

## Analiză detaliată a impactului OUG nr. 156/2024 asupra drepturilor fundamentale și principiilor de drept aplicabile

### Efectele juridice și practice ale OUG nr.156/2024

#### 1. Încălcarea principiilor dialogului social și a drepturilor colective ale salariaților din societățile cu capital de stat

Art. XL introduce o derogare permanentă de la Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, afectând grav drepturile unui număr foarte mare de salariați din cadrul operatorilor economici cu capital de stat. Practic, aceste entități nu mai pot negocia liber drepturi salariale sau alte beneficii financiare în afara limitelor bugetare aprobate, ceea ce reduce semnificativ relevanța negocierilor colective. Această modificare legislativă **reprezintă o derogare permanentă de la principiile fundamentale stabilite de Legea nr. 367/2022 privind dialogul social**. Prin aceste modificări, se instituie o limitare semnificativă a autonomiei de negociere a drepturilor salariale și financiare în cadrul contractelor colective de muncă, derogare ce nu este justificată de contextul economic actual sau de necesitatea implementării unor măsuri temporare de redresare bugetară prin ordonanța de urgență.

Această intervenție legislative încalcă atât normele constituționale, cât și angajamentele internaționale ale României, inclusiv Directivele Uniunii Europene și reformele asumate prin Planul Național de Redresare și Reziliență (PNRR). Ordonanța ignoră principiul ireversibilității reformelor europene, consolidat prin jalonul specific PNRR, care garantează menținerea și consolidarea mecanismelor de dialog social. Eliminarea posibilității de negociere a unor drepturi esențiale pentru salariați contravine astfel obiectivelor europene și constituie un pas înapoi în materia drepturilor sociale.

**Se încalcă și Directiva (UE) 2022/2041 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană**, transpusă în legislația națională prin **Legea nr. 283/2022**, care consacră rolul esențial al negocierilor colective în asigurarea salariilor echitabile și a condițiilor decente de muncă. Prin limitarea drepturilor de negociere colectivă, articolul 12<sup>2</sup> al ordonanței de urgență încalcă în mod direct obiectivele acestei directive și slăbește mecanismele necesare pentru promovarea echității sociale și protecției lucrătorilor în România.

Mai mult, modificarea introdusă prin art. 12<sup>2</sup> alin. (1) și (2) creează o discriminare indirectă între salariații din societățile cu capital majoritar de stat și cei din sectorul privat. În timp ce salariații din companiile private pot continua să negocieze liber drepturi salariale și alte beneficii financiare, cei din companiile de stat sunt supuși unor limitări impuse de bugetele de venituri și cheltuieli, restricționându-le astfel capacitatea de a obține condiții de muncă echitabile.

Nu în ultimul rând, justificarea măsurilor prin OUG-ul „trenuleț” este problematică, deoarece natura ordonanțelor trenuleț este de a institui măsuri temporare, menite să răspundă unor condiții economice sau bugetare excepționale. Art. 12<sup>2</sup> introduce însă o modificare permanentă, necorelată cu vreun obiectiv de redresare temporară. Prin urmare, se creează un precedent periculos care subminează stabilitatea juridică și încrederea salariaților în aplicarea corectă a legislației muncii.

Prevederile OUG nr.156/2024, nu sunt doar nejustificate din punct de vedere economic, dar contravin și principiilor fundamentale ale dreptului muncii, Constituției României, precum și angajamentelor internaționale asumate de statul român, așa cum vom arăta și mai jos.

## 2. Încălcarea libertății contractuale și a autonomiei de negociere colectivă

**Libertatea contractului și autonomia negocierii colective** sunt principii fundamentale în dreptul muncii, fiind consacrate atât de legislația internă, cât și de standardele internaționale. Aceste principii constituie esența raporturilor de muncă echilibrate între angajatori și salariați.

Art.1 din Codul Civil stabilește că părțile sunt libere să încheie contracte, iar acestea au forță obligatorie și produc efecte juridice între părți de la momentul încheierii lor. Art. 1270 din C.civil reiterează principiul *pacta sunt servanda*, potrivit căruia contractele nu pot fi modificate decât prin acordul părților sau în condițiile expres prevăzute de lege. Aplicat în contextul dreptului muncii, acest principiu este consolidat de Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, care protejează autonomia negocierii colective ca un drept exclusiv al părților implicate. Legea nr. 367/2022 garantează că CCM-urile sunt rezultatul negocierii dintre părți și pot fi modificate sau suspendate exclusiv prin acordul acestora (art. 129). Sindicatele reprezintă un instrument esențial pentru asigurarea dialogului social echitabil și a respectării drepturilor salariaților.

România a ratificat și **Convenția nr. 98 a Organizației Internaționale a Muncii**, care interzice orice interferență externă în acordurile colective ce ar putea afecta liberul arbitru al părților și submina rolul sindicatelor.

## Efectul asupra contractelor colective de muncă

OUG nr. 156/2024 anulează clauzele esențiale negociate în CCM-uri (de exemplu, majorările salariale sau acordarea sporurilor), impunând unilateral înghețarea salariilor și beneficiilor. Aceasta constituie o încălcare flagrantă a **principiului pacta sunt servanda** și a **autonomiei părților**, transformând contractele colective de muncă în simple documente formale fără efect juridic.

Totodată se poate interpreta că ordonanța suspendă sau modifică unilateral drepturile negociate în CCM-uri, precum sporurile salariale, majorările stabilite prin acorduri recente sau alte beneficii. **Această intervenție anulează efectul juridic al CCM-urilor. Prin înghețarea salariilor la nivelul lunii noiembrie 2024, indiferent de prevederile CCM-urilor încheiate ulterior, statul goleşte de conținut aceste acorduri. CCM-urile devin documente fără forță juridică, părțile nemaiputând avea încredere că prevederile negociate vor fi respectate. Ordonanța intervine într-un domeniu rezervat exclusiv voinței părților, ignorând obligațiile angajatorilor de a respecta acordurile colective.**

La **Fabrica de prelucrare a concentratelor de uraniu Feldioara SRL**, OUG nr. **156/2024** are un impact sever asupra condițiilor de muncă și veniturilor angajaților. **Hrana antidot pentru mediul radioactiv**, esențială pentru protecția sănătății, urma să fie majorată cu **20 lei/zi**, ajustată pentru inflație, ceea ce ar fi reprezentat un cost total de **2.807.800 lei anual** pentru cei 286 de angajați. De asemenea, angajații pierd două prime anuale: prima de sfârșit de an, din economiile la fondul de salarii (1,3 milioane lei în 2024) și bonusul pentru productivitatea în creștere (1 milion lei), ceea ce generează un efect negativ suplimentar de **2.300.000 lei**. Ordonanța împiedică ajustarea veniturilor și compensarea angajaților pentru productivitatea lor crescută și pentru condițiile dificile de muncă, subminând echitatea și motivația în rândul personalului. Totodată, **voucherele de vacanță**, negociate prin CCM în cuantum de **2500 lei/angajat**, sunt eliminate, rezultând o pierdere totală de **715.000 lei**. Aceste măsuri blochează ajustarea veniturilor și recompensarea angajaților pentru productivitatea lor crescută și pentru condițiile dificile de muncă, subminând

echitatea și motivația personalului.

Intervenția ordonanței ignoră complet obligația statului de a respecta angajamentele contractuale, mai ales în domeniul bugetar, unde statul este și angajator. Practic, statul devine judecător și parte, modificând unilateral raporturi juridice stabilite prin acorduri bilaterale.

Constituția garantează dreptul salariaților la condiții echitabile de muncă, inclusiv respectarea drepturilor salariale negociate colectiv. Suspendarea sau anularea unilaterală a acestor drepturi încalcă acest principiu fundamental, subminând protecția salariaților.

**Articolul 41 din Constituție** garantează dreptul salariaților la condiții echitabile de muncă, ceea ce include respectarea drepturilor negociate colectiv. Suspendarea sau modificarea unilaterală a drepturilor salariale, fără justificări proporționale, încalcă acest drept fundamental.

**Articolul 53 din Constituție** prevede că restrângerea exercitării unor drepturi fundamentale, cum sunt cele din sfera muncii, poate fi justificată doar dacă:

1. Este necesară într-o societate democratică.
2. Respectă principiul proporționalității.
3. Este aplicată în mod nediscriminatoriu.

OUG nr. 156/2024 intervine fără a arăta în mod convingător necesitatea, proporționalitatea sau urgența măsurilor. În plus, aplicarea sa afectează în mod disproporționat anumite categorii, cum ar fi personalul din penitenciare, poliție sau sănătate, care depind de sporuri și beneficii negociate.

**Decizia nr. 872/2010 a CCR** subliniază că modificarea unilaterală a drepturilor salariale câștigate este neconstituțională. Curtea a stabilit că drepturile stabilite prin CCM-uri, odată încheiate, constituie drepturi câștigate ale salariaților. Acestea nu pot fi modificate sau anulate decât cu respectarea prevederilor legale și prin acordul părților. În această decizie, Curtea a afirmat că respectarea acordurilor colective este esențială pentru a proteja echilibrul dintre salariați și angajatori, iar orice derogare trebuie să fie strict limitată, justificată și proporțională. În absența unei justificări clare, modificările unilaterale sunt considerate o încălcare a principiului protecției juridice a părților.

**Thermoenergy Group S.A.**, societate afectată de aplicarea **art. XXXIV din OUG nr. 156/2024**, se confruntă cu pierderea unor drepturi câștigate de angajați prin negocieri colective de-a lungul anilor. Printre acestea se numără bonusurile acordate cu ocazia sărbătorilor (Paște, 8 Martie, Ziua Energeticianului), imposibilitatea plății orelor suplimentare, precum și ajutoarele pentru deces sau accidente de muncă. De asemenea, salariații pierd jumătate din valoarea voucherelor de vacanță, un drept câștigat anterior. Aceste restricții reduc drastic veniturile angajaților, afectând puterea lor de cumpărare și moralul, în timp ce compromit eficiența dialogului social.

