economie semnificativ mai mare și un sistem fiscal matur, se confruntă cu anumite provocări structurale similare României precum evaziunea fiscală sau o povară fiscală ridicată asupra muncii.

Criterii fiscale

- Diversitate în structura impozitului pe venit, respectiv utilizarea cotelor unice versus cotelor progresive
- Diversitate în compoziția sistemului de contribuții sociale, a nivelurilor acestora și a formelor de finanțare
- Parcurgerea unor reforme fiscale recente în materia impozitului pe venit
 - Italia – reforma IRPEF
 - Ungaria - scăderea impozitării muncii
 - Polonia – programul Polski Ład din 2021 introdus în perioada puternic inflaționistă



Criterii socio-economice

- Nivelul PIB/locuitor și costul vieții - permit ajustarea indicatorilor fiscali pentru analiză comparabilă a poverii reale asupra salariaților
- Nivelul ocupării și rata șomajului relevante pentru evaluarea impactului politicilor fiscale asupra pieței muncii

Considerăm că diversitatea modelelor fiscale și a contextelor socio-economice permite formularea unor recomandări cu aplicabilitate practică în amendarea politicii fiscale naționale. În același timp, în interpretarea diferențelor dintre sistemele fiscale comparate, este esențială raportarea la structura economică și capacitatea administrativă proprie României, factori care condiționează adaptabilitatea și relevanța bunelor practici identificate la nivel european.

Totodată, diversitatea modelelor fiscale și a contextelor socio-economice permite formularea unor recomandări cu aplicabilitate practică în amendarea politicii fiscale naționale.



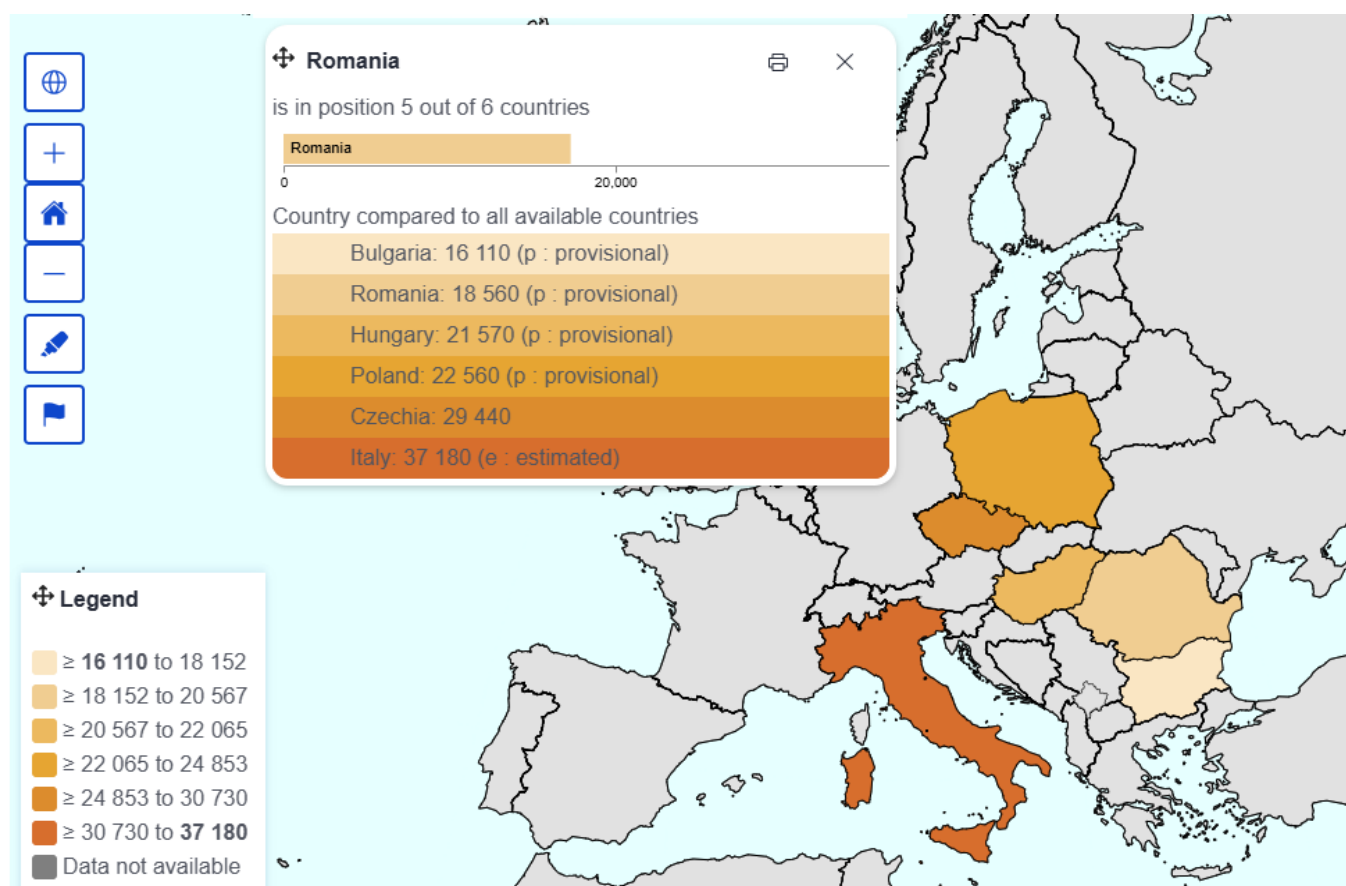
5.2. Comparație la nivel european

Datele disponibile arată o dispersie semnificativă între cele șase state din perspectiva următorilor indicatori:

1. PIB/locuitor

- 16.110 euro/locuitor în Bulgaria, 37.180 euro/locuitor în Italia, comparativ cu media UE-27 de 39.710 euro/locuitor.
- România, cu 18.560 euro/locuitor, se află în apropierea Bulgariei, în timp ce Polonia (22.560 euro) și Ungaria (21.570 euro) se plasează pe o poziție intermediară, iar Cehia (29.440 euro) se apropie mai mult de nivelul mediu european.

Figura 9. PIB/locuitor în anul 2024 (euro)



Sursa: Eurostat [nama_10_pc, 10.2908/nama_10_pc]

- ### 2. Nivelul ocupării și rata șomajului:
- indicatori care reflectă impactul politicilor fiscale asupra pieței muncii și sustenabilitatea bazei de contribuabili.



- În anul 2024, rata ocupării în Uniunea Europeană (pentru populația activă între 20 și 54 de ani a atins 75,8%, România înregistrând 69,5% și Italia 67,1%), rate de ocupare scăzute comparativ cu media UE¹³⁰.
- În același an, rata medie a șomajului în UE-27 a fost de 6,0%, însă diferențele între țări rămân notabile: Cehia (2,7%) și Polonia (3,1%) au înregistrat cele mai mici valori, în timp ce Italia (7,4%) și România (5,7%)¹³¹ se situează peste media statelor cu impozitare redusă a muncii.
- Aceste variații pot reflecta inclusiv eficiența diferită a politicilor fiscale și a mecanismelor de stimulare a pieței muncii, confirmând existența unor corelații între nivelul de impozitare și dinamica ocupării.

3. Structura sistemului fiscal: similitudini în ceea ce privește utilizarea cotelor unice (România, Bulgaria, Ungaria) versus sisteme progresive (Italia, Cehia, Polonia)

4. Relevanța pentru prelevarea de bune practici: statele selectate reprezintă un spectru larg de politici: de la modele de impozitare redusă menite să atragă investiții (Bulgaria), la sisteme cu progresivitate și deduceri extinse (Italia, Cehia), respectiv soluții hibride și reforme recente (România, Polonia, Ungaria)

Pentru a înțelege mai bine diferențele dintre sistemele fiscale și efectele impozitării muncii asupra bunăstării populației, am considerat relevant să analizăm și o serie de indicatori socio-economici complementari. Alegerea acestora are două justificări principale:

- *Comparabilitatea internațională* – datele privind riscul de sărăcie și nivelul câștigurilor medii și mediane sunt standardizate la nivelul Uniunii Europene, folosind PPS (Purchasing Power Standard), ceea ce permite evaluarea diferențelor dintre țări în termeni reali și eliminarea efectului variațiilor de preț.
- *Corelarea veniturilor cu presiunea fiscală* – evoluția acestor indicatori ajută la înțelegerea modului în care politicile fiscale și tipul de sistem de impozitare (progresiv vs. cotă unică) influențează distribuția veniturilor, puterea de cumpărare și riscul de excluziune socială.

Astfel, aceste variabile nu sunt analizate izolat, ci integrate în contextul comparației europene pentru a evidenția impactul diferențelor de politică fiscală asupra nivelului de trai. Spre exemplu, raportat la procentul de indivizi expuși riscului de sărăcie, conform Tabelului 16 România și Bulgaria se mențin peste media UE, însă România a reușit o reducere de 4,8 puncte procentuale între 2019 și 2024, indicând o îmbunătățire relativă a condițiilor de trai.

În contrast, Ungaria a înregistrat o creștere a riscului de sărăcie (+2,4 pp), în timp ce Cehia se menține constant la un nivel scăzut, sub 10%, confirmând eficiența mecanismelor sale de redistribuție.

Pe scurt, conform metodologiei Eurostat, un individ este considerat expus „riscului de sărăcie și excluziune socială” dacă venitul său disponibil este sub 60% din venitul median național disponibil (măsoară procentul populației cu venituri reduse comparativ cu nivelul general de trai din țara respectivă).

¹³⁰ Eurostat. "EU's employment rate reached almost 76 % in 2024." News article, 15 April 2025, [EU's employment rate reached almost 76% in 2024 - News articles - Eurostat](#)

¹³¹ Eurostat. "Unemployment statistics." Statistics Explained, [Unemployment statistics - Statistics Explained - Eurostat](#) https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment_statistics



Tabel 16. Procentul de persoane expuse riscului de sărăcie și excluziune socială, 2019-2024

Țara	2019	2020	2021	2022	2023	2024
UE-27	16,5	16,7	16,8	16,5	16,2	16,2
Bulgaria	22,6	23,8	22,1	22,9	20,6	21,7
Cehia	10,1	9,5	8,6	10,2	9,8	9,5
Italia	20,1	20	20,1	20,1	18,9	18,9
Ungaria	12,3	12,3	12,6	12,1	13,1	14,7
Polonia	15,4	14,8	14,8	13,7	14	13,8
România	23,8	23,4	22,5	21,2	21,1	19

Sursa: Eurostat [ilc_li02], prelucrare autori

Mai departe, câștigul mediu anual net echivalat la puterea de cumpărare (PPS Purchasing Power Standard) reprezintă indicatorul utilizat pentru a măsura nivelul general al veniturilor disponibile după impozitare și transferuri sociale, ajustat pentru a elimina diferențele de cost al vieții între țări. Acest indicator oferă o imagine asupra puteri de cumpărare medii a populației, dar este sensibil la extreme: veniturile foarte ridicate ale unei plaje limitate de persoane pot distorsiona valoarea generală.

În 2024, conform Tabelului 17, România a înregistrat un câștig mediu anual net echivalat de 14.009 PPS, semnificativ sub media UE-27 de 24.062 PPS. În regiune, Polonia (19.643 PPS) și Cehia (18.646 PPS) au valori mai apropiate de media europeană, în timp ce Bulgaria (16.677 PPS) și Ungaria (12.744 PPS) rămân mai jos.

Aceste diferențe reflectă, în parte, diferențele de productivitate și politicile fiscale. Țările cu venituri medii ridicate pot implementa mai eficient sisteme progresive de impozitare fără a afecta semnificativ consumul intern, în timp ce statele cu venituri mai reduse, precum România, pot resimți mai intens presiunea fiscală asupra veniturilor populației.

Tabel 17. Câștigul mediu anual net echivalat la PPS (2018-2024)

Țara	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
UE-27	19.205	19.760	20.338	20.518	21.182	22.614	24.062
Bulgaria	9.336	11.001	11.112	12.235	12.313	14.010	16.677
Cehia	14.737	15.541	15.825	15.654	17.118	18.051	18.646
Italia	19.061	19.452	20.106	20.015	21.180	22.565	23.879
Ungaria	9.712	10.505	10.896	11.065	11.500	12.349	12.744
Polonia	12.850	13.889	14.823	15.315	16.529	18.418	19.643
România	7.311	8.420	8.771	9.813	11.157	11.996	14.009

Sursa: Eurostat [ilc_di03], prelucrare autori

Nu în ultimul rând, câștigul median anual net echivalat la PPS reprezintă venitul central al distribuției. Spre deosebire de medie, indicatorul median nu este influențat de extreme și oferă o imagine mai fidelă asupra venitului tipic al populației.



În 2024, conform Tabelului 18, câștigul median anual net echivalat la PPS, în România a fost de 13.023 PPS iar UE-27 are un câștig median de 21.244 PPS, ceea ce indică un decalaj semnificativ pentru România. Țări precum Cehia (16.972 PPS) și Polonia (18.064 PPS) prezintă valori mediane mai ridicate, asociate unei distribuții mai echilibrate a veniturilor. Diferența dintre medie și mediană în România în 2024 este de aproximativ 7%, mai mică decât cea din UE (aproximativ 13%), ceea ce indică că în distribuția veniturilor, extrema superioară este mai mare în UE decât în România. Majoritatea populației câștigă sub media europeană, ceea ce accentuează presiunea fiscală resimțită de gospodăriile cu venituri mici și medii.

Pentru analiza impozitării muncii, medianul este deosebit de relevant, deoarece reflectă venitul efectiv disponibil pentru cea mai mare parte a populației, oferind un reper mai realist pentru stabilirea pragurilor fiscale, a deducerilor personale și a politicilor redistributive.

Tabel 18. Câștigul median anual net echivalat la PPS (2018-2024)

Țara	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
UE-27	16.938	17.478	17.926	18.014	18.703	19.955	21.244
Bulgaria	7.218	8.371	8.647	9.375	9.671	11.155	13.079
Cehia	13.264	14.035	14.151	13.815	15.354	16.208	16.972
Italia	16.715	17.099	17.764	17.304	18.472	19.691	20.804
Ungaria	8.603	9.360	9.699	9.982	10.217	10.960	11.624
Polonia	11.513	12.335	13.350	13.870	14.906	16.551	18.064
Romania	6.278	7.338	7.724	8.698	10.033	11.084	13.023

Sursa: Eurostat [ilc_di03], prelucrare autori

Comparând aceste date cu indicatorul riscului de sărăcie (19% în România, 2024), observăm că diferența între medie și mediană este un semnal al inegalității veniturilor. Țările cu median ridicat și risc scăzut de sărăcie (ex. Cehia, Polonia) au sisteme fiscale și sociale mai eficiente. În România, nivelul median redus, combinat cu un risc de sărăcie ridicat, indică o presiune fiscală mai greu de suportat pentru gospodăriile cu venituri sub pragul median.

5.2.1. Rate nominale și efective ale impozitării muncii

Analiza ratelor nominale și efective de impozitare a muncii este esențială pentru înțelegerea presiunii fiscale suportate de angajați și angajatori, precum și pentru evaluarea completivității costului muncii la nivel european. Rata nominală se referă la cele stabilite prin legislație, în timp ce rata efectivă reflectă impactul real al fiscalității, incluzând contribuțiile sociale, deducerile și facilitățile fiscale ce pot fi aplicate.

Analiza evidențiază două modele distincte:

- modelul de cotă unică – prezent în România, Bulgaria și Ungaria.
- modelul progresiv – utilizat de Polonia, Cehia și Italia

Tabelul 19 de mai jos prezintă rate nominale și efective aplicabile în statele analizate din perspectiva impozitării pe venit și a contribuțiilor sociale, precum și indicatorul "povară fiscală totală" (tax wedge) conform metodologiei Eurostat.



Cofinanțat de Uniunea Europeană



Conform Eurostat, pentru anul 2024¹³², rata de taxare efectivă a muncii (tax wedge) pentru un lucrător cu salariu scăzut (aproximativ 67% din salariul mediu) într-o familie monoparentală (persoană singură, fără copii) este:

- 38,8 % pentru Uniunea Europeană
- 39,5 % pentru zona euro

Tabel 19. Povara fiscală asupra costului forței de muncă (% din costul total, 2018–2024)

Țara	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
UE-27	40,0	39,9	39,1	39,1	38,8	38,6	38,8
Belgia	46,1	45,5	45,4	45,7	46,3	45,9	45,8
Bulgaria	34,9	34,9	34,9	34,9	34,9	34,9	34,9
Cehia	41,4	41,7	41,9	37,7	37,5	38,1	38,9
Danemarca	33,0	33,1	33,1	33,0	33,4	33,5	33,5
Germania	45,3	45,2	44,7	44,3	44,1	43,5	43,9
Estonia	32,7	33,2	33,4	33,9	34,6	33,9	35,0
Irlanda	24,3	25,5	26,1	27,1	26,8	26,7	26,3
Grecia	36,2	36,3	33,8	32,7	33,9	34,7	35,3
Spania	35,9	35,9	34,7	36,0	36,1	36,0	37,2
Franța	42,3	41,9	39,5	40,8	40,9	40,6	41,1
Croația	34,3	34,5	34,2	34,3	35,4	36,9	36,6
Italia	40,8	41,0	40,9	40,9	39,9	38,8	38,1
Cipru	17,3	18,1	21,0	22,5	22,5	22,5	23,3
Letonia	39,7	39,6	38,7	37,9	37,0	37,4	38,4
Lituania	37,2	34,8	33,5	34,3	34,2	34,4	33,9
Luxemburg	30,5	30,7	31,7	31,8	31,7	33,4	32,5
Ungaria	45,0	44,6	43,6	43,2	41,2	41,2	41,2
Malta	24,7	25,9	26,4	25,2	26,5	27,1	29,0
Țările de Jos	30,8	29,7	28,7	27,3	28,4	27,2	26,9
Austria	43,3	43,6	42,9	43,3	42,0	42,7	42,5
Polonia	35,2	35,0	34,3	34,3	31,6	32,4	33,0
Portugalia	35,5	35,9	36,0	36,5	37,1	37,3	36,1
România	37,3	37,7	38,0	38,2	38,3	38,1	38,3
Slovenia	39,8	40,3	40,2	40,4	39,7	39,7	41,7
Slovacia	39,7	39,7	39,0	39,2	39,5	39,7	40,4

¹³² Eurostat. "Wages and labour costs." Statistics Explained, [Wages and labour costs - Statistics Explained - Eurostat](#)



Finlanda	36,5	35,9	35,4	36,7	36,8	37,0	35,2
Suedia	41,0	40,5	40,5	39,8	39,5	39,8	39,2

Sursa: Eurostat [earn_nt_taxwedge]

Povara fiscală totală include impozitul pe venit și contribuțiile sociale (atât cele suportate de angajat, cât și cele suportate de angajator), raportate la costul total al muncii plătit de angajator.

Tabel 20. Rate nominale și efective de impozitare

	România	Bulgaria	Polonia	Ungaria	Cehia	Italia
Rata impozit pe venit	10%	10%	12%-32% ¹	15%	15%-23% ²	23%-43% ³
Rata contribuții angajat	35%	13,78% ⁴	13,71%	18,50%	11,60%	10% ⁵
Rata efectivă angajat	41,50%	22,40%	24%-41,3%	33,50%	26,6%-34,6%	20,7%-38,7%
Rata contribuții angajator	2,25%	18,92%-19,62%	21,00%	33,00%	33,80%	30%-32%
Povara fiscală totală Eurostat	38,30%	34,90%	33%	41,20%	38,90%	38,10%

Notă:

1. Cota de 12% se aplică dacă baza de impozitare nu depășește 120.000 PLN. Cota de 32% se aplică dacă baza de impozitare depășește această sumă

2. Venitul brut anual de până la 1.676.052 CZK (pragul este calculat ca 36x salariul mediu lunar) este supus unei cote de 15%. Orice venit care depășește această sumă este supus unei cote de impozitare de 23%

3. Venitul brut anual de până la 28.000 EUR este supus unui impozit pe venit de 23%, între 28.000 EUR și 50.000 EUR cota de impozitare este de 35%, iar orice sumă care depășește 50.000 EUR este supusă unei cote de 43%

4. Intervalul este determinat de cota contribuțiilor plătibile către „Fondul pentru Accidente de Muncă și Boli Profesionale”, care este datorată doar de către angajator și poate varia între 0,4% și 1,1%, în funcție de activitatea economică desfășurată. Cota pentru sectorul administrație și servicii este de 0,5%

5. Rata efectivă este de 40%, din care doar 10% reprezintă contribuția angajatului

Surse: [IBFD Key Country Features](#), Eurostat, prelucrare autori

Se remarcă faptul că România, deși având o cotă unică mică comparativ cu celelalte state, prezintă cea mai mare cotă efectivă de impozitare asupra angajatului datorită valorii contribuțiilor sociale datorate (ca urmare a transferului acestora în totalitate către salariat în anul 2018). Conform Eurostat, povara fiscală totală (tax wedge) este 38,3% mai redusă decât rata efectivă calculată pentru angajat, deoarece raportarea se face la costul total al muncii și include deduceri ce pot fi general aplicabile.

Bulgaria¹³³ și Ungaria¹³⁴ mențin cota unică, Bulgaria având chiar aceeași cotă ca România, dar se diferențiază prin cota redusă a contribuțiilor sociale.

¹³³ Pandelieva, S., și Nakasheva, L. *Bulgaria – Individual Taxation*. IBFD Country Tax Guides. 2025.

¹³⁴ Czoboly, G. *Hungary – Individual Taxation*. IBFD Country Tax Guides. 2025.



Povară fiscală totală a Bulgariei conform Eurostat de 34,9%, una dintre cele mai scăzute din Uniunea Europeană. Acest model asigură Bulgariei un avantaj competitiv semnificativ în ceea ce privește costul muncii și atractivitatea investițională.

Conform legislației aferente Bulgariei și Ungariei (IBFD, 2025), angajatorii sunt de asemenea supuși plății contribuțiilor sociale, la cote mai mari decât cele ale angajaților. Polonia¹³⁵, Cehia¹³⁶ și Italia¹³⁷ dispun de sisteme progresive de taxare, Italia având cel mai complex sistem (3 trepte).

