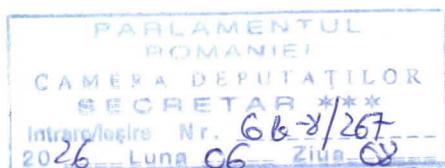




SECRETARIATUL GENERAL AL GUVERNULUI

DEPARTAMENTUL PENTRU RELATIA CU PARLAMENTUL

B-dul Primăverii nr. 22, sector 1, București, Tel: 0213143400 int.3000, Email: drparlament@gov.ro



Nr. 6244, 6527, 6528, 6529, 6530, 6532,
6533, 6534, 6561, 6562, 6563, 6584, 6585,
6586, 6587, 6592, 6516, 6517, 6518, 6519,
6522, 6523, 6524, 6333, 6556, 6558,
6583/DRP

03-06-2026

Către: Doamna Oana MURARIU
Secretar al Camerei Deputaților

Ref. la: Răspunsuri la întrebări/interpelări formulate de deputați

Stimată doamnă secretar,

Vă transmitem, alăturat, răspunsurile instituțiilor vizate cu privire la unele întrebări/interpelări formulate de deputați, potrivit tabelului anexat.

Cu deosebită considerație,

NINI SĂPUNARU

SECRETAR DE STAT



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

Nr. 6245 / DRP
DATA 26-05-2026

Nesecret

Nr. 893 / YNP / 26.05.2026

Către: **PARLAMENTUL ROMÂNIEI - CAMERA DEPUTAȚILOR**
DOMNULUI DEPUTAT PĂUNESCU SILVIU - TITUS

Subiect: întrebare înregistrată cu nr. 4620A/2026

Stimate domnule deputat,

Referitor la **întrebarea** dumneavoastră, înregistrată la Camera Deputaților cu nr. 4620A/2026, având ca obiect „*Structura dezechilibrată a pieței muncii din România și dependența de salariul minim*”, vă comunicăm următoarele:

1. În contextul majorării salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată la 1 iulie 2026, un număr de aproximativ 831.382 de salariați sunt, în prezent, remunerați la nivelul salariului minim.¹ Această categorie reprezintă aproximativ 14 - 15% din totalul salariaților activi din economie, potrivit estimărilor bazate pe date administrative (REGES/Inspekția Muncii). Totodată, conform aceleiași surse, majorarea salariului minim brut pe țară începând cu data de 1 iulie 2026 la 4.325 lei lunar va afecta peste 1,7 milioane de persoane, incluzând atât lucrătorii aflați la nivelul salariului minim, cât și pe cei ale căror salarii se situează în proximitatea acestuia.

Pentru comparații internaționale, Eurostat utilizează o metodologie diferită, bazată pe ponderea salariaților care câștigă sub 105% din salariul minim. Potrivit acestor date, ponderea pentru România a fost de aproximativ 10,5% din totalul salariaților în 2022 și în jur de 11 - 11,5% în anii recent².

Anexat, vă transmitem situația valabilă la data de 12.05.2026, comunicată de Inspekția Muncii, instituție publică aflată în subordinea MMFTSS, privind salariații cu contracte individuale de muncă, normă întreagă, active, care au valoarea salariului de bază lunar brut la nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată și salariații nonUE.

Datele sunt extrase din Registrul General de Evidență a Salariaților (REGES - Online), **conform transmițerilor efectuate de către angajatori** în baza HG nr. 295/2025. Raportul reflectă situația contractelor și salariaților activi, fiind excluse entitățile radiate la Oficiul Național al Registrului Comerțului (ONRC). Prin urmare, interogarea nu a inclus angajatorii radiați care, deși și-au încetat existența legală, figurează în continuare cu contracte active în Registru.

Menționăm că nu fac obiectul declarării în Registru anumite categorii de personal (evidențiate la ANAF), precum: funcționarii publici, militarii, personalul din justiție sau persoanele care prestează activități în baza altor tipuri de raporturi juridice decât contractul individual de muncă.

2. Analizele realizate de către instituțiile internaționale și reflectate în literatura de specialitate converg asupra faptului că fenomenul concentrării salariaților în zona salariului minim este determinată de

¹ <https://mmuncii.gov.ro/salariul-de-baza-minim-brut-pe-tara-garantat-in-plata-se-majoreaza/>
² https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

un set de factori structurali interdependenți, care țin de productivitate, structura economiei, competențe și participarea pe piața muncii, precum și de evoluțiile în timp ale nivelului salariului minim.

2.1. Nivelul încă redus al productivității muncii în România în raport cu economiile dezvoltate

Conform analizelor OECD, salariile și productivitatea muncii în România rămân semnificativ sub media economiilor dezvoltate, chiar dacă procesul de convergență a înregistrat progrese în ultimii ani (OECD, 2025)³. Această realitate este confirmată de datele Institutului Național de Statistică (INS) privind productivitatea muncii pe persoană ocupată, care indică diferențe semnificative între sectoare, cu valori ridicate în industriile intensive în capital și tehnologie și valori reduse în sectoarele tradiționale⁴.

Nivelul redus al productivității este strâns legat de gradul încă scăzut de tehnologizare, digitalizare și inovare al economiei. Conform indicatorilor DESI, doar 27,6% dintre IMM-uri utilizează tehnologii digitale avansate (inteligență artificială, cloud computing, analiză de date), comparativ cu media europeană de 53,7%, România situându-se pe ultimul loc în Uniunea Europeană (European Commission, 2024)⁵. În același timp, doar 27,7% dintre persoanele cu vârste între 15 și 74 de ani dețin competențe digitale de bază, față de 55,6% la nivelul UE, iar ponderea specialiștilor IT&C este de aproximativ 2,8% din totalul angajaților, comparativ cu circa 5% în Uniunea Europeană (European Commission, 2025)⁶. Aceste deficiențe limitează capacitatea firmelor de a crește productivitatea și, implicit, nivelul salariilor.

În plus, investițiile în domeniul cercetării, dezvoltării și inovării (CDI) sunt semnificativ sub media europeană, România alocând aproximativ 0,46% din PIB, comparativ cu 2,24% - media la nivelul Uniunii Europene (Eurostat, 2024), ceea ce reduce capacitatea economiei de a genera valoare adăugată ridicată.

O politică economică cu rezultate în creșterea productivității muncii ar trebui să fie adresată concomitent mai multor sectoare, și anume:

- în educație: o adecvare mai ridicată a programelor școlare la cerințele pieței muncii și creșterea participării la formarea profesională,
- susținerea firmelor pentru a realiza investiții în tehnologie și inovare prin subvenții, parteneriate internaționale și crearea de centre/poli de inovare,
- dezvoltarea infrastructurii de transport și depozitare,
- politici fiscale de susținere a producției IMM-urilor,
- promovarea politicilor de sănătate a lucrătorilor.