## Impactul asupra sindicatelor și dialogului social

**OUG subminează rolul organizațiilor sindicale.** Dacă drepturile negociate colectiv pot fi anulate printr-o ordonanță de urgență, sindicatele își pierd relevanța în ochii membrilor, ceea ce conduce la scăderea gradului de sindicalizare. De asemenea, **viitoarele negocieri colective sunt golite de substanță**, deoarece părțile nu mai au certitudinea că acordurile lor vor fi respectate. În cazul multor salariați din domeniul bugetar sau din societățile comerciale cu capital de stat, unde organizațiile sindicale au negociat majorări salariale pentru 2025, ordonanța le anulează direct, ceea ce subminează capacitatea sindicatelor de a apăra interesele angajaților.

OUG nr. 156/2024 încalcă libertatea contractuală și autonomia negocierii colective, încălcând principiile fundamentale ale dreptului muncii. Prin anularea unilaterală a drepturilor stabilite, statul:

- Subminează stabilitatea juridică a raporturilor de muncă.
- Diminuează autoritatea sindicatelor și afectează negativ dialogul social.
- Încalcă prevederile constituționale și obligațiile internaționale asumate de România.

Această intervenție creează un precedent periculos care poate destabiliza atât sectorul public, cât și cel privat.

Salariații societății **Termo Ploiești** sunt profund afectați de **OUG nr. 156/2024**, care diminuează drepturile prevăzute în CCM-ul în vigoare. Printre acestea se numără **neplata orelor suplimentare, diminuarea valorii voucherelor de vacanță și imposibilitatea negocierii unui nou CCM pentru anul 2025.**

Aceste restricții subminează drepturile câștigate prin negocieri anterioare, reducând semnificativ motivația angajaților și securitatea lor economică, în timp ce afectează funcționarea unui serviciu public esențial.

## Blocarea negocierilor viitoare

**OUG nr. 156/2024 interferează grav cu aplicarea art. 164 alin. (8) din Codul muncii, care prevede în mod explicit că salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată poate fi acordat unui salariat pentru o perioadă de maximum 24 de luni de la data încheierii contractului individual de muncă.**

După expirarea acestei perioade, angajatorul este obligat să acorde salariatului un salariu de bază superior celui minim garantat. Această obligație reprezintă un mecanism fundamental pentru protecția salariaților, evitând stagnarea veniturilor și asigurând o progresie salarială minimă adaptată la experiența și calificările acumulate de angajat. Totodată, această dispoziție protejează salariații de abuzuri și de menținerea forțată la nivelul salariului minim, indiferent de evoluția lor profesională sau de creșterea costurilor vieții.

Prin prevederile sale, OUG nr. 156/2024 permite blocarea aplicării acestei obligații legale, prin faptul că îngheață drepturile salariale și suspendă posibilitatea negocierii individuale și colective în anul 2025. Aceasta conduce în mod direct la imposibilitatea aplicării creșterilor salariale prevăzute de art. 164 alin. (8) din Codul muncii. Deși actul normativ nu modifică explicit acest articol, efectele sale practice îl golesc de conținut. Angajatorii, mai ales cei din sectorul public și din companiile cu capital majoritar de stat, invocă constrângerile bugetare impuse de ordonanță pentru a justifica menținerea salariilor la nivelul minim, chiar și după expirarea perioadei de 24 de luni. Această situație contravine spiritului legii și obiectivului art. 164 alin. (8), care este acela de a proteja salariatul de stagnarea veniturilor într-un context economic dinamic.

În plus, ordonanța a generat deja practici abuzive prin care unii angajatori sugerează salariaților să accepte reducerea salariului la nivelul minim brut garantat. Argumentul invocat este cel al avantajului fiscal oferit de scutirea de taxe pentru suma de 300 de lei, însă această practică maschează o încălcare a obligației de a asigura salarii proporționale cu munca prestată și cu calificările angajaților. În loc să susțină progresia salarială, ordonanța creează premisele pentru menținerea forțată a salariaților la un nivel de venit minim, în pofida creșterii inflației și a scăderii puterii de cumpărare.

Această consecință reprezintă o încălcare a multor principii fundamentale ale dreptului muncii. În primul rând, **dreptul la remunerație echitabilă, consacrat de art. 41 alin. (2) din Constituția României**, este serios afectat. Salariul minim este conceput ca un prag de protecție socială, nu ca un standard permanent. Menținerea pe termen lung a salariaților la acest nivel contravine scopului salariului minim, *care este acela de a asigura un nivel de trai decent pentru angajații necalificați* sau aflați la începutul carierei, și nu de a substitui progresia salarială prevăzută de lege. În al doilea rând, ordonanța contravine obligației de progresie salarială, prevăzută de art. 164 alin. (8), eliminând practic dreptul salariaților de a beneficia de majorări salariale în baza experienței și vechimii acumulate. **Aceasta afectează în mod disproportionat salariații din categoriile vulnerabile, cum ar fi cei angajați recent sau lucrătorii din domenii cu salarizare redusă, precum retailul sau producția industrială.**

Drepturile stabilite de lege sau prin negociere reprezintă o protecție minimă care nu poate fi anulată prin intervenții legislative abuzive. De asemenea, CCR a arătat în numeroase decizii că orice intervenție legislativă care afectează raporturile de muncă trebuie să fie proporțională, justificată și să respecte echilibrul între interesele părților. Ordonanța nu îndeplinește aceste criterii, deoarece impune restricții generalizate asupra salariilor fără a oferi justificări clare privind necesitatea sau proporționalitatea măsurilor.

**Impactul social al ordonanței este deosebit de grav.** Sute de mii de salariați sunt afectați, atât în sectorul public, cât și în companiile cu capital de stat. Aceștia sunt privați de creșterile salariale prevăzute de lege, într-un context economic în care inflația erodează rapid puterea de cumpărare. În loc să promoveze dialogul social și echitatea în relațiile de muncă, ordonanța creează un climat de nesiguranță și favorizează abuzurile angajatorilor, subminând încrederea salariaților în aplicabilitatea legii. Prin urmare, această intervenție legislativă nu doar că încalcă dispozițiile legale în vigoare, ci subminează însuși esența dreptului muncii ca instrument de protecție socială.

Această situație creează, de asemenea, o discriminare indirectă între salariați. Conform **art. 16 alin. (1) din Constituție**, toți cetățenii sunt egali în fața legii, iar discriminarea sub orice formă este interzisă. Prin suspendarea progresiei salariale, salariații care îndeplinesc criteriile pentru o majorare salarială după 24 de luni de activitate sunt tratați în mod identic cu cei care abia au început activitatea, fără a se ține cont de experiența acumulată sau de contribuția adusă.

Aceasta afectează în special tinerii salariați, care sunt privați de oportunitățile de creștere salarială prevăzute de lege.

Apoi, stagnarea salariilor descurajează salariații de a-și continua activitatea pe termen lung în aceeași companie, ceea ce duce la o creștere a fluctuației de personal și la pierderea productivității. În al doilea rând, această situație afectează și angajatorii, care, în loc să motiveze salariații prin creșteri salariale, vor întâmpina dificultăți în retenția forței de muncă și în menținerea unui nivel optim de performanță.

Un exemplu concret poate fi observat în domeniul retailului, unde mulți salariați sunt angajați la salariul minim pe economie. Conform art. 164 alin. (8), aceștia ar trebui să beneficieze de o majorare salarială după doi ani de activitate, însă ordonanța face imposibilă aplicarea acestei dispoziții. Rezultatul este o stagnare a veniturilor, care, combinată cu inflația ridicată, reduce semnificativ puterea de cumpărare a salariaților și amplifică nemulțumirile sociale.

Mai mult, măsura contravine **obligățiilor internaționale asumate de România** prin ratificarea **Cartei Sociale Europene**, care garantează dreptul lucrătorilor la o remunerație echitabilă. Stagnarea salariilor și eliminarea progresiei contravin acestui principiu, expunând România riscului unor critici și sancțiuni din partea organismelor internaționale.

Exemplul legat de situația SACET Iași ilustrează perfect impactul profund și nociv al **OUG nr. 156/2024** asupra blocării negocierilor colective și individuale, precum și asupra stabilității locurilor de muncă și motivației salariaților. Într-un context economic deja dificil, lipsa posibilității de a negocia creșteri salariale și alte beneficii afectează direct capacitatea angajatorilor de a menține un mediu de lucru stabil și echitabil, având consecințe semnificative asupra salariaților.

**Situația SACET Iași reflectă presiunile și dificultățile specifice** unui sector critic, cum este cel al furnizării de energie termică. De la un număr mediu de 390 de angajați în 2021, personalul s-a redus la 291 de angajați, dintre care 62 sunt pensionari angajați pe perioadă determinată, cu contracte care urmează să expire la 31 martie 2025. Această reducere de personal vine într-un context de creștere a numărului de clienți și a cererilor de branșare la sistemul public, ceea ce pune o presiune suplimentară asupra angajaților existenți. În aceste condiții,



eforturile depuse de salariați pentru a furniza servicii de calitate sunt remarcabile, însă acestea nu sunt recompensate sau sprijinite printr-un cadru legislativ favorabil.

Adoptarea **OUG nr. 156/2024**, în mod specific prevederile **art. XXXIV**, punctul c, care interzic acordarea de premii, prime, bonusuri, bonificații și alte drepturi de natură salarială similare, accentuează insecuritatea financiară și reduce motivația angajaților. CCM-urile și CIM-urile încheiate anterior, care prevăd beneficii variabile, cum ar fi prime legate de performanță, realizarea unor indicatori de eficiență sau recompense pentru implicare în muncă, devin inaplicabile, golindu-se de conținut. Aceasta duce la o **scădere drastică a veniturilor** salariaților și, implicit, a puterii lor de cumpărare într-un context inflaționist sever.

Blocarea negocierilor și imposibilitatea de a adapta salariile la creșterile inflaționiste subminează grav relațiile de muncă și capacitatea angajatorului de a răspunde nevoilor salariaților. Această situație determină mulți angajați să își îndrepte atenția spre alți angajatori, în special din mediul privat, unde dedicarea, experiența și competențele lor sunt apreciate și recompensate corespunzător. Exodul forței de muncă calificate afectează nu doar angajatorul, ci și beneficiarii serviciilor publice, care resimt o scădere a calității serviciilor oferite.