Chiar dacă Ungaria menține un regim de impozitare bază pe cotă unică, combină această politică cu contribuții sociale ridicate, motiv pentru care generează un cost fiscal total al muncii de până la 66,5% însă povara fiscală calculată conform metodologiei Eurostat este de 41,2% (fiind cea mai mare dintre țările analizate, cu presiune fiscală ridicată asupra muncii).

Polonia aplică un sistem progresiv de impozitare și contribuții sociale moderate distribuite între angajat și angajator. Rata efectivă asupra angajatului variază între 24% și 41,3%, ceea ce o apropie de România pentru veniturile mari, însă povara fiscală totală conform Eurostat este de 33%, sub media Uniunii Europene, datorită deducerilor și mecanismelor de protecție fiscală.

Cehia utilizează un sistem progresiv cu cote între 15% și 23%, cu contribuții sociale reduse pentru angajat (11,6%), dar foarte ridicate pentru angajator (33,8%). În consecință, costul fiscal total variază între 60,4% și 68,4%, ceea ce poziționează Cehia printre statele cu cele mai mari poveri fiscale pentru angajatori. Povara fiscală totală conform Eurostat este 38,9%, apropiată de media europeană.

Italia aplică cel mai complex sistem din eșantion, cu impozitare progresivă între 23% și 43% și contribuții sociale distribuite: 10% pentru angajat și 30–32% pentru angajator. Acest sistem generează un cost total al muncii între 50,7% și 70,7%, iar povara fiscală Eurostat este de 38,1%, similară cu cea din România, însă cu o structură diferită (povara fiind împărțită între angajat și angajator).

5.2.2. Tipuri de venituri impozitate

Polonia

Sistemul fiscal din Polonia se caracterizează printr-o impozitare progresivă a veniturilor individuale reglementat prin Legea privind impozitul pe venit al persoanelor fizice (PIT Act).

Baza impozabilă este una largă și diversă și cuprinde, spre exemplu:

- Venituri din muncă dependentă: salarii de bază, prime, bonusuri, sporuri și alte beneficii acordate de angajator.
- Contracte civile de muncă (*umowy zlecenie, umowy o dzieło*) – foarte utilizate pe piața muncii poloneze, acestea sunt incluse în baza impozabilă și supuse contribuțiilor sociale în anumite condiții.
- Venituri din activități independente – onorarii profesionale, venituri obținute de PFA-uri (*działalność gospodarcza*), care pot opta fie pentru impozitarea progresivă, fie pentru un regim forfetar (lump sum tax) cu cote între 8,5% și 12,5%.

¹³⁵ Olejnicka, M. *Poland – Individual Taxation*. IBFD Country Tax Guides. 2025.

¹³⁶ Krajcуска, F. *Czech Republic – Individual Taxation*. IBFD Country Tax Guides. 2025.

¹³⁷ Gallo, G. *Italy – Individual Taxation*. IBFD Country Tax Guides. 2025.



- Venituri din capital – câștigurile din investiții și tranzacții de capital (vânzări de acțiuni, criptomonede, obligațiuni) sunt supuse unei cote unice de 19%.
- Venituri din proprietăți imobiliare – chirii și câștiguri din vânzări.
- Avantaje în natură – locuințe de serviciu, mașini, alte beneficii puse la dispoziția salariaților.

Un element de specificitate îl constituie aplicarea suprataxei de solidaritate (4%) introdusă în 2019 asupra veniturilor anuale care depășesc pragul de un milion PLN (aproximativ 235.000 EUR), măsură menită să contribuie la echitatea fiscală.

Italia

Italia aplică un sistem de taxare progresiv, baza de impozitare este foarte largă și cuprinde:

- salariile și veniturile din activități independente;
- veniturile din capital și câștigurile de capital (de regulă impozitate separat la o cotă de 26%);
- veniturile din proprietăți imobiliare;
- alte venituri diverse (inclusiv prestații ocazionale și remunerații în natură).

Italia oferă un regim fiscal special pentru persoanele fizice cu venituri mari, care își transferă rezidența fiscală în țară, permițându-le să plătească o taxă forfetară de 200.000 EUR (inițial a fost 100.000 EUR) pentru veniturile lor din străinătate.

Persoanele eligibile sunt cele care își transferă rezidența fiscală în Italia, în conformitate cu Codul Fiscal Italian, după ce au avut statut de nerezidenți fiscali în Italia timp de cel puțin 9 din ultimii 10 ani. Timp de până la 15 ani, toate veniturile obținute din surse externe sunt supuse unui impozit forfetar de 200.000 euro pe an.

Solicitantul principal poate extinde acest regim și pentru membrii apropiați ai familiei, aceștia fiind supuși unui impozit forfetar anual de 25.000 € pentru veniturile externe. Acest impozit forfetar este considerat că acoperă și impozitul pe avere aplicabil activelor financiare externe, cuprins între 0,2% și 0,4% anual, precum și taxa de 1,06% din prețul de achiziție al proprietăților imobiliare situate în afara Italiei (cu excepții pentru cele aflate în țările UE). Regimul special oferă și o scutire de la obligația de a declara activele externe în declarația fiscală anuală.

Veniturile obținute în Italia sunt însă supuse regimului obișnuit de impozitare. De asemenea, în 2026, există posibilitatea ca Italia să introducă o cotă unică de 33% asupra câștigurilor din cryptoactive¹³⁸. Activele financiare deținute în străinătate de o persoană fizică rezidentă sunt impozitate cu o cotă de 0,2% (sau 0,4% pentru activele deținute într-o "jurisdicție cu impozitare redusă") din valoarea de piață. Proprietăți imobile din afara Italiei sunt supuse unei cote de 1,06% din valoarea de piață a proprietății.

Ungaria

Ungaria aplică un regim de cotă unică pentru impozitul pe venit, în cuantum de 15%, reglementat de Legea privind impozitul pe venitul persoanelor fizice (Act CXVII/1995). Baza impozabilă include o gamă variată de venituri:

- Venituri din muncă dependentă: salarii, sporuri, prime, bonusuri și alte beneficii salariale.

¹³⁸ Agenția Fiscală Italiană (Revenue Agency). *The Tax Legislation for Crypto Assets in Italy*. Agenția Fiscală Italiană, 2025. <https://www.nto.tax/sites/default/files/resources/Day%203%2C%20Plenary%209%20-%20The%20tax%20legislation%20for%20crypto-assets%20in%20Italy.pdf>



- Avantaje în natură: mașină de serviciu, locuință, tichete de masă sau carduri de beneficii. Acestea sunt impozitate la cote speciale, uneori preferențiale.
- Venituri din activități independente: onorarii profesionale, activități libere, supuse aceleași cote de 15%.
- Venituri din capital: dividende, dobânzi, câștiguri de capital, toate supuse unei cote de 15%, la care se adaugă o contribuție suplimentară pentru sănătate (EHO).
- Venituri din chirii și arendă: în general supuse cotei unice de 15%.
- Alte venituri: premii, câștiguri ocazionale, indemnizații.

Ungaria se remarcă prin uniformitatea bazei de impunere, aproape toate veniturile persoanelor fizice fiind tratate în același mod, cu cote unice și puține diferențieri.

Bulgaria

Bulgaria aplică unul dintre cele mai simple sisteme de impozitare a veniturilor individuale din Uniunea Europeană, fiind recunoscută pentru cota unică de 10% aplicată asupra veniturilor persoanelor fizice. Reglementările sunt cuprinse în Legea privind impozitul pe venit al persoanelor fizice (Personal Income Tax Act).

Categoria veniturilor impozabile este totuși relativ largă și include:

- Venituri din muncă dependentă: salarii, indemnizații, bonusuri și prime.
- Venituri din activități independente: profesii libere, activități independente, contracte de prestări servicii.
- Venituri din capital: dividende, dobânzi și câștiguri de capital (în general supuse tot unei cote de 10%). Dividendele distribuite persoanelor fizice sunt impozitate separat prin reținere la sursă, la o cotă de 5%.
- Venituri din chirii și arendă: proprietarii persoane fizice datorează impozit de 10% asupra veniturilor nete din închiriere, cu o deducere forfetară de 10% pentru cheltuieli.
- Alte venituri: plăți ocazionale, indemnizații pentru contracte civile sau avantaje în natură.

Astfel, deși Bulgaria are o cotă unică, baza de impunere acoperă majoritatea tipurilor de venituri, asigurând un regim fiscal uniform și predictibil.

Cehia

Sistemul fiscal ceh este reglementat de Legea privind impozitul pe venitul persoanelor fizice și are la bază o structură relativ diversificată a veniturilor impozabile, împărțite în cinci categorii principale:

- Venituri din muncă dependentă: salarii, prime, bonusuri, sporuri, precum și avantajele în natură (mașină de serviciu, locuință de serviciu, tichete de masă).
- Venituri din activități independente (*samostatná výdělečná činnost*) – onorarii profesionale, PFA-uri. Contribuabilii pot opta pentru calculul cheltuielilor reale sau pentru o deducere forfetară (până la 60% din venit).
- Venituri din capital: dividende, dobânzi, câștiguri de capital. Dividendele sunt impozitate prin reținere la sursă cu 15% (sau 23% pentru venituri foarte mari).
- Venituri din chirii și arendă – supuse cotei generale de 15% (sau 23% peste pragul legal), cu deducere de cheltuieli de întreținere.



- Alte venituri: câștiguri ocazionale, premii, moșteniri, indemnizații de asigurare care depășesc un anumit prag.

Astfel, baza de impozitare din Cehia este mai complexă decât în România sau Bulgaria, dar mai simplă decât în Italia.

5.2.3. Facilități fiscale și deduceri

Facilitățile fiscale și deducerile reprezintă instrumente esențiale prin care statele își modelează politicile fiscale și economice. Scopul lor este stimularea anumitor comportamente economice, cum ar fi economisirea, investirea, inovația, etc. În această secțiune vom analiza cele mai relevante facilități și deduceri valabile în statele selectate.

Polonia

Polonia dispune de un set complex de deduceri și scutiri, orientate către sprijinirea familiilor și stimularea investițiilor:

- Deducerea personală – pentru toți contribuabilii, în limita a 30.000 PLN pe an (aproximativ 7,000 EUR/ 35.000 RON), ceea ce reduce povara fiscală pentru veniturile mici și medii.
- Deduceri pentru contribuțiile sociale – CAS și CASS sunt deductibile integral din baza impozabilă.
- Deduceri pentru cheltuieli de R&D – cheltuielile pentru cercetare-dezvoltare beneficiază de deductibilitate suplimentară, în scopul stimulării inovării.
- Donații și sponsorizări – deductibile în anumite limite procentuale din venit.
- Facilități pentru familiile numeroase – părinții cu patru sau mai mulți copii beneficiază de scutire integrală de impozit pe venit, indiferent de valoarea veniturilor.
- Facilități pentru tinerii sub 26 de ani – scutire de impozit pentru veniturile salariale până la un anumit plafon, ca măsură de stimulare a ocupării forței de muncă.
- Scutiri și deduceri pentru contribuabilii care își mută rezidența fiscală în Polonia, cu condiția investițiilor minime și a șederii continue.

Aceste facilități conferă sistemului polonez un pronunțat caracter social și stimulat, prin comparație cu alte state din regiune cu sisteme de tip cotă unică.

Donațiile către organizații neguvernamentale religioase sunt deductibile în Polonia, până la 6% din venitul anual.

De asemenea, Polonia oferă mai multe deduceri pentru viitorii sau actualii proprietari, având o deducere atât pentru reabilitarea locuințe - până la 53.000 PLN pe an (aproximativ 12,500 euro/63.000 RON), cât și pentru contribuțiile la planurile de economii pentru cumpărarea unei locuințe - până la 11.340 PLN pe an¹³⁹ (aproximativ 2.500 euro/12.500 RON).

Ca facilități fiscale, din 2022, orice persoană care câștigă salariul minim în Polonia nu este supusă impozitului pe venit. Aceasta măsura este benefică angajaților cu venituri mici, permițându-le un salariu net mai mare și stimulând consumul.¹⁴⁰ În plus, angajații cu vârsta sub 26 de ani sunt scutiți de impozit pe veniturile până la 85.528 PLN pe an (aproximativ 20.000 euro/100.000 RON).

¹³⁹ Olejnicka, M. *Poland – Individual Taxation*. IBFD Country Tax Guides. 2025.

¹⁴⁰ *Expat in Poland. Polish Deal (Polski Ład) in English*. <https://www.expatinpoland.pl/polish-deal-polski-lad-in-english/>



Pentru companii, programul Polski Lad a introdus deduceri semnificative pentru Cercetare și Dezvoltare, până la 200% din costurile salariale și până la 50% din costurile aferente robotizării (echipamente, instructaje, software, etc).¹⁴¹

Italia

Italia oferă contribuabililor mai multe tipuri de deduceri și credite fiscale. Spre exemplu, pentru cheltuieli medicale (inclusiv dentare) există un credit fiscal de 19% din cheltuielile care depășesc 129 EUR. De asemenea, cheltuielile cu educația universitară sunt deductibile până la 2.633 EUR anual.

Donațiile către anumite organizații nonprofit sunt deductibile până la 10% din venitul impozabil¹⁴².

În domeniul digitalizării, programul "Transizione 4.0" a oferit peste 111.000 de credite fiscale pentru cheltuieli aferente inovației, bunurilor tangibile și intangibile.¹⁴³

Ungaria

Deși aplică un sistem de cotă unică, Ungaria are o serie de facilități și deduceri cu impact social și demografic:

- Deduceri pentru familii: părinții pot beneficia de reduceri de impozit în funcție de numărul de copii:
 - o 66.670 HUF (aproximativ 150 euro) lunar pentru un copil
 - o 133.330 HUF (aproximativ 350 euro) pentru doi copii sau
 - o 220.000 HUF (aproximativ 550 euro) pentru trei sau mai mulți copii.
- Mai mult, contribuțiile la fondurile de pensii voluntare sunt deductibile până la 20% din salariul minim¹⁴⁴.

Precum țările de mai sus, Ungaria a introdus în 2024 un credit fiscal pentru cercetare și dezvoltare precum și un credit de dezvoltare (în 2022) de 50 de milioane de HUF (aproximativ 130.000 euro) pentru microîntreprinderi, aplicabil investițiilor de digitalizare.¹⁴⁵

- Scutirea pentru tinerii sub 25 de ani: aceștia sunt exonerati de la plata impozitului pe venit până la un anumit plafon.
- Scutirea pentru mamele cu patru sau mai mulți copii: veniturile salariale sunt complet scutite de impozit.
- Facilități pentru tinerii căsătoriți și pentru persoanele cu handicap.
- Cheltuieli deductibile: contribuții la fonduri de pensii private, asigurări de sănătate sau donații (în anumite limite).

¹⁴¹ Litwińska, Joanna. "Ulga na robotyzację a środki trwałe zakupione przed 2022 r." Rödl & Partner, 26 august 2022. <https://www.roedl.pl/en/good-to-know/good-to-know/law-and-tax-news/robotisation-relief-vs-tangible-assets-purchased-before-2022>

¹⁴² Gallo, G. Italy – Individual Taxation. IBFD Country Tax Guides. 2025.

¹⁴³ Italian Government. Italia Domani: Transition 4.0. Governo Italiano, 2024. <https://www.italiadomani.gov.it/en/Interventi/investimenti/transizione-4-0.html>

¹⁴⁴ Czoboly, G. Hungary – Individual Taxation. IBFD Country Tax Guides. 2025.

¹⁴⁵ Andersen Magyarország. Research and Development Incentives. Andersen Magyarország, 2025. <https://hu.andersen.com/services/grants-and-incentives/research-and-development-incentives/>



Astfel, deși sistemul pare proporțional, prin aplicarea acestor deduceri și scutiri, el dobândește un caracter semi-progresiv în efecte, reducând povara fiscală pentru tineri și familiile numeroase.

Bulgaria

Bulgaria, spre deosebire de Polonia sau Italia, nu dispune de un sistem amplu de deduceri și facilități, accentul fiind pus pe simplitate și uniformitate.

Totuși, există câteva măsuri cu caracter social:

- Deduceri pentru copii: contribuabilii pot beneficia de reduceri ale bazei impozabile pentru fiecare copil aflat în întreținere.
- Deduceri pentru persoane cu handicap: reduceri procentuale din baza impozabilă, menite să sprijine categoriile vulnerabile.
- Cheltuieli deductibile: contribuțiile la pensii suplimentare și asigurări de sănătate private sunt deductibile într-o limită stabilită de lege (până la 10% din venitul anual impozabil).
- Donațiile: pot fi deduse într-un plafon de până la 5% din venitul anual.

Mai mult, există o deducere pentru costurile de renovare a locuințelor până în 2.000 BGN anual (aproximativ 1.000 euro). Deducerea constă în maxim 200 BGN (aproximativ 100 euro) din impozitul anual¹⁴⁶. O deducere unică în Bulgaria este cea a câștigurilor din jocuri de noroc, acestea fiind scutite de impozit până la 2.280 BGN (aproximativ 1.200 euro) per câștig.

Cehia

Cehia aplică un sistem de deduceri personale și familiale bine structurat, menit să protejeze veniturile mici și să sprijine coeziunea socială:

- Deducere personală de bază: aproximativ 30.840 CZK/an – aproximativ 1.300 euro (sumă fixă, deductibilă pentru toți contribuabilii).
- Deduceri pentru soț/soție aflat(ă) în întreținere: în valoare de 24.840 CZK/an (aproximativ 1.000 euro).
- Deduceri pentru copii: sumă fixă per copil, aplicată sub formă de credit fiscal, care poate genera chiar rambursare dacă depășește impozitul datorat.
- Deduceri pentru dobânzi la credite ipotecare, contribuții la pensii private și asigurări de viață – fiecare cu plafoane specifice.
- Donații și sponsorizări: deductibile în anumite limite procentuale din venitul impozabil.

Similar cu celelalte state, Cehia oferă diverse deduceri pentru cheltuieli imobiliare, pensii și sănătate. Astfel, dobânzile plătite pentru creditele ipotecare sunt deductibile (până la 300.000 CZK anual – aproximativ 12.300 euro) precum și contribuțiile la asigurările de viață (24.000 CZK anual – aproximativ 1.000 euro).

Cehia oferă de asemenea anumite beneficii fiscale pentru contribuțiile la planurile de pensii ocupaționale, cum ar fi scutirea de impozit pentru primele 50.000 CZK (aproximativ 2.000 euro) plătite de angajator¹⁴⁷. Cehia dispune de asemenea și de deduceri suplimentare pentru cercetare și dezvoltare. Din august 2025 Parlamentul a crescut deducerea la o cota de 150% din costuri

¹⁴⁶ Pandelieva, S., și Nakasheva, L. *Bulgaria – Individual Taxation*. IBFD Country Tax Guides. 2025.

¹⁴⁷ Krajcuská, F. *Czech Republic – Individual Taxation*. IBFD Country Tax Guides. 2025.



pentru primele 50 milioane CZK (aproximativ 2 milioane de euro).¹⁴⁸ Aceste deduceri fac ca sistemul să aibă o componentă cvasi-progresivă, chiar dacă nominal este prezentat ca un regim proporțional.

5.2.4. Plafonări și excepții

În ultimul rând, țările selectate dispun și de o serie de excepții totale sau parțiale de la impozitare. În această secțiune vom prezenta pe scurt cele mai relevante excepții și plafonări.

Bulgaria

Deși impozitul pe venit este aplicat la o cotă unică de 10% fără praguri progresive, Bulgaria menține plafonarea contribuțiilor sociale, care sunt datorate până la plafonul anual de aprox. 40.000 BGN (echivalentul a aproximativ 20.500 EUR). Excepțiile de la impozitare sunt foarte limitate și vizează mai ales veniturile de capital – spre exemplu veniturile din dobânzi pentru depozitele bancare sunt scutite de impozit iar dividendele sunt impozitate separat la 5%.

Polonia

Polonia utilizează un sistem progresiv, cu două praguri principale:

- 12% pentru veniturile până la 120.000 PLN anual (aproximativ 28.000 euro);
- 32% pentru veniturile care depășesc acest nivel.

În plus, se aplică:

- suprataxa de solidaritate de 4% pentru veniturile care depășesc un milion PLN anual (aproximativ 245.000 euro);
- un regim preferențial pentru câștigurile din capital, impozitate la o cotă fixă de 19%, indiferent de nivel;
- scutiri și regimuri preferențiale pentru venituri obținute din surse străine, în anumite condiții.

De asemenea, contribuțiile sociale sunt plafonate pentru veniturile foarte mari: contribuția la pensii (ZUS) se plătește numai până la un anumit plafon anual (echivalentul a 30 de salarii medii), după care obligația încetează.

Ungaria

Ungaria menține un regim simplu, cu:

- Cotă unică de 15% aplicată tuturor tipurilor de venituri, fără praguri de progresivitate.
- Contribuțiile sociale: angajații plătesc contribuții pentru sănătate și pensii (18,5%), iar angajatorii suportă o contribuție socială unică de 13%.
- Excepții și scutiri: cele mai importante sunt cele pentru tineri, familii și persoane cu handicap, care reduc sau chiar elimină obligațiile fiscale.
- Nu există suprataxe pentru veniturile foarte mari, așa cum întâlnim în Polonia sau Cehia.

În schimb, anumite avantaje în natură sunt supuse unor cote de impozitare preferențiale, pentru a stimula utilizarea acestora ca parte a pachetului salarial.

Cehia

¹⁴⁸ Confederation of Industry of the Czech Republic. *Czech Parliament Approves Boost to R&D Tax Incentives*. CEBRE Business Today, 28 iulie 2025. <https://cebre.cz/en/czech-business-today/volume-xxiii-3-2025/czech-parliament-approves-boost-to-rd-tax-incentives>



Cehia aplică două niveluri de impozitare:

- 15% pentru veniturile până la pragul de 48 de salarii medii brute anuale (1.676.052 CZK – aproximativ 68.000 euro).
- 23% pentru partea de venit care depășește acest prag (așa-numita „suprataxă pentru venituri mari”).