2.2. Polarizarea structurală a economiei și concentrarea ocupării în sectoare cu valoare adăugată redusă

În ceea ce privește structura sectorială a economiei, România păstrează o pondere ridicată a ocupării în sectoare cu valoare adăugată relativ redusă, inclusiv agricultură, comerț, construcții și servicii tradiționale (OECD, 2025). Datele INS arată că un număr semnificativ de salariați este concentrat în

³ https://www.oecd.org/en/publications/oecd-reviews-of-labour-market-and-social-policies-romania-2025_f0532908-en.html

⁴ Institutul Național de Statistică, *Productivitatea muncii pe persoană ocupată*, <http://statistici.insse.ro/tempo36?lang=ro&ind=CON110E>

⁵ European Commission, *Digital Economy and Society Index (DESI) 2024*, <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi>

⁶ European Commission, *Digital Economy and Society Index (DESI) 2025*, <https://digital-strategy.ec.europa.eu>

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

industria prelucrătoare (peste 1,2 milioane), comerț (peste 900.000) și construcții (peste 400.000)⁷, sectoare caracterizate prin niveluri salariale mai reduse. Această distribuție este reflectată în câștigurile salariale medii care, în sectoare precum hoteluri și restaurante, comerț sau transport și depozitare, se situează în intervalul 5.000 - 6.500 lei brut, respectiv în proximitatea salariului minim, comparativ cu peste 13.000 - 16.000 lei în sectoarele cu productivitate ridicată, precum IT, energie sau intermediari financiare⁸.

Structura ocupării evidențiază, de asemenea, o pondere redusă a forței de muncă în sectoare avansate tehnologic. Astfel, ocuparea în sectoare de înaltă tehnologie este de aproximativ 3,4% din totalul forței de muncă, sub media UE de 5,1%, iar ocuparea în activități intensive în cunoaștere este de 23,4%, comparativ cu 37,3% la nivel european (Eurostat, 2024). Această structură limitează potențialul de creștere a salariilor și contribuie la menținerea unei proporții ridicate de salariați în zona salariului minim.

Reducerea dezechilibrelor structurale ale pieței muncii se poate realiza prin pachete de politici care să stimuleze dezvoltarea tehnologică, inovarea, cercetarea, digitalizarea și formarea profesională.

2.3. Deficite de competențe și necorelări între competențele forței de muncă și cererea angajatorilor

Deficitul de competențe și necorelarea între competențele disponibile și cele solicitate de angajatori constituie un factor structural important. Analizele Comisiei Europene și ale Cedefop evidențiază faptul că această necorelare are un impact direct asupra productivității muncii și limitează mobilitatea forței de muncă către sectoare cu valoare adăugată mai ridicată (European Commission, 2019; Cedefop, 2024). Datele recente indică faptul că România se confruntă cu necorelări structurale semnificative, atât pe dimensiunea calificărilor, cât și pe cea a domeniilor de activitate. Potrivit analizelor OECD, aproximativ 40% dintre lucrători sunt angajați într-un domeniu diferit de cel în care s-au calificat (necorelare orizontală), ceea ce indică o utilizare ineficientă a capitalului uman. În același timp, există și o necorelare verticală semnificativă: o parte a lucrătorilor este supra-calificată pentru locurile de muncă ocupate, în timp ce în alte segmente există deficit de calificări adecvate. Indicatorii sintetici ai Cedefop confirmă aceste dezechilibre. România se situează pe ultimele locuri în Uniunea Europeană în cadrul European Skills Index, cu performanțe foarte scăzute în special în dimensiunile privind dezvoltarea și activarea competențelor, ceea ce indică probleme sistemice în formarea și utilizarea forței de muncă.

Totodată, aceste deficite și neconcordanțe sunt amplificate de caracteristici structurale ale sistemului educațional și de formare profesională. Nivelul relativ redus al ponderii salariaților cu educație terțiară și participarea scăzută la formarea continuă contribuie la menținerea unui decalaj între competențele oferite și cele cerute de economie.

În plus, nivelul scăzut al competențelor digitale, reflectat de indicatorii DESI, precum și ponderea redusă a specialiștilor IT&C, reprezintă manifestări concrete ale acestui deficit. De asemenea, participarea la programe de formare continuă și educație a adulților rămâne redusă în comparație cu media OECD, ceea

⁷ Institutul Național de Statistică, *Numărul mediu al salariaților pe activități economice* (CAEN Rev. 2) <http://statistici.insse.ro/tempo3&lang=ro&ind=FOM104G>

⁸ Institutul Național de Statistică, *Câștigul salarial mediu brut lunar pe activități economice*, <https://insse.ro/cms/ro/content/c%C3%A2%C8%99tigul-salarial-mediulunar-91>

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

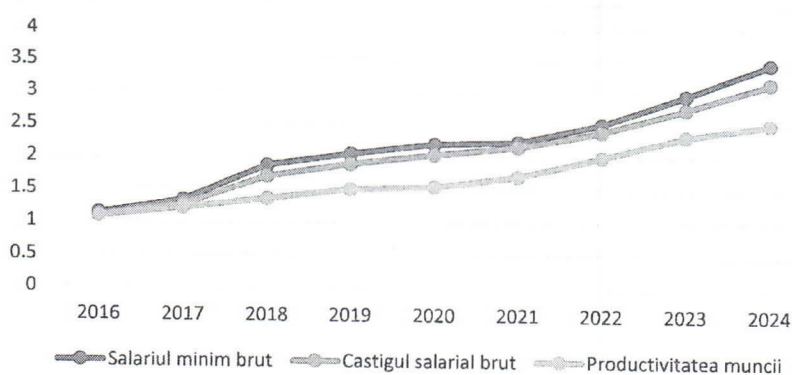
ce limitează capacitatea forței de muncă de a se adapta la cerințele unei economii în transformare (OECD, 2025). În același timp, o parte semnificativă a tinerilor nu dobândește competențele de bază și profesionale necesare pentru integrarea pe piața muncii, iar participarea la educația adulților este mai redusă decât în majoritatea țărilor OECD. Aceste elemente limitează oferta de muncă calificată și contribuie la menținerea unei structuri ocupaționale orientate către locuri de muncă slab remunerate.

Reducerea deficitului de competențe se poate realiza prin mai buna adecvare a educației și formării profesionale la nevoile pieței muncii actuale și în perspectiva imediat următoare, cu stimularea dezvoltării unui mecanism de anticipare a nevoilor de calificare care să stea la baza programelor de educație și formare profesională.

2.4. Creșterea salariului minim peste ratele de creștere ale productivității muncii și câștigului salarial mediu

Analiza dinamicii salariului minim și a câștigurilor salariale medii brute în corelație cu productivitatea muncii pentru perioada 2015 - 2024 evidențiază niște dezechilibre structurale în economie. Prin utilizarea indicilor cu bază fixă în anul 2015 pentru asigurarea comparabilității, analiza pune în evidență o evoluție asimetrică între salariul minim brut, câștigul salarial mediu brut și productivitatea muncii pe persoană ocupată.

În intervalul 2017 - 2021, se observă o decuplare a salariului minim față de traiectoria productivității muncii. În timp ce productivitatea a înregistrat o creștere constantă, dar moderată, salariul minim a fost marcat de o accelerare mai pronunțată, devansând inclusiv ritmul de creștere al câștigului salarial mediu brut. Această dinamică a condus la o aglomerare a salariilor în partea de jos a distribuției, celelalte salarii neținând pasul cu creșterea salariului minim. Începând cu anul 2022, se remarcă o tendință de reechilibrare și o convergență a ritmurilor de creștere pentru variabilele analizate. Deși valorile nominale continuă să crească, pantele de evoluție ale celor trei indicatori tind să devină paralele în perioada 2023 - 2024.