**Efectele juridice și sociale ale OUG nr. 156/2024 în acest caz sunt multiple:**

1. **Încălcarea obligațiilor contractuale** – contractele individuale și colective de muncă, semnate conform legislației în vigoare, sunt golite de conținut prin imposibilitatea acordării beneficiilor variabile. Acest lucru contravine **Art. 1270 din Codul Civil**, care garantează caracterul obligatoriu al contractelor legal încheiate.
2. **Demotivarea salariaților** – interzicerea acordării premiilor și bonusurilor legate de performanță elimină unul dintre puținele mecanisme prin care angajatorii pot stimula implicarea și productivitatea angajaților.
3. **Creșterea fluctuației de personal** – salariații calificați, în special cei cu experiență în domeniu, vor fi tentați să migreze către mediul privat, unde recompensele salariale sunt mai competitive, ceea ce va accentua deficitul de personal calificat.
4. **Scăderea calității serviciilor publice** – reducerea motivației și a personalului disponibil afectează direct beneficiarii serviciilor publice,

care se confruntă cu întârzieri și scăderi ale standardelor de calitate.

### 3. Încălcarea dreptului fundamental la condiții echitabile în muncă

#### Risc de necompensare a muncii suplimentare

**OUG nr. 156/2024 impune compensarea muncii suplimentare exclusiv prin timp liber**, eliminând astfel posibilitatea acordării unei compensații financiare. Deși această practică este deja întâlnită în sectorul bugetar, ordonanța ignoră specificitatea anumitor activități și impactul direct asupra salariaților din domeniile vizate.

În dreptul muncii, **munca suplimentară** reprezintă orele efectuate peste programul normal de lucru, iar Codul muncii prevede la art. 122 alin. (1) că această muncă trebuie compensată fie prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile, fie, în caz de imposibilitate, printr-un spor la salariu. Această dublă posibilitate este menită să asigure atât flexibilitatea angajatorului, cât și protecția salariatului. Eliminarea opțiunii de compensare financiară, impusă de OUG nr. 156/2024, contravine drepturilor consacrate de Codul muncii. Această măsură afectează în mod special domeniile în care munca suplimentară este frecvent întâlnită și dificil de compensat prin timp liber, cum ar fi sănătatea, învățământul, serviciile de urgență și administrația publică.

#### ***Ce se întâmplă în situațiile în care compensarea muncii suplimentare cu timp liber este imposibilă?***

Un exemplu elocvent este situația personalului medical. În spitale, munca suplimentară este adesea indispensabilă pentru acoperirea deficitului de personal și pentru asigurarea continuității actului medical. Timpul liber acordat pentru compensarea orelor suplimentare este greu de aplicat, mai ales în condițiile unei suprasolicitări cronice a personalului. Obligația exclusivă de a compensa munca suplimentară prin timp liber creează riscul ca orele libere să nu poată fi acordate în termenul legal, generând o încălcare a drepturilor salariaților. În astfel de situații, alternativa compensării financiare ar fi esențială pentru respectarea drepturilor prevăzute la art. 41 din Constituție privind **condițiile echitabile de muncă**.

Prin **neacordarea drepturilor salariale** și imposibilitatea **plății orelor suplimentare, indicatorii de performanță stabiliți de ANEPIP** sunt grav afectați. Acest lucru are un impact direct asupra randamentului general al **Companiei Municipale Energetica Servicii București**, reducând eficiența operațională și capacitatea de a respecta cerințele de performanță impuse. În aceste condiții, activitatea companiei este subminată, iar calitatea serviciilor oferite riscă să scadă semnificativ.

Pe de altă parte, măsura creează un **tratament inegal** între categoriile de salariați din sectorul public și cei din sectorul privat. În timp ce în domeniul privat compensarea financiară a muncii suplimentare rămâne o practică obișnuită, salariații din sectorul bugetar sunt privați de această opțiune, deși în multe cazuri activitatea lor este mai intensă și mai complexă. Această diferență de tratament contravine principiului egalității în drepturi prevăzut de **art. 16 alin. (1) din Constituție** și creează o discriminare indirectă între salariați.

În plus, eliminarea compensației financiare încalcă **art. 120 alin. (2) din Codul muncii**, care prevede că munca suplimentară poate fi prestată doar cu acordul salariatului. Prin restrângerea opțiunii de compensare financiară, ordonanța descurajează salariații să accepte efectuarea orelor suplimentare, ceea ce poate afecta grav funcționarea unor instituții publice esențiale, cum ar fi spitalele sau unitățile de poliție.

**Necompensarea muncii suplimentare prin bani, în cazul în care aceasta nu poate fi acordată prin timp liber, echivalează cu o expropriere a timpului și efortului salariatului, fără o contraprestație din partea angajatorului.**

Aceasta poate fi calificată ca **o formă de muncă forțată**, interzisă nu doar de Constituția României, ci și de standardele internaționale aplicabile. Situația devine și mai gravă în cazul încetării de drept a contractului de muncă (cum ar fi la atingerea vârstei de pensionare sau în cazul decesului salariatului), când posibilitatea acordării timpului liber compensatoriu dispăre complet. Salariatul sau moștenitorii acestuia nu au acces la nicio formă de compensare financiară, ceea ce adâncește caracterul de muncă forțată al orelor suplimentare prestate.

În acest context, măsura ignoră **specificitatea activităților din anumite domenii** și impactul negativ asupra angajaților, care sunt deja suprasolicitați. Această măsură, deși prezentată drept o soluție fiscală, nu ține cont de realitățile din anumite domenii de activitate unde acordarea timpului liber compensatoriu

este imposibilă sau inadecvată. Astfel, efectele acestei prevederi se traduc direct prin încălcarea drepturilor fundamentale ale salariaților, crearea unui dezechilibru în raporturile de muncă și **subminarea funcționării eficiente a unor sectoare critice sau chiar strategice ale țării.**

Filiala de Înmagazinare Gaze Naturale Depogaz Ploiești - **F.I.G.N. Depogaz Ploiești SRL**, principalul operator de înmagazinare a gazelor naturale din România, cu o cotă de 90,54% din capacitatea activă totală, este direct afectat de **OUG nr. 156/2024**, care impune înghețarea salariilor la nivelul lunii noiembrie 2024. Aceasta nu doar că blochează ajustările salariale necesare, prevăzute în **Bugetul de venituri și cheltuieli aprobat prin Memorandum**, dar conduce și la diminuarea drepturilor salariale stipulate în **Contractul Colectiv de Muncă**.

Sistemul de salarizare al Depogaz, fiind reglementat de CCM și specific operatorilor economici, nu se aliniază structurii salariale din sectorul public, ceea ce face prevederile **Art. XXXIV din OUG nr. 156/2024** inaplicabile în acest context. În loc să sprijine operatorul economic în îndeplinirea obligațiilor strategice naționale și europene, ordonanța generează incertitudini și reduce motivația angajaților, afectați de pierderea drepturilor câștigate.

În primul rând, măsura ignoră complet domeniile în care specificul muncii nu permite compensarea prin timp liber. Exemple clare includ sistemul penitenciar, poliția, administrația caselor de pensii sau alte structuri publice în care volumul mare de muncă și lipsa personalului fac imposibilă acordarea orelor libere compensatorii. În aceste cazuri, eliminarea posibilității de compensare financiară echivalează cu obligarea salariaților să presteze muncă suplimentară fără nicio compensație reală. Aceasta contravine **art. 41 din Constituție**, care garantează dreptul la condiții echitabile de muncă.

Un exemplu relevant este situația angajaților din sistemul penitenciar, unde turele suplimentare sunt o practică frecventă din cauza deficitului de personal. În contextul acestei ordonanțe, orele suplimentare nu mai pot fi compensate financiar, iar timpul liber compensatoriu este imposibil de acordat din cauza necesității continue de supraveghere a deținuților. Acest lucru creează o presiune suplimentară asupra salariaților, obligându-i să presteze ore suplimentare fără nicio formă de compensație adecvată. Într-o situație similară se află polițiștii, care sunt solicitați în mod constant pentru misiuni urgente sau situații de criză, dar

care nu pot beneficia de timp liber compensatoriu din cauza cerințelor operaționale.

Prin această reglementare, statul devine un **angajator privilegiat pe piața muncii**, beneficiind de o derogare implicită de la normele generale care reglementează compensarea muncii suplimentare. Salariații din societățile comerciale cu capital de stat sau în care statul este acționar majoritar se află în aceeași situație, deoarece aceștia sunt supuși unor reglementări similare. În timp ce angajatorii privați sunt obligați să respecte prevederile Codului muncii, inclusiv compensarea financiară a muncii suplimentare, statul se poziționează ca excepție, permițându-și să elimine această obligație pentru salariații proprii. **Acest lucru afectează libera concurență pe piață.**

Mai mult, efectele acestei măsuri sunt agravate de blocarea ocupării posturilor vacante, impusă de aceeași ordonanță. În sectoare deja suprasolicitate, lipsa personalului suplimentar, combinată cu imposibilitatea compensării adecvate a muncii suplimentare, va conduce inevitabil la **scăderea calității serviciilor prestate**. Aceasta este o consecință directă în domenii precum casele de pensii, unde recalcularea pensiilor și gestionarea unui volum mare de cereri sunt sarcini urgente, iar personalul existent este insuficient. În lipsa compensațiilor financiare, salariații vor fi obligați să lucreze peste program, ceea ce va afecta grav sănătatea acestora și va contribui la creșterea fenomenului de epuizare profesională.

Prin urmare, este esențial ca această măsură să fie revizuită. Compensarea muncii suplimentare exclusiv prin timp liber nu este aplicabilă în toate situațiile și nu poate fi impusă ca regulă generală.

#### 4. Încălcarea dreptului la muncă

**Blocarea ocupării posturilor vacante**, impusă de OUG nr. 156/2024, reprezintă o intervenție care afectează grav funcționarea instituțiilor publice și drepturile fundamentale ale cetățenilor. Această măsură generează multiple consecințe juridice și practice, subminând eficiența serviciilor publice, continuitatea acestora și accesul cetățenilor la muncă.