Alte caracteristici:

- Contribuțiile sociale sunt plafonate – contribuțiile la pensii și sănătate se aplică numai până la un anumit nivel al venitului anual (similare cu sistemul polonez).
- Veniturile din capital sunt impozitate prin reținere la sursă (15% sau 23%, în funcție de nivel).
- Anumite venituri ocazionale sub 30.000 CZK (aproximativ 1.200 euro) /an sunt scutite de impozit.

Astfel, în ciuda cotei de bază proporționale (15%), prin praguri și deduceri, sistemul devine unul semi-progresiv.

Italia

Italia nu aplică o cotă unică generalizată ci are transe de venit cu cote progresive, structurate pe trei tranșe principale:

- 23% pentru venituri de până la 28.000 €;
- 35% pentru venituri între 28.000 € și 50.000 €;
- 43% pentru venituri ce depășesc 50.000 € anual.

La acestea se adaugă impozite suplimentare locale, constând în taxe regionale (între 0,7% și 3,33%) și taxe municipale (până la 0,8%), ceea ce sporește progresivitatea sistemului fiscal. Excepții:

- Câștigurile rezultate din deținerea de imobile mai mult de 5 ani sunt scutite de impozit;
- Titlurile de stat italiene beneficiază de o rată redusă de 12,5% pentru dobânzi, comparativ cu rata de 26%;
- TFR (indemnizația de concediere) este impozitată separat, la cote mai mici decât venitul salarial curent.

5.2.5. Modele alternative de colectare și redistribuire a contribuțiilor

Colectarea și redistribuirea contribuțiilor sociale reprezintă unul dintre elementele centrale ale arhitecturii fiscale, întrucât acestea determină nu doar nivelul de conformare și eficiență bugetară, ci și gradul de echitate socială și sustenabilitate a sistemului de protecție.

În esență, toate statele analizate utilizează mecanismul reținerii la sursă pentru veniturile salariale, angajatorul având rolul de intermediar între contribuabil și administrația fiscală. Diferențele apar însă în modul de tratament al veniturilor independente, de capital sau ocazionale, precum și în modalitatea de redistribuire a fondurilor între diferite bugete și fonduri sociale.

Modelele alternative variază de la sistemele centralizate și unitare (România, Bulgaria), la cele care combină reținerea la sursă cu regimuri de autoimpunere sau forfetare (Polonia, Cehia), respectiv la



cele caracterizate prin descentralizare fiscală și autonomie regională (Italia). În paralel, Ungaria s-a remarcat prin gradul înalt de digitalizare și automatizare, autoritățile fiscale întocmind declarațiile anuale în mod precompletat pentru majoritatea contribuabililor.

Polonia

Polonia are un sistem mixt de colectare, combinând reținerea la sursă și autoimpunerea:

- Pentru salariați, impozitele și contribuțiile sociale sunt reținute lunar la sursă de către angajatori și virate autorităților fiscale.
- Pentru PFA și antreprenori, se aplică sistemul de autoimpunere: contribuabilii depun anual declarația fiscală și pot opta pentru regimuri simplificate (impozit forfetar sau impozit liniar de 19% pentru activități independente).
- Avansuri lunare: angajatorii și persoanele fizice independente trebuie să achite avansuri lunare la impozitul pe venit.

Redistribuirea contribuțiilor sociale se face prin intermediul ZUS (Zakład Ubezpieczeń Społecznych) către sistemul public de pensii, sănătate și șomaj. Particular pentru Polonia este rolul important al regimurilor alternative (taxa unică de 19% pentru PFA), care coexistă cu impozitarea progresivă. De asemenea, prin măsuri precum scutirea pentru tineri și pentru familiile numeroase, sistemul polonez încearcă să îmbine funcția redistributivă cu stimularea participării pe piața muncii.

Polonia aplică așadar un model mai apropiat de Europa Occidentală, cu praguri, suprataxe și regimuri speciale, permițând o mai bună adaptare la diferite categorii de contribuabili, dar sporește complexitatea administrativă și necesită o administrație fiscală performantă.

Italia

Italia utilizează un sistem mixt de colectare. Pentru salariați, impozitul pe venit și contribuțiile sociale sunt reținute la sursă de angajator (sostituto d'imposta), care le virează ulterior administrației fiscale. Pentru independenți și profesioniști, se aplică sistemul de autoimpunere, cu obligația depunerii declarațiilor anuale (Modello 730 pentru simplificat, respectiv Modello Redditi pentru situații complexe). Contribuțiile sociale sunt colectate de către INPS (Istituto Nazionale della Previdenza Sociale) și redistribuite între fondul public de pensii, sănătate și alte prestații sociale.

Bulgaria

Sistemul bulgar de colectare este unul simplu și centralizat:

- Pentru salariați, angajatorii rețin la sursă impozitul pe venit și contribuțiile sociale, pe care le virează ulterior către autoritățile fiscale.
- Pentru veniturile din chirii, activități independente și capital, contribuabilii au obligația depunerii unei declarații anuale și achitarea diferențelor de impozit.
- Contribuțiile sociale sunt administrate de Agenția Națională de Venituri (National Revenue Agency – NRA) și redistribuite între fondul public de pensii, fondul de sănătate și fondul de șomaj.

Cehia

Cehia utilizează un sistem dual:

- Pentru salariați, impozitul pe venit și contribuțiile sociale sunt reținute la sursă de angajatori și virate administrației fiscale.



- Pentru persoanele fizice independente (OSVČ), există obligația depunerii unei declarații anuale. Aceștia pot alege între calcularea cheltuielilor reale sau aplicarea deducerilor forfetare (de până la 60% din venit), ceea ce simplifică administrarea.
- Redistribuirea contribuțiilor: impozitele merg către bugetul central al statului, iar contribuțiile sociale către fondurile speciale – pensii, sănătate și șomaj.

Sistemul este relativ eficient și predictibil, iar utilizarea deducerilor forfetare pentru independenți reduce birocrăția și costurile administrative, dar creează diferențe între angajați și liber-profesioniști.

Ungaria

Ungaria utilizează un sistem simplu și centralizat de colectare:

- Salariile: impozitele și contribuțiile sunt reținute la sursă de angajatori și transferate administrației fiscale.
- Venituri independente și din capital: contribuabilii au obligația depunerii unei declarații anuale (személyi jövedelemadó bevallás), dar majoritatea veniturilor sunt deja raportate electronic prin sistemul fiscal unificat.
- Redistribuirea contribuțiilor: CAS merge către fondul de pensii publice, CASS către sistemul de sănătate, iar contribuția socială unică a angajatorilor alimentează atât sistemul de asigurări sociale, cât și fondurile de ocupare a forței de muncă.

Ungaria se distinge prin digitalizarea ridicată a administrației fiscale, autoritățile fiscale pregătind în mod automat declarațiile de venit pentru majoritatea contribuabililor, ceea ce reduce povara birocratică.

Din perspectiva eficienței administrative, în baza informațiilor¹⁴⁹ OCDE cu privire la inițiativele de digitalizarea administrației fiscale, reiese că România aplică o gamă relativ extinsă de inițiative tehnologice în administrația fiscală, comparativ cu alte țări din Europa Centrală și de Est, precum Bulgaria, Polonia sau chiar unele state membre OCDE, ca Ungaria și Italia. Dar acestea nu acoperă impozitul pe veniturile persoanelor fizice.

Tabel 21. Măsurile de digitalizare a administrațiilor fiscale

Țara/ Măsură	Cehia	Ungaria	Italia	Polonia	Bulgaria	România
Necesită identitate digitală pentru accesare servicii	Da	Da	Da	Da	Da	Da
Oferă servicii înregistrare pentru impozit pe venit	Da	Nu	Da	Da	Da	Da
Oferă eșalonare de plată pentru impozitul pe venit	Da	Da	Nu	Da	Nu	Da
Oferă servicii de înregistrare pentru TVA	Da	Da	Da	Nu	Da	Da
Utilizează software de depunere declarații	Nu	Da	Da	Da	Da	Da

¹⁴⁹ OECD. *Inventory of Tax Technology Initiatives – Data Explorer*. 2025. <https://data-explorer.oecd.org/vis?tm=inventory%20of%20tax>



Administrația precompletează declarațiile de impozit pe venit	Da	Da	Da	Da	Da	Nu
Administrația precompletează declarațiile de impozit pe profit	Da	Nu	Nu	Nu	Nu	Nu
Administrația precompletează declarațiile de TVA	Da	Da	Da	Nu	Nu	Da

Sursa: *OECD Inventory of Tax Technology Initiatives*, prelucrare autori

Concluzii comparative la nivelul statelor analizate

1. Tipuri de venituri impozitate – România și Bulgaria au baze simple, uniforme; Polonia, Italia și Cehia au baze largi și diferențiate; Ungaria are uniformitate, dar introduce regimuri speciale pentru beneficiile în natură.
2. Facilități și deduceri – Italia și Polonia oferă cele mai multe deduceri sociale și economice; România și Cehia au scheme intermediare; Bulgaria și Ungaria mizează pe simplitate, dar oferă stimulente demografice (familii, tineri).
3. Plafonări și excepții – Bulgaria și Polonia plafonează contribuțiile; România nu. Italia, Polonia și Cehia aplică progresivitate și suprataxe; România, Bulgaria și Ungaria păstrează cota unică.
4. Colectare și redistribuire – Toate țările folosesc reținerea la sursă pentru salarii, dar diferă în redistribuire: Italia are descentralizare, Ungaria digitalizare, Polonia regimuri forfetare, Cehia deduceri forfetare pentru independenți, România și Bulgaria administrare centralizată.

5.3. Benchmarking

Secțiunea curentă de benchmarking urmărește să evalueze performanța României în raport cu statele selectate pe baza metodologiei deja prezentate, concentrându-se pe cinci aspecte cheie:

1. cheltuielile publice;
2. eficiența colectării fiscale;
3. migrația forței de muncă;
4. veniturile ajustate la costul vieții,
5. evaziunea fiscală;
6. munca la gri.

Comparațiile cu țările analizate ne permite să testăm dacă evoluțiile observate în România se conformează unor tipare recurente sau dimpotrivă indică un parcurs atipic, oferind astfel un cadru mai clar pentru interpretarea efectelor cotei unice.

Alegerea acestor indicatori reflectă o imagine de ansamblu asupra funcționării pieței muncii, administrației fiscale și asupra capacității statului de a gestiona resursele publice. Cheltuielile publice oferă informații despre prioritățile guvernamentale și eficiența utilizării fondurilor, în timp ce migrația forței de muncă și salariile reflectă condițiile economice și sociale resimțite de societate. Eficiența colectării fiscale și munca la gri sunt de asemenea esențiale pentru analiza dimensiunii economiei informale și a performanței administrației fiscale.



5.3.1. Cheltuieli publice

Nivelul cheltuielilor publice raportat la PIB constituie un indicator relevant pentru a evalua sustenabilitate fiscală și amploarea redistribuirii.

Tabelul 22 prezintă cheltuielile publice totale ale statelor selectate, ca procent din PIB. Observăm faptul că România se află sub media UE la cheltuieli publice totale, menținând valori asemănătoare cu Bulgaria. În schimb, Ungaria, având de asemenea cota unică, se menține la media UE și are valori comparabile cu state ce practică cota progresivă.

România și Bulgaria se află la capătul inferior al spectrului, ceea ce ridică semne de întrebare asupra calității serviciilor publice și/sau eficienței colectării fiscale.

Tabel 22. Cheltuieli publice totale (% din PIB)

Țara	2019	2020	2021	2022	2023
UE-27	46,6	52,9	51,1	49,2	49
Bulgaria	36,4	41,3	41,5	41,2	38,8
Cehia	40,4	46,3	45	43	43,9
Italia	48,4	56,8	56	54,9	53,7
Ungaria	45,8	51	48,1	48,7	49,5
Polonia	41,4	47,7	43,6	43,3	47
România	36,1	41,5	39,8	40,7	40,6

Sursa: [Eurostat \[gov_10a_exp\]](#), prelucrare autori

Efectuând o descompunere a acestor cheltuieli pe sectoare, putem compara și cheltuielile fiecărui stat pentru servicii publice, de exemplu servicii publice de sănătate și pentru pensii.

În Tabelul 23 putem observa că, în afară de Cehia, toate statele selectate se află sub media UE la cheltuielile pentru sănătate. Acest fapt poate fi datorat în parte PIB-ului pe cap de locuitor; exceptând Italia și Cehia, toate țările selectate se află semnificativ sub media UE la PIB-ul per capita¹⁵⁰. De asemenea, în cazul țărilor din Europa Centrală și de Est, ponderea scăzută a cheltuielilor publice reflectă prioritizarea redusă a sectorului sănătății în politicile bugetare¹⁵¹.

Tabel 23. Cheltuieli publice pentru sănătate (% din PIB)

Țara	2019	2020	2021	2022	2023
UE-27	7,0	8,0	8,0	7,6	7,3
Bulgaria	4,6	5,8	5,8	5,6	5,5
Cehia	7,4	9,2	9,5	8,8	8,9
Italia	6,7	7,8	7,4	6,8	6,5
Ungaria	4,5	6,3	5,6	4,4	4,1

¹⁵⁰ Eurostat. *GDP per capita, consumption per capita and price level indices. Statistics Explained*, 18 iunie 2025. [GDP per capita, consumption per capita and price level indices - Statistics Explained - Eurostat](#)

¹⁵¹ Rechel, B. "Funding for Public Health in Europe in Decline?" *Health Policy* 123, no. 1 (2019). <https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2018.11.014> pg. 21–26.



Polonia	4,8	5,3	5,7	5,2	5,7
România	5,0	5,5	5,5	4,9	4,7

Sursa: [Eurostat](#) [gov_10a_exp]

Totodată, referitor la cheltuielile pentru pensii, toate statele în afara de Italia se afla sub media UE. Este de remarcat faptul că Bulgaria, Polonia și România se află aproape de media UE. Apropierea de media UE reflectă, mai degrabă, o convergență cu un continent aflat el însuși în criză demografică (cu natalitatea scăzută și fenomen de îmbătrânire a populației).

Tabel 24. Cheltuieli publice pentru pensii (% din PIB)

Țara	2019	2020	2021	2022	2023
UE-27	10,4	11,3	10,7	10,3	10,4
Bulgaria	8,4	9,4	10,0	9,8	10,3
Cehia	7,2	8,0	7,7	7,6	8,2
Italia	13,6	15,1	14,0	13,5	13,6
Ungaria	6,3	6,4	6,5	6,4	6,8
Polonia	9,4	10,0	9,8	9,2	10,2
România	8,4	9,5	9,4	9,3	9,0

Sursa: [Eurostat](#) [gov_10a_exp]

Reducerea inegalităților

Echitatea fiscală reprezintă dimensiunea normativă a politicilor de impozitare și redistribuire, prin care statul urmărește nu doar eficiența economică, ci și reducerea inegalităților sociale. Coeficientul Gini este indicatorul utilizat pe scară largă pentru a măsura gradul de inegalitate în distribuția veniturilor, variind între 0 (egalitate perfectă) și 100 (inegalitate absolută). Se consideră că politicile de impozitare a muncii și de redistribuire prin contribuții sociale influențează direct acest indicator: un sistem progresiv, cu deduceri sociale extinse și transferuri bine direcționate, tinde să reducă valoarea Gini, în timp ce un sistem bazat pe cotă unică și cu redistribuție limitată are efecte mai slabe asupra inegalității.

Totuși, este important să facem această acoladă distinctă prin referire la raportul EUROFOUND 2024¹⁵² bazat pe date EU-SILC din ultimii 15 ani care analizează inegalitatea veniturilor și evoluția clasei de mijloc în UE (2007-2022). Pentru o bună înțelegere a datelor, e important de menționat că raportul utilizează edițiile EU-SILC 2007-2022, însă datele au o întârziere de un an, referindu-se practic la intervalul 2006-2021.

Rezultatele macro indică următoarele:

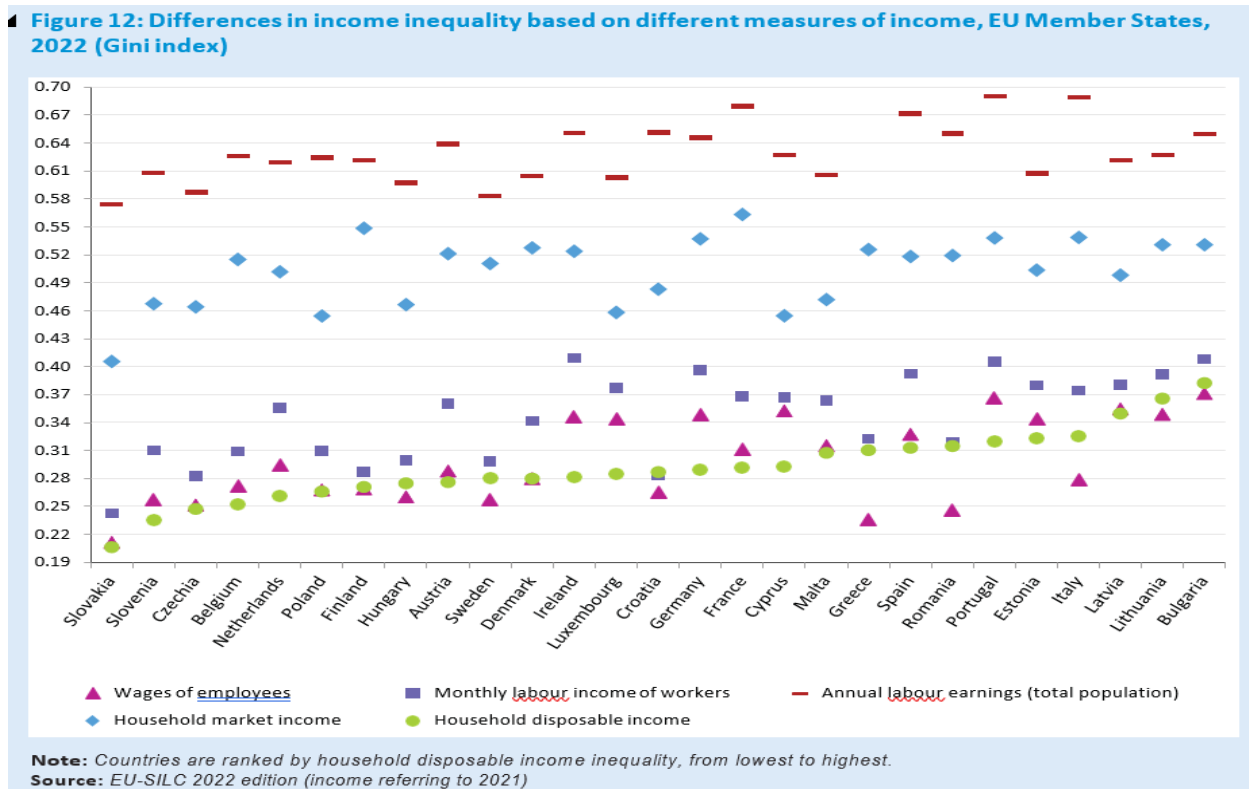
- Inegalitatea veniturilor în ansamblul UE a scăzut, fiind impulsionată în special de creșterea veniturilor în țările UE13 (ex. România), ceea ce a dus la convergență între state.
- Deși la nivelul UE, dimensiunea medie a clasei de mijloc a rămas relativ stabilă, în 17 dintre cele 27 de state membre aceasta a scăzut. În schimb, în 10 țări, inclusiv România, clasa de mijloc și-a extins dimensiunea semnificativ.

¹⁵² Eurofound. *Developments in Income Inequality and the Middle Class in the EU*. Publications Office of the EU, 2024.



- România este printre statele UE13 în care nivelul veniturilor a crescut foarte puternic, iar dimensiunea clasei de mijloc s-a mărit semnificativ (marcând un plus „++”).

Figura 10. Diferențe în inegalitatea diverselor tipuri veniturilor (indice Gini) în anul 2022



Sursă: Raport Eurofound 2024

Figura de mai sus preluat ca atare din raportul Eurofound 2024 ilustrează diferențele în inegalitatea veniturilor (în termeni de indice Gini) în funcție de diverse definiții ale venitului — de la salariile lunare ale angajaților până la venitul disponibil al gospodăriei — permițând astfel o interpretare indirectă a poziționării fiecărei țări pentru aceste subgrupuri. Astfel:

- Gini este mai scăzut când se măsoară doar salariile lunare ale angajaților (eșantion mai restrâns).
- Crește când sunt incluse veniturile lunare totale, incluzând veniturile persoanelor pe cont propriu și diferențe în ore lucrate.
- Ajunge la valoare maximă când se ia în calcul venitul anual al întregii populații (inclusiv șomeri și persoane inactive) — ceea ce amplifică inegalitatea.
- Scade atunci când se consideră venitul de piață (market income) la nivelul gospodăriei, datorită transferurilor intrafamiliale.
- Scade cel mai mult în cazul venitului disponibil al gospodăriei, unde efectul redistribuției statului (impozite, beneficii) reduce semnificativ inegalitatea.

În baza acestei interpretări indirecte, putem trage următoarele concluzii:

- Inegalitatea veniturilor diferă de fapt în funcție de tipul de venit măsurat și de includerea efectelor politicilor publice.
- În România, inegalitatea veniturilor salariale este a treia cea mai mică din UE27 (fapt indirect confirmat și de numărul mic de salarii crescute, prezentat în Tabelul 31 Date preliminare



pentru scenarii fiscale (RON.), însă crește semnificativ când se includ veniturile din activități independente, chirii, dobânzi și dividende.

