

## National report - Romania

*Etuc SociAll Project*

**Author:** Steluta Enache

**Participating National Trade unions:** BNS, CNSLR, CSDR, Cartel Alfa

---

### Sumar

---

*Promovarea unui model de dezvoltare bazat pe salarii mici, lipsa de preocupare pentru politici de dezvoltare care sa ofere oportunitati de ocupare la nivelul tuturor regiunilor, lipsa politicilor de sanatate publica adecvate, conditiile de munca precare, inegalitatea veniturilor, munca la negru, diferentele de gen atat in ceea ce priveste nivelul veniturilor dar si numarul de ani de contributivitate, un sistem de prestatii sociale cu mari probleme de tintire dar si de acedvare, pastrarea unor categorii de persoane cu un tratament fiscal favorabil pe termen scurt dar foarte problematic pe termen mediu si lung, lipsa unor mecanisme viabile pentru pastrarea in piata muncii a celor ce se apropie de varsta de pensionare, lipsa unei culture de a valorifica experienta celor aflati la final de cariera, sunt doar cateva elemente actuale cu impact puternic asupra sistemului de pensii.*

*Desi a fost supus unor reforme majore in ultimii 20 ani sistemul public de pensii nu a putut fi echilibrat. Schemele de pensii bazate pe capitalizare sunt inca departe de maturitate, beneficiile oferite in acest moment dar si in urmatoorii ani nu ajuta sistemul public in a asigura un nivel adecvat al veniturilor din pensii.*

*Cu toate ca reformele mult prea rapide reprezinta una din cauzele dificultatilor cu care se confrunta sistemul de pensii, in perioada urmatoare se va impune luarea unor masuri de reforma care sa restabileasca echilibrul intre sustenabilitate si echitate.*

*In plus, sistemele bazate pe capitalizare incep sa plateasca beneficii, in special Pilonul II, promisiunile clasei politice dar si ale administratorilor de fonduri ajung la momentul validarii.*

*Deia a fost adoptata legislatia pentru Pilonul IV din pacate modul de constructie a acestei scheme o face nefunctionala, cu exceptia modului de infiintare ea este identica schemei din pilonul III. Desi infiintata de angajator sau prin contractul colectiv de munca, nici angajatorul si nici angajatii, dupa infiintare, nu mai au nici o parghie de control asupra administratorilor private de fonduri.*

*In fapt toate schemele de pensii capitalizate sunt mai degraba o afacere pentru mediul financiar si mai putin mecanisme viabile pentru obtinerea unui venit la batranete.*

*Dintre posibilele masuri de reforma ar trebui avute in vedere:*

- *Crearea unor oportunitati reale de ocupare, cu un nivel decent de salarizare care ar putea stimula reintoarcerea pe piata fortei de munca macar a unei parti din lucratorii care acum prefera sa munceasca in afara tarii sau a celor ce raman in prezent inactivi. Aceasta ar conduce la o echilibrare a numarului de contribuabili cu numarul de pensionari.*
- *Reintroducerea solidaritatii in finantarea sistemului public de pensii, astfel incat povara sa nu apese excesiv pe veniturile salariatilor, in special avand in vedere dificultatile in a asigura sustenabilitatea bugetului de pensii.*
- *Reintroducerea progresivitatii in calculul impozitului pe venitul din salarii, astfel incat sa reduca riscul de saracie in cazul salariilor mici si astfel sa reduca povara resimtita prin plata contributiilor sociale pentru pensie sau asigurari de sanatate.*
- *Restabilirea unor mecanisme care sa stimuleze negocierile collective, in special la nivel sectorial, pentru a reduce inegalitatile salariale cu efecte inclusiv in stabilirea dreptului la pensie. Negocierile collective ar permite o distribuire mai adecvata a valorii adaugate create la nivel de companiei si totodata ar creste motivatia lucratorilor pentru a muncii.*
- *Identificarea unor masuri pentru a raspunde imbatranirii populatiei precum si pentru a stopa migratia populatiei in varsta de munca, chiar daca efectele unor astfel de masuri nu sunt vizibile pe termen scurt*