În primul rând, blocarea posturilor vacante contravine **principiului eficienței și continuității serviciilor publice**, garantat de **art. 135 alin. 2 lit. a din Constituție**, care prevede obligația statului de a asigura funcționarea eficientă a economiei naționale și a serviciilor publice de interes general. Instituțiile publice din domenii critice, cum ar fi sănătatea, educația și administrația, depind de resursele umane

pentru a oferi servicii de calitate. Lipsa personalului afectează grav capacitatea acestora de a răspunde nevoilor cetățenilor. În sănătate, de exemplu, blocarea posturilor pune în pericol activitatea spitalelor și a serviciilor de urgență, care deja se confruntă cu un deficit cronic de personal. În unitățile de primiri urgențe, unde volumul mare de pacienți necesită resurse umane suplimentare, această măsură va duce inevitabil la suprasolicitarea personalului existent, scăderea calității actului medical și prelungirea timpilor de așteptare.

Această măsură afectează și **dreptul la muncă**, garantat de **art. 41 din Constituție**, care stipulează că statul trebuie să asigure *accesul liber la muncă* și să creeze condițiile necesare pentru exercitarea acestui drept. Prin blocarea ocupării posturilor vacante, statul limitează accesul cetățenilor la locuri de muncă în sectorul public, ceea ce contravine obligației constituționale de a promova ocuparea forței de muncă. Într-un context economic dificil, cu o inflație ridicată și o nevoie acută de locuri de muncă stabile, această măsură devine o barieră suplimentară pentru cetățenii care doresc să se angajeze.

Un exemplu concret este situația sistemului medical de urgență. Serviciile de ambulanță și unitățile de primiri urgențe sunt deja supuse unei presiuni extraordinare, din cauza volumului mare de pacienți și a deficitului de personal. Blocarea angajărilor va amplifica aceste probleme, determinând o creștere a epuizării personalului existent și afectând grav accesul pacienților la servicii rapide și eficiente. De asemenea, casele de pensii, implicate în recalcularea și gestionarea unui număr mare de dosare, sunt un alt exemplu de instituții în care lipsa personalului va duce la întârzieri semnificative în soluționarea cererilor cetățenilor, afectând direct drepturile acestora.

În concluzie, blocarea ocupării posturilor vacante afectează grav eficiența și continuitatea serviciilor publice, limitează accesul cetățenilor la piața muncii și subminează drepturile fundamentale garantate de Constituție. Este imperativ ca această măsură să fie revizuită, iar instituțiile publice să fie sprijinite pentru a acoperi deficitul de personal, astfel încât să-și poată îndeplini misiunea în slujba cetățenilor. Lipsa unei astfel de intervenții va avea consecințe severe asupra funcționării sistemului public și asupra încrederii cetățenilor în capacitatea statului de a-și îndeplini obligațiile.

## 5. Retroactivitate mascată



Retroactivitatea mascată introdusă prin OUG nr. 156/2024 reprezintă o gravă încălcare a principiului constituțional al neretroactivității legii, afectând în mod direct securitatea juridică a raporturilor de muncă și drepturile câștigate ale salariaților. **Art. 15 alin. 2 din Constituția României** consacră principiul potrivit căruia legea dispune doar pentru viitor, cu excepția legii penale sau contravenționale mai favorabile. Acest principiu fundamental are rolul de a proteja cetățenii și entitățile juridice de consecințele unor modificări legislative care ar putea afecta raporturile juridice stabilite anterior intrării în vigoare a noii legi.

Prin raportarea măsurilor ordonanței la situația din luna noiembrie 2024, OUG nr. 156/2024 creează efecte juridice ce se aplică indirect asupra raporturilor juridice stabilite anterior adoptării sale. Concret, CCM-urile negociate și încheiate în luna decembrie 2024, în deplină conformitate cu legislația în vigoare la acel moment, devin inaplicabile sau sunt modificate implicit de ordonanță. Această interferență contravine principiului neretroactivității, deoarece introduce măsuri care afectează drepturile și obligațiile stabilite prin acorduri colective încheiate înainte de intrarea în vigoare a actului normativ. Deși ordonanța nu recunoaște explicit aplicabilitatea retroactivă, efectele sale asupra raporturilor juridice preexistente echivalează cu o formă de retroactivitate mascată.

În cazul **Fabrica de prelucrare a concentratelor de uraniu Feldioara SRL**, **OUG nr. 156/2024** împiedică valorificarea productivității crescute cu 16% din anul 2024 față de 2023. Salariul mediu lunar de 11.052 lei/angajat urma să fie renegociat în 2025, în baza legii bugetului de stat, pentru toți cei 286 de angajați, cu o creștere estimată între 10-16%. Prin această ordonanță, angajații pierd o majorare salarială între **1105 lei și 1768 lei lunar**, ceea ce înseamnă o pierdere totală de aproximativ **316.000 - 505.648 lei pe lună**. Măsura blochează recompensarea angajaților pentru productivitatea crescută și subminează motivația acestora.

## 6. Izbucnirea conflictelor de muncă

Izbucnirea conflictelor de muncă, ca urmare a efectelor directe ale OUG nr. 156/2024, reprezintă o problemă majoră ce afectează drepturile fundamentale ale salariaților și destabilizează piața muncii. Prin interzicerea oricărui creșteri salariale, sporuri sau alte beneficii negociate colectiv pentru anul 2025, această

măsură **elimină complet dialogul social și golește de conținut atât negocierile colective, cât și cele individuale.**

La nivelul **Centrului Național de Management al Apei Grele (CNMAG)**, instituție publică de interes național finanțată integral de la bugetul de stat, OUG nr. 156/2024 continuă să diminueze drepturile salariale ale personalului prin raportarea salariilor de bază la un salariu minim virtual de **2876 lei**, față de salariul minim brut pe țară actual de **4050 lei**, reprezentând doar **71% din salarizarea legală**.

Salariații care lucrează în condiții vătămătoare sau periculoase, conform **art. 60 din CCM CNMAG și HG nr. 917/2017**, beneficiază de sporuri reduse sub **11% din salariile de bază actuale**, mult sub nivelul de 15% prevăzut. De asemenea, indemnizațiile de hrană pentru personalul cu salarii nete sub 8.000 lei sunt calculate la un salariu minim de **2082 lei**, echivalând doar **51,4%** din cuantumul de **675 lei** prevăzut de Legea-cadru nr. 153/2017.

Aceste reduceri succesive ale drepturilor salariale și de indemnizație contravin **art. 92 din CCM CNMAG**, care garantează salariaților drepturile prevăzute de legea salarizării personalului plătit din fonduri publice. Conform alin. (2), în cazul diminuării drepturilor de către Guvern, salariații membri de sindicat au dreptul de a participa la greve împotriva politicii sociale și economice.

## Încălcarea dreptului la dialog social și libera asociere

Această ordonanță contravine **art. 9 din Constituția României**, care recunoaște rolul sindicatelor în apărarea intereselor salariaților, precum și **art. 41 alin. (5)**, care protejează negocierile colective ca element central al raporturilor de muncă. **Prin imposibilitatea de a negocia noi drepturi pentru anul 2025, rolul sindicatelor este complet subminat, iar dreptul la liberă asociere, garantat de Constituție, devine formal, fără aplicabilitate practică.** De asemenea, România este parte la **Convenția nr. 87 a OIM** privind libertatea sindicală și protecția dreptului sindical, care interzice orice măsură ce limitează sau subminează funcționarea organizațiilor sindicale.



În plus, interdicția de a negocia creșteri salariale sau alte beneficii reprezintă o formă de discriminare între salariați, deoarece aplicarea coeficienților de ierarhizare devine inoperabilă. Acest lucru contravine **art. 16 alin. (1) din Constituție**, care garantează egalitatea în fața legii. Salariații care ar trebui să beneficieze de salarii diferențiate în funcție de experiență, vechime sau poziție sunt lipsiți de acest drept, fiind tratați în mod egal cu cei aflați la începutul carierei, fără a se ține cont de specificul activității sau de contribuția individuală.

OUG nr. 156/2024 determină **imposibilitatea negocierii contractelor colective de muncă și a grilelor de salarizare**, ceea ce echivalează cu încălcarea flagrantă a **art. 8 și 129 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social**, care reglementează dreptul sindicatelor de a negocia condițiile de muncă. Fără posibilitatea de a negocia, salariații sunt lipsiți de orice protecție în fața angajatorilor, iar organizațiile sindicale nu mai pot acționa în interesul acestora.

Această situație va genera o intensificare a conflictelor colective de muncă. În lipsa posibilității de a soluționa nemulțumirile prin negociere, **salariații vor recurge la greve generale, care vor afecta grav economia națională**. Sectoare critice precum sănătatea, educația și administrația publică vor fi paralizate, agravând criza socială și economică. De exemplu, grevele din sistemul sanitar ar putea duce la imposibilitatea asigurării serviciilor medicale de urgență, punând în pericol viețile pacienților.

**Blocarea dialogului social și intensificarea conflictelor colective vor avea consecințe grave asupra stabilității economice și sociale. În sectorul bugetar, unde sunt angajați sute de mii de salariați, imposibilitatea negocierii drepturilor salariale va genera nemulțumiri profunde, în special în contextul unei inflații ridicate. Reducerea puterii de cumpărare, combinată cu lipsa unei perspective de creștere a veniturilor, va amplifica insecuritatea economică a familiilor acestor salariați.**

**În sectorul privat, mai ales în societățile comerciale cu capital majoritar de stat, măsura afectează direct competitivitatea companiilor. Fără posibilitatea de a adapta salariile și beneficiile la cerințele pieței, aceste companii vor pierde forța de muncă calificată în favoarea altor angajatori, inclusiv din străinătate.** Acest fenomen agravează criza de personal calificat, deja resimțită în sectoare precum construcțiile sau energia.