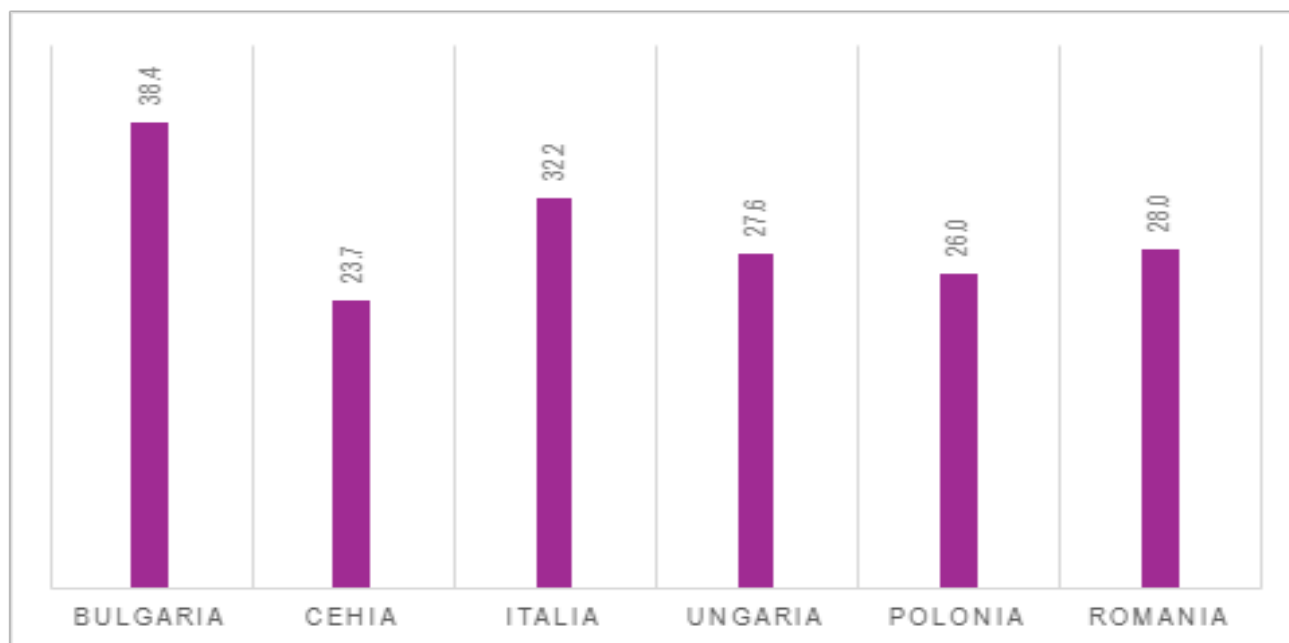
- În 2023, România se situa pe locul 18 în UE27 după indicele Gini al veniturilor totale, deși a înregistrat una dintre cele mai mari reduceri ale inegalității din perioada 2007-2023.
- Prin urmare, inegalitatea ridicată în România nu provine din salarii, ci din alte forme de venit, unde impozitarea este mai degrabă regresivă.
- În privința clasei de mijloc, majoritatea statelor UE au înregistrat scăderi, însă România a avut cea mai mare creștere (+ peste 5 pp) în perioada 2007-2022.

Dacă analizăm punctual țările supuse comparației din prezenta analiză, din perspectiva valorii coeficientului Gini, în anul 2024 observăm că:

- Cehia (23,7%) și Polonia (26,0%) înregistrează cele mai scăzute niveluri de inegalitate din grupul analizat.
- Ungaria (27,6%) și România (29,0%) se află într-o poziție intermediară, deși România a reușit să reducă semnificativ indicatorul Gini în ultimii doi ani.
- Italia (32,2%) se situează peste media europeană, indicând persistența unor dezechilibre între nordul și sudul țării, în pofida unui sistem fiscal progresiv.
- Bulgaria (38,4%) are cel mai ridicat nivel de inegalitate.

Coeficientul Gini, indică cât de uniform este distribuit venitul disponibil între membrii populației. Un coeficient Gini mai mic indică o societate mai echitabilă și mai stabilă social.

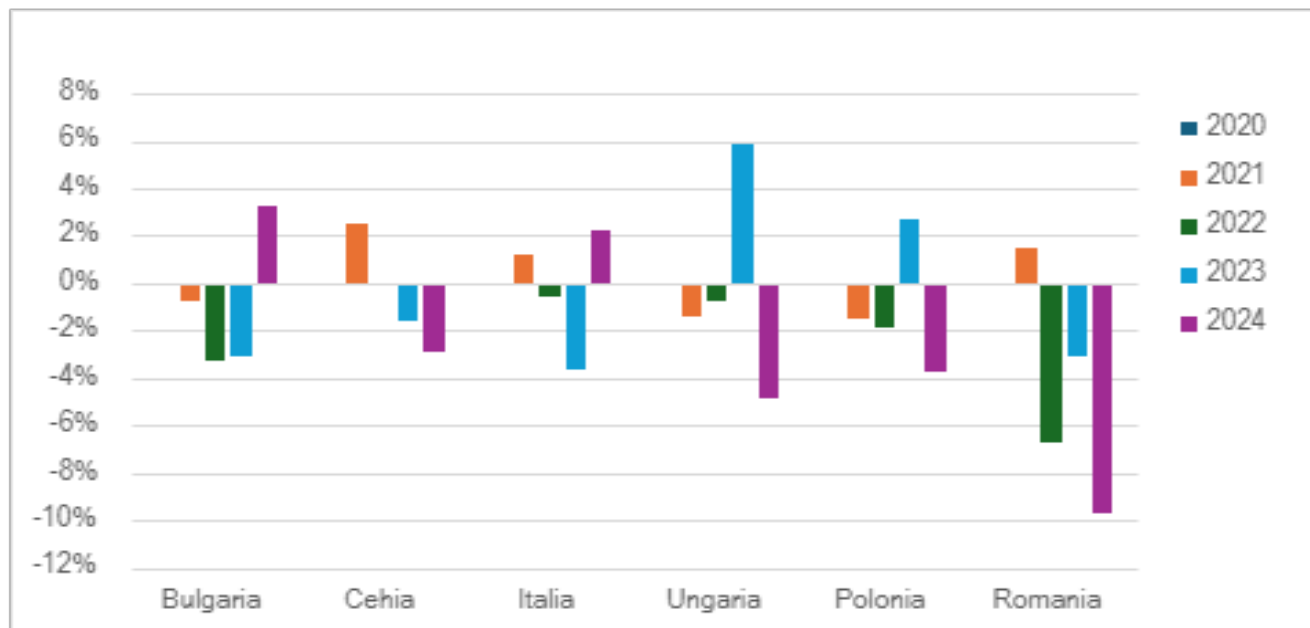
Figura 11. Valoarea coeficientul Gini al veniturilor disponibile echivalente, pe grupe de vârstă în 2024



Sursa: [Eurostat](#) [ilc_di12__custom_17598300]



Figura 12. Rata scăderii coeficientului Gini (%)



Sursa: [Eurostat](#) [ilc_di12__custom_17598300]

5.3.2. Eficiența colectării fiscale

Raportul Comisiei Europene privind taxarea (2025) prezintă gradul de colectare fiscală¹⁵³ a fiecărui stat membru UE precum și date despre deficitul de colectare a impozitelor pe venit, profit și TVA.

După cum se poate observa în Tabelul 25, România are unul dintre cele mai scăzute rapoarte între venituri fiscale și PIB, înregistrând o cifră de doar 28% în anul 2025, cu mult sub media UE (39.8%). Totodată, comparativ cu statele selectate pentru analiza comparativă, România este pe ultimul loc ca grad de colectare. Raportul sugerează că această performanță slabă se datorează unei baze de impozitare înguste, insuficienței structurale ale sistemului de colectare a taxelor și evaziunii fiscale ridicate.

Tabel 25. Ponderea veniturilor fiscale în PIB, 2021–2026

Țara	2021	2022	2023	2024	2025 (estimat)	2026 (estimat)
UE-27	40,2	39,7	39	39,6	39,8	39,8
Bulgaria	30,7	31,1	29,9	30,9	32,2	32
Cehia	34,8	34,2	34	35	35	35
Italia	42,2	41,7	41,4	42,5	42,7	42,7
Ungaria	33,6	35	35,1	35,2	35,5	35,5
Polonia	36,3	34,1	35,1	36,1	35,9	36
România	26,3	27,3	27,7	27,7	28,1	28

¹⁵³ Eficiența colectării se măsoară prin raportul dintre veniturile fiscale realizate și cele potențiale.



Sursa: *Raportul Comisiei Europene pe taxare*, 2025, pag.21, prelucrare autori

Acest fapt este coroborat de date privind deficitului de colectare a TVA-ului (diferența dintre veniturile din TVA care ai fi teoretic posibile și cele efectiv colectate), unde România înregistrează cea mai mare valoare din Uniunea Europeană, 30,6% (în 2022). Acest procent este în ușoară scădere din 2020 (36,4%), cu o rată de scădere comparativă cu Cehia, Polonia și Ungaria.

Cu toate acestea, putem observa că Italia, o țară ce prezenta un deficit de colectare a TVA-ului semnificativ pre-pandemia Covid-19 de peste 20%, a ajuns la un deficit de doar 10,6% în 2022, reprezentând cea mai mare scădere din UE.

În 2018, Italia a introdus e-facturarea obligatorie ca parte a Directivei 2006/112/CE. Introducerea acestui sistem a permis întreprinderilor să emită facturi printr-o platformă digitală centralizată, asigurându-se că autoritățile fiscale primesc date exacte în timp real.

O dată cu implementarea acestui sistem, veniturile din TVA au crescut semnificativ împreună cu capacitățile de detectare a fraudei. Un sistem asemănător, E-factura, a fost introdus și în România în 2024. În lipsa datelor mai recente de 2022 din Raportul CE și având în vedere cât de recentă este introducerea sistemului de E-factura, impactul acesteia asupra deficitului de colectare a taxelor este greu de estimat.

Tabel 26. Deficitul de colectare a TVA-ului (%)

Țara	2018	2019	2020	2021	2022
Bulgaria	9	9	6	4	8
Cehia	13	14	12	7	4
Italia	22	21	21	11	11
Ungaria	10	11	8	5	2
Polonia	14	14	12	6	4
România	33	35	36	35	31

Sursa: *Raportul Comisiei Europene pe taxare*, 2025, pag. 86, prelucrare autori

Deficitul în colectarea impozitului pe venit este și mai dificil de cuantificat, în special în cazul veniturilor din activități dependente, unde evaziunea fiscală este mai greu de identificat. În schimb, pentru veniturile provenite din activități independente, există estimări mai clare. De exemplu, un studiu realizat de Kukk și colaboratorii (2020)¹⁵⁴ oferă o analiză a gradului de sub raportare a acestor venituri. Conform acestuia, nivelul de subdeclarare este relativ mai scăzut în țările din sud-estul Europei¹⁵⁵: aproximativ 16% în România și 9% în Bulgaria, comparativ cu 14% în Polonia, 24% în Ungaria și 22% în Cehia.

5.3.3. Migrația forței de muncă

Migrația forței de muncă este direct influențată de diferențele de venit net și calitatea serviciilor publice. Conform datelor Eurostat, prezentat în *Tabelul 27*, imigrația totală este în ușoară creștere

¹⁵⁴ Kukk, M., Paulus, A., și Staehr, K. "Cheating in Europe: Underreporting of Self-Employment Income in Comparative Perspective." *International Tax and Public Finance* 27 (2020). <https://doi.org/10.1007/s10797-019-09562-9>

¹⁵⁵ Italia nu a fost inclusă în analiza respectivă.



pentru toate statele selectate, cu România, Italia și Polonia fiind țările cu cei mai mulți imigranți per total în ultimii ani.

În schimb, ca rata a creșterii migrației între 2019 și 2023, România și Bulgaria au cele mai mari procente, cu 60% și respectiv 50%. Această migrație se datorează în principal deficitului ridicat de forță de muncă, cauzat la rândul său de emigrația în masă a românilor și a bulgarilor în anii 90' și 00'. Totodată, invazia Ucrainei în 2021 a produs un influx de refugiați, cei mai mulți în stabiliți în Polonia, dar cu un număr semnificativ stabilit și în România.

Tabel 27. Imigrația în statele membre analizate (număr total imigranți)

Țara	2019	2020	2021	2022	2023
Bulgaria	37.929	37.364	39.461	40.619	56.807
Cehia	105.888	63.095	69.360	347.429	142.149
Italia	332.778	247.526	318.366	410.985	439.658
Ungaria	88.581	75.470	80.471	94.148	96.192
Polonia	226.649	210.615	241.116	275.515	303.275
România	202.422	145.519	194.642	293.024	324.091

Sursa: [Eurostat](#) [migr_imm1ctz]

Ca număr de emigranți, conform Tabelului 28, Italia, Polonia și România sunt din nou țările cu cel mai mare volum. Multipli factori sunt responsabili pentru acest efect, în principal nivelul ridicat de șomaj în rândul tinerilor, oportunitățile limitate în anumite domenii (ex. medicina, academic) și diferența mare dintre salariile locale și cele din statele din vestul Europei.

Tabel 28. Emigrația în statele membre analizate

Țara	2019	2020	2021	2022	2023
Bulgaria	39.941	6.649	26.755	13.175	15.227
Cehia	77.798	35.854	18.630	31.764	53.639
Italia	179.505	159.884	158.312	150.189	158.438
Ungaria	49.795	67.364	67.999	58.408	71.369
Polonia	180.594	161.666	201.595	228.006	194.063
România	233.736	186.818	216.861	202.311	239.244

Sursa: [Eurostat](#) [migr_emi3nxt]

5.3.4. Venituri nete ajustate cu costul vieții

Indicatorul venituri nete ajustate la costul vieții reflectă puterea reală de cumpărare a salariilor, fiind esențial pentru analiza fiscalității muncii și a sustenabilității sistemului de impozitare. Pentru comparația între statele selectate, am analizat standardul puterii de cumpărare (în limba engleză "Purchasing Power Standard" - PPS). Această unitate monetară permite compararea efectivă a nivelului de trai, prin ajustarea diferențelor de preț între țări.



Diferențele de prețuri determină necesitatea unor sume în monedă locală pentru același coș de bunuri și servicii. Astfel, PPS corectează valorile salariale pentru a reflecta puterea de cumpărare reală, oferind o bază relevantă pentru analiza fiscalității muncii.¹⁵⁶

Tabelul următor prezintă câștigul median orar ajustat la PPS între 2006 și 2022. Datele Eurostat sunt colectate la 4 ani, ultimele date provenind din 2022. Datele Eurostat arată că, deși toate statele analizate se află sub media UE-27, tendințele de convergență diferă semnificativ:

- Italia a menținut o creștere lentă și constantă, dar salariile mediane rămân sub media UE încă din 2014;
- Cehia, Ungaria și Polonia au înregistrat o creștere semnificativă, reducând decalajele salariale față de media UE;
- România și Bulgaria au avut cea mai accelerată creștere, deși nivelul absolut al salariilor rămâne inferior țărilor din Europa Centrală.

În cazul României, după 2014, creșterea salariului median ajustat PPS a fost mai pronunțată decât în Bulgaria, diferența ajungând la aproximativ 48% în 2022. Această evoluție a fost potențial determinată de:

- Majorarea constantă a salariului minim brut, începând cu 2016, care a avut impact direct asupra veniturilor nete ale angajaților.
- Introducerea salariului minim diferențiat (2018) pentru angajații cu studii superioare în anumite sectoare (construcții, alimentație), care a stimulat câștigurile reale și a influențat baza impozabilă.
- Ritmul mai lent al creșterii salariului minim și al investițiilor în Bulgaria, care a menținut decalajul salarial față de România¹⁵⁷.

Tabel 29. Câștigul median orar ajustat la standardul puterii de cumpărare PPS

Țara	2006	2010	2014	2018	2022
UE-27	10,44	11,53	12,51	12,59	14,91
Bulgaria	2,09	3,42	3,48	4,61	6,72
Cehia	5,85	6,34	7,15	8,4	10,21
Italia	10,66	11,6	12,13	12,18	13,6
Ungaria	4,44	5,63	6,24	6,78	8,86
Polonia	5,42	6,73	7,69	8,36	11,23
România	2,78	3,91	3,82	6,91	9,93

Sursa: [Eurostat \[earn_ses_pub2s\\$defaultview\]](#)- Potrivit definiției Eurostat (SES), câștigurile includ salariul brut de bază și toate plățile suplimentare (sporuri, ore suplimentare, prime, bonusuri), dar nu cuprind contribuțiile sociale ale angajatorului sau beneficiile în natură.

¹⁵⁶ Eurostat. *Glossary: Purchasing Power Standard (PPS)*. European Commission. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Purchasing_power_standard_\(PPS\)](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Purchasing_power_standard_(PPS))

¹⁵⁷ Georgiev, O. "How Romania Overtook Bulgaria." *Kapital Insights*, 9 mai 2023. https://kinsights.capital.bg/economy/2023/05/09/4479942_how_romania_overtook_bulgaria/



Pentru o imagine mai cuprinzătoare cu privire la fiscalitatea muncii, am supus analizei și salariul minim lunar în euro pentru perioada 2019 – 2025, care influențează direct baza impozabilă și nivelul contribuțiilor sociale.

Tabel 30. Salariul minim lunar exprimat în Euro (2019-2025)

Țara	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Bulgaria	286	312	332	332	399	477	551
Cehia	519	575	579	652	717	764	826
Italia	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Ungaria	464	487	442	542	579	697	707
Polonia	523	611	614	655	746	978	1,091
România	446	466	458	515	606	663	814

Sursa: Eurostat [earn_mw_cur]

În 2025, salariul minim din România este de 1,5 ori mai mare decât cel din Bulgaria și aproape egal cu cel din Cehia, depășind chiar Ungaria. Această creștere accentuată are implicații fiscale directe:

- Baza mai largă pentru impozitarea muncii – salariile minime ridicate sporesc contribuțiile sociale și impozitul pe venit colectat de stat;
- Presiune asupra companiilor – creșterea costului forței de muncă poate influența competitivitatea și poate determina ajustări în ocuparea personalului;
- Convergență salarială în UE – politica de majorare a salariului minim sprijină alinierea României la standardele europene de venit, cu efecte asupra echității sociale.

În cazul Italiei este important de menționat faptul că nu exista un salariu minim aplicabil la nivel național. Salariul minim în Italia, de altfel în mod similar cu alte economii mari din Uniunea Europeană, este stabilit printr-un acord colectiv la nivelul fiecărui sector de activitate.

5.3.5. Evaziunea fiscală și munca la gri

Evaziunea fiscală și munca nedeclarată reprezintă provocări majore pentru sustenabilitatea sistemelor de impozitare a muncii, influențând atât baza fiscală cât și echitatea în distribuția veniturilor.

Diverse studii și rapoarte au încercat să estimeze dimensiunea muncii nedeclarate în economia unei țări. Cu toate acestea, există puține studii care estimează acest efect între mai multe state. Schneider & Asslani (2022) se concentrează pe șase țări din UE (Germania, Austria, Italia, Danemarca, România și Grecia) pentru a examina principalii factori care determină economia subterană și măsurile politice adoptate pentru a o reduce. Conform autorilor, majoritatea țărilor se confruntă cu aceiași factori determinanți: practicarea activităților independente, rata șomajului, impozitele indirecte, iar în cazul României "moralitatea fiscală" scăzută.

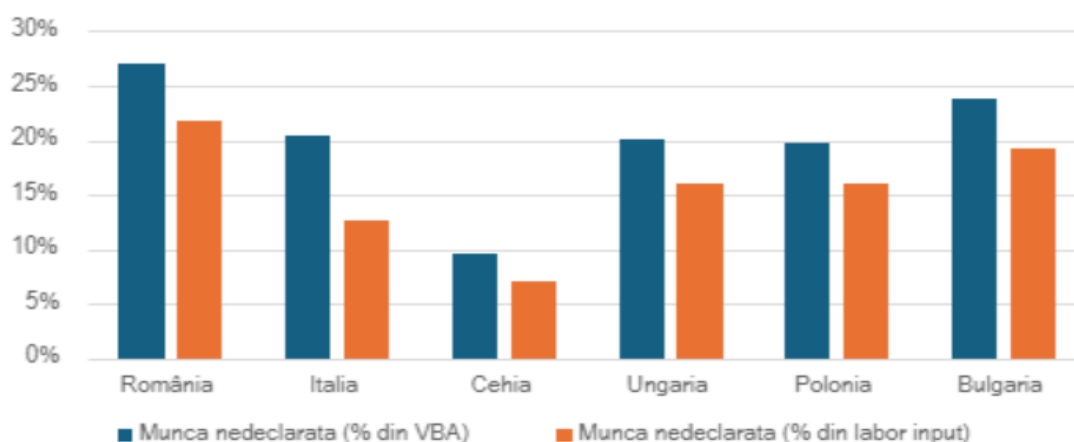
Moralitatea fiscală este definită ca atitudinea și disponibilitatea contribuabililor de a-și plăti taxele și impozitele în mod voluntar și corect. Autorii estimează cele mai mari economii subterane în România (29% din PIB) și Bulgaria (33% din PIB) și recomandă îmbunătățirea colectării taxelor, reducerea de TVA, transparența instituțiilor și eficientizarea administrației fiscale.



Cel mai recent raport de la Autoritatea Europeană a Muncii (ELA)¹⁵⁸, publicat în 2023, utilizează o metodologie complexă în acest sens. Autorii utilizează în principal Metoda Input-ului de Muncă (Labour Input Method - LIM) cât și o estimare a valorii brute adăugate (VBA). Așadar, munca nedeclarată este definită ca *"orice activități plătite care sunt legale în ceea ce privește natura lor, dar nu sunt declarate autorităților publice, ținând cont de diferențele dintre sistemele de reglementare ale statelor membre"*.

Modul în care autorii utilizează metoda input-ului de muncă este prin a compara discrepanța dintre oferta de muncă auto-raportată de angajați și utilizarea forței de muncă declarată de angajatori. Rezultatele lor sunt prezentate în Figura de mai jos.

Figura 13. Dimensiunea muncii nedeclarate în sectorul privat (%)



Sursa: [European Labor Authority 2023](#), date extrase pg.17&19, , prelucrare autori

Se poate observa că România și Bulgaria au cel mai mare procent al muncii nedeclarate în ambele metode de calcul, pe când Cehia prezintă cel mai mic procent. Din rezultate reiese că, în România, aproximativ 22% din muncă (raportat la numărul de salariați) este nedeclarată, aceasta fiind asociată cu 27% din valoarea brută adăugată a muncii. Este important de precizat că studiul utilizează date colectate în 2019.