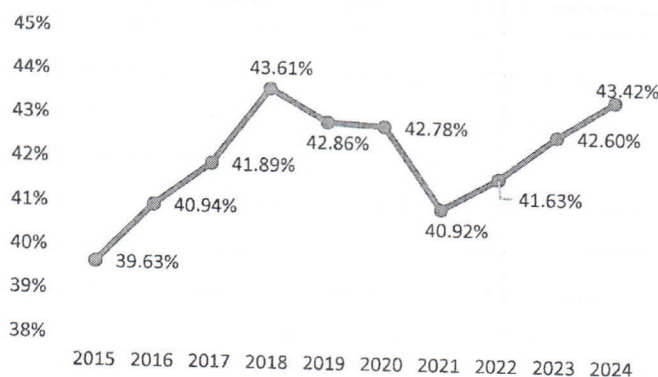


*Evoluția salariului minim brut, câștigului salarial mediu brut lunar și a productivității muncii, în perioada 2020-2025
(indici cu baza în anul 2015)*

Sursa: calcule pe baza datelor INS

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

Analizând și raportul între salariul minim brut și câștigul salarial mediu brut lunar în perioada 2015 - 2024, se confirmă fenomenul de compresie salarială: creșterea acestui raport de la 39,63% în 2015 la un prag maxim de 43,61% în 2018 confirmă o aglomerare a distribuției salariale în proximitatea nivelului minim. Perioada 2019 - 2024 reflectă o etapă de ajustare graduală a distribuției salariale, ulterioară creșterilor mai accelerate ale salariului minim din anii precedenți, urmată de o relativă stabilizare a raportului în intervalul 41 - 43% (INCSMPS, 2025). Această evoluție sugerează conturarea unui nou echilibru între salariul minim și câștigul salarial mediu, în care diferențele salariale se mențin relativ constante, fără a indica variații semnificative ale gradului de concentrare al salariilor.



Evoluția raportului dintre salariul minim brut și câștigul salarial mediu brut lunar, în perioada 2020 - 2025
Sursa: calcule pe baza datelor INS

Prin adoptarea, la data de 6 februarie 2025, a HG nr. 35/2025 privind aprobarea procedurii de aplicare a mecanismului de stabilire și actualizare a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, actualizarea salariului minim va avea în vedere evoluțiile prognozate ale ratei inflației și ale productivității muncii. În acest context, dinamica salariului minim va fi corelată cu evoluțiile productivității muncii, contribuind la limitarea fenomenului de concentrare a salariaților în zona salariului minim.

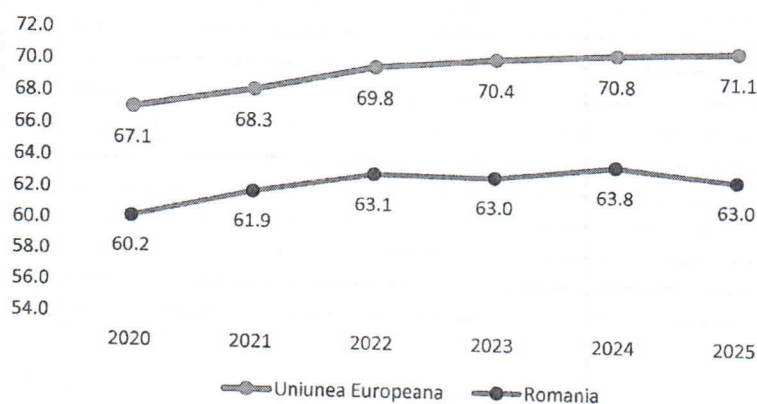
În concluzie, în ansamblu, ponderea ridicată a salariaților remunerați la nivelul salariului minim reflectă un model economic caracterizat prin productivitate relativ redusă, structură sectorială orientată către activități cu valoare adăugată scăzută, deficit de competențe și necorelări între competențele forței de muncă și cererea angajatorilor, precum și evoluții ale salariului minim peste dinamica productivității muncii. Acești factori acționează cumulativ și explică persistența unei distribuții salariale concentrate în zona inferioară.

3. În România, rata de ocupare a persoanelor cu vârsta între 15 și 64 ani⁹ a crescut de la 60,2% în 2020 la un maxim de 63,8% în 2024, ceea ce înseamnă un avans total de 3,6 puncte procentuale, urmat de o ușoară scădere la 63,0% în 2025. Evoluția este, așadar, pozitivă per ansamblu, dar neuniformă, cu o perioadă de stagnare în 2023 și o diminuare la finalul perioadei. Comparativ, Uniunea Europeană

⁹ Conform definiției INS, Rata de ocupare a persoanelor cu vârsta între 15 și 64 ani reprezintă ponderea populației ocupate din grupa de vârstă 15-64 ani în populația totală din aceeași grupă de vârstă 15-64 ani.

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

înregistrează o creștere continuă și mai consistentă, de la 67,1% la 71,1% (o creștere de 4 puncte procentuale), fără întreruperi în tendință. Diferența dintre România și media UE rămâne ridicată și stabilă pe întreaga perioadă, variind între aproximativ 6,9 și 8,1 puncte procentuale. Cel mai mic decalaj se înregistrează în 2022 (6,7 pp), însă ulterior acesta se menține din nou aproape de 8 pp. Astfel, deși România recuperează ușor în prima parte a perioadei analizate, nu se observă o convergență clară față de media europeană, diferența între ratele de ocupare a persoanelor cu vârsta între 15 și 64 ani rămânând persistentă.



Rata de ocupare a persoanelor cu vârsta între 15 și 64 ani în România comparativ cu media Uniunii Europene, în perioada 2020–2025 (%)
Sursa: Eurostat

Ceea ce este important de subliniat în cazul României este existența unor diferențe structurale persistente între ratele de ocupare ale anumitor categorii socio - demografice.

Astfel, evoluția *ratei de ocupare în rândul tinerilor (15 - 24 de ani)* în perioada 2020 - 2025 este destul de redusă, caracterizată de fluctuații și cu o tendință generală de scădere. După un ușor avans în 2021 (21,2%), indicatorul intră pe un trend descendent până în 2023 (18,7%), urmat de o revenire modestă în 2024 (19,2%) și de o nouă diminuare în 2025, când atinge cel mai redus nivel din interval (17,6%). În contrast, la nivelul Uniunii Europene, dinamica este mai favorabilă și mai stabilă. Rata de ocupare a tinerilor crește constant până în 2023, atingând 35,2%, după care se observă fluctuații minore. Astfel, diferența dintre România și media UE nu doar că se menține ridicată, ci se amplifică în timp. Dacă în 2020 decalajul era de aproximativ 11 puncte procentuale, acesta ajunge la aproape 17 puncte procentuale în 2025.

Analizând *diferențele de ocupare între femei și bărbați (15 - 64 ani)*, datele evidențiază un decalaj persistent în favoarea bărbaților. În România, rata de ocupare a bărbaților se menține la un nivel relativ ridicat și stabil, crescând de la 69% în 2020 la un maxim de 72,0% în 2024, urmat de o ușoară scădere la 71,4% în 2025. În schimb, în cazul femeilor, nivelul este semnificativ mai redus, deși se observă o tendință generală de creștere de la 51,1% la 55,3% în 2024, înainte de o ușoară ajustare în 2025 (54,4%). Prin comparație, la nivelul Uniunii Europene, atât pentru bărbați, cât și pentru femei, se înregistrează o evoluție ascendentă pe întreaga perioadă. Cu toate acestea, diferența de gen rămâne vizibilă și la acest nivel, de

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

aproximativ 8 - 10 puncte procentuale. În România, decalajul dintre femei și bărbați este considerabil mai mare, situându-se în jurul a 16 - 18 puncte procentuale pe întreaga perioadă analizată. Astfel, pe lângă nivelurile mai reduse de ocupare, se remarcă și o disparitate de gen mai pronunțată comparativ cu media europeană.