**SC CET HIDROCARBURI SA Arad**, societate cu capital integral de stat, furnizează un serviciu public esențial pentru populația din municipiul Arad. Aproximativ 70% dintre angajații săi sunt remunerați la nivelul salariului minim pe economie, iar singurul factor care menține personalul calificat este existența unor drepturi suplimentare prevăzute în CCM.

Prin OUG nr. 156/2024, care interzice acordarea de prime, bonusuri și alte beneficii negociate, CCM-ul devine ineficient, iar angajații sunt lipsiți de motivație. Aceasta crește riscul plecării personalului calificat și afectează continuitatea și calitatea serviciului public, deja supus presiunilor din cauza numărului insuficient de angajați.

## 7. Imixtiunea statului în raporturile de muncă dintre angajator și angajat

Imixtiunea statului în raporturile de muncă dintre angajator și angajat, instituită prin OUG nr. 156/2024, reprezintă o intervenție nejustificată și disproporționată, care afectează grav drepturile fundamentale ale salariaților și subminează principiile esențiale ale negocierilor colective. Această ingerință, prin care statul interzice actualizarea sporurilor, salariilor și altor beneficii deja negociate, golește de conținut contractele colective de muncă și neutralizează toate eforturile sindicatelor de a proteja interesele salariaților.

Prin imposibilitatea de a renegocia sau de a actualiza prevederile CCM-urilor în vigoare, statul încalcă **art. 8 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social**, care garantează autonomia părților de a negocia condițiile de muncă și de a adapta acordurile colective la realitățile economice și sociale. Această măsură blochează în mod direct mecanismele prin care părțile sociale pot ajusta condițiile de muncă la contextul inflaționist actual, ignorând complet nevoile reale ale salariaților și angajatorilor.

**Imixtiunea statului în raporturile de muncă are un efect de anihilare a ceea ce s-a negociat deja prin CCM-urile încheiate până în prezent. Toate clauzele care prevăd ajustări salariale, sporuri suplimentare sau alte beneficii sunt goale de conținut, iar eforturile sindicatelor devin inutile.** Această situație este echivalentă cu o formă de **anulare retroactivă** a drepturilor câștigate, ceea ce contravine atât **art. 15 alin. (2) din Constituție**, care interzice aplicarea retroactivă a legilor.

La nivelul **Servicii de Gospodărire Urbană Ploiești SRL**, adoptarea **OUG nr. 156/2024** este considerată de către **Sindicatul Liber NOVA** o gravă încălcare a drepturilor legale ale organizațiilor sindicale și ale salariaților, cu un impact direct asupra activității sindicale.

**Art. XL din OUG nr. 156/2024** contravine prevederilor explicite din **Art. 218 alin. (1) din Codul Muncii**, care stipulează:

„(1) Este interzisă orice intervenție a autorităților publice de natură a limita drepturile sindicale sau a împiedica exercitarea lor legală.”

Prin aceste dispoziții, **Sindicatul Liber NOVA** se află în imposibilitatea de a negocia **Contractul Colectiv de Muncă (CCM)** la nivel de societate, inclusiv grilele de salarizare. Această situație are efecte multiple:

- **Discriminarea unor categorii de salariați**, din cauza aplicării unor coeficienți de ierarhizare inoperabili;
- Îngrădirea dreptului organizației sindicale de a apăra interesele membrilor săi prin negocieri colective, care reprezintă **esența activității sindicale**.

Prin limitarea accesului la negociere, **OUG nr. 156/2024** subminează nu doar drepturile legale ale sindicatului, ci și capacitatea acestuia de a susține și proteja interesele salariaților. Această situație contravine principiilor fundamentale ale dialogului social și afectează echilibrul relațiilor de muncă, ignorând drepturile colective consacrate prin legislația muncii și standardele internaționale privind libertatea sindicală.

Mai mult, prin intervenția directă în negocierile deja derulate, fără o argumentare clară și obiectivă, statul își depășește atribuțiile și încalcă principiul autonomiei colective. Potrivit **Convenției nr. 98 a Organizației Internaționale a Muncii**, ratificată de România, statul nu poate interveni în relațiile de muncă dintre angajatori și salariați în mod arbitrar sau care să submineze rezultatele negocierilor colective. Ordonanța ignoră acest principiu fundamental, anulând practic dreptul sindicatelor de a negocia în mod liber și de a apăra interesele salariaților.

Consecințele acestei imixțiuni sunt deosebit de grave. **În primul rând, salariații sunt privați de protecția oferită de CCM-uri, care reprezintă un instrument esențial de echilibrare a raporturilor de muncă. Lipsa actualizării sporurilor și salariilor afectează direct puterea de cumpărare a angajaților, mai ales într-un context de inflație ridicată.**

În al doilea rând, eliminarea posibilității de negociere subminează rolul sindicatelor, care sunt private de principalul instrument prin care pot influența condițiile de muncă. **Această situație duce la o scădere a încrederii în eficiența sindicatelor, ceea ce afectează grav gradul de sindicalizare și capacitatea acestora de a reprezenta interesele salariaților. Practic, ordonanța reduce dialogul social la o formalitate lipsită de substanță, ceea ce contravine standardelor internaționale și naționale în materie de muncă.**

Pe termen lung, această imixțiune afectează și raporturile de muncă individuale, deoarece angajatorii vor avea un motiv suplimentar pentru a limita creșterile salariale și beneficiile acordate angajaților. Fără posibilitatea de a renegocia, salariații devin vulnerabili în fața angajatorilor, ceea ce creează un dezechilibru profund în relațiile de muncă și afectează stabilitatea pieței muncii.

## 8. Încălcarea drepturilor câștigate

**Încălcarea drepturilor câștigate** constituie o altă problemă fundamentală generată de această ordonanță. CCM-urile negociate în decembrie 2024, conform cadrului legal existent la acel moment, reprezintă drepturi câștigate pentru salariați, deoarece includ clauze referitoare la majorări salariale, sporuri sau alte beneficii negociate în mod liber de părțile implicate. Potrivit **art. 1270 alin. 1 din Codul Civil**, contractele legal încheiate produc efecte obligatorii între părți și nu pot fi modificate unilateral decât în condițiile expres prevăzute de lege. Ordonanța, însă, intervine asupra acestor acorduri colective, anulând sau modificând clauzele referitoare la creșterile salariale stabilite să intre în vigoare începând cu luna ianuarie 2025.

Înghetarea salariilor la nivelul lunii noiembrie 2024, fără ajustarea acestora la rata inflației, contravine principiilor constituționale privind echitatea socială și protecția valorii economice a drepturilor dobândite, precum și a reglementărilor europene.

Exemplul societății **Publitrans 2000 SA** evidențiază impactul concret și profund al prevederilor **art. XXXIV din OUG nr. 156/2024** asupra capacității de funcționare și conformitate cu obligațiile legale ale operatorilor economici care gestionează servicii de interes public.

Publitrans 2000 SA, în calitate de operator desemnat prin contract de delegare a gestiunii pentru transportul public local de persoane, are o serie de obligații stabilite atât prin legislația națională, cât și prin reglementările europene în vigoare. Contractul, încheiat pentru o perioadă de 10 ani, include realizarea serviciului de transport public pe raza celor 8 unități administrativ-teritoriale membre ale Asociației de Dezvoltare Intercomunitară pentru Transport Public Pitești. Această activitate este esențială pentru asigurarea accesului cetățenilor la servicii de mobilitate, fiind, în mod evident, un serviciu de interes public.

În anul 2024, **Legea nr. 421/2023 a bugetului de stat** a permis creșteri ale cheltuielilor salariale cu un procent maxim de 6%, necesare pentru extinderea activităților de transport în noile localități membre ale Asociației. Mai mult, extinderea serviciilor a fost aprobată printr-un memorandum guvernamental, recunoscând necesitatea creșterii personalului pentru a asigura funcționarea eficientă a transportului public.

Însă, prin OUG nr. 156/2024, societatea se confruntă cu imposibilitatea legală de a reîntregi cheltuielile de natură salarială pentru personalul nou angajat, precum și de a reflecta în bugetul pe anul 2025 majorările salariale deja efectuate. Art. XXXIV din OUG impune restricții asupra bugetelor de venituri și cheltuieli ale operatorilor economici, fără a ține cont de obligațiile contractuale existente sau de nevoile financiare generate de extinderea activității.

Această situație pune societatea Publitrans 2000 SA în imposibilitatea executării contractului de delegare, ceea ce atrage consecințe multiple:

1. **Încălcarea obligațiilor contractuale** – societatea nu mai poate respecta condițiile asumate prin contract, riscând sancțiuni contractuale sau chiar rezilierea.
2. **Afectarea serviciilor de interes public** – reducerea activității sau imposibilitatea asigurării personalului necesar extinderii activității afectează direct cetățenii care depind de serviciile de transport public.

## 9. Val masiv de concedieri colective

Un efect al prevederilor art. VI alin. (2) din OUG nr. 156/2024 va fi concedierile colective. De altfel, reprezintă o măsură care afectează profund securitatea locurilor de muncă și destabilizează piața muncii, încălcând atât drepturile fundamentale ale salariaților, cât și obligațiile statului de a proteja stabilitatea raporturilor de muncă. Acest articol, coroborat cu **art. 18 alin. (5) și (6) din Legea responsabilității fiscal-bugetare nr. 69/2010**, acordă ordonatorilor principali de credite **libertatea de a recurge la reducerea numărului de posturi și la disponibilizarea colectivă a personalului pentru a se încadra în bugetele aprobate, fără a oferi garanții suficiente privind respectarea drepturilor salariaților afectați.**

## 10. Încălcarea dreptului la protecție împotriva concedierilor abuzive

Această prevedere încalcă **art. 41 alin. (1) din Constituție**, care garantează dreptul la muncă, și **art. 4 din Codul muncii**, care consacră principiul interzicerii concedierilor abuzive. Concedierile colective masive, motivate exclusiv de constrângerile bugetare, fără o justificare adecvată a necesității economice reale, reprezintă o formă de abuz care subminează securitatea locurilor de muncă. De asemenea, măsura contravine **art. 30 alin. (1) din Carta Socială Europeană**, care impune statelor membre să protejeze salariații împotriva riscului de sărăcie și excluziune socială, inclusiv prin politici care să prevină disponibilizările masive.