Conform ELA, media europeană în cadrul muncii nedeclarate (ca procent din "labor input") este 9% în 2019, iar media ca procent din VBA (valoare brută adăugată) este 14,6%. Astfel, în afara de Cehia, toate statele selectate prezintă valori peste media europeană. De asemenea, raportul identifică o serie de factori care sunt corelați cu procente mai mici de muncă nedeclarată, precum: reducerea corupției, instituții formale solide (statul de drept, justiția, încrederea în guvern și autorități) și reducerea deprinderii materiale și a riscului de sărăcie. Pentru România raportul recomandă o serie de practici atât preventive cât și corective. Măsurile preventive sugerate sunt: implementarea unor stimulente fiscale pentru angajatorii care declară corect angajații, precum și campanii de conștientizare a publicului asupra riscurilor muncii la gri. În ceea ce privește măsurile corective, **ELA susține sancțiuni proporționale pentru cei care încalcă legea, reducerea sarcinii fiscale și a costurilor aferente forței de muncă, mai ales pentru categorii vulnerabile și îmbunătățirea calității locurilor de muncă și a protecțiilor sociale.** În final, mai este recomandată colaborarea și schimbul de informații între instituțiile europene și autoritățile relevante, precum și evaluarea periodică a eficacității strategiilor implementate.

¹⁵⁸ European Labour Authority (ELA). *Factsheet on Undeclared Work – Romania 2021*. 2023.



5.4. Bune practici și lecții învățate

Din toate cele de mai sus, se poate concluziona cu ușurință faptul că nu există un stat anume care poate fi folosit drept model pentru îmbunătățirea sistemului fiscal, însă, câteva din măsurile fiscale urmate de acestea ar putea fi folositoare României, în funcție de direcția strategică care se dorește a fi urmărită.

Reducerea poverii fiscale și stimularea muncii

- România a fost îndemnată, în rapoartele recente ale FMI, să reducă semnificativ contribuția la sănătate (CASS) – o măsură care ar diminua povara fiscală pe muncă – și să introducă scheme precum deduceri mai generoase pentru a stimula ocupația și venituri nete mai flexibile dintre care menționăm:
 - o Scutirea de impozit pe venit pentru tinerii până la o anumită vârstă, 25 sau 26 de ani (model Polonia, Ungaria) fie total, fie în limita unui plafon anual și limitat în timp (primii 2-3 ani de muncă)
 - o Oferirea unei deduceri de bază la nivelul salariului minim care apoi să scadă treptat pentru a spori veniturile nete ale salariaților cu venituri foarte mici (echivalent factual scutire de impozit)
 - o Scutire de impozit sau deduceri semnificative (până la concurența efect impozit zero) pentru familii numeroase (model Polonia, Ungaria), inclusiv ca măsură care activează creșterea demografică
- Organizații precum OECD și FMI recomandă schimbarea compoziției mixului fiscal în România: reducerea poverii pe muncă și direcționarea către impozite pe consum și capital, utilizarea unor cote diferențiate pe venit și eliminarea facilităților fiscale.
 - o Dacă facilitățile fiscale au fost semnificativ reduse, revenirea la o adevărată cotă unică de impunere, fără diferențieri semnificative între modul de organizare a unei activități (salariat versus PFA versus SRL) pentru a încuraja munca
 - o Așa cum reiese și din raportul EUROFOUND 2024, inegalitatea veniturilor nu provine atât din salarii cât mai ales din compoziția celorlalte tipuri de venituri
- De asemenea, măsuri care activează sectoare ale economiei, care reduc cheltuiala publică în viitor și/sau reduc cheltuiala cetățenilor sunt în continuare recomandate
 - o Stimulente/facilități/deduceri pentru reabilitarea locuințelor (model Polonia, Bulgaria, Italia) sau pentru achiziția de locuințe (model Cehia deducerea dobânzii pentru creditele ipotecare)
 - o Deduceri semnificative pentru pensii private/pensii ocupaționale
 - o Deduceri/facilități pentru educație/cercetare & dezvoltare (model Cehia, Bulgaria, Polonia).



6. Scenarii de ajustări ale regimului fiscal curent

6.1. Metodologia de elaborare a scenariilor și de calcul al impactului

Metodologia aplicată are ca punct de referință situația actuală a impozitării muncii în România, iar scenariile propuse sunt construite prin ajustări ale acestui cadru, cu scopul de a identifica măsuri de politică fiscală care să ducă la:

1. creșterea venitului disponibil al angajaților cu venituri mici;
2. sporirea echității fiscale între diferite praguri/categorii de venit; consolidarea sustenabilității bugetare printr-o distribuție mai echilibrată a poverii fiscale.
3. stimularea ocupării formale și adaptarea la tranziții economice majore.

Direcția analizei urmărește realizarea acestor obiective prin măsuri de actualizare a cadrului fiscal existent, orientate spre consolidare fiscală, dar cu îmbunătățirea echității sociale (prin regândirea sistemului de deduceri) și a eficienței colectării (prin atingerea gradului maximal de interoperabilitate digitală între diversele instituții ale statului), fără alterarea principiilor fundamentale ale sistemului curent de impozitare bazat pe cotă unică.

Trebuie avut în vedere faptul că asemenea ajustări reprezintă niște mecanisme pe termen scurt ale cadrului curent, pe când o adevărată reformă necesită un timp pentru pregătire solidă, consultare publică și tranziție.

Pentru a asigura rigoarea și relevanța analizei, metodologia a inclus următoarele etape:

1. Definirea cadrului de referință: a fost analizat regimul actual de impozitare a muncii, incluzând impozit pe venit, contribuții sociale obligatorii și impactul asupra venitului net;
2. Verificare consistenței datelor: datele utilizate au fost comparate cu informațiile din execuția bugetară pentru a valida relevanța acestora în termeni de comparabilitate, diferențele identificate fiind nesemnificative.
3. Selectarea tranșelor de venit relevante: pe baza datelor statistice oficiale identificate în surse publice (în lipsa unor baze de date centralizate ale autorităților).
4. Determinare veniturilor medii pe tranșă: pentru fiecare tranșă selectată a fost calculat un venit mediu, ponderat cu numărul de asigurați activi (cu venituri în tranșa respectivă).
5. Calculul veniturilor nete și al costului muncii, pentru fiecare scenariu propus.
6. Evaluarea impactului macroeconomic și distributiv, pornind de la schimbările în venitul disponibil și în structura sarcinii fiscale.



Sursa datelor cu privire la tranșele de venit și numărul de asigurați a fost situația pregătită de C.N.P.P. în baza declarației 112 ("Situație centralizatoare privind tipurile de asigurați și venitul mediu brut pe tranșe de venit¹⁵⁹") și postată public pe pagina de web a C.N.P.P.

Pentru a identifica pragurile de venit relevante pentru calculul scenariilor, a fost calculat un venit mediu per tranșă de venit, raportat la numărul de asigurați activi în tranșa respectivă. Pentru reprezentativitate, numărul total de salariați este reprezentat de asigurați cu contract de muncă atât cu timp parțial, cât și cu normă întreagă.

Tabel 31. Date preliminare pentru scenariii fiscale (RON)

Venit brut lunar	% salariați	Total nr. salariați	Venit mediu brut în cadrul tranșei	Venit mediu brut anual în cadrul tranșei
<4.581	35,5%	2.013.814	3.351	40.214
4.582- 8.000	32,4%	1.842.111	5.952	71.425
8.001-15.000	23,1%	1.313.699	10.771	129.253
15.001-43.100	8,1%	460.779	22.095	265.136
>43.100	0,8%	47.705	81.365	976.374

Sursa: CNPP, calcule autori

Integrarea principiilor fiscale

Elaborarea scenariilor s-a realizat cu respectarea principiilor fundamentale, articolul 3 din Codul Fiscal care constituie repere esențiale pentru orice intervenție legislativă:

1. Neutralitatea măsurilor fiscale

Orice măsură fiscală trebuie să fie neutră față de categoriile de investitori și capitaluri, indiferent de forma de proprietate. Nivelul de impunere trebuie să asigure tratament egal pentru capitalul românesc și cel străin. În scenariile de reformă, acest principiu înseamnă evitarea facilităților selective care ar putea distorsiona concurența și afecta mediul investițional.

2. Certitudinea impunerii

Normele fiscale trebuie formulate clar, fără a permite interpretări arbitrare. Termenele, modalitățile și cuantumul obligațiilor trebuie stabilite precis, astfel încât fiecare contribuabil să își poată cunoaște și anticipa sarcina fiscală și modul în care deciziile sale financiare o influențează. În reforme, acest principiu impune evitarea modificărilor ambigue sau insuficient explicate.

3. Justețea (echitatea) impunerii

Sarcina fiscală trebuie stabilită în funcție de puterea contributivă a fiecărui contribuabil, raportată la mărimea veniturilor sau a proprietăților. În reforme, respectarea acestui principiu presupune ca impozitele să fie concepute astfel încât să asigure o distribuie corectă a poverii fiscale între contribuabili.

4. Eficiența impunerii

Impozitele, taxele și contribuțiile trebuie să asigure un randament stabil al veniturilor bugetare, indiferent de faza ciclului economic – atât în perioade de creștere, cât și în recesiune. În reforme,

¹⁵⁹ Casa Națională de Pensii Publice (CNPP). *Raport anual de activitate 2024*. 2024. <https://www.cnpp.ro/documents/10180/14944555/Raport%20de%20activitate%202024>



acest principiu cere măsuri care să mențină continuitatea finanțării publice, evitând dezechilibrele majore în colectare.

5. Predictibilitatea impunerii

Nivelul și structura obligațiilor fiscale trebuie să fie stabile pe o perioadă de minimum un an, timp în care nu pot fi introduse sau majorate impozite și contribuții noi. În reforme, respectarea acestui principiu presupune anunțarea din timp a schimbărilor și aplicarea lor conform unui calendar clar.

Aceste principii reprezintă nu doar cerințe legale, ci și garanții ale coerenței și sustenabilității reformelor propuse.

Limitările metodologiei

Deși metodologia adoptată urmărește să ofere o imagine cât mai fidelă a impactului potențial al scenariilor propuse, există și o serie de limitări inerente, important a fi enumerate:

- Sursa datelor: sursa datelor o reprezintă o situație publicată de C.N.P.P. așa cum am detaliat anterior, întrucât nu au fost identificate în surse publice alte date care să permită simularea unor scenarii fiscale raportat la transe de venit, număr de asigurați și venit ponderat per transă. De asemenea, din perspectiva numărului de PFA-uri și a veniturilor acestora, nu au fost identificate date/statistici publice concrete.
- Ipoteze de comportament constant: calculele pornesc de la premisa că numărul de salariați, structura ocupării și distribuția veniturilor rămân constante pe termen scurt. Nu se modelează reacțiile comportamentale ale angajatorilor sau angajaților (ex. renegocierea salariilor, externalizarea serviciilor).
- Evoluții macroeconomice viitoare: scenariile utilizează date statistice și fiscale disponibile la momentul elaborării. Schimbările ulterioare în termeni de venit, inflație, productivitate sau rata ocupării pot modifica rezultatele efective.
- Excluderea efectelor de migrație fiscală: analiza nu include impactul potențial al relocării forței de muncă sau al modificării structurii contractuale.
- Impact parțial asupra bugetului: calculele de impact bugetar reflectă modificările directe asupra impozitului pe venit și contribuțiilor sociale, fără a estima în detaliu efectele indirecte asupra altor categorii de venituri (TVA, accize, impozit pe profit) generate de schimbări în consum sau investiții.
- Incertitudini statistice: datele utilizate includ un grad de agregare care poate ascunde variații semnificative între regiuni, sectoare economice sau categorii profesionale.
- Temporalitatea măsurilor: analiza are caracter static, fiind concentrată pe impactul anual.

6.2. Scenariul 1

6.2.1. Descrierea măsurilor propuse

Scenariul 1 compară sistemul actual de impozitare a veniturilor salariale cu două scenarii alternative de ajustări fiscale care urmăresc comasarea contribuției de asigurări sociale de sănătate cu impozitul pe venit, în scopul simplificării sistemului fiscal și reducerii poverii administrative.

Acest scenariu a fost discutat în diferite forumuri de dezbatere locală, inclusiv cu participarea autorității în materie fiscală, plecând de la premisa că în prezent CASS funcționează mai degrabă



ca o taxă și nu mai răspunde scopului primar de a constitui un buget fix și suficient din care să funcționeze sistemul de sănătate. Prin urmare, măcar din perspectiva simplificării administrative, respectiv a prelevării veniturilor bugetare și a distribuției lor ulterioare către sistemul de sănătate, o astfel de măsură ar putea fi văzută ca fiind benefică.

În același timp, un contraargument relevant este necesitatea ca bugetul de asigurări sociale de sănătate să fie constituit în mod distinct de Bugetul de Stat pentru a putea asigura trasabilitatea și independența fondurilor pentru finanțarea sistemului de asigurări publice de sănătate. Potrivit acestei linii de argumentare, comasarea impozitului pe venit și a CASS ar putea vulnerabiliza și eroda finanțarea sistemului public de sănătate întrucât bugetul de asigurări sociale de sănătate ar depinde în acest scenariu strict de alocarea din Bugetul de Stat.

Raportat la aceste potențiale beneficii și critici, considerăm că este mai degrabă importantă direcția reformării reale a sistemului de sănătate, gestionarea sistemului din fondurile efectiv prelevate în acest sens și menținerea fondului dedicat prin prelevarea contribuțiilor de asigurări sociale de sănătate.

Am testat modul în care o astfel de modificare structurală ar putea fi implementată și am efectuat calcule de impact pentru două maniere posibile:

Scenariul A: Comasarea impozitului pe venit (10%) cu CASS (10%) și stabilirea noii cote de impozitare la 16% cu posibilitatea deducerii CAS din baza impozabilă.

Scenariul B: Comasarea impozitului pe venit (10%) cu CASS (10%) și stabilirea noi cote de impozitare la 16,5% fără posibilitatea deducerii CAS din baza impozabilă.

Elementul distinctiv între cele două scenarii îl reprezintă posibilitatea deducerii CAS din baza impozabilă, distincție care își are originea în menținerea unui impact bugetar minimal.

Scenariul A (comasarea impozitului pe venit cu CASS și reducerea cotei de impunere cu posibilitatea deducerii CAS din baza impozabilă) are următorii parametri:

- CAS angajat: 25%
- CAM angajator: 2,25%
- Impozit pe venit și CASS angajat: 16%
- Baza impozabilă se calculează cu deducerea CAS, ceea ce va atrage o diminuare semnificativă a veniturilor bugetare dar va asigura creșterea veniturilor disponibile la nivelul salariaților, pe toate plajele de venit.

Pentru a elimina impactul bugetar negativ în ipoteza comasării CASS cu impozitul pe venit, am calculat că punctul de echilibru constă în modificarea cotei de impunere la 16,5% și fără posibilitatea deducerii CAS din baza impozabilă. Așadar:

Scenariul B (comasarea impozitului pe venit cu CASS și reducerea cotei de impunere fără posibilitatea deducerii CAS din baza impozabilă) are următorii parametri:

- CAS angajat: 25%
- CAM angajator: 2,25%
- Impozit pe venit și CASS angajat: 16,5%
- Baza impozabilă se calculează fără deducerea CAS.

În acest scenariu nu există niciun fel de impact asupra veniturilor angajaților, nici asupra încasărilor bugetare, singurul efect scontat fiind cel al unei simplificări administrative și posibil un efect marginal pozitiv bugetar prin lărgirea ulterioară a bazei de impunere.



6.2.2. Impactul asupra veniturilor nete și costurilor angajatorilor

Scenariul actual reflectă o povară fiscală totală ridicată, cu o structură în care angajatul suportă 41,5% și angajatorul 2,25% din venitul brut.

Scenariul A generează o creștere semnificativă a veniturilor nete ale salariaților (aprox. +7% pe toate nivelurile de venit), menținând costurile angajatorilor neschimbate.

Scenariul B păstrează aproape neschimbată povara fiscală a angajatului și a angajatorului, în condițiile în care CAS nu se deduce.

Tabel 32. Comparatie Scenariul A și Scenariul B

Indicator	Scenariul Actual	Scenariul A	Scenariul B
Venit net angajat	23.525 – 571.179 RON	Creștere aprox. 7%	Neschimbat (dacă nu se deduce CAS)
Povară fiscală angajat	41,5%	37,00%	41,5%
Povară fiscală totală	42,79%	38,39%	42,79%
Total venit bugetar	241,1 mld RON	216,3 mld RON	241,1 mld RON

Sursa: Sursă date CNPP, calcule autori

6.2.3. Simulări pe diferite niveluri de venit

Scenariul A are un efect uniform pozitiv asupra veniturilor nete, generând o creștere proporțională de 7% pentru toate categoriile salariale.

Scenariul A stimulează consumul și poate contribui la o creștere a cererii interne, fără a crea distorsiuni majore între diferite niveluri de venit.

Totuși, pentru veniturile mari, creșterea absolută în valoare monetară este mai importantă (peste 40.000 RON/an), ceea ce sugerează un impact regresiv moderat, în sensul că beneficiul relativ este constant, dar cel absolut crește odată cu venitul.

Analiza pe praguri salariale evidențiază diferențele între scenarii.

- La venituri mici (23.335 RON), Scenariul A aduce un plus de aproximativ 1.810 RON la venitul anual net.
- La venituri medii (75.613 RON), câștigul net anual suplimentar depășește 5.000 RON.
- La venituri mari (571.179 RON), creșterea netă depășește 40.000 RON/an.

Tabel 3333. Scenariul A: Impact estimat asupra veniturilor nete și asupra poverii fiscale totale (RON)

Venit net anual	Impact venit disponibil (%)	Impact anual	Povara fiscală totală (%)
25.335	7%	1.810	38,39%
44.998	7%	3.214	38,39%



81.430	7%	5.816	38,39%
167.036	7%	11.931	38,39%
615.116	7%	43.937	38,39%

Sursa: Sursă date CNPP, calcule autori

Tabel 34. Scenariul B: Impact estimat asupra veniturilor nete și asupra poverii fiscale totale (RON)

Venit net anual	Impact venit disponibil (%)	Impact anual	Povara fiscală totală (%)
23.525	0%	0	42,79%
41.784	0%	0	42,79%
75.613	0%	0	42,79%
155.105	0%	0	42,79%
571.179	0%	0	42,79%

Sursa: Sursă date CNPP, calcule autori

6.2.4. Evaluarea impactului macroeconomic

Scenariul A generează o creștere clară și uniformă a veniturilor nete (+7%) și implicit a venitului disponibil pentru salariați, fapt care poate genera un efect macroeconomic pozitiv prin încurajarea consumului privat și stimularea pe cale de consecință economiei.

Totuși, din perspectivă macroeconomică, în baza datelor de mai sus, considerăm că efectele pozitive obținute (creșterea venitului disponibil pentru toate tranșele de venit) sunt marginale în raport cu impactul bugetar negativ semnificativ (aproximativ -10%), iar, suplimentar, acest scenariu nu răspunde obiectivelor de reformă fiscală avute în vedere.

Scenariul B ar fi neutru macroeconomic, menținând *status quo*-ul în ceea ce privește veniturile bugetare și veniturile nete și fără niciun stimulent suplimentar pentru economie.

6.2.5. Impactul distributiv (distribuția sarcinii fiscale pe categorii de venit)

Totuși, implementarea acestui scenariu implică un efort bugetar semnificativ ce va produce efecte net pozitive de distribuție (în valori absolute) mai mult către salariații din tranșele superioare de venit (1.810 RON/anual pentru tranșa 1 de venit versus 43.937 RON/anual pentru tranșa 5 de venit).

Totodată, reiterăm importanța menținerii unor surse distincte de prelevare a fondurilor care contribuie la sistemul de sănătate și îndreptarea atenției către reformarea reală a acestui sistem.



6.3. Scenariul 2

6.3.1. Descrierea măsurilor propuse

Scenariul 2 vizează modificarea plafoanelor contribuțiilor sociale (CAS și CASS) la maximum 72 de salarii minime pe economie, pentru persoanele care desfășoară activități independente.

Potrivit datelor disponibile, în 2022, aproximativ 11 % din totalul persoanelor ocupate din România erau lucrători pe cont propriu.¹⁶⁰ O particularitate importantă este faptul că majoritatea covârșitoare a acestora lucrează singuri: România înregistrează cea mai mare proporție din Uniunea Europeană de lucrători independenți fără salariați, respectiv 90,3 % din total.¹⁶¹

Trebuie menționat că persoanele fizice autorizate, și în general, lucrătorii independenți joacă un rol esențial în orice economie, întrucât contribuie la dinamizarea pieței muncii, la crearea de valoare adăugată în sectoare diverse și la adaptarea rapidă a economiei la nevoile pieței.

Într-un sistem fiscal echilibrat, forma de organizare a activității economice nu ar trebui să fie determinată de tratamentul fiscal al acesteia, ci de natura activității desfășurate (amintim situațiile în care salariații au migrat către aceasta formă de organizare din prisma taxării). Prin urmare, regimul de taxare al veniturilor independente ar trebui să fie comparabil și echitabil cu cel aplicabil veniturilor din salarii, evitând arbitrajul fiscal între forme de muncă.

În același timp, această comparabilitate trebuie să țină cont și de diferențele semnificative dintre cele două tipuri de muncă și anume faptul că în situația activităților desfășurate în mod independent, spre deosebire de activitățile dependente, nu există același nivel de stabilitate și constantă a veniturilor încasate sau același grad de protecție juridică precum cel conferit salariaților de legislația muncii. Așadar, este importantă configurarea unui regim fiscal pentru activitățile independente care încurajează desfășurarea acestora într-un context de incertitudine crescută față de activitățile dependente.

Parte din structura unui astfel de regim fiscal pentru activitățile independente trebuie să reflecte o povară fiscală relativ redusă față de munca dependentă, în vederea echilibrării lipsurilor privind stabilitatea și certitudinea veniturilor și protecția juridică restrânsă. Acest deziderat poate fi atins atât prin posibilitatea deducerii cheltuielilor ocazionate de desfășurarea activității, dar și prin impunerea unor cote sau plafoane diminuate pentru obligațiile fiscale datorate. O configurare a cadrului fiscal după aceste coordonate nu trebuie să creeze însă un stimulent pentru desfășurarea unor activități eminamente dependente sub cadrul pur formal al activităților independente pentru a beneficia de regimul fiscal favorabil.