Analiza ocupării pe *niveluri de educație* în perioada 2020 - 2025 pune în evidență faptul că, în România, ponderea persoanelor ocupate cu nivel scăzut de educație a variat între 12% (în anul 2022) și 13,1% (în anul 2023), fără o tendință clară de scădere, în anul 2025 valoarea înregistrată fiind de 12,3%. Spre deosebire de această evoluție aproape plată, la nivelul Uniunii Europene se înregistrează o diminuare graduală, de la 16,6% în 2020 la 14,9% în 2025 (-1,7 puncte procentuale). Ca nivel, România se situează constant sub media UE, diferența fiind de aproximativ 4,3 pp în 2020 și 2,6 pp în 2025. Se remarcă, astfel, o ușoară reducere a decalajului în timp, însă aceasta este determinată, în principal, de scăderea ponderii persoanelor ocupate cu nivel scăzut de educație la nivel european, în timp ce, în România, structura rămâne relativ neschimbată.

Pentru nivelul mediu de educație, România se evidențiază printr-o pondere semnificativ mai ridicată a populației ocupate comparativ cu media UE, situată constant în jurul valorii de 63 - 64%, față de aproximativ 45 - 47% la nivel european. Evoluția în timp este stabilă în ambele cazuri: în România, valorile variază foarte puțin (63,9% în 2020 și 63,7% în 2025), în timp ce în UE se observă o ușoară scădere (de la 46,9% la 45,4%, respectiv -1,5 pp). Diferența între România și media UE rămâne ridicată și relativ constantă, de aproximativ 17 pp în 2020 și 18,3 pp în 2025, ceea ce indică o ușoară accentuare a decalajului în timp.

În cazul persoanelor ocupate cu nivel superior de educație, România se situează constant sub media Uniunii Europene, cu valori cuprinse între 22,9% și 24,2%, comparativ cu valori mult mai mari în UE, de la 36,4% în 2020 la 39,6% în 2025 (o creștere cu 3,2 pp). În România, evoluția este mai degrabă fluctuantă și modestă, fără o tendință clară de creștere (de la 23,8% la 24%). Ca urmare, diferența față de UE rămâne semnificativă și chiar se accentuează ușor, de la -12,6 pp în 2020 la -15,6 pp în 2025. Această dinamică reflectă o divergență în timp, în condițiile în care ponderea persoanelor ocupate cu studii superioare crește constant la nivel european, în timp ce în România rămâne relativ stagnantă.

Profilul persoanelor ocupate din România, din perspectiva nivelului de educație, se diferențiază clar de cel observat la nivelul Uniunii Europene. Structura ocupării este puternic concentrată în zona educației medii, unde România înregistrează ponderi semnificativ mai ridicate decât media UE, în timp ce ponderea persoanelor cu studii superioare este considerabil mai redusă. În același timp, segmentul persoanelor cu nivel scăzut de educație are o pondere mai mică decât în UE, însă fără o tendință de reducere în timp. În contrast cu dinamica europeană, unde se observă o redistribuire graduală a ocupării de la nivelul scăzut de educație către niveluri mai înalte de educație, în special către studii superioare, structura din România rămâne relativ rigidă, fără semne evidente de convergență către acest model.

Prin urmare, stimularea educației superioare este necesară pentru a asigura nu numai rate mai bune de activare pe piața muncii, rate de ocupare crescute, dar și o evoluție structurală a economiei care

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

să fie favorabilă unui nivel de productivitate crescut și unor rezultate economice superioare celor înregistrate în prezent.

4. Cadrul strategic din domeniul ocupării este asigurat de *Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2021 - 2027*. Obiectivul general al acestei strategii este creșterea ocupării de calitate, în condiții de sustenabilitate, astfel încât, până la sfârșitul anului 2027, rata de ocupare a populației 20 - 64 ani să fie de 75%, prin îndeplinirea celor 4 obiective specifice, și anume:

1. Integrarea durabilă pe piața muncii a forței de muncă disponibile;
2. Creșterea gradului de valorificare a potențialului economic al tinerilor (inclusiv al tinerilor NEET);
3. Modernizarea și consolidarea instituțiilor pieței muncii în vederea creării unui mediu care să conducă la susținerea unei piețe a muncii flexibile, funcționale și reziliente;
4. Consolidarea sistemului de formare profesională a adulților pentru o mai bună conectare la cerințele pieței muncii.

În acest scop, sunt implementate măsuri de activare a persoanelor inactive apte de muncă, a șomerilor, în special a celor de lungă durată, a tinerilor, inclusiv NEET¹⁰s, prin asigurarea unor tranziții rapide și de calitate în ocupare pentru tinerii absolvenți, prin dezvoltarea resurselor umane, prin stimularea culturii și a inițiativei antreprenoriale și prin stimularea creării de noi oportunități și locuri de muncă.

Cât privește programele specifice domeniului, precizăm că Programul Educație și Ocupare (PEO) 2021 - 2027, finanțat prin Fondul Social European Plus, asigură fondurile necesare, alături de cofinanțarea națională, pentru implementarea măsurilor de activare și sprijin al ocupării în vederea îndeplinirii obiectivelor stabilite prin SNOFM 2021 - 2027.

Corelat cu obiectivul specific 2 al SNOFM, la nivelul Programului Educație și Ocupare (PEO) 2021 - 2027 a fost formulată o prioritate dedicată exclusiv tinerilor, Prioritatea 2 - Valorificarea potențialului tinerilor pe piața muncii, care include măsuri ce vizează implementarea Garanției pentru Tineret consolidată, dobândirea de competențe antreprenoriale, digitale și verzi, precum și asigurarea sprijinului financiar pentru demararea unei afaceri. Astfel, se urmărește consolidarea măsurilor de sprijin în vederea integrării pe piața muncii a tinerilor, inclusiv tinerii NEET (tineri cu vârsta între 16 și până la împlinirea vârstei de 30 de ani, care nu sunt încă angajați, nu sunt în sistemul de educație sau de formare profesională).

O măsură prevăzută la nivelul aceleiași priorități ce țintește în mod deosebit categoria tinerilor NEET este dezvoltarea unei rețele pentru tineret care să furnizeze servicii personalizate și de calitate acestor tineri prin încheierea de parteneriate între Serviciul Public de Ocupare (SPO) și furnizori de servicii de tineret publici sau privați (centrele/cluburile de tineret sau alți actori interesați), inclusiv cu

¹⁰ Potrivit prevederilor Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare, tânărul NEET este "persoana cu vârsta cuprinsă între 16 ani și până la împlinirea vârstei de 30 de ani, care nu are loc de muncă, nu urmează o formă de învățământ și nu participă la activități de formare profesională".

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

dezvoltarea unor echipe mobile mixte, sub coordonarea SPO, formate din specialiști ai serviciilor publice din domenii precum: servicii de tineret, consiliere/ocupare.