### Afectarea stabilității sociale și economice

Reducerea numărului de posturi finanțate afectează nu doar personalul disponibilizat, ci și funcționarea eficientă a instituțiilor publice, care vor rămâne subdimensionate. Spre exemplu, domeniile precum sănătatea, educația sau administrația publică, deja afectate de un deficit de personal, vor fi incapabile să asigure servicii de calitate pentru populație, ceea ce va genera nemulțumiri suplimentare și o degradare a încrederii publicului în instituțiile statului.

Disponibilizările colective masive vor conduce, de asemenea, la creșterea ratei șomajului și la o presiune suplimentară asupra bugetului de asigurări sociale. Aceasta va amplifica inegalitățile sociale și va afecta puternic regiunile unde sectorul public reprezintă principalul angajator, mai ales în mediul rural și în zonele mai puțin dezvoltate economic.

## Riscul de abuzuri și nesocotirea dialogului social

Prin această măsură, statul creează un cadru care facilitează abuzurile din partea angajatorilor, care pot justifica concedierile colective prin referire la constrângerile bugetare, fără a fi nevoiți să demonstreze o necesitate reală sau să respecte pe deplin prevederile legale privind consultarea sindicatelor. **Art. 69 din Codul muncii impune angajatorilor obligația de a iniția consultări cu sindicatele înainte de a dispune concedieri colective, pentru a identifica soluții alternative. Ordonanța reduce această obligație la o simplă formalitate, subminând rolul sindicatelor și dialogul social.**

Un exemplu concret îl reprezintă casele de pensii, disponibilizarea personalului va întârzia și mai mult recalcularea pensiilor și soluționarea cererilor, ceea ce va afecta direct o categorie vulnerabilă a populației.

## 11. Neasigurarea unui nivel de trai decent pentru cetățeni

**Neactualizarea pensiilor** prin neindexarea lor cu rata inflației, reglementată de OUG nr. 156/2024, ridică serioase probleme juridice, afectând în mod direct drepturile fundamentale ale pensionarilor și principiile constituționale care guvernează protecția socială. **art. 47 alin. (1) din Constituția României prevede obligația statului de a lua măsuri pentru asigurarea unui nivel de trai decent pentru cetățeni**, inclusiv prin sistemul de pensii. Neindexarea pensiilor cu rata inflației încalcă această obligație, subminând protecția financiară a persoanelor vârstnice într-un context economic marcat de creșteri alarmante ale prețurilor.

Pensiile reprezintă principalul mijloc de subzistență pentru o categorie vulnerabilă a populației – pensionarii. Aceste venituri nu sunt doar un drept câștigat, ci o formă de securitate socială care trebuie protejată împotriva erodării puterii de cumpărare. În lipsa indexării periodice cu rata inflației, pensiile își pierd valoarea reală, afectând capacitatea beneficiarilor de a-și acoperi necesitățile de bază, cum ar fi alimentele, medicamentele sau utilitățile. Într-un context de inflație ridicată, această neactualizare devine *o formă de regres social*, contrară obligațiilor statului de a asigura un trai decent pentru cetățeni.

Neindexarea pensiilor contravine principiului protecției drepturilor câștigate. Conform **jurisprudenței Curții Constituționale**, drepturile stabilite prin legi speciale, inclusiv pensiile, reprezintă o componentă a securității sociale care nu poate fi diminuată sau ignorată prin măsuri administrative sau legislative care nu respectă proporționalitatea și necesitatea.

Impactul social al acestei măsuri este considerabil. **Pensionarii sunt deja una dintre cele mai vulnerabile categorii sociale, expuși riscului de sărăcie și excluziune socială.** Lipsa indexării pensiilor agravează aceste probleme, forțându-i pe mulți dintre ei să reducă cheltuielile esențiale sau să depindă de sprijin financiar din partea familiilor. În mediul rural, unde veniturile sunt deja reduse, neactualizarea pensiilor afectează în mod disproporționat această categorie, amplificând disparitățile economice și sociale.

Conform datelor INS publicate pe 6 septembrie 2024 (date provizorii 1), produsul intern brut (PIB) a crescut cu 0,7% pe serie brută și cu 1,5% pe serie ajustată sezonier în semestrul I față de perioada similară a anului anterior.

Consum privat a avansat cu 7,6% în trimestrul al doilea, față de aceeași perioadă din anul anterior, dublând ritmul de creștere din trimestrul I. Pe ansamblul semestrului I al anului 2024, creșterea a fost de 5,8%, contribuind cu 3,7 puncte procentuale la dinamica PIB. De asemenea, consum guvernamental a scăzut cu 1,4%, reducând creșterea economică totală cu 0,3 puncte procentuale.

Formarea brută de capital fix a avut o creștere de 6,0%, contribuind cu 1,4 puncte procentuale la creșterea economică. Investițiile în infrastructură au fost principalul factor de susținere. Exporturile au scăzut cu 3,3% în termeni reali iar importurile su crescut cu 4,0%. Exportul net a avut un impact negativ de 3,5 puncte procentuale asupra PIB.

**Valoarea adăugată brută totală:** A crescut cu 0,2%, contribuind cu 0,2 puncte procentuale la PIB în timp ce **impozitele nete pe produs** au cunoscut o creștere de 5,4%, contribuind cu 0,5 puncte procentuale la PIB în primul semestrul al anului 2024.

Valoarea adăugată brută a industriei a scăzut cu 0,6%, având o contribuție negativă de -0,1 puncte procentuale. Industria ușoară a continuat să înregistreze scăderi semnificative, inclusiv:

- Tăbăcirea și finisarea pieilor: -22,8%.
- Fabricarea articolelor de îmbrăcăminte: -19,7%.
- Fabricarea produselor textile: -12,1%.

Construcții au cunoscut o creștere de 1% a valorii adăugate brute, în ciuda unei scăderi inițiale iar serviciile au asigurat o creștere marginală de 0,1%, cu



performanțe notabile în activități de spectacole, culturale și recreative: +6,6% (contribuție de 0,2 puncte procentuale) iar comerțul, transporturi, hoteluri și restaurante cu +0,2%. Agricultură a asigurat o creștere de 10,9%, contribuind cu 0,2 puncte procentuale, datorită rezultatelor foarte bune din trimestrul II (+17,3%).

Valoarea nominală a PIB pentru semestrul I 2024 a fost de 756,9 miliarde lei, cu o creștere nominală de 9,8% față de aceeași perioadă din 2023. Deflatorul PIB s-a situat cu 9,0% peste nivelul din semestrul I al anului precedent.

## Evoluția pe industrii în primul semestrul al anului 2024

### Industria prelucrătoare

#### Scăderi:

Producția și furnizarea de energie: -6,4%.

Industria extractivă: -1,2%.

Industria auto: -6,7%, afectată de restructurarea pieței europene și de cererea redusă pentru vehicule electrice.

Prelucrarea țiteiului: -5,4%, cu o scădere de 17,3% a importurilor de țitei.

#### Creșteri:

Industria alimentară: +7,4%.

	<p>Industria chimică: +15,0%, datorită reluării producției de îngrășăminte la Azomureș.</p> <p>Prelucrarea lemnului: +16,0%.</p> <p>Fabricarea altor mijloace de transport: +11,6%.</p>
<p><b>Comerț și servicii</b></p>	<p><b>Comerț cu amănuntul:</b> Creștere de 8,2%, susținută de vânzări de produse nealimentare: +13,0%; vânzări de carburanți: +5,5%; vânzări de produse alimentare: +4,0%.</p> <p><b>Servicii prestate populației:</b> Scădere de 1,5%, cu contracții în:</p> <p>Turism: -1,6% pentru hoteluri și restaurante, -11,6% pentru agențiile de turism.</p> <p>Servicii de coafură și înfrumusețare: -10,5%.</p>

Investițiile nete în industrie au crescut cu 5,6% în termeni reali, fiind susținute de cheltuieli pentru lucrări geologice, plantații și proiecte de cercetare (+71,4%). De asemenea, investițiile în utilaje și echipamente de transport au crescut cu 5,5%, în timp ce cele în lucrări de construcții noi au scăzut cu 2,5%.

Exporturile au înregistrat în primul trimestru pragul de 46,3 miliarde euro, în scădere cu 2,4% (-1,2 miliarde euro), din cauza scăderii prețurilor și a livrărilor agroalimentare (-22%). În același timp, **importurile** au fost de 61,4 miliarde euro, în creștere cu 1,0%. Importurile de produse chimice au crescut cu 24,5%, în timp ce cele de combustibili minerali au scăzut cu 5,2%.

**Deficit comercial FOB-CIF** a fost în primul trimestru al anului 2024 de 15,1 miliarde euro, cu 1,8 miliarde euro mai mare decât în 2023. Cele mai mari contribuții la deficit au provenit din:

- Petrochimie: -6,4 miliarde euro.
- Mărfuri manufacturate: -3,2 miliarde euro.
- Alimente și animale vii: -2,4 miliarde euro.

Creșterea economică modestă a fost susținută de consumul privat, formarea brută de capital fix și anumite sectoare precum agricultura și industria alimentară aceste sectoare fiind acum afectate de OUG în condițiile în care acestea au manifestat o contribuție importantă la nivelul economiei.

La data de 30 iunie 2024, datoria guvernamentală calculată conform metodologiei UE a fost de 51,4% din PIB, situându-se sub plafonul de 60% prevăzut de Tratatul de la Maastricht. Datoria internă a administrației publice a constituit 24,8% din PIB, în timp ce datoria externă a reprezentat 26,6% din PIB.