În ultimii ani, regimul de taxare al activităților independente a avut mai degrabă un caracter regresiv, întrucât povara fiscală efectivă se diminuează semnificativ odată cu creșterea venitului, contribuțiile sociale fiind plafonate la anumite niveluri fixe destul de reduse. Acest fapt a creat și încă creează (într-o mai mică măsură, având în vedere creșterea recentă plafoanelor) o inechitate structurală între salariați și lucrători independenți, precum și un stimulent pentru migrarea în mod artificial către forme independente de muncă. Discuția se complică și mai mult în cazul altor activități de muncă, precum munca creativă, întrucât drepturile de autor sunt impozitate cu o cotă efectivă de 6% - această categorie necesitând de asemenea atenție pentru reducerea arbitrajului fiscal.

¹⁶⁰ OECD. *Reviews of Labour Market and Social Policies: Romania 2025*. 2025.

¹⁶¹ Eurostat. *Self-Employment Statistics – Statistics Explained*. European Commission, 2024.



În mod evident, în completarea unui cadru fiscal stabilit în mod coerent pentru ambele categorii de muncă (dependentă și independentă) care poate preveni arbitrajul fiscal între aceste forme de muncă trebuie ca acest tip de comportament să fie descurajat și sancționat de către autoritățile fiscale prin exercitarea cât mai eficientă a funcției lor de reglementare (aplicarea legislației) și de control.

În ce privește primul mecanism (cel al cadrului de taxare), pentru apropierea nivelului de taxare al veniturilor din activități independente de cel al veniturilor salariale, scenariul propune următoarele măsuri:

- Impozit pe venit: 10% aplicat la venitul impozabil (după deducerea CAS și CASS, conform mecanismului actual de impunere);
- CASS: 10% aplicat la venitul impozabil, cu plafonare la maximum 72 de salarii minime brute pe țară;
- CAS: 25% aplicat la venitul impozabil, cu plafonare la maximum 72 de salarii minime brute pe țară.

Prin aceste modificări, se urmărește armonizarea tratamentului fiscal între diversele forme de activitate economică, creșterea echității și sustenabilității sistemelor publice de pensii și sănătate, precum și reducerea distorsiunilor fiscale ce pot influența alegerea formei de organizare profesională.

6.3.2. Impactul asupra veniturilor nete și asupra costurilor

Analiza comparativă între regimul actual și cel propus în Scenariul 3 evidențiază o creștere semnificativă a poverii fiscale pentru persoanele cu venituri ridicate, ca urmare a ridicării plafoanelor disponibile pentru calculul contribuțiilor sociale.

Tabel 35. Scenariul 3 - Impactul estimat asupra veniturilor nete și asupra poverii fiscale totale (RON)

Venit anual brut	Venit net actual	Povară fiscală actuală	Venit net	Povară fiscală
60.000	37.665	37%	35.100	41,5%
120.000	75.330	37%	70.200	41,5%
300.000	226.260	25%	178.146	40,6%

Sursa: Sursă date CNPP, calcule autori

Măsura afectează mai accentuat persoanele cu venituri ridicate (care anterior datorau contribuții sociale calculate plafonat, deci în cuantum mai mic) și contribuie la o distribuție mai echitabilă a sarcinilor fiscale.

De altfel, probabilitatea arbitrajului fiscal intervine mai degrabă pe tranșele superioare de venit, astfel încât o ridicare a plafonului la care se datorează CAS și CASS ar trebui să descurajeze migrarea artificială spre astfel de forme de activitate, în timp ce persoanele care desfășoară în mod autentic activități independente și care operează într-un real regim antreprenorial se vor raporta oricum la o bază impozabilă mai redusă prin prisma deducerii cheltuielilor aferente activității.

Pe termen mediu, acest tip de ajustare ar putea contribui la creșterea veniturilor la bugetul public și la consolidarea sustenabilității sistemelor de pensii și sănătate.



6.3.3. Simulări pe diferite niveluri de venit

Eliminarea plafonării nu creează stimulente directe pentru creșterea veniturilor declarate, însă are o serie de efecte structurale importante la nivelul economiei:

- creșterea echității între categoriile de lucrători, reducând diferențele de tratament fiscal între angajați și lucrători independenți;
- diminuează arbitrajului fiscal, limitând tendința de a alege statutul de lucrător independent exclusiv din motive de optimizare fiscală;
- poate genera riscuri de subdeclarare a veniturilor mari, în absența unor măsuri complementare de combatere a evaziunii și de îmbunătățire a conformării voluntare;

Astfel, din perspectivă sistemică, reforma contribuie la creșterea echității și a coerenței fiscale, însă individual, impactul este negativ pentru contribuabilii cu venituri ridicate, care vor resimți majorarea semnificativă a sarcinii fiscale.

Pentru a maximiza efectele pozitive, este recomandată corelarea acestei măsuri cu politici de digitalizarea fiscală, transparență și simplificare administrativă, astfel încât conformarea voluntară să rămână activă și sustenabilă.

6.3.4. Evaluarea impactului macroeconomic

La nivel macroeconomic, eliminarea plafonării contribuțiilor sociale pentru persoanele care desfășoară activități independente ar putea genera efecte mixte, cu impact pozitiv asupra echității fiscale și sustenabilității bugetare, dar și cu posibile consecințe asupra comportamentului contribuabililor.

Principalele efecte sunt următoarele:

- Creșterea veniturilor fiscale provenite din contribuțiile sociale, în special de la categoria contribuabililor cu venituri mari, care beneficiau de o plafonare semnificativă;
- Reducerea veniturilor disponibile pentru lucrătorii independenți cu venituri ridicate ceea ce poate duce la o temperare a consumului în segmente cu venituri înalte;
- Îmbunătățirea sustenabilității bugetului de asigurări sociale, prin extinderea bazei de contribuții și poate printr-o mai bună corelare între contribuții și beneficiile sociale;
- Risc potențial asupra conformării voluntare, în lipsa unor măsuri complementare de conformare și verificare.

Pe termen lung, măsura poate consolida echitatea fiscală a finanțelor sistemelor sociale, dar ar necesita măsuri compensatorii pentru menținerea atractivității activităților independente (precum deduceri suplimentare pentru investiții, reducerea birocrăției).

Din perspectivă bugetară, modificarea plafoanelor generează o creștere a veniturilor fiscale însă impactul bugetar exact nu poate fi cuantificat în această etapă în absența datelor publice pe baza cărora pot fi efectuate simulări. Evident însă, tendința este una de majorare netă a veniturilor la bugetul consolidat.

Din perspectiva echității, măsura corectează o injustiție structurală: în prezent, povara fiscală efectivă scade odată cu creșterea veniturilor, ceea ce contravine principiului constituțional al justei așezări a sarcinilor fiscale.



6.3.5. Impactul distributiv (distribuția sarcinii fiscale pe categorii de venit)

Modificarea/ridicarea plafoanelor determină o creștere a contribuțiilor proporțională cu venitul, ceea ce înseamnă că persoanele cu venituri mari vor suporta o parte semnificativ mai mare din totalul contribuțiilor sociale.

Pentru veniturile mici și medii, sarcina fiscală totală se stabilizează la circa 41,5% (similar cu cea a salariaților).

Pentru veniturile mari, povara fiscală crește semnificativ comparativ cu sistemul actual (de la 25% la 40,6%), corectând o inechitate structurală existentă între contribuabili.

6.3.6. Considerente suplimentare privind cadrului fiscal pentru lucrătorii independenți

Așa cum reiese din secțiunile anterioare, acest scenariu abordează regimul fiscal aplicabil lucrătorilor independenți organizați ca persoane fizice autorizate.

Este relevant a menționa însă că, în practică, organizarea unor activități similare este efectuată și sub alte structuri (cu precădere ne referim aici la organizarea ca societăți cu răspundere limitată ce aplică regimul microîntreprinderilor).

În mod cert, dezvoltarea microîntreprinderilor în cadrul economiei române trebuie încurajată prin crearea unui context legal și birocratic propice. Trebuie efectuată însă o distincție între microîntreprinderile autentice și cele care disimulează o relație dependentă de muncă pentru a beneficia de un regim fiscal favorabil. Utilizarea acestora din urmă reprezintă o practică recunoscută în cadrul unor sectoare din piață pentru remunerarea (adesea considerabilă) unor lucrători sub un regim fiscal preferențial.

Prin urmare, este relevant ca pentru această categorie de microîntreprinderi să fie intensificate eforturile de reglementare clară (prin modificarea și suplimentarea legislației actuale), care să faciliteze recalificarea acestor forme de organizare atunci când natura lor este pur formală și ascunde în fapt o relație de subordonare și dependență. Raportat la cadrul fiscal actual pentru un astfel de proces de recalificare, ancorat exclusiv în prevederile anti abuz, este necesară elaborarea unei metodologii foarte clare de îndrumare și control pentru astfel de situații în care se impune recalificarea fiscală.

6.4. Scenariul 3

6.4.1. Descrierea măsurilor propuse

Scenariul 3 testează o reconfigurare structurală a sistemului de impozitare a muncii, orientată către restabilirea echilibrului contributiv între angajat și angajator.

Această abordare se inspiră din arhitectura fiscală existentă anterior 2018, înaintea implementării Ordonanței de Urgență nr. OUG 79/2017 care a transferat integral sarcina contribuțiilor sociale asupra angajatului. Totodată, acest scenariu a fost supus evaluării prin prisma faptului că o serie de actori importanți din piață au susținut revenirea la acest sistem.

Un astfel de scenariu vizează o redistribuire simetrică a contribuțiilor sociale între angajat și angajator (fără majorarea acestora) și o majorare a cotei unice de impozitare, menită să asigure sustenabilitate veniturilor bugetare dar și majorarea venitului net disponibil la nivelul salariaților.



Principalele măsuri propuse:

- CASS: 5% datorată de angajat și 5% datorată de angajator;
- CAS: 12,5% datorată de angajat și 12,5% datorată de angajator;
- Impozit pe venit: 16% (majorare față de nivelul actual de 10%).
- CAM datorată de angajator: 2,25% (menținută).

Motivația acestui scenariu rezidă în necesitatea reducerii presiunii fiscale directe asupra angajatului și a stabilirii principiului echității contributive, conform căruia ambele părți implicate în relația muncă participă proporțional la finanțarea sistemelor de protecție socială. Totodată, creșterea cotei unice de impozitare la 16% urmărește neutralizarea efectului bugetar al redistribuirii contribuțiilor.

Deși estimările indică un impact bugetar pozitiv echivalent cu +36.9 miliarde RON (aproximativ +15.3% față de nivelul actual al veniturilor fiscale din muncă), este important de menționat că implementarea practică a măsurii necesită o reconfigurare fundamentală a mecanismului de alocare a sarcinii contribuțiilor, implementat în Codul Fiscal prin dispozițiile OUG nr. 79/2017.

Având în vedere tranziția relativ recentă către sistemul actual (mai puțin de 10 ani), prin care angajatul suportă integral CAS și CASS, o întoarcere la un sistem de distribuție a sarcinii între angajat și angajator are potențialul de a perturba semnificativ piața muncii și ar necesita o perioadă de tranziție adecvată care să prevină șocurile asupra acestora și mai ales asupra competitivității firmelor.

Această reconfigurare ar trebui să nu lezeze angajatul în ceea ce privește calculul pensiei (prin prisma CAS suportat) față de situația actuală care prevede expres (ca oglindire a transferului contribuțiilor) că determinarea drepturilor de pensie are în vedere contribuția angajatului prin urmare nu discutăm despre niște modificări legislative punctuale ci de o resetare legislativă.

Dar cel mai important este faptul că un astfel de scenariu poate fi implementat fie prin instituirea unui mecanism juridic solid prin care toate contractele de muncă să fie modificate (putând fi situații în care modificarea implicită a salariului brut să fie blocată, respectiv foarte greu de atins), fie printr-un mecanism de tranziție în care statul să preia și să compenseze, pentru o perioadă determinată, costurile suplimentare rezultate din redistribuirea contribuțiilor sociale, astfel încât angajatorul să nu fie expus unei creșteri bruște a costului total salarial.

Această intervenție temporară a statului este esențială pentru a proteja competitivitatea angajatorilor, a preveni eventuale restructurări sau blocaje pe piața muncii și a asigura că, pe întreaga durată a ajustării, impactul financiar asupra angajatorului rămâne neutru, până când economia se poate adapta în mod natural la noua arhitectură contributivă.

6.4.2. Impactul asupra veniturilor nete și costurilor angajatorilor

Analiza comparativă între sistemul actual și Scenariul 3 arată o creștere substanțială a veniturilor nete ale angajaților, de aproximativ 15,6% pentru toate tranșele de venit. Această evoluție se explică prin reducerea contribuțiilor sociale suportate direct de angajat (de la 35% la 17,5%), în pofida majorării impozitului pe venit de la 10% la 16%.

Pentru angajatori, reforma implică o majorare semnificativă a poverii fiscale directe, de la 2.25% la 16,49% din salariul brut. Creșterea costurilor cu forța de muncă poate afecta în special întreprinderile mici și mijlocii, care dispun de marje de profit limitate. Pentru o bună așezare în context, reamintim că și la modificarea anterioară tot angajatorii au fost cei care în mod preponderent au suportat impactul negativ care s-ar fi propagat la nivelul salariaților. Așa încât, o



nouă suplimentare semnificativă impusă a costurilor salariale ar presupune un efort greu de susținut de către angajatori ceea ce ar putea atrage alte efecte negative în economie (disponibilizări, plafonarea salariilor existente, etc). Inclusiv Statul, ca angajator al unei bune părți din forța de muncă ar trebui să suporte o astfel de cheltuială suplimentară.

Din perspectiva poverii fiscale totale, aceasta rămâne relativ constantă (42,79% în prezent, comparativ cu 42,13% în scenariul propus), ceea ce indică o redistribuire internă a sarcinii fiscale între angajat și angajator, fără o creștere netă a presiunii agregate.

Pentru a asigura o tranziție echilibrată, așa cum menționam anterior, un astfel de scenariu se poate implementa cu introducerea unor măsuri tranzitorii și compensatorii, precum: deduceri fiscale temporare pentru angajatori sau scheme de sprijin direcționate către sectoarele cu intensitate mare a muncii.

6.4.3. Simulări pe diferite niveluri de venit

Simulările efectuate indică faptul că impactul unei astfel de măsuri este uniform din punct de vedere procentual, toți salariații beneficiind de o creștere similară a veniturilor net de aproximativ 15,6%.

Tabel 36. Scenariul 3 - Simulări pe transe de venit (RON)

Venit net actual	Venit net Scenariul 3	Impact venit net disponibil (%)	Povara angajat Scenariul 3 (%)	Povara angajator Scenariul 3 (%)
23.525	27.868	+15.58%	31%	16,49%
41.784	49.497	+15.58%	31%	16,49%
75.613	89.573	+15.58%	31%	16,49%
155.105	183.740	+15.58%	31%	16,49%
571.179	676.627	+15.58%	31%	16,49%

Sursa: Sursă date CNPP, calcule autori

Simulările confirmă caracterul neutru macro-fiscal dar pozitiv din punct de vedere social având în vedere modificările în venitul disponibil.

6.4.4. Evaluarea impactului macroeconomic

La nivel macroeconomic, Scenariul 3 generează un impact fiscal pozitiv estimat la o creștere de 15.31% a venituri bugetare, echivalentă cu aproximativ 37 miliarde RON suplimentar. Acest calcul însă trebuie amendat cu cheltuiala suplimentară aferentă pe care instituțiile bugetare va trebui să o suporte pentru salariații din sistemul public (și care probabil nu este nesemnificativă) precum și cu cheltuielile aferente măsurilor tranzitorii pentru diminuarea impactului negativ la nivelul angajatorilor.

Structura veniturilor fiscale devine mai echitabilă, cu o pondere sporită a impozitului pe venit și o distribuție simetrică a contribuțiilor sociale.

Prin majorarea veniturilor nete disponibile, reforma poate exercita un efect de multiplicare asupra consumului (stimulând cererea agregată și contribuind la creșterea PIB).

Totuși, creșterea costurilor fiscale pentru angajatori poate genera efecte adverse asupra competitivității, în special în sectoarele cu valoare adăugată redusă. În acest sens, eficacitatea unui



astfel de scenariu depinde de adoptarea unui politici de acompaniere adecvate, precum: deduceri suplimentare pentru costurile salariale, facilități pentru investiții în capitalul uman, scheme de sprijin destinate întreprinderilor mici și mijlocii.

În absența acestor măsuri compensatorii, există riscul nu doar al unei restrângeri a cererii de forță de muncă ci și al disponibilizărilor, respectiv creșterii ratei șomajului.

6.4.5. Impactul distributiv (distribuția sarcinii fiscale pe categorii de venit)

Scenariul 3, determină o recalibrare a distribuției sarcinii fiscale între angajat și angajator, cu efecte pozitive asupra echității și transparenței sistemului fiscal.

Povara fiscală suportată de angajat se reduce de la aproximativ 41,5% la 31%, diminuând presiunea directă asupra salariilor și stimulând munca formală. În același timp, contribuția angajatorului crește de la 2,25% la 16,49%, ceea ce restabilește principiul partajării echitabile a costurilor de asigurări sociale.

Deși povara totală asupra muncii rămâne aproximativ constantă (42,13%), noua structură asigură o distribuție mai echilibrată a responsabilităților fiscale, aliniată modelelor aplicate în majoritatea statelor membre ale Uniunii Europene.

Per ansamblu, măsura are un efect distributiv pozitiv, reflectat într-o creștere uniformă a veniturilor nete pentru toate categoriile de salariați (+15,6%), ce armonizează atât obiective de echitate socială cât și cele de stabilitate bugetară.



7. Propuneri de politici publice și reformă fiscală

7.1. Direcții strategice pentru reforma fiscală în domeniul muncii

Politicele publice care pot influența pozitiv dezvoltarea pieței muncii acoperă un spectru larg, de la cele educaționale și de formare profesională (care sporesc adaptabilitatea și competențele forței de muncă), la cele de ocupare activă (subvenții pentru angajare, programe pentru tineri, reconversie pentru șomeri), până la măsuri privind mobilitatea și echilibrul viață privată-muncă (sprijin pentru relocare, creșe, programe flexibile, etc).

Politicele fiscale, prin nivelul impozitelor și al contribuțiilor sociale aplicate muncii joacă un rol important dar nu exclusiv – ele pot stimula crearea de locuri de muncă prin reducerea costului forței de muncă sau pot frâna angajările atunci când acesta devine ridicat. Astfel, în ansamblul politicilor publice pentru piața muncii, dimensiunea fiscală este semnificativă pentru competitivitatea unei economii însă rămâne doar una din piesele mecanismului, eficiența ei depinzând de corelarea cu educația, inovarea, infrastructura socială și politicile de incluziune.

Inclusiv cea mai recentă lucrare pe această temă¹⁶² elaborată de cercetători din cadrul International Labor Organization și Universitatea din Roma, subliniază faptul că în timp ce politicile individuale pot aborda inegalitățile specifice, asigurarea unor piețe ale muncii incluzive necesită abordări sistemice care iau în considerare interacțiunea mai multor asemenea instrumente. O perspectivă mai integrată, adaptată contextelor naționale și regionale, este esențială pentru a asigura accesul echitabil la locuri de muncă bune, pentru a reduce disparitățile și pentru a face față provocărilor unei economii globale în evoluție.

Plecând așadar de la această înțelegere esențială a faptului că nicio politică fiscală nu poate acționa în izolare pentru îmbunătățirea pieței muncii, ne propunem să oferim doar niște direcții ce ar putea fi avute în vedere de o manieră conjugată cu alte politici în domenii diferite.

- De asemenea, având în vedere provocările menționate anterior și diferenții indicatori care ar trebui îmbunătățiți pentru ca România să aibă o economie sustenabilă pe termen lung, considerăm utile următoarele direcții de politici: Tranziția către consolidarea bazei de impozitare a veniturilor persoanelor fizice;
- Alte recomandări non-fiscale care vizează sistemul de programe gestionat de ANOFM pentru stimularea ocupării în muncă.

¹⁶² European Commission. *Fiscal Policy Instruments for Inclusive Labor Markets*. 2025.



7.2. Măsuri de politici publice pentru îmbunătățirea competitivității economice și a echității sociale

7.2.1. Tranziția către consolidarea bazei de impozitare a veniturilor persoanelor fizice

Într-un context marcat de un deficit bugetar persistent și de nevoia de consolidare fiscală sustenabilă, sistemul actual de impozitare a veniturilor (bazat pe o cotă unică dar pe surse distincte de venit, fiecare dintre ele cu numeroase excepții și regimuri speciale) nu mai răspunde provocărilor inerente unei economii globale și locale mult mai complexe decât cele de acum două decenii.

Pe modelul altor state europene, o soluție care răspunde mai multor necesități economice și sociale ar putea fi reprezentat de consolidarea bazei de impozitare a veniturilor persoanelor fizice, ce ar permite o colectare unitară și eficientă.

Consolidarea bazei de impozitare a veniturilor reprezintă un sistem fiscal unitar în care toate veniturile obținute de o persoană (salarii, activități independente, chirii, dobânzi, dividende, câștiguri de capital, etc.), indiferent de tipul de venit sau sursa lor (externă sau internă) și indiferent dacă beneficiază de un regim de scutire, neimpozitare sau impozitare parțială, sunt cumulate și declarate la nivel individual, pentru a determina venitul total impozabil.

Un astfel de sistem ar răspunde mai multor necesități economice și sociale, precum:

- Echitatea fiscală, prin cumularea tuturor surselor de venit se creează premisele unei impozitări proporționale și unitare, ce ar reduce discrepanțele între diferitele categorii de contribuabili;
- Stabilitate bugetară, prin extinderea bazei de impozitare și prin o mai bună vizibilitate asupra veniturilor persoanelor fizice și asupra impactului bugetar aferent (o astfel de vizibilitate este esențială pentru adoptarea de politici fiscale potrivite economiei, dar și pentru situațiile de criză (recesiune, pandemie, etc.).
- Prevenirea evaziunii fiscale, întrucât declararea cumulată a tuturor veniturilor oferă autorităților fiscale o imagine completă asupra tuturor surselor de venituri obținute de rezidenții români și deci permite realizarea de verificări documentare punctuale cu privire la încadrarea corectă a acestora în regimul fiscal aplicabil.
- Convergența/aderența la tendințele internaționale, având în vedere inițiativele și reglementările de transparență și cooperare fiscală internațională, implementarea unui sistem de consolidare a bazei de impozitare a veniturilor aliniat acestor standarde sporește capacitatea de a răspunde cerințelor internaționale.