---

## ***Sectiunea 1. Contextul National – Trendul si reformele curente in domeniul pensiilor***

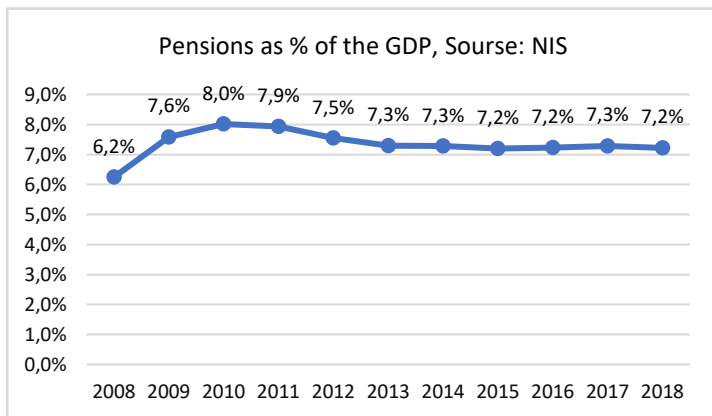
---

Sistemul de pensii din Romania a fost in ultimii 20 de ani intr-un continuu proces de reforma, indiferent ca ne referim la aparitia primei legi a sistemului public de pensii post-comunism, la privatizarea partiala a sistemului public de pensii sau la introducerea pensiilor ocupationale. In 20 de ani Romania a schimbat 3 legi ale sistemului public de pensii, legi ce au produs schimbari semnificative in functionarea sistemului. Legea 263/2010 privind sistemul public de pensii ce urmeaza sa-si inceteze aplicarea din Septembrie 2021 a fost modificata pana in prezent de 37 de ori.

In ultimii ani sistemul de pensii a devenit un amplu subiect de dezbateri atat din cauza deficitului inregistrat de sistemul public, cat si datorita inechitatilor si inegalitatilor rezultate din aplicarea cadrului legal existent. Cresterea accelerata a pensiilor (cu 40% de la 01.09.2020) este ultimul aspect ce a starnit numeroase dezbateri la nivel national.

Romania alocă protecției sociale un % din PIB mult mai redus decât restul statelor membre. In anul 2018 veniturile de protecție sociala au însumat 144.982 milioane lei, în creștere cu 11,1% fata de anul precedent. Ponderea acestora in Produsul Intern Brut a fost de 15,2%, acelasi procent ca in anul anterior. In acelasi an cheltuielile privind protectia sociala (inclusiv costurile administrative ale schemelor de protectie sociala) s-au ridicat la 142.906 milioane lei, cunoscand o crestere de 12,7% fata de anul precedent. Ponderea in PIB a acestei categorii de cheltuieli a fost de 15,0%, in crestere cu 0,2 puncte procentuale fata de anul 2017.

Peste 50% din cheltuielile totale de protecție socială sunt aferente pensiilor pentru limita de vârstă.

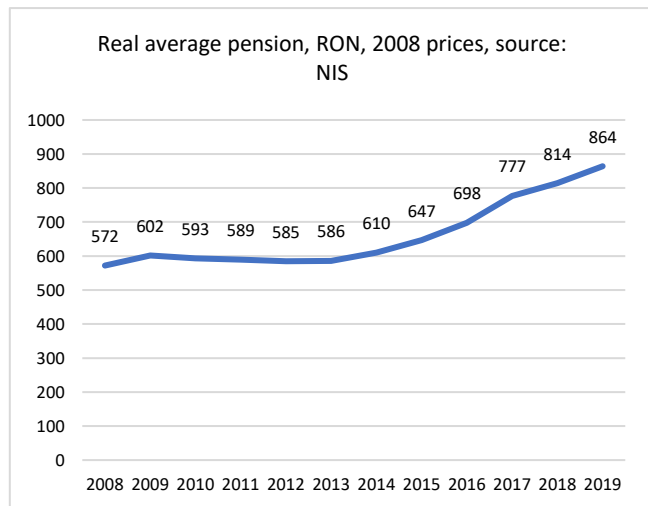


Deși cheltuielile cu pensiile, ca % din PIB, au crescut în ultimii ani, ponderea acestora în PIB rămâne încă sub nivelul mediu din statele membre UE.