## Amânarea acordării indemnizațiilor de solidaritate

Prorogarea intrării în vigoare a **Art. 58<sup>1</sup> din Legea nr. 448/2006**, introdusă prin OUG nr. 156/2024, contravine grav scopului și rațiunii pentru care această indemnizație a fost adoptată. Dispozițiile acestui articol aveau drept obiectiv îmbunătățirea situației sociale și economice a persoanelor cu dizabilități, o categorie socială extrem de vulnerabilă, afectată disproporționat de noile reglementări ale sistemului public de pensii. **Amânarea implementării acestor măsuri perpetuează inechitățile și vulnerabilitățile care ar fi trebuit remediate prin adoptarea acestei indemnizații.**

Prorogarea intrării în vigoare a indemnizației prevăzute de Art. 58<sup>1</sup> contravine **art. 47 alin. (1) din Constituție**. Indemnizația a fost adoptată tocmai pentru a răspunde nevoilor acute ale persoanelor cu dizabilități, afectate de sărăcie și excluziune socială. Prin prorogare, statul își încalcă obligația constituțională de a proteja categoriile vulnerabile și de a lua măsuri imediate pentru reducerea inegalităților sociale.

Adoptarea art. 58<sup>1</sup> din Legea nr. 448/2006 a fost justificată prin efectele negative și discriminatorii produse de noua lege a pensiilor publice asupra persoanelor cu dizabilități. Noua formulă de calcul a pensiilor a condus la scăderea semnificativă a veniturilor pentru multe persoane cu dizabilități, lăsându-le fără resurse suficiente pentru a acoperi necesitățile de bază. Indemnizația a fost creată pentru a compensa aceste pierderi și pentru a asigura un sprijin suplimentar, merit să

reducă vulnerabilitatea economică și să combată sărăcia în această categorie socială. **Prorogarea implementării contrazice însăși urgența care a stat la baza adoptării acestei măsuri, prelungind starea de insecuritate economică pentru persoanele cu dizabilități.**

Prin amânarea aplicării indemnizației, OUG nr. 156/2024 perpetuează tratamentul inegal aplicat persoanelor cu dizabilități, ceea ce contravine **art. 16 alin. (1) din Constituție**, care garantează egalitatea în fața legii. Indemnizația a fost concepută tocmai pentru a corecta efectele discriminatorii ale legislației anterioare, iar prorogarea sa menține aceste inegalități, în loc să le remedieze. De asemenea, această măsură ignoră principiile consfințite de **Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități**, ratificată de România, care obligă statele să adopte măsuri pozitive pentru a sprijini incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități.

**Amânarea aplicării indemnizației agravează situația economică a persoanelor cu dizabilități, care sunt deja afectate disproporționat de creșterea costurilor de trai și de accesul limitat la oportunități de angajare. În multe cazuri, familiile persoanelor cu dizabilități sunt cele care suportă costurile asociate îngrijirii, ceea ce amplifică presiunea financiară asupra acestora. Lipsa indemnizației nu doar că menține aceste familii în pragul sărăciei, dar afectează și capacitatea lor de a oferi sprijin adecvat.**

## 12. Încălcarea dreptului european

**Neplata concediilor de odihnă neefectuate** la încetarea raporturilor de muncă, impusă prin prevederile OUG nr. 156/2024, reprezintă o încălcare gravă a drepturilor fundamentale garantate de legislația națională și europeană. Această reglementare ignoră obligațiile legale ale angajatorului de a asigura compensarea zilelor de concediu neefectuate, afectând drepturile salariaților și generând riscuri juridice semnificative pentru statul român.

În primul rând, măsura contravine **art. 146 din Codul muncii**, care prevede în mod explicit obligația angajatorului de a plăti zilele de concediu de odihnă neefectuate la încetarea raporturilor de muncă. Acest articol are rolul de a proteja drepturile salariaților la o remunerație echitabilă pentru timpul de odihnă neutilizat și de a asigura conformitatea legislației naționale cu reglementările europene. Ordonanța elimină această obligație, lăsând salariații într-o situație de vulnerabilitate juridică, mai ales în cazurile în care concediul nu poate fi efectuat

din motive obiective, cum ar fi programul de lucru excesiv sau imposibilitatea acordării zilelor libere din cauza deficitului de personal.

Măsura intră, de asemenea, în **contradicție cu Directiva 2003/88/CE privind timpul de lucru**, care prevede dreptul fiecărui lucrător la cel puțin patru săptămâni de concediu anual plătit. Conform **art. 7 alin. 2 din Directivă, atunci când raportul de muncă încetează și concediul nu a fost efectuat, lucrătorul are dreptul la o compensație financiară echitabilă pentru zilele de concediu neutilizate**. Directiva are un caracter imperativ și urmărește protejarea sănătății și securității lucrătorilor, statele membre neavând posibilitatea de a diminua aceste drepturi prin legislație națională.

Reglementarea din OUG nr. 156/2024 contravine, de asemenea, **jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene (CJUE)**, care a consolidat dreptul lucrătorilor la concediu plătit ca fiind un principiu fundamental al dreptului social al Uniunii Europene. În cauza **C-214/16 (King)**, CJUE a stabilit că lucrătorii care nu și-au putut efectua concediul anual au dreptul la o compensație financiară echivalentă, iar acest drept nu poate fi restrâns prin legislație națională. Similar, în cauza **C-619/16 (Kreuziger)**, Curtea a reafirmat că dreptul la concediu anual plătit nu poate fi supus limitărilor sau condițiilor care contravin obiectivelor Directivei 2003/88/CE.

**Jurisprudența CJUE arată clar că lucrătorii pot invoca aceste drepturi în fața instanțelor naționale, chiar și în absența unor dispoziții explicite în legislația națională, beneficiind de efectul direct al directivei europene.** Astfel, prevederile OUG nr. 156/2024 riscă să creeze un val de litigii individuale, prin care salariații să solicite instanțelor compensații financiare pentru zilele de concediu neefectuate, în baza legislației și jurisprudenței europene.

Neplata concediilor neefectuate expune România și la riscul de **proceduri de infringement** din partea Comisiei Europene. Directiva 2003/88/CE are un caracter obligatoriu pentru toate statele membre, iar nerespectarea acesteia poate duce la deschiderea unei proceduri oficiale împotriva României.

Impactul social al acestei măsuri este profund negativ, afectând în special salariații din sectoare unde acordarea concediilor de odihnă este frecvent împiedicată de volumul mare de muncă sau de deficitul de personal, cum ar fi sănătatea, educația și administrația publică. În aceste domenii, angajații nu își pot utiliza concediul anual din motive care țin de organizarea activității, iar neplata acestuia la încetarea raporturilor de muncă îi privează de o compensație echitabilă. Această

situație generează o încălcare a dreptului fundamental la odihnă și la o remunerație justă, afectând sănătatea și bunăstarea angajaților.

## 12. Scăderea salariilor și determinarea unui nou fenomen migraționist din sectorul construcțiilor

**Eliminarea facilităților fiscale pentru sectorul construcțiilor**, instituită prin OUG nr. 156/2024, ge nerează consecințe profunde atât asupra pieței muncii, cât și asupra economiei naționale, afectând în mod direct competitivitatea acestui sector strategic. Sectorul construcțiilor beneficia de un regim fiscal preferențial instituit pentru a stimula creșterea economică, a combate munca la negru și a încuraja retenția forței de muncă, însă eliminarea acestor facilități inversează aceste progrese, creând riscuri economice și sociale semnificative.

Prima consecință majoră a eliminării facilităților fiscale este **scăderea salariilor în sectorul construcțiilor**, care se va resimți direct în veniturile lucrătorilor. Facilitățile fiscale, cum ar fi scutirea de la plata contribuțiilor sociale pentru o parte din venit sau impozitul pe venit redus, permiteau angajatorilor să ofere salarii competitive fără a suporta o povară fiscală disproporționată. Odată cu eliminarea acestor măsuri, angajatorii vor fi nevoiți să reducă salariile pentru a menține costurile sub control, în condițiile în care sectorul construcțiilor operează adesea cu marje mici de profit. Această situație afectează nu doar nivelul de trai al lucrătorilor din construcții, ci și atractivitatea sectorului, mai ales pentru forța de muncă tânără.

Această scădere a salariilor este deosebit de problematică în contextul unei inflații ridicate, care reduce puterea de cumpărare și amplifică nemulțumirile în rândul salariaților. În plus, munca în construcții este una dintre cele mai solicitante fizic și implică riscuri mari pentru sănătate și securitate. Reducerea veniturilor va descuraja forța de muncă existentă și va împiedica atragerea de noi angajați, ceea ce agravează deficitul de personal deja semnalat în acest sector.

Un al doilea efect negativ este **determinarea unui nou fenomen migraționist din sectorul construcțiilor**, care va afecta în mod special capacitatea României de a răspunde cerințelor proiectelor de infrastructură planificate prin PNRR. Facilitățile fiscale aveau rolul de a reduce tentația lucrătorilor de a emigra în căutarea unor salarii mai mari în alte state membre ale Uniunii Europene, precum Germania, Franța sau Italia. Eliminarea acestor stimulente va crește presiunea migraționistă, iar în condițiile în care Ucraina va începe reconstrucția post-conflict, mulți lucrători

din România vor opta pentru oportunitățile financiare din această țară, unde cererea de muncă calificată va fi masivă.

Această dinamică este deosebit de periculoasă pentru România, având în vedere că multe jaloane ale PNRR implică proiecte de construcții, cum ar fi spitale, școli sau modernizarea infrastructurii publice. Deficitul de forță de muncă va întârzia sau chiar bloca realizarea acestor proiecte, punând în pericol îndeplinirea obligațiilor asumate față de Comisia Europeană. În plus, migrația forței de muncă calificate va afecta și economia internă, reducând contribuțiile la bugetul asigurărilor sociale și limitând potențialul de dezvoltare economică al sectorului construcțiilor.

**Eliminarea facilităților fiscale contravine principiilor fundamentale de echitate socială și dezvoltare economică sustenabilă.** Aceste măsuri fiscale au fost concepute pentru a echilibra povara fiscală suportată de lucrători și angajatori, asigurând un mediu de lucru competitiv și sprijinind sectoarele strategice ale economiei. În acest context, eliminarea acestor facilități subminează stabilitatea sectorului construcțiilor, afectând atât lucrătorii, cât și capacitatea României de a-și realiza obiectivele strategice.