Aplicarea unui astfel de sistem, ar presupune transparență fiscală și protecția contribuabililor prin implementarea de deduceri și/sau credite fiscale bine reglementate ce pot fi chiar adaptate periodic în funcție de ciclul economic și de politicile bugetare, sociale. De exemplu, deduceri pentru anumite cheltuieli considerate de interes public sau social: contribuții la pensii private și asigurări medicale, cheltuieli educaționale, dobânzi pentru credite ipotecare, cheltuieli cu renovarea locuinței, etc. Acestea pot fi stabilite în quantum fix sau ca procent din venitul impozabil.

Tranziția către consolidarea bazei de impozitare a veniturilor reprezintă o reformă structurală de anvergură, ce necesită o implementare graduală și acompaniată de o reformă administrativă coerentă, ce ar permite ulterior aplicare/implementarea unor tipuri mai complexe de impunere.

Tranziția către un sistem de consolidare a bazei de impozitare a veniturilor persoanelor fizice ar permite integrarea tuturor surselor de venit ale unui contribuabil într-o bază unică de impunere,



reflectând mai corect capacitatea contributivă și oferind un instrument mai flexibil de redistribuție și stimulare economică.

În același timp, o astfel de reformă presupune o restructurare semnificativă a cadrului administrativ și a infrastructurii digitale a administrației fiscale.

Obiective generale a unei astfel de măsuri presupune:

- Lărgirea bazei de impozitare prin integrarea tuturor categoriilor de venit (salarii, venituri din activități independente, dividende, chirii, câștiguri de capital, venituri din străinătate, etc.);
- Consolidarea echității fiscale prin armonizarea regulilor de impozitare aplicabile diferitelor surse de venit;
- Modernizarea administrativă a ANAF prin digitalizare, interoperabilitate instituțională și utilizarea analizelor de date pentru verificarea automată a veniturilor declarate, precum și implementarea de declarații unice pre-completate;
- Creșterea gradului de conformare voluntară și reducerea evaziunii prin clarificarea statutului de rezidență fiscală, aplicarea de sancțiuni administrative graduale și impunere din oficiu (dacă este cazul).

Implementarea și tranziția către consolidarea bazei de impozitare a veniturilor presupune mai multe etape intermediare (de pregătire):

Faza I (perioada 2026 - 2027)

i. Pregătirea cadrului legal și instituțional:

- Revizuirea Codului Fiscal prin rescrierea întregului titlu dedicat impozitului pe venit și amendarea celorlalte capitole cu impact asupra impozitului pe venit, scopul fiind definirea noilor concepte: totalitatea veniturilor realizate, venituri externe, deduceri generale și specifice și modul lor de funcționare.
- Actualizarea sistemelor de raportare de către ANAF (declarații) și interoperabilitatea bazelor de date privind veniturile, proprietățile și tranzacțiile financiare ale persoanelor fizice precum și pre-completarea declarațiilor de venit cu informațiile prelevate de la plătitorii de venituri și/sau alte instituții care operează reținerea la sursă a unor impozite.
- Inițierea unui mecanism de verificare sistematică a rezidenței fiscale, în paralel cu monitorizarea migrației fiscale către jurisdicții favorabile.

ii. Aplicarea unui regim de impunere de tranziție

Pentru a asigura o tranziție graduală, ca măsură intermediară până când se va dezvolta capacitatea administrativă pentru aplicare consolidării bazei de impozitare a veniturilor, propunem adoptarea unei măsuri intermediare, constând în revenirea cotei unice de impozitare la 16% pentru toate veniturile, concomitent cu introducerea unei deduceri personale pentru tranșa unu (1) de venit până la concurența salariului minim brut pe economie. Scopul deducerii crescute este creșterea venitului disponibil pentru segmentul de salariați cu venituri reduse în acord recomandărilor UE și Banca Mondială:

- Modificarea deducerii personale astfel încât să permită o deducere mai mare pentru prima tranșă de venit, până la nivelul salariului minim brut pe economie (fără aplicarea condițiilor adiționale prezente, deci indiferent de numărul de persoane în întreținere).
- Majorarea cotei de impozit pe venit de la 10% la 16%, concomitent cu menținerea actualelor niveluri ale contribuțiilor sociale obligatorii: CAS 25% și CASS 10% pentru angajat, respectiv CAM 2.25% pentru angajator.



Faza II (2028): Implementarea efectivă a consolidării bazei de impozitare a veniturilor

Această etapă ar presupune tranziția de la actualul sistem de impozitare fragmentat, bazat pe surse distincte de venit, la un model integrat de impozitare unitară a veniturilor persoanelor fizice, fundamentat pe principiile echității fiscale, neutralității și capacității contributive reale.

1. Arhitectura generală a reformei

Un prim pilon al acestei etape este introducerea declarației unice pentru a permite declararea tuturor veniturilor realizate, respectiv toate categoriile de venituri ce pot fi realizate de persoanele fizice (salarii, activități independente, chirii, investiții, venituri în agricultură, câștiguri de capital, etc.).

Un element esențial îl constituie implementarea unui sistem informatic fiscal integrat, capabil să coreleze automat datele provenite din surse multiple surse instituționale (de exemplu, angajatori, plătitori de venituri, bănci, fonduri de pensii, societăți de servicii de intermediere financiară, societăți de asigurări, notari publici, autorități locale, instituții publice, etc.)

Acest sistem ar permite generarea unei declarații precompletate, similar modelelor aplicate cu succes în alte state membre ale UE precum Cehia, Polonia, Ungaria.

2. Sistemul de deduceri

Un al doilea pilon îl reprezintă instituirea unui sistem de deduceri structurat pe două niveluri, pentru a asigura echilibru între stimularea muncii, sprijinirea categoriilor vulnerabile și orientarea fiscalității către obiective de dezvoltare strategică. Precizăm că la acest moment nu am configurat valori posibile ale acestor deduceri și implicit nu poate fi evaluat impactul macroeconomic cantitativ – nivelul acestor deduceri trebuind a fi analizat prin prisma evaluării strategice a ce se dorește a fi stimulat cu precădere și a potențialelor surse de finanțare bugetară.

i. Deduceri aplicabile veniturilor din muncă (dependente și independente)

Acestea vizează consolidarea veniturilor disponibile și încurajarea ocupării pe piața muncii și formarea continuă:

- Deducere de bază universală:
 - o aplicabilă veniturilor din prima tranșă venit (a se vedea principiul măsurii tranzitorii descrise mai sus) cu rol de protecție a veniturilor mici și de reducere a poverii fiscale asupra acestei categorii de lucrători
- Deducere pentru educație și competențe digitale:
 - o cheltuielile cu formarea profesională (inclusiv cursuri certificate de competențe digitale, analiză de date, automatizare RPA, securitate cibernetică etc.)
 - o această măsură se aliniază recomandărilor Comisiei Europene privind accelerarea reconversiei profesionale și a „upskilling-ului” digital, în special în sectoarele emergente.
- Deducere pentru reinsertie în muncă:
 - o Adresată părinților care revin în activitate după concediu de creștere a copilului, incluzând deductibilitatea cheltuielilor pentru educația timpurie (creșă, grădiniță) prin reconfigurarea / extinderea sistemului actual de tichete de creșă pentru maximizarea accesibilității/utilizării lor.

ii. Deduceri aplicabile tuturor categoriilor de venit



Aceste deduceri vor fi orientate către obiective macroeconomice și sociale, pentru a sprijini competitivitatea, inovația și formalizarea economiei:

- Deduceri pentru investiții în tranziția verde (e.g., acces la surse regenerabile de energie)
- Deduceri direcționate către anumite sectoare economice – spre ex, deducere anuală plafonată pentru construcții/renovări care acționează și în direcția formalizării activităților din economia gri.
- Deduceri pentru stimularea natalității, proporționale cu numărul de copii aflați în întreținere, în scopul susținerii politicilor demografice.

Suplimentar, prin consolidarea bazei de impozitare a veniturilor, se pot introduce măsuri stimulative pentru creșterea gradului de ocupare pe categoria de vârstă care actualmente ar fi probabil mai ușor de acordat doar în cadrul muncii salariale și nu s-ar putea aplica concomitent cu alte măsuri de reformă similare precum deducerea descrisă în Faza 1 de mai sus. Mai precis, pe modelul bunelor practici din state supuse exercițiului de comparabilitate (Polonia și Ungaria), o măsură recomandată este cea a acordării unei scutiri de impozit pentru activitățile desfășurate de tineri din categoria (17-25 de ani). Această scutire s-ar aplica atât veniturilor din muncă cât și din activități independente și ar fi acordată anual după depunerea declarației..

Într-o etapă ulterioară, după consolidarea capacității administrative și a bazei de date integrate, se pot introduce instrumente suplimentare specifice economiilor vest europene:

- Impozitul pe moșteniri (acesta fiind actualmente aplicabil eminamente la transferul proprietăților imobiliare);
- Stabilirea unui regim special de impozitare în sumă fixă pentru străinii cu averi mari care își stabilesc rezidența în România (pe modelul Italia sau Grecia) cu scopul atragerii de contribuabilii cu venituri mari.
- *Exit tax* (taxă la schimbarea rezidenței fiscale) – vizând protejarea bazei impozabile naționale în cazul relocării rezidenței fiscale;
- Suplimentarea declarării veniturilor cu declararea averii (și astfel conectarea cu impozitul special, cu instituția verificării situației fiscale personale, etc).

7.2.2 Alte recomandări non-fiscale

i. Direcții de optimizare a sistemului de programe gestionate de ANOFM

Așa cum am prezentat în capitolele anterioare, România dispune de un cadru relativ complex de stimulente financiare pentru angajatori și persoane aflate în căutarea unui loc de muncă (nu mai puțin de 18 programe distincte), măsuri care sunt principal aliniate recomandărilor europene de a avea politici active de ocupare.

Nu am identificat nici un sistem anume de monitorizare a performanței măsurilor active, respectiv a impactului real, altfel decât evaluarea numerică a numărului de contracte încheiate sau a execuției bugetare și acestea efectuate prin raportare la Programul anual de ocupare a forței de muncă al ANOFM pentru fiecare an în parte (ce s-a realizat din ce s-a propus). Astfel, se pune în discuție eficacitatea și eficiența acestor programe în raport cu obiectivele mari avute în vedere (spre ex. creșterea gradului de ocupare).

În contextul României, având în vedere complexitatea schemelor, gradul variabil de aplicare și provocările administrative identificate chiar în rapoartele ANOFM – este rezonabil să presupunem că astfel de programe și-ar putea atinge potențialul de impact major dacă abordarea curentă centrată pe subvenții administrative ar putea fi elevată spre una integrată și bazată pe performanță.



Așadar, o direcție de politică publică în acest domeniu, ar putea fi ca sistemul curent de stimulare a ocupării și a angajării, deja unificat în spațiul digital (prin utilizarea platformei PULS ANOFM) să fie pe de o parte simplificat (pentru o mai ușoară accesare a beneficiilor) dar orientat spre rezultate, pentru a crește sustenabilitatea ocupării și eficiența cheltuielilor publice.

Pe de o parte, ar putea fi avută în vedere o unificare a schemelor de sprijin sub niște categorii mai largi, precum:

A. Un program pentru angajarea categoriilor vulnerabile (tineri NEET, persoane peste 45 ani, persoane cu handicap, monoparentali, șomeri de lungă durată)

- Subvenție între 2.250–3.000 lei/lună, diferențiată pe nivel de vulnerabilitate.
- Bonus de performanță pentru menținerea raportului de muncă peste 18 luni.

B. Un program pentru finanțare integrată pentru ucenicie, stagii și formare duală.

- Subvenție fixă/lună și supliment pentru finalizarea cursului și angajare ulterioară.

C. Un program dedicat mobilității și inserției care să unifice toate primele actuale (activare, încadrare, relocare) într-un mecanism unic, calibrat pe distanță și venit.

Suplimentar, acordarea acestora ar putea fi completată de introducerea unor stimulente bazate pe performanță. Avem în vedere aici ca subvențiile acordate să fie completate de acordarea unui bonus de performanță condiționat de elemente precum menținerea salariatului peste perioada obligatorie inițială sau creșterea salariului.

Aceste măsuri pot fi corelate și cu alte măsuri fiscale pentru angajatorii care mențin angajați vulnerabili pe perioade mai mari de 24 de luni precum acordarea unor supradeduceri la calculul impozitului pe profit cu cheltuiala salarială pentru acești salariați.

ii. Sistemul de pensii publice

La nivel fundamental este necesar ca politicile publice care vizează munca și în special cele care implică impozitarea muncii, să fie concepute în directă conexiune cu cele care vizează sistemul de pensii publice.

Această necesitate este dictată în principal (și prezentul moment) de presiunea bugetară crescută (inclusiv prin îndatorare) pe care o generează finanțarea cheltuielilor pe care statul român le are cu acoperirea necesarului pentru plata pensiilor publice și este exacerbată de tendințele demografice (aplicabile și în alte state) de îmbătrânire generală a populației, declin progresiv al populației active în muncă și creșterea numărului de pensionari.

În același timp, pentru populația activă în muncă, povara fiscală este în mod predominant constituită de contribuția de asigurări sociale (i.e., la pensie), aceasta fiind în proporție de 25% din veniturile salariale brute pe care lucrătorii le obțin (în cazul lucrătorilor în condiții obișnuite).

Așadar, finanțarea bugetului de pensii este dependentă de nivelul ridicat al contribuțiilor pe care populația lucrătoare le plătește, iar pe termen mediu sau lung chiar și acest nivel ridicat al contribuțiilor este insuficient pentru a susține cheltuielile cu pensiile, aflate în continuă creștere.

Această situație impune așadar extinderea reformelor aduse sistemului de pensii de legea 360/2023 prin suplimentarea surselor sustenabile de finanțare a acestuia, menite să asigure generațiilor curente/viitoare de lucrători posibilitatea de a beneficia de pensie publică. Așa cum a fost discutat anterior, elementul esențial pentru această reformă este creșterea gradului de ocupare și al populației active, contribuitoare la bugetul de pensii publice.

Suplimentar însă, o arie de investigat este cea a posibilității de a trece într-o mai mare măsură la un sistem bazat pe investire (similar pilonului II) care să genereze randamente pentru contribuțiile



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



la pensii colectate prin alocarea acestora într-o proporție mai mare către investiții generatoare de venituri suplimentare.

O altă posibilitate este cea de stimulare a schemelor de pensii ocupaționale (actualmente neutilizate în România deși există cadrul legal), care să degrezeze într-o mai mare măsură sistemul public de pensii.



Anexa nr. 1: Analiza RACI și a părților interesate

Matricea RACI este un instrument de management care definește rolurile și responsabilitățile actorilor implicați într-un proces, intervenție sau proiect de politică publică.

Fiecare literă din acronimul RACI reprezintă un tip de implicare:

- R - Responsabil: entitatea care execută efectiv intervenția.
- A - Decident: entitatea care are puterea decizională și este răspunzătoare pentru rezultatul final.
- C - Consultat: entitățile care trebuie consultate înainte de a lua o decizie sau de a acționa (de obicei, experți sau părți interesate).
- I - Informat: entitățile care trebuie ținute la curent cu privire la progres sau rezultate, dar nu iau se implică activ.

Prezenta analiză combină matricea RACI și matricea părților interesate. Această analiză își propune să ofere o perspectivă structurată asupra rolurilor și responsabilităților actorilor cheie implicați în domeniul impozitării muncii și urmărește să:

1. Identifice principalii actori implicați în domeniu;
2. Clarifice rolurile și responsabilitățile fiecărui actor în cadrul proceselor cheie;
3. Evidențieze relațiile de interdependență și colaborare între părțile interesate;
4. Faciliteze o mai bună înțelegere a nevoilor de cooperare între instituțiile publice și entitățile implicate în dialogul social.

Metodologia analizei

1. Definirea proceselor cheie

- Colectarea datelor privind impactul măsurilor fiscale asupra competitivității și al funcționării pieței muncii
- Analiza factorilor care determină nevoia de reformă a actualului sistem fiscal aplicat muncii
- Propunerea de măsuri pentru a răspunde la provocările interne și la tendințele externe
- Consultarea părților interesate
- Elaborarea de politici publice

2. Identificarea actorilor cheie

Pentru analiza situației impozitării muncii:

- Instituțiile decidente
- Patronatele
- Sindicatele

3. Alocarea scorurilor pe două dimensiuni

Fiecare parte interesată a primit un scor de la 1 la 3 pentru fiecare dimensiune:



1. Influență: capacitatea de a contribui direct sau indirect implementarea de reforme ale sistemului fiscal actual aplicat muncii
2. Importanță: cât de importantă este contribuția actorului pentru succesul obiectivului de implementare a reformelor sistemului fiscal actual aplicat muncii

4. Stabilirea strategiilor de implicare

1. Influență mare, importanță mare: parteneri strategici.
2. Influență mare, importanță mică: de implicat în implementare.
3. Influență mică, importanță mare: de susținut și informat constant.
4. Influență mică, importanță mică: de monitorizat ocazional.

Tabel 3737. Matricea RACI

Actor	Nevoi în raport cu obiectivul	Impact (0-3)	Influență (0-3)	R	A	C	I
Ministerul Finanțelor (MF)	Stabilește politica fiscală și cadrul legislativ privind impozitele și contribuțiile.	3	3	X	X		
Ministerul Muncii și Solidarității Sociale (MMSS)	Stabilește și coordonează politicile și cadrul legislativ în domeniul muncii și contribuțiilor sociale; supraveghează aplicarea acestora.	1	2	X	X		
Agencia Națională de Administrare Fiscală (ANAF)	Aplică legislația, colectează impozite și contribuții, gestionează digitalizarea și conformarea	3	2	X			
Comisia Europeană	Rol de coordonare și supraveghere în domeniul fiscalității muncii, prin promovarea armonizării legislației între statele membre și oferirea de asistență tehnică și analitică în elaborarea politicilor fiscale.	2	3			X	X
Fondul Monetar Internațional (FMI)	Instituție financiară internațională ce oferă asistență macroeconomică și recomandări de politică fiscală	1	3			X	X
Banca Mondială	Instituție financiară internațională ce sprijină reformele structurale și modernizarea administrației fiscale	2	2			X	X



Casa Națională de Pensii Publice (CNPP)	Administrează sistemul public de pensii și sistemul de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale, implementând politicile și strategiile Ministerului Muncii	2	1	X			
Casa Națională de Asigurări de Sănătate (CNAS)	Administrează sistemul național de asigurări sociale de sănătate, gestionează Fondul Național Unic de Asigurări Sociale de sănătate (FNUSS) – bugetul din care se finanțează serviciile medicale pentru asigurați, concediile medicale, etc.	2	1	X			
ANOFM (Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă)	Administrează sistemul asigurărilor pentru șomaj și măsuri de ocupare a forței de muncă (plata indemnizațiilor de șomaj, primele de angajare, formarea profesională a șomerilor și alte măsuri active de ocupare)	2	1	X			
Inspectoratele Teritoriale de Muncă (ITM)	Controlează aplicarea unitară a legilor și a altor acte normative care reglementează domeniul muncii, relațiile de muncă, securitatea și sănătatea în muncă	1	1			X	
Curtea de Conturi	Supraveghează administrarea veniturilor din impozite și contribuții	2	2		X		
Consiliul Fiscal	Estimează impactul pachetelor de măsuri de natură a influența soldul bugetar, analizează execuția bugetară și măsura în care aceasta corespunde Țintelor propuse, monitorizează respectarea regulilor fiscale, emite recomandări privind politica fiscală curentă și viitoare.	1	2			X	X



Consiliul Economic și Social	Avizează proiectele de acte normative din domeniile politicilor fiscale, salariale și de muncă; Elaborează analize privind realitățile economice și sociale; Semnalează nevoia de noi acte normative pentru adaptarea la noi fenomene economice și sociale.	2	1			X	
Organizații Non-guvernamentale (ONG-uri)	Reprezintă interesele societății civile în domeniul fiscalității muncii, promovează transparența și echitatea socială, contribuie prin propuneri și analize la consultările publice privind modificările legislative. Unele ONG-uri specializate pot derula programe de educație fiscală, advocacy și monitorizare a politicilor publice.	1	1			X	X
Sindicate	Reprezintă interesele salariaților în cadrul dialogului social și în procesul de negociere colectivă; participă la consultările privind modificările politicilor salariale, ale contribuțiilor sociale și fiscalității muncii; contribuie la identificarea impactului asupra veniturilor nete ale angajaților.	2	2			X	X
Patronate/ Mediul de afaceri	Patronatele sunt actori-cheie în dialogul social și reprezintă interesele mediului de afaceri în raport cu autoritățile. În materie de fiscalitate a muncii, acestea se implică în negocieri tripartite privind contribuțiile sociale, salariul minim, facilitățile fiscale pentru angajatori și impactul costurilor cu forța de	2	2			X	X



	muncă asupra competitivității economice						
Publicul	Publicul reprezintă actorul final și cel mai numeros afectat de fiscalitatea muncii. Include atât salariații (plătitori de contribuții), cât și angajatorii individuali sau lucrătorii independenți. Rolul publicului este esențial în acceptabilitatea socială a reformelor fiscale	1	1				X

Sursa: prelucrare autori.



Anexa nr. 2: Prezentarea focus grupului derulat și sinteza concluziilor

În cadrul analizei calitative a fost organizat un focus grup. Acestea sunt prezentate în cele ce urmează.

Focus grup nr. 1. Impozitarea muncii în România: direcții de reformă fiscală sustenabilă

Data derulării. Evenimentul a avut loc pe data de 3 octombrie 2025.