Astfel, în cadrul Priorității 2 - Valorificarea potențialului tinerilor pe piața muncii (Ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor), Obiectiv specific: ESO4.1., *acțiunea 2.a.2. Pregătirea și furnizarea ofertei de servicii de formare/ocupare pentru tineri, inclusiv pentru tineri NEET, prin pachete integrate de măsuri active personalizate în funcție de profilul tinerilor*, se identifică:

- 1 proiect care vizează acordarea sprijinului financiar angajatorilor care încheie contracte de ucenicie cu 2.330 tineri cu vârsta până în 30 de ani - **"START - Investește în calificare pentru viitor!"**;
- 1 proiect care vizează creșterea oportunităților de încadrare pentru 12.066 tineri sub 30 de ani înregistrați la Serviciul Public de Ocupare (SPO) prin subvenționarea locurilor de muncă - **"ActivPlus - Măsuri integrate și personalizate pentru ocuparea tinerilor"**.

Totodată, a fost elaborată fișa proiectului și urmează contractarea a 171 milioane de euro pentru implementarea proiectului **"STEP UP - Tinerii, o șansă pentru viitor!"**. Grupul țintă al proiectului este format din 21.200 tineri sub 30 de ani, șomeri înregistrați la Serviciul Public de Ocupare (SPO), care vor beneficia de măsuri pentru stimularea ocupării forței de muncă (primă de stimulare pentru tinerii care se angajează prima dată, primă pentru tinerii care se angajează, programe de formare profesională pentru tinerii care fac parte din grupul țintă, subvenții pentru angajatorii care încadrează în muncă persoane din grupul țintă, subvenții pentru angajatorii care încheie contracte de stagiu cu persoane din grupul țintă).

În cadrul Priorității 2 - Valorificarea potențialului tinerilor pe piața muncii (Ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor), se identifică și Obiectivul specific: ESO4.1, *acțiunea 2.a.1. - Dezvoltarea unei rețele pentru tineret care să furnizeze servicii personalizate și de calitate tinerilor, cu precădere din categoria NEET*.

Acțiunea va fi implementată în parteneriat cu structuri/entități specializate în furnizarea de servicii pentru tineri/instituții de învățământ superior ce oferă servicii de educație, formare profesională, dezvoltare competențe transversale, de consiliere/coaching/mentorat/tutorat pentru tineri.

Scopul principal este de a identifica tinerii NEET și de a-i atrage către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM), instituție publică aflată sub autoritatea MMFTSS, pentru a li se asigura măsuri personalizate în vederea creșterii șanselor de ocupare. În prezent, se află în etapa de implementare 32 de proiecte cu o valoare totală de peste 63 milioane de euro. Aproximativ 51.000 tineri vor beneficia de sprijin prin intermediul acestor proiecte.

Precizăm, de asemenea, faptul că, în cadrul priorității 3 - Creșterea accesului pe piața muncii pentru toți, Obiectiv specific: ESO4.1., *acțiunea 3.a.1.2 Furnizarea de măsuri active în pachete de servicii integrate* se identifică:

- 1 proiect care vizează acordarea sprijinului financiar angajatorilor care încheie contracte de ucenicie cu 5.546 persoane din următoarele categorii: șomeri, tineri cu vârsta de peste 30 ani, șomeri de lungă durată, șomeri cu un nivel redus de competențe, persoane cu dizabilități, persoane din comunități marginalizate, persoane din zone rurale, persoane cu vârsta peste 55 de ani, persoane aparținând

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

minorităților, persoane eliberate din detenție, refugiați, persoane beneficiare ale unei forme de protecție internațională - **"FORMACTIV - Formare și muncă activă"**;

- 1 proiect care vizează creșterea nivelului de competențe profesionale a 20.000 de șomeri înregistrați la Serviciul Public de Ocupare (SPO) în vederea ocupării mai facile a unui loc de muncă, prin includerea acestora în programe de formare profesională - **"COMPETENT - Format, calificat, competitiv pe piața muncii!"**;

- 1 proiect care vizează creșterea oportunităților pentru încadrarea a 37.084 de persoane înregistrate la Serviciul Public de Ocupare prin subvenționarea locurilor de muncă - **"PROACTIV - Sprijin pentru accesul și menținerea pe piața muncii"**.

Astfel, în cadrul acestei Priorități, PEO prevede finanțarea unor măsuri active acordate sub forma unor pachete de servicii integrate (constând în servicii de sprijin pentru găsirea unui loc de muncă, programe de formare profesională/ucenicie/stagii, evaluare și certificare competențe obținute în contexte informale/nonformale, acompaniere socio - profesională, acordarea de prime, subvenții pentru angajatori ș.a.), precum și finanțarea de intervenții integrate în zone cu deficit de forță de muncă și migrație sezonieră.

Mai mult, PEO creează pârgii și în ceea ce privește calificarea și recalificarea persoanelor șomere, prin Prioritatea 9 - Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității, la nivelul căreia este sprijinită dobândirea de competențe - cheie, inclusiv de competențe de antreprenoriat și digitale.

Referitor la cadrul legislativ în vigoare, precizăm că măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă sunt reglementate de Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare și sunt implementate de ANOFM, prin agențiile teritoriale. Astfel, persoanele înregistrate în baza de date a ANOFM, inclusiv tinerii, beneficiază, cu titlu gratuit, de următoarele măsuri:

- **Medierea muncii** - prin care se realizează punerea în legătură a angajatorilor cu persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, în vederea stabilirii de raporturi de muncă sau de serviciu. Serviciile de mediere se acordă gratuit pentru persoanele înscrise în baza de date a ANOFM. În cadrul acestei activități fiecărei persoane i se întocmește planul individual de mediere;

- **Informarea și consilierea profesională** - prin care se oferă un ansamblu de servicii acordate în mod gratuit persoanelor în căutarea unui loc de muncă, care au ca scop furnizarea de informații privind piața muncii și evoluția ocupațiilor; profilarea și încadrarea în nivelul de ocupabilitate: ușor ocupabil, mediu ocupabil, greu ocupabil și foarte greu ocupabil; dezvoltarea abilității și încrederii în sine a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, în vederea luării de către acestea a deciziei privind propria carieră; instruirea în metode și tehnici de căutare a unui loc de muncă și îndrumarea pe parcursul procesului de integrare socio - profesională la noul loc de muncă. Persoanele cărora le-a fost stabilit nivelul de ocupabilitate greu și foarte greu ca urmare a profilării pot beneficia de îndrumarea pe parcursul procesului de integrare socio-profesională la noul loc de muncă, pe o perioadă de maximum 3 luni, cu acordul angajatorului;

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

- **Formarea profesională** - prin care se asigură creșterea și diversificarea competențelor profesionale în scopul asigurării mobilității și integrării pe piața muncii, se oferă gratuit pentru persoanele înregistrate în baza de date a AJOFM. Accesul la programele de formare profesională se face în urma activității de informare și consiliere profesională sau de mediere. Formarea profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă se realizează de agențiile pentru ocuparea forței de muncă prin centrele de formare profesională din subordinea acestora și prin centrele regionale pentru formarea profesională a adulților ale ANOFM, precum și prin furnizori de servicii de formare profesională, din sectorul public sau privat, autorizați în condițiile legii;

- **Evaluarea și recunoașterea competențelor profesionale obținute în context nonformal și informal** se asigură pentru persoanele care nu dețin certificat de competențe profesionale, de calificare sau de absolvire pentru anumite competențe, ocupație ori calificare și nu au eventuale restricții medicale. Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă beneficiază, în mod gratuit, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, de servicii de evaluare și certificare a competențelor profesionale dobândite pe alte căi decât cele formale. Accesul la serviciile gratuite de evaluare și certificare a competențelor profesionale dobândite pe alte căi decât cele formale se face în urma activității de informare și consiliere profesională sau de mediere;

- **consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri;**

- **completare a veniturilor salariale** ale angajaților;

- **stimularea mobilității forței de muncă.**

În cadrul măsurii referitoare la completarea veniturilor salariale ale angajaților, se acordă **prima de inserție** - sumă care se acordă absolvenților instituțiilor de învățământ și absolvenților școlilor speciale, în vârstă de minimum 16 ani care, în termen de 60 de zile de la absolvire, se înregistrează la agențiile pentru ocuparea forței de muncă și se angajează cu normă întreagă pentru o perioadă mai mare de 12 luni; acești absolvenți beneficiază, în aceste condiții, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, de o primă de inserție egală cu de 3 ori valoarea indicatorului social de referință¹¹ în vigoare la data încadrării.