Salariații și activitatea **Companiei Municipale Energetica Servicii București** sunt profund afectate de prevederile **OUG nr. 156/2024**, care elimină facilitățile fiscale acordate anterior lucrătorilor din construcții. Aceasta include **plata impozitului pe venit și contribuția pentru Pilonul II de pensii**, ceea ce determină o **scădere de 14,75% a veniturilor nete** ale salariaților. Această reducere semnificativă afectează puterea de cumpărare a angajaților și descurajează menținerea forței de muncă în sectorul construcțiilor, esențial pentru infrastructura urbană.

### 13. Afectarea gravă a stabilității financiare a societăților strategice sau de interes național

**Taxa pe stâlp reprezintă o povară fiscală suplimentară care poate afecta grav stabilitatea financiară a societăților comerciale, în special a celor care operează în domenii strategice sau de interes național.** Această măsură fiscală, aplicată pe bunurile imobile utilizate în activitatea economică, riscă să genereze consecințe grave asupra mediului de afaceri, inclusiv falimentul unor companii și pierderea locurilor de muncă.

În cazul multor societăți comerciale, valoarea taxei pe stâlp ar putea depăși veniturile generate din activitatea curentă, mai ales în sectoare unde marjele de profit sunt reduse sau unde costurile de operare sunt deja ridicate. O astfel de sarcină fiscală excesivă poate conduce la pierderi financiare semnificative, punând în pericol viabilitatea economică a acestor societăți. În cazul în care taxa devine imposibil de suportat, societățile vor fi forțate să ia măsuri drastice, cum ar fi reducerea activității, concedieri colective sau chiar inițierea procedurii de insolvență. Aceste măsuri au un impact direct asupra salariaților, care își pierd locurile de muncă și sunt expuși unei insecurități financiare și sociale.

**Problema devine și mai complexă în cazul societăților comerciale de interes național sau strategic, cum sunt cele din domeniul transporturilor, energiei sau administrației portuare. Aceste societăți joacă un rol esențial în funcționarea economiei naționale și în asigurarea continuității serviciilor esențiale.** În cazul administrațiilor portuare, de exemplu, infrastructura portuară este indispensabilă pentru comerțul internațional și pentru conectivitatea economică a României. *Aplicarea taxei pe stâlp asupra unor active imobiliare de mari dimensiuni, cum ar fi cheiurile, danele sau alte structuri portuare, poate genera costuri exorbitante, greu de susținut din veniturile actuale. Într-o astfel de situație, impactul financiar asupra acestor companii ar putea duce nu doar la falimentul acestora, ci și la perturbarea unor activități economice strategice.*

În plus, falimentul sau reducerea activității acestor societăți ar putea atrage după sine **concedieri colective** de amploare, afectând direct mii de salariați. Impactul social al unei astfel de măsuri ar fi deosebit de grav, mai ales în contextul economic actual, marcat de inflație și de o cerere scăzută pe piața muncii. Salariații care și-ar pierde locurile de muncă ar întâmpina dificultăți în reintegrarea profesională, mai ales în zonele unde aceste societăți sunt angajatori majori.



O altă problemă majoră este lipsa de proporționalitate a acestei taxe în raport cu capacitatea de plată a societăților. Potrivit jurisprudenței CCR, orice măsură fiscală trebuie să fie proporțională și să nu depășească ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivului său. De exemplu, în **Decizia nr. 900 din 15 decembrie 2020**, Curtea a subliniat că fiscalitatea trebuie să fie legală, proporțională, rezonabilă și echitabilă, fără a introduce criterii care afectează egalitatea în drepturi a cetățenilor. Taxa pe stâlp, așa cum este reglementată, ignoră acest principiu fundamental, impunând o povară fiscală care nu ține cont de realitățile financiare ale societăților vizate.

Societatea **Rompetrol Energy** este grav afectată de prevederile **OUG nr. 156/2024**, în special prin impunerea **taxei pe stâlp**, care reprezintă o povară fiscală suplimentară pentru activitatea companiei. Această taxă, aplicabilă asupra activelor imobiliare, are un impact direct asupra costurilor de operare, reducând capacitatea societății de a investi în modernizare și extindere. Într-un domeniu strategic precum cel al energiei, această măsură fiscală poate submina stabilitatea economică și operațională a companiei.

În plus, **taxa pe cifra de afaceri**, aplicabilă fiecărei entități din cadrul **Grupului KMG Internațional**, reprezintă o dublă povară fiscală. Aceasta afectează competitivitatea companiei, creând un efect de multiplicare a costurilor în cadrul grupului, cu un impact negativ asupra profitabilității și a capacității de a susține proiecte strategice în sectorul energetic. Astfel de măsuri fiscale nu doar că îngreunează activitatea societății, dar pot afecta și angajații acesteia, limitând resursele disponibile pentru creșteri salariale sau alte beneficii.

Aceste taxe creează un precedent periculos, având potențialul de a descuraja investițiile străine în România, în special în domeniile strategice precum energia, unde stabilitatea fiscală este esențială.

#### 14. Situația economică generală în contextul ordonanței care face obiectul prezentului material – anul 2024

Soldul bugetului general consolidat pentru primul semestru din 2024 a fost de 63,67 miliarde lei (3,60% din PIB), reprezentând 75,3% din ținta de deficit stabilită

pentru anul 2024 conform Legii nr. 417/2023 privind plafoanele unor indicatori specificați în cadrul fiscal-bugetar. Acest fapt indică o abatere semnificativă de la ținta stabilită.

Veniturile bugetului general consolidat au înregistrat o creștere nominală de 13,5% față de aceeași perioadă din anul anterior și au crescut cu 0,5 puncte procentuale ca pondere în PIB, de la 15,1% în semestrul I 2023 la 15,6% în semestrul I 2024. Cu toate acestea, veniturile nu au atins nivelul programat pentru semestrul I 2024, în principal din cauza încasărilor reduse din fonduri externe nerambursabile, inclusiv din asistența financiară nerambursabilă aferentă PNRR. În schimb, veniturile din economia internă au depășit nivelul prognozat, cu un grad de realizare de 101,2% față de programul semestrial. Slaba performanță a Guvernului în a asigura o execuție bugetară conformă nu poate fi imputată salariaților prin transferul responsabilității prin reducerea cheltuielilor.

Datoria guvernamentală, conform metodologiei UE, a atins nivelul de 51,4% din PIB la 30 iunie 2024, depășind plafonul prevăzut în Legea nr. 417/2023. Din total, datoria internă a administrației publice a fost de 24,8% din PIB, iar cea externă a reprezentat 26,6% din PIB. Cheltuielile bugetului general consolidat au crescut cu 21,2% față de aceeași perioadă a anului precedent, reprezentând 50,4% din programul anual planificat. Cheltuielile pentru investiții au înregistrat o creștere semnificativă de 41% comparativ cu semestrul I 2023, fiind orientate în principal către proiectele finanțate din resurse interne, care au reprezentat 52,84% din totalul cheltuielilor de investiții din primele șase luni ale anului.

Consumul populației a înregistrat o creștere de 6,3%, susținut de menținerea unui ritm alert al veniturilor reale, precum și de un interes crescut pentru creditele bancare, favorizat de relaxarea treptată a condițiilor de finanțare. În acest context, volumul achizițiilor de bunuri a crescut cu 9,8%, tendință observată atât pe segmentul alimentar (6,2%), cât și pe cel nealimentar. Ritmuri ridicate de creștere au fost raportate pentru produsele de bricolaj și dotare a locuințelor, dar și pentru articolele de îmbrăcăminte și încălțăminte. Având în vedere modelul economic bazat în principal pe consum, ordonanța va afecta puterea de cumpărare și implicit capacitatea salariaților de a consuma. În acest sens, reducerea veniturilor salariaților afectați este de natură să afecteze capacitatea acestora de a returna creditele realizate dar și de a susține creșterea economică viitoare.

Execuția bugetului general consolidat a înregistrat în trimestrul II 2024 un deficit de 27,8 miliarde lei (1,6% din PIB), aproape dublu față de deficitul consemnat în aceeași perioadă din 2023 (14,5 miliarde lei, respectiv 0,9% din PIB). Cu toate acestea, deficitul s-a redus comparativ cu primul trimestru al anului, când bugetul a înregistrat o creștere atipică a deficitului în termeni trimestriali. Această reducere a fost determinată de o creștere a veniturilor bugetare, în principal datorită încasărilor mai mari din impozitul pe profit și veniturile nefiscale, care au depășit ritmul de creștere al cheltuielilor bugetare totale.

Rata locurilor de muncă vacante a rămas stabilă la 0,7% în trimestrul II, reflectând o piață a muncii cu oportunități moderate. Rata șomajului, măsurată conform metodologiei BIM, a scăzut ușor la 5,2%, însă datele preliminare pentru lunile iulie și august arată o creștere până la 5,5%. Din punct de vedere al dinamicii efectivului de salariați, situația rămâne pozitivă, dar în încetinire. Creșterea anuală a numărului de salariați în economie s-a redus la 0,6% în trimestrul II și la 0,5% în perioada iulie-august, comparativ cu 0,9% în trimestrul I 2023.

Costurile unitare cu forța de muncă au continuat să crească, deși într-un ritm mai lent. În trimestrul II, creșterea anuală a fost de 19,5%, o scădere față de 21,8% în primul trimestru. Această reducere a ritmului s-a datorat în principal încetinirii creșterii salariale pe angajat (16,2%, cu 1,5 pp mai puțin față de trimestrul anterior) și diminuării contracției productivității muncii. În industrie, costurile salariale unitare au crescut rapid, ajungând la 17,6% în perioada iulie-august, față de 15,8% în trimestrul II. Sectorul construcțiilor a fost cel mai afectat, raportând o creștere a cheltuielilor cu forța de muncă de 30,6%, în timp ce firmele din industria extractivă au avut o creștere modestă, de doar 5%.

Creșterea economică prognozată pentru anul 2024 este susținută exclusiv de cererea internă, în timp ce exporturile nete au o contribuție negativă. Consumul final este estimat să redevină principalul motor al economiei, datorită accelerării ritmului de creștere și a ponderii crescute în PIB. În același timp, politica fiscală a Guvernului cu privire la reducerea facilităților pentru sectorul alimentar, construcții și IT riscă să afecteze această traiectorie.