Grupul țintă. Dezbaterile a reunit 10 entități reprezentative pentru domeniul impozitării muncii, anume:

1. Academia de Studii Economice;
2. Banca Națională a României;
3. Cancelaria Prim Ministrului;
4. Camera Consultanților Fiscali;
5. Confederația Națională Sindicală – Cartel Alfa;
6. Federația pentru Inovare și Competitivitate Sustenabilă în IMM-uri;
7. Federația Generală a Sindicatelor Familia;
8. Federația Patronală a Serviciilor Financiare;
9. IMM România;
10. Romanian Business Leaders;

Obiectivele discuției. Obiectivul general a fost acela de a consulta părțile interesate privind direcțiile de reformă fiscală sustenabilă cu privire la impozitarea muncii care să sprijine atât competitivitatea economică, cât și echitatea socială.

Obiective specifice au constat în:

1. discuție cu privire la regimul fiscal aplicat muncii în prezent;
2. discutarea unor direcții de reformă fiscală sustenabilă cu privire la impozitarea muncii care să sprijine atât competitivitatea economică, cât și echitatea socială.

Discuția a fost structurată în jurul următoarelor subiecte cheie:

1. Punctele de vedere asupra status-quo-ului în ceea ce privește impozitarea muncii.
2. Nevoile și așteptările acestora cu privire la direcțiile de reformă fiscală.
3. Barierele și stimulentele percepute vizavi de direcțiile de reformă fiscală.

Întrebările și rezultatul discuțiilor în raport cu obiectivele studiului sunt prezentate în Tabelul 39.



Tabel 3838. Concluziile discuției referitoare la direcțiile de reformă fiscală sustenabilă

Temele abordate în discuție cu participanții	Răspunsuri
Obiectiv 1: Analiza regimului fiscal aplicat muncii în prezent, atingând subteme precum taxarea diferitelor forme de muncă, claritatea și echitatea sistemului curent de taxare a muncii, sustenabilitatea bugetară a sistemului curent, etc.	Participanții au plasat actualul regim fiscal aplicat muncii în contextul macroeconomic curent ce exercită presiuni semnificative asupra sistemului fiscal. Deficitul bugetar ridicat de aproximativ 8%, împreună cu plățile substanțiale pentru dobânzi, care reprezintă aproximativ 3% din PIB sau o zecime din veniturile bugetare, creează o presiune considerabilă pentru majorarea veniturilor fiscale. În acest context, există propuneri de majorare a cotei unice de la 10% la 20%, măsură care, potrivit participanților la focus grup, ar afecta disproportional persoanele cu venituri mici. Participanții au discutat aspectul cotei unice și faptul că această denumire nu reflectă de fapt modul ei de implementare, deoarece există regimuri diferite de impozitare pentru anumite activități economice. Referitor la deficiențe, participanții au indicat că în prezent sistemul de impozitare nu este echitabil deoarece povara fiscală este plasată exclusiv pe angajat, diminuând veniturile reale ale acestora. De asemenea, participanții au precizat și răspândirea practicilor de evitare a taxelor, precum munca la gri, uneori necesare pentru a face față concurenței, fapt ce expune ineficiența cadrului instituțional în a asigura conformitatea cu măsurile fiscale, dar și povara acestora asupra întreprinderilor. În cadrul discuției a fost precizat și faptul că anumite întreprinderi preferă să plătească penalitățile aferente neconformării la măsurile fiscale, deoarece sunt mai puțin costisitoare decât conformarea în sine, fiind nevoie de o regândire a măsurilor în vigoare pentru neconformare. Un alt aspect deficitar al sistemului fiscal este subdezvoltarea sistemului actual de deduceri fiscale, cauzat de lipsa interoperabilității între instituțiile statului, dar și a ineficienței acestora în a obține informații cu privire la veniturile reale ale persoanelor fizice și sursele acestora. Participanții au identificat de asemenea și ineficiențe legislative în cadrul determinării rezidenței fiscale, care în prezent se face într-un mod excesiv de subiectiv, fapt ce creează confuzie și oportunități pentru evitarea obligațiilor fiscale, în special pentru românii care lucrează în străinătate, ce nu sunt înregistrați corespunzător. Astfel, participanții au punctat faptul că sistemul actual bazat pe o cotă unică nu este sustenabil (în primul rând pentru că nu mai există cotă unică ci cote distincte pe diferite surse de venit), fiind necesară tranziția către un sistem cu un impozit pe venit global și un sistem de deduceri dezvoltat, care ar permite inclusiv deschiderea discuției despre impozitarea progresivă la un moment viitor în timp. Pentru prezent, s-a discutat ca o măsură rapidă ar fi revenirea la utilizarea unei singure cote de impozitare (16%) pentru toate tipurile de venituri (actualmente, revenirea la 16% s-a întâmplat doar cu privire la dividende și câștiguri de capital).
Obiectiv 2: direcții de reformă fiscală sustenabilă cu privire la impozitarea muncii	Un subiect discutat extensiv de participanți a fost oportunitatea trecerii la un sistem de impozitare progresivă cu plafoane bine planificate dar s-a admis faptul că nu este o măsură adecvată acestei perioade și s-au recunoscut beneficiile cotei unice. Participanții au agreeat că trecerea către un astfel de sistem de taxare progresivă nu se poate întâmpla doar cu privire la veniturile din muncă și că prin urmare, este necesar mai



care să sprijine atât competitivitatea economică, cât și echitatea socială – cu accent pe principalele schimbări necesare în impozitarea muncii, echilibrarea poverii fiscale, stimulente pentru creșterea gradului de ocupare și identificarea de soluții pentru un sistem mai echitabil pentru grupurile vulnerabile.

Întâi tranziția către un sistem care să consolideze baza de impozitare a veniturilor persoanelor fizice și că această trecere nu poate fi făcută "peste noapte".

Participanții au subliniat că sistemul bazat pe o cotă unică rămâne una dintre soluțiile cele mai potrivite contextului actual, însă necesită consolidarea bazei de impozitare (având în vedere numeroasele excepții și rate diferențiate introduse în timp) a veniturilor persoanelor fizice și o extindere și modernizare a sistemului de deduceri fiscale(spre exemplu deduceri pentru renovarea locuinței sau pentru reparațiile autoturismului, însă pentru ca acesta să funcționeze este nevoie de o capacitate instituțională sporită).

Pe lângă reformele directe ale impozitării muncii, participanții au propus și măsuri complementare care ar putea contribui la consolidarea fiscală și la o distribuie mai echitabilă a sarcinii fiscale. Acestea includ impozitarea reală a moștenirilor prin reformarea sistemului de taxare a transferurilor patrimoniale, implementarea unui "exit tax" aplicabil la transferul rezidenței fiscale în afara țării și mai ales îmbunătățirea colectării TVA pentru a reduce presiunea pe impozitarea veniturilor din muncă.

Participanții au menționat că nu este sustenabilă creșterea impozitelor pe muncă, fiind nevoie de alte metode de a atrage venituri bugetare. În acest sens, au fost discutate mai multe măsuri cu privire la integrarea pe piața muncii a tinerilor și a șomerilor, dar și pentru îmbunătățirea nivelului de formare profesională. Una dintre măsurile discutate a fost atragerea studenților în câmpul muncii prin scutirea de plată a impozitelor pe muncă de exemplu (până la 21/25 de ani), atrăgând astfel tinerii către piața muncii cu perspectiva de a-i califica și menține și după perioada de scutire de impozit, participarea mai mare în forța de muncă crescând astfel veniturile bugetare.

Referitor la șomeri, cu precădere cei ce se află în șomaj de o perioadă lungă de timp, participanții au menționat că este nevoie de un mecanism de susținere pe termen lung în adaptarea acestora la piața muncii. În cadrul focus grupului a fost de asemenea menționată ideea unui cont individual de învățare, pe modelul unor inițiative similare din Belgia și Franța. Banii din acest cont provin dintr-o contribuție a angajatului, dar la care pot contribui și angajatorul și alte entități, iar fondurile pot fi utilizate exclusiv pentru formare profesională.

Pe lângă aceste reforme, participanții au discutat și neîncrederea generală în instituțiile statului, cauzată de lipsa de transparență și predictibilitate decizională și cheltuielile ineficiente. Astfel, orice creștere de impozite trebuie însoțită și de reforme instituționale pentru a redobândi încrederea populației și a mediului de afaceri.

Cu privire la întrebarea referitoare la impactul scăderii poverii fiscale asupra veniturilor mici și, implicit, creșterea gradului de remunerare pe piața muncii asupra competitivității economice, participanții au opinat că majorarea salariilor nu ar afecta negativ poziționarea României la nivel european și internațional.

Sursa: prelucrare autori



Bibliografie

- Academia de Studii Economice din București și Confederația Concordia. *Studiu Concordia-ASE* 2025. <https://www.applied-research.ase.ro/wp-content/uploads/2025/02/Studiu-Concordia-ASE-v5.pdf>
- Agenția Fiscală Italiană (Revenue Agency). *The Tax Legislation for Crypto Assets in Italy*. Agenția Fiscală Italiană, 2025. <https://www.nto.tax/sites/default/files/resources/Day%203%2C%20Plenary%209%20-%20The%20tax%20legislation%20for%20crypto-assets%20in%20Italy.pdf>
- Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM). *Ucenicia la locul de muncă*. 2025. <https://www.anofm.ro/ucenicia-la-locul-de-munca/>
- Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM). *Subvenții pentru efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior*. 2025. <https://www.anofm.ro/subventii-pentru-efectuarea-stagiului-pentru-absolventii-de-invatamant-superior/>
- Andersen Magyarország. *Research and Development Incentives*. Andersen Magyarország, 2025. <https://hu.andersen.com/services/grants-and-incentives/research-and-development-incentives/>
- Agenția Executivă Europeană pentru Educație și Cultură, *Raportul UE privind tineretul, 2024, "Situația tinerilor din Uniunea Europeană", (Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2025), 8* <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8e36df66-20b7-11f0-af23-01aa75ed71a1/language-en>
- Banca Mondială. *Romania – Systematic Country Diagnostic: Migration*. Washington, D.C.: World Bank, 2018.
- Banca Mondială. *Raport privind analiza sistemului fiscal românesc*. 2023.
- Banca Mondială. "The World by Income and Region." World Development Indicators. <https://datatopics.worldbank.org/world-development-indicators/the-world-by-income-and-region.html>
- CEDEFOP. *Tracking the Green Transition in Labour Markets Using Big Data to Identify the Skills that Make Jobs Greener*. Publications Office of the European Union, 2024.
- Casa Națională de Pensii Publice (CNPP). *Raport anual de activitate 2024*. 2024. <https://www.cnpp.ro/documents/10180/14944555/Raport%20de%20activitate%202024>
- Comisia Europeană. *Country Report Romania 2023*. 2023.
- Comisia Europeană. *Pactul Ecologic European*. 2019.
- Comisia Europeană. *Raport de Țară România 2022*. 2022.
- Comisia Europeană. *Raport de țară pentru România în cadrul Semestrului European*. 2024.
- Comisia Europeană. *Recomandare de politici – România 2025*. 2025.
- Confederation of Industry of the Czech Republic. *Czech Parliament Approves Boost to R&D Tax Incentives*. CEBRE Business Today, 28 iulie 2025. <https://cebre.cz/en/czech-business-today/volume-xxiii-3-2025/czech-parliament-approves-boost-to-rd-tax-incentives>
- Consiliul Fiscal. *Analiza impactului migrației forței de muncă asupra veniturilor fiscale*. 2022.
- Consiliul Fiscal. *Analiza sistemului fiscal în România*. 2024.



- Consiliul Fiscal. *Raport privind impactul îmbătrânirii populației asupra pieței muncii din România*. 2023.
- Consiliul Fiscal. *Raport privind politica fiscal-bugetară 2024*. 2024.
- Czoboly, G. *Hungary – Individual Taxation*. IBFD Country Tax Guides. 2025.
- European Commission, Directorate-General for Economic and Financial Affairs. *In-Depth Review 2023: Romania*. European Economy Institutional Paper 222. Publications Office of the European Union, 2023. https://economy-finance.ec.europa.eu/system/files/2023-05/ip222_en.pdf
- European Commission, Directorate-General for Economic and Financial Affairs. *In-Depth Review 2023: Romania*. European Economy Institutional Paper 222. Publications Office of the European Union, 2023. https://economy-finance.ec.europa.eu/system/files/2023-05/ip222_en.pdf
- European Commission. *Study to Support the Interim Evaluation of the Public Sector Loan Facility (PSLF)*, ianuarie 2025.
- European Commission. *Annual Report on Taxation 2025: Ageing Challenges for Taxation Policy*. 2025.
- European Commission. *Fiscal Policy Instruments for Inclusive Labor Markets*. 2025.
- European Commission. *2025 Country Report: România*. 2025.
- European Commission. *Shaping Europe's Digital Future: DESI Indicators 2025*. 2025. DESI indicators - Digital Decade DESI visualisation tool
- European Labour Authority (ELA). *Undeclared Work in the EU: Country Profile Romania 2023*. 2023.
- Eurofound. *Developments in Income Inequality and the Middle Class in the EU*. Publications Office of the EU, 2024.
- Eurostat, Statistici privind tinerii care nu sunt angajați, nici incluși în educație sau formare (NEET), mai 2025, disponibil la https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training
- Eurostat. *GDP per capita, consumption per capita and price level indices*. European Commission. [GDP per capita, consumption per capita and price level indices - Statistics Explained - Eurostat](#)
- Eurostat. *Regional Gross Domestic Product (PPS per inhabitant in % of the EU27 average) by NUTS 2 region [tgs00006]*.
- Eurostat. *Euro/ECU exchange rates – annual data [ert_bil_eur_a]*. European Commission.
- Eurostat. *Costul unitar al muncii, România [nama_10_lp_ulc]*. European Commission.
- Eurostat. „Persons Employed in Circular Economy Sectors.” *Statistics Explained*. European Commission.
- Eurostat. *Population Structure Indicators by Age and Sex*, 2024.
- Eurostat. *Employment Rate (Ages 20–64) by NUTS 2 Regions*. European Commission, 2024.
- Eurostat. „EU's Employment Rate Reached Almost 76% in 2024.” *News Articles – Eurostat*, 2024.



- Eurostat. *Unemployment Statistics – Statistics Explained*. European Commission, 2024.
- Eurostat. *Wages and Labour Costs – Statistics Explained*. European Commission, 2024
- Eurostat. *GDP per capita, consumption per capita and price level indices. Statistics Explained*, 18 iunie 2025. [GDP per capita, consumption per capita and price level indices - Statistics Explained - Eurostat](#)
- Eurostat. *Glossary: Purchasing Power Standard (PPS)*. European Commission. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Purchasing_power_standard_\(PPS\)](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Purchasing_power_standard_(PPS))
- Eurostat. *Self-Employment Statistics – Statistics Explained*. European Commission, 2024.
- *Expat in Poland. Polish Deal (Polski Ład) in English*. <https://www.expatinpoland.pl/polish-deal-polski-lad-in-english/>
- *Eurostat, Statistics on young people neither in employment nor in education or training, mai 2025, disponibil la https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training*
- Gallo, G. *Italy – Individual Taxation*. IBFD Country Tax Guides. 2025.
- Georgiev, O. "How Romania Overtook Bulgaria." *Kapital Insights*, 9 mai 2023. https://kinsights.capital.bg/economy/2023/05/09/4479942_how_romania_overtook_bulgaria/
- Guvernul României. *Hotărârea nr. 900/2023 privind salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată*. Monitorul Oficial, 2023.
- Guvernul României. *Ordonanța nr. 57/2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică, cu modificările și completările ulterioare*. Monitorul Oficial, 2002.
- HetCak. *Tax Credit for Elderly Persons*. The CAK, 2025. [Labour costs compensation for employing older or disabled persons | Business.gov.nl](#)
- International Monetary Fund (IMF). *Romania: A Tax Mix to Achieve Fiscal Sustainability and Fairness*, 2025.
- International Monetary Fund (IMF). *Article IV Consultation – Romania, 2023: Executive Summary*. 2023.
- Italian Government. *Italia Domani: Transition 4.0. Governo Italiano*, 2024. <https://www.italiadomani.gov.it/en/Interventi/investimenti/transizione-4-0.html>
- INS, *Forța de muncă în România: Ocupare și șomaj în anul 2024 (București:INS, 2025), disponibil la https://insse.ro/cms/ro/content/for%C5%A3a-de-munc%C4%83-%C3%AEEn-rom%C3%A2nia-ocupare-%C5%9Fi-%C5%9Fomaj-%C3%AEEn-anul-2024-romana*
- Krajcuska, F. *Czech Republic – Individual Taxation*. IBFD Country Tax Guides. 2025.
- Kukk, M., Paulus, A., și Staehr, K. "Cheating in Europe: Underreporting of Self-Employment Income in Comparative Perspective." *International Tax and Public Finance* 27 (2020). <https://doi.org/10.1007/s10797-019-09562-9>
- Litwińska, Joanna. "Ulga na robotyzację a środki trwałe zakupione przed 2022 r." *Rödl & Partner*, 26 august 2022. <https://www.roedl.pl/en/good-to-know/good-to-know/law-and-tax-news/robotisation-relief-vs-tangible-assets-purchased-before-2022>



- Laura Cononenco, „România – cea mai ridicată rată NEET, a tinerilor care nici nu muncesc, nici nu merg la școală, la nivel UE / Pe ultimele locuri din punct de vedere al participării tinerilor pe piața muncii și frunțășă la creșterea ratei șomajului între 2019 și 2024”, Edupedu, 29 aprilie 2025, <https://www.edupedu.ro/romania-cea-mai-ridicata-rata-neet-a-tinerilor-care-nici-nu-muncesc-nici-nu-merg-la-scoala-la-nivel-ue-pe-ultimele-locuri-din-punct-de-vedere-al-participarii-tinerilor-pe-piata-muncii-si-al-cre/>
- Ministerul Energiei. *Planul Național Integrat în Domeniul Energiei și Schimbărilor Climatice 2025–2030*, 2024.
- Ministerul Energiei. „5.000 de mineri din Valea Jiului vor fi pregătiți ca tehnicieni în sectorul producerii energiei eoliene și a distribuției electricității.” Comunicat de presă, 10 iulie 2019.
- Ministerul Finanțelor. *Raport privind situația macroeconomică 2025–2028*. 2025.
- Ministerul Finanțelor. *Raport privind situația macroeconomică pe anul 2025 și proiecția acesteia pe anii 2026–2028*. 2025
- Ministerul Finanțelor. *Strategia Fiscal-Bugetară 2025–2027*. 2024.
- Ministerul Finanțelor Publice. *Codul Fiscal actualizat*
- Ministerul Finanțelor Publice. *Planul de modernizare fiscală 2025–2027*. 2024.
- Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene. *Despre program: Programul Tranziție Justă*, 2024.
- Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene. *Programul Tranziție Justă – Oportunități de finanțare UE*. 2024.
- Ministerul Muncii și Solidarității Sociale. *Raport privind facilitățile fiscale și impactul asupra pieței muncii*. 2023.
- Ministerul Muncii și Solidarității Sociale. *Strategia de ocupare a forței de muncă 2021–2027*. 2021.
- Ministerul Muncii și Solidarității Sociale. *Strategia Națională pentru Locuri de Muncă Verzi 2018–2025*. 2018.
- Netherlands Enterprise Agency (RVO), “Labour costs compensation (LKV) for employing older or disabled persons,” Business.gov.nl, <https://business.gov.nl/subsidy/labour-costs-compensation-employment-older-disabled-persons/>
- OECD. *Inventory of Tax Technology Initiatives – Data Explorer*. 2025.
- OECD. *Labour Market and Social Policies Review: Romania 2025*. 2025.
- OECD. *Pensions at a Glance – Romania Country Note*. 2024.
- OECD. *Revenue Statistics 2024: Health Taxes in OECD Countries*. 2024.
- OECD. *Reviews of Labour Market and Social Policies: Romania 2025*. 2025.
- OECD. *RO Labour Market and Social Policies 2025*. 2025.
- OECD. *Tax Policy Reforms 2023: OECD and Selected Partner Economies*. 2023.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). *Taxing Wages: Romania Country Note*. 2023.
- Olejnicka, M. *Poland – Individual Taxation*. IBFD Country Tax Guides. 2025.



- Pandelieva, S., și Nakasheva, L. *Bulgaria – Individual Taxation*. IBFD Country Tax Guides. 2025.
- Parlamentul României. *Codul Fiscal (Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare)*. Monitorul Oficial, 2015.
- Parlamentul României. *Constituția României*. Monitorul Oficial, 2003.
- Parlamentul României. *Legea nr. 360/2023 privind sistemul public de pensii*. Monitorul Oficial, 2023.
- Parlamentul României. *Legea nr. 72/2016 privind sistemul de pensii și alte drepturi de asigurări sociale ale avocaților*. Monitorul Oficial, 2016.
- Parlamentul României. *Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății*. Monitorul Oficial, 2006.
- Profit.ro. „OMV Petrom și Monsson reconvertesc mineri de la Complexul Energetic Oltenia în instalatori de panouri fotovoltaice.” *Profit.ro*, 6 decembrie 2023.
- Rechel, B. “Funding for Public Health in Europe in Decline?” *Health Policy* 123, no. 1 (2019). <https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2018.11.014>
- România. *Legea nr. 223/2015 privind pensiile militare de stat*. Monitorul Oficial al României, 2015.
- Skatteverket, “*Employer contributions*,” *Businesses and Employers – Starting and running a Swedish business*, <https://www.skatteverket.se/serviceankar/otherlanguages/inenglishengelska/businessesandemployers/startingandrunningaswedishbusiness/declaringtaxesbusinesses/filingapayereturn/employercontributions.4.2fb39afe18dabf1e4d24a3d.html>
- UNECE. *Ageing Policies Database*. Geneva: United Nations Economic Commission for Europe, 2022. <https://ageing-policies.unece.org>
- World Bank. *Implementation Completion and Results Report on Two Loans*. 2023.
- World Bank. *Poverty & Equity Brief – Romania 2025*. 2025.
- World Bank. *Raport privind analiza sistemului fiscal românesc*. 2023.
- World Bank. *SCD Update – Romania 2023*. 2023.
- World Bank. *Systematic Country Diagnostic – Background Note: Migration*. 2018.
- World Bank. *The Challenges to Long Run Fiscal Sustainability in Romania*. 2012.