De asemenea, în același pachet de măsuri privind completarea veniturilor salariale, este inclusă și **prima de activare** care se acordă șomerilor înregistrați la agențiile pentru ocuparea forței de muncă de cel puțin 30 de zile, care nu beneficiază de indemnizație de șomaj, în situația în care se angajează cu normă întreagă, pentru o perioadă mai mare de 3 luni; ulterior datei înregistrării la agențiile pentru ocupare aceste persoane beneficiază de o primă de activare în valoare de 1.000 lei, neimpozabilă.

Prima de activare nu se cumulează cu prima de inserție și cu prima de instalare, detaliată mai jos.

În ceea ce privește măsura de stimulare a mobilității interne a tinerilor, sunt disponibile următoarele tipuri de prime:

¹¹ La acest moment, valoarea indicatorului social de referință este de 660 de lei.

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

- **Prima de încadrare** - pentru șomerii înregistrați care se încadrează în muncă într-o localitate situată la o distanță mai mare de 15 km de localitatea în care își au domiciliul sau reședința. Cuantumul primei se calculează la 0,5 lei/km, dar nu mai mult de 55 lei/zi și se acordă pe o perioadă de 12 luni. *Prima de încadrare se poate cumula cu prima de activare.*

- **Prima de instalare** - pentru șomerii înregistrați care se încadrează în muncă într-o altă localitate situată la o distanță mai mare de 50 km față de localitatea în care își au domiciliul sau reședința și, ca urmare a acestui fapt, își schimbă domiciliul ori își stabilesc reședința în localitatea respectivă sau în localitățile învecinate acesteia. Se acordă în cuantum diferențiat, 12.500 lei, respectiv 15.500 lei în situația în care sunt însoțiți și de membrii familiei, iar în cazul familiei monoparentale, în situația în care sunt însoțiți de copilul sau copiii aflați în întreținere.

În cazul în care ambii soți îndeplinesc condițiile de acordare a primei de instalare, unul va primi suma de 12.500 lei, iar celălalt va primi o primă de instalare în cuantum de 3.500 lei.

Prima de încadrare și prima de instalare sunt denumite prime de mobilitate și nu se cumulează. Acestea se acordă persoanelor care se încadrează în muncă, cu normă întreagă, pentru o perioadă de cel puțin 12 luni și care au domiciliul sau reședința ori își stabilesc noul domiciliu sau noua reședință în zonele prevăzute în Planul național de mobilitate aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 903/2016, cu modificările și completările ulterioare.

- **Prima de relocare** - pentru șomerii înregistrați care se încadrează în muncă într-o altă localitate situată la o distanță mai mare de 50 km față de localitatea în care își au domiciliul sau reședința și, ca urmare a acestui fapt, își schimbă domiciliul sau își stabilesc reședința în localitatea respectivă sau în localitățile învecinate acesteia. Prima este neimpozabilă și egală cu 75% din suma destinată asigurării cheltuielilor pentru locuire în noul domiciliu sau noua reședință, dar nu mai mult de 900 lei. Totodată, beneficiarii primei de relocare trebuie să se încadreze în muncă, cu normă întreagă, pentru o perioadă de cel puțin 12 luni, iar veniturile nete lunare realizate de către aceștia în situația în care sunt persoane singure sau împreună cu familiile acestora nu depășesc suma de 5.000 lei/lună.

Prima de relocare se acordă lunar, pe o perioadă de cel mult 36 de luni, cu îndeplinirea condițiilor menționate anterior, la cerere, și nu se cumulează cu prima de activare, cu prima de încadrare sau cu prima de instalare.

De asemenea, MMFTSS a consolidat recent cadrul legislativ în domeniul stimulării ocupării forței de muncă, inclusiv politicile active de ocupare, prin modificările aduse Legii nr. 76/2002 prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 11/2026, cu accent pe integrarea durabilă pe piața muncii și pe sprijinirea categoriilor vulnerabile.

Pentru tineri, în special pentru cei din categoria NEET, s-a introdus un mecanism nou - prima de stabilitate - care nu vizează doar accesul la primul loc de muncă, ci mai ales menținerea în activitate. Este un sprijin acordat pe o perioadă extinsă, care oferă predictibilitate și încurajează construirea unui parcurs profesional stabil. Astfel, MMFTSS propune o abordare care pune accentul pe continuitate, nu doar pe momentul intrării pe piața muncii.

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

Prima de stabilitate se acordă, în condițiile legii, tinerilor NEET înregistrați în evidența agențiilor pentru ocupare, care se încadrează pentru prima dată în muncă, cu normă întreagă și pe durată nedeterminată, și constă într-o sumă, neimpozabilă, pentru care nu se datorează contribuții sociale obligatorii, în sensul art. 2 alin. (2) din Legea nr. 227/2015 *privind Codul fiscal*, cu modificările și completările ulterioare, acordată din bugetul asigurărilor pentru șomaj, acordată lunar, pe o perioadă de 24 de luni de la data încadrării în muncă, după cum urmează:

- a) 1.000 lei lunar, pentru primele 12 luni de la data încadrării în muncă;
- b) 1.250 lei lunar, pentru următoarele 12 luni consecutive.

Este de precizat faptul că tinerii NEET care beneficiază de prima de stabilitate își mențin dreptul la această primă în situația în care, în perioada de 24 de luni de la data încadrării în muncă, le încetează raportul de muncă la primul angajator și se încadrează, într-o perioadă de maximum 60 de zile, la un alt angajator, în cazul în care încadrarea în muncă la cel de-al doilea angajator se realizează, în condițiile legii, cu normă întreagă, pe durată nedeterminată. Perioada de maximum 60 de zile în care tinerii NEET nu au statut de angajat nu face parte din perioada de acordare a primei de stabilitate. *Prima de stabilitate nu se cumulează cu prima de inserție, cu prima de activare și cu primele de mobilitate.*

Sprijinul este suportat din bugetul asigurărilor pentru șomaj și nu este supus taxării sau contribuțiilor sociale. Valoarea totală a stimulentei poate ajunge la 27.000 lei per beneficiar, ceea ce reprezintă un sprijin substanțial pentru debutul profesional.

Legea exclude explicit angajările în sectorul public și în entitățile controlate de stat sau autorități locale. Astfel, nu sunt eligibili tinerii care se angajează în: instituții publice, companii de stat, regii autonome, institute naționale, agenții și autorități publice autonome. Această restricție urmărește orientarea măsurii către sectorul privat, unde integrarea tinerilor este mai dificilă și mai riscantă din perspectiva stabilității.

De asemenea, este introdus un mecanism de continuitate: dacă raportul de muncă încetează, beneficiarul își păstrează dreptul la primă dacă se reangajează în maximum 60 de zile, în aceleași condiții. Este un sprijin financiar constant, predictibil și neimpozabil, care îi ajută pe tineri să depășească vulnerabilitățile financiare specifice începutului de carieră. Această posibilitate este extrem de importantă, întrucât oferă continuitate și elimină teama tinerilor că pierd orice sprijin dacă relația de muncă cu primul angajator nu funcționează.

Estimăm că măsura va fi de impact pentru tinerii NEET deoarece se reduce bariera financiară de intrare pe piața muncii, crește atractivitatea muncii formale, sprijină autonomia financiară și diminuează riscul abandonului timpuriu al locului de muncă.

În paralel, au fost extinse stimulentele pentru angajatorii care încadrează persoane din grupuri dezavantajate și au fost ajustate criteriile de eligibilitate pentru a reflecta mai bine realitățile pieței muncii, inclusiv în ceea ce privește șomerii de lungă durată și lucrătorii vârstnici (peste 50 de ani).

Astfel, angajatorii care încadrează în muncă, pe perioadă nedeterminată, șomeri din categorii considerate a avea dificultăți de integrare profesională (precum persoanele cu vârsta de peste 50 de ani,

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

șomerii de lungă durată, tinerii NEET, părinții unici susținători ai familiilor monoparentale, mamele cu minimum trei copii în întreținere, persoanele aflate în situații de vulnerabilitate reglementate de lege sau cele care au executat pedepse ori au fost supuse unor măsuri judiciare) beneficiază de o subvenție lunară în cuantum de 2.250 lei pentru fiecare persoană angajată. Această subvenție se acordă pe o perioadă de 12 luni, cu condiția menținerii raporturilor de muncă sau de serviciu pentru cel puțin 18 luni.

De aceleași facilități beneficiază și angajatorii care încadrează persoane cu handicap, în condițiile legii, indiferent dacă au sau nu obligația legală de a angaja astfel de persoane, cu respectarea aceleiași obligații de menținere a raporturilor de muncă pentru o durată minimă de 18 luni.

În situația în care angajatorul încetează raporturile de muncă sau de serviciu înainte de împlinirea termenului de 18 luni, acesta are obligația de a restitui integral sumele încasate pentru persoana respectivă, la care se adaugă dobânda de referință stabilită de Banca Națională a României, dacă încetarea a avut loc din motive imputabile angajatorului, conform prevederilor legale incidente.

De asemenea, în rândul angajatorilor de inserție, care sunt stimulați financiar, în baza unui contract de solidaritate, prin acordarea unei sume egale cu de patru ori valoarea indicatorului social de referință¹², la încadrarea în muncă a tinerilor cu risc de marginalizare socială, a fost inclusă și categoria angajatorilor care au statutul de întreprinderi sociale de inserție¹³, la încadrarea în muncă a unor persoane care fac parte dintr-un grup vulnerabil.

Totodată, legea instituie o formă suplimentară de sprijin pentru angajatorii care încadrează șomeri aflați în proximitatea pensionării. În acest caz, dacă persoana angajată îndeplinește, în termen de 2 ani de la angajare, condițiile pentru pensionare anticipată sau pentru limită de vârstă, angajatorul beneficiază de aceeași subvenție lunară de 2.250 lei până la momentul îndeplinirii acestor condiții.

Nu pot beneficia de aceste facilități anumite categorii de angajatori, respectiv cei care au avut raporturi de muncă cu persoanele angajate în ultimii 2 ani, cei aflați în situații juridice sau financiare dificile (precum insolvență, faliment sau executare silită), precum și angajatorii care se află în relații de asociere sau rudenie cu alți angajatori care au utilizat anterior aceste facilități în mod neconform, în condițiile expres prevăzute de lege.

Subvențiile se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat de persoanele angajate și includ perioadele de concediu de odihnă. De asemenea, o condiție esențială pentru acordarea acestora este ca persoanele încadrate să fie înregistrate ca șomeri în evidențele agențiilor teritoriale pentru ocuparea forței de muncă.

În același timp, politicile noastre nu se limitează la măsuri reactive. Avem o abordare anticipativă, prin instrumente de monitorizare și prognoză a pieței muncii, astfel încât intervențiile să fie adaptate nevoilor reale ale economiei și să reducă dezechilibrele structurale.

¹² În prezent valoarea indicatorului social de referință este de 660 lei.

¹³ în sensul prevăzut de art. 6 alin. (1) lit. g) din Legea nr. 219/2015, cu modificările și completările ulterioare, respectiv acea întreprinderea socială atestată care deține marca socială.

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

Mai mult, prin implementarea Legii nr. 279/2005 *privind ucenicia la locul de muncă*, republicată, cu modificările și completările ulterioare se creează în continuare facilități în vederea accesării pieței muncii pentru persoanele interesate să dobândească o calificare sau să se recalifice.

Astfel, conform acestui act normativ, ucenicia la locul de muncă se adresează persoanelor cu vârsta de peste 16 ani în vederea dobândirii de competențe corespunzătoare nivelurilor de calificare 1, 2, 3 și 4. Ucenicul se pregătește profesional și muncește în baza unui contract individual de muncă de tip particular numit "contract de ucenicie". Durata contractului de ucenicie este cuprinsă între 6 luni și 36 de luni, în funcție de nivelul de calificare vizat.

În ceea ce privește integrarea pe piața muncii a absolvenților de studii superioare, aceasta este facilitată prin aplicarea prevederilor Legii nr. 335/2013 *privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior*, cu modificările ulterioare, care reglementează modalitatea de efectuare a stagiului pentru absolvenții de învățământ superior în scopul asigurării mai bune tranziții a acestora de la sistemul de educație la piața muncii, concomitent cu o consolidare a competențelor și abilităților profesionale necesare pentru adaptarea la cerințele practice și exigențele locului de muncă, precum și dobândirea de experiență și vechime în muncă și/sau în specialitate, după caz.

Stagiarul prestează muncă în baza unui contract individual de muncă și a contractului de stagiu. Durata perioadei de stagiu este de 6 luni, cu excepția profesiilor pentru care există reglementări speciale.

În vederea stimulării angajatorilor pentru încadrarea în muncă a ucenicilor și a stagiarilor, legislația menționată prevede acordarea unor subvenții. Astfel, angajatorul care încheie un contract de ucenicie beneficiază, la cerere, pe întreaga perioadă de derulare a contractului de ucenicie, de o sumă în cuantum de 2.250 lei/lună. De aceeași sumă beneficiază lunar, la cerere, și angajatorul care încheie un contract de stagiu, pe întreaga perioadă a derulării contractului de stagiu.

5. Raportat la prevederile art. 34 din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, fiecare angajator are obligația de a înființa un registru general de evidență a salariaților, care se completează și se transmite inspectoratului teritorial de muncă în ordinea angajării.

În considerarea dispozițiilor art. 1, 3 și 4 din Hotărârea Guvernului nr. 295/2025 *privind Registrul general de evidență a salariaților - REGES-ONLINE*, persoanele fizice sau juridice de drept privat, care angajează personal în baza unui contract individual de muncă, au obligația să completeze și să transmită în respectivul registru, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către aceste persoane, datele de identificare ale salariaților, cum ar fi: numele, prenumele, codul numeric personal - CNP, numărul de identificare fiscală - NIF, cetățenia și țara de proveniență - Uniunea Europeană - UE, din afara Uniunii Europene, Spațiul Economic European - SEE.

Conform prevederilor art. 6 din același act normativ, Inspekția Muncii, în calitate de operator de date cu caracter personal, administrează baza de date cu respectarea prevederilor legale privind protecția datelor cu caracter personal, fără a putea interveni asupra datelor care, potrivit legii, sunt completate exclusiv de către angajatori.

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

Astfel, informațiile solicitate privind numărul lucrătorilor proveniți din state non-UE angajați în România în ultimii trei ani, precum și sectoarele economice în care aceștia își desfășoară activitatea se regăsesc în cuprinsul anexei la prezentul răspuns.

6. Învățarea pe tot parcursul vieții joacă un rol decisiv în modelarea viitorului pentru toate persoanele oferind tuturor adulților cunoștințele, abilitățile, atitudinile și valorile necesare pentru adaptarea la evoluțiile rapide ale științei și tehnicii, la intensificarea dialogului social pentru a deveni cetățeni responsabili și implicați în construirea unui viitor incluziv și durabil pentru toți.

MMFTSS promovează politici adecvate, cu scopul de a răspunde la provocările de pe piața muncii și de a accesa oportunitățile din piața muncii, prin elaborarea unui cadru normativ și strategic fundamentat prin analiza evoluțiilor indicatorilor relevanți și a condițiilor care se prefigurează ca urmare a dinamicii din plan intern și european, dar și la nivel global, cu efecte directe și indirecte asupra forței de muncă atât din perspectiva ocupării, cât și din perspectiva formării profesionale.

Astfel, prin Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă - SNOFM 2021 - 2027, Strategia Națională pentru formarea adulților în perioada 2024 - 2027 și Programul Educație și Ocupare (PEO) 2021 - 2027, finanțat prin intermediul Fondului Social European+, se asigură o coerență a acțiunilor și activităților în domeniile ocupării forței de muncă și formării profesionale, astfel încât să atingem țintele asumate de România în raport cu Comisia Europeană, un accent deosebit fiind pus pe îmbunătățirea ratelor de participare pe piața muncii a unor grupuri vulnerabile precum: tineri (inclusiv NEETs), absolvenți ai instituțiilor de învățământ (inclusiv cu dizabilități), șomeri, șomeri de lungă durată, persoane cu dizabilități.

PEO își propune ca, prin intervențiile și acțiunile eligibile, să se consolideze funcționarea eficientă a pieței muncii, să se faciliteze accesul și participarea incluzivă și egală la ocupare de calitate și durabilă pentru resursa de forță de muncă și să se optimizeze sistemul de formare pentru a răspunde cerințelor pieței muncii, concomitent cu stimularea învățării pe tot parcursul vieții. Astfel, sunt prevăzute programe de dobândire a competențelor digitale, structurate pe niveluri (inițiere, intermediar, avansat), precedate de o evaluare a nivelului de competențe digitale în acord cu Cadrul European pentru Competențele Digitale.

În speranța că informațiile furnizate vă sunt utile, vă asigurăm de întreaga noastră considerație.

Cu stimă,

p. Ministrul muncii, familiei, tineretului și solidarității sociale, interimar
Dragoș - Nicolae PÎSLARU,

Secretar de stat
Silvia Monica DINICĂ



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

Nesecret

Anexa la adresa nr. 893 / 8HP / 26.05.2026

Situație privind salariații cu contracte individuale de muncă, normă întreagă, active, care au valoarea salariului de bază lunar brut la nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată și salariații nonUE la data de 12.05.2026

Nr. total salariați cu contracte individuale de muncă și salariați cu contracte individuale de muncă (CIM) normă întreagă (Nİ) active, cu valoarea salariului de bază lunar brut la nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată la data de referință considerată

Data Referinta	Valoare Salariu Min* (lei)	Nr. Salariați cu CIM Nİ	Nr. Total Salariați
12.05.2026	4582	190443	5574240
12.05.2026	4050	807567	

Nr. salariați NonUE cu contracte individuale de muncă, la data de referință, la nivel național:

Data Referinta	Cetatenie	Nr Salariați NonUE
12.05.2026	NonUE	167437

Nr. salariați NonUE cu contracte individuale de muncă, la data de referință, distribuit în funcție de domeniul principal de activitate economică declarat de angajator - cod CAEN, la nivel de secțiune economică, la nivel național:

Cod Sect	Secțiune	Nr Salariați NonUE 12.05.2026
S_A	SECȚIUNEA A - AGRICULTURA, SILVICULTURA SI PESCUIT	4625
S_B	SECȚIUNEA B - INDUSTRIA EXTRACTIVA	442
S_C	SECȚIUNEA C - INDUSTRIA PRELUCRATOARE	34347
S_D	SECȚIUNEA D - PRODUCTIA SI FURNIZAREA DE ENERGIE ELECTRICA SI TERMICA, GAZE, APA CALDA SI AER CONDITIONAT	202
S_E	SECȚIUNEA E - DISTRIBUTIA APEI; SALUBRITATE, GESTIONAREA DESEURILOR, ACTIVITATI DE DECONTAMINARE	2941
S_F	SECȚIUNEA F - CONSTRUCTII	34142

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

S_G	SECȚIUNEA G - COMERT CU RIDICATA SI CU AMANUNTUL; REPARAREA AUTOVEHICULELOR SI MOTOCICLETELOR	21274
S_H	SECȚIUNEA H - TRANSPORT SI DEPOZITARE	14850
S_I	SECȚIUNEA I - HOTELURI SI RESTAURANTE	23073
S_J	SECȚIUNEA J - INFORMATII SI COMUNICATII	2888
S_K	SECȚIUNEA K - INTERMEDIERI FINANCIARE SI ASIGURARI	341
S_L	SECȚIUNEA L - TRANZACTII IMOBILIARE	1322
S_M	SECȚIUNEA M - ACTIVITATI PROFESIONALE, STIINTIFICE SI TEHNICE	4627
S_N	SECȚIUNEA N - ACTIVITATI DE SERVICII ADMINISTRATIVE SI ACTIVITATI DE SERVICII SUPT	16491
S_O	SECȚIUNEA O -ADMINISTRATIE PUBLICA SI APARARE; ASIGURARI SOCIALE DIN SISTEMUL PUBLIC	264
S_P	SECȚIUNEA P - INVATAMANT	1189
S_Q	SECȚIUNEA Q - SANATATE SI ASISTENTA SOCIALA	1537
S_R	SECȚIUNEA R - ACTIVITATI DE SPECTACOLE, CULTURALE SI RECREATIVE	1330
S_S	SECȚIUNEA S - ALTE ACTIVITATI DE SERVICII	2064
S_T	SECȚIUNEA T - ACTIVITATI ALE GOSPODARIILOR PRIVATE IN CALITATE DE ANGAJATOR DE PERSONAL CASNIC; ACTIVITATI ALE GOSPODARIILOR PRIVATE DE PRODUCERE DE BUNURI SI SERVICII DESTINATE CONSUMULUI PROPRIU	47
S_U	SECȚIUNEA U - ACTIVITATI ALE ORGANIZATIILOR SI ORGANISMELOR EXTRATERITORIALE	9
NEC	SECȚIUNE NEPRECIZATA	2236