Gospodăriile de pensionari sunt, după cele de salariați, cele mai numeroase din România, 40,9% din numărul total de gospodării. Mai mult, 16,7% din veniturile medii banesti ale unei gospodării sunt reprezentate de

veniturile din pensii, aproape 20% din populația României este dependentă într-un grad foarte înalt de veniturile obținute din pensii. Cum veniturile din pensii intra preponderent în consum se poate aprecia că peste 15% din consumul gospodăriilor din România este din pensii.

Din păcate însă România nu a reușit să găsească în cazul pensiilor un echilibru între echitate și sustenabilitate, opțiunile guvernărilor în ultimii ani inclinand într-o direcție sau alta, s-a alternat între decizii ce au erodat puterea de cumpărare a pensionarilor pentru a asigura echilibru bugetar și decizii de majorare a pensiilor cu peste 40% afectând în mod semnificativ sustenabilitatea sistemului.



În acest moment sistemul public de pensii nu se poate autosustine. Deși rata ocupării, dar și productivitatea muncii au crescut constant în ultimii ani, decizia de majorare semnificativă a pensiilor a readus sistemul public în situația de deficit cronic.

Populația României emigrează, scade și îmbătrânește într-un ritm accelerat, ceea ce pune presiune suplimentară semnificativă asupra sistemului de pensii publice. Nu numai că populația se va reduce, dar va și îmbătrâni,

ceea ce va avea consecințe negative asupra dezvoltării economice și de asemenea va pune o presiune puternică asupra sistemului public de pensii.

Multi dintre romanii care ar fi plecat de la sat catre un oras mare din Romania (migratie interna din mediul rural catre mediul urban), aleg acum varianta plecarii direct in strainatate. Ca urmare, nu se intrevede o reducere in viitor a migratiei externe.

In aceste conditii, exista un risc semnificativ ca sistemul public de pensii sa nu poata fi sustinut in forma actuala, respectiv varsta de pensionare, planul de crestere a punctului de pensie, nivelul contributiilor de asigurari sociale.

In 2017 Guvernul Romaniei a initiat masuri de reforma nemaivazute in Uniunea Europeana, in ceea ce priveste sistemul de securitate sociala. La momentul respectiv s-a incercat o simplificare masiva a sistemului si asumarea finantarii acestuia exclusiv de catre angajati. Dupa indelungi dezbateri s-a acceptat ideea pastrarii unor fonduri ce se dorea a fi desfiintate, desi unele functionau in baza unor directive europene. Nu s-a reusit insa stoparea initiativei de a transfera aproape integral sarcina finantarii sistemului de securitate sociala catre salariat.

Desi acopera o gama larga de riscuri, toate componentele sistemului de securitate sociala se caracterizeaza printr-o inadecvare la nivelul prestatiilor, dar si prin discrepante semnificative, anumite categorii reusind sa obtina, in diverse moduri, sisteme speciale, cu un nivel al prestatiilor mult peste medie.

In mod cert reforma s-a dovedit una in defavoarea salariatilor dar si in defavoarea stabilitatii si echilibrului bugetar.

În prezent sistemul de pensii din Romania este structurat astfel:

1. **Pilonul I, sistemul public de pensii - o schema de tip pay as you go**, guvernat de principiile unitatii, obligativitatii contributiilor, egalității de tratament, redistribuirii și solidarității sociale.  
Schema include pensii pentru limită de vârstă, pensii anticipate, pensii de invaliditate, precum și pensii de urmaș. Sistemul public de pensii din România se află în prezent în plin proces de transpunere a noilor reglementări ce urmează a intra în vigoare integral la 01.09.2021. Legea 127/2019 este noua lege ce guvernează sistemul public de pensii, aceasta a intrat partial în vigoare începând cu 01 septembrie 2020.
2. **Pilonul II de pensii – schema de pensii bazată pe conturi individuale cu contribuție obligatorie și administrare privată.** Schema a început să funcționeze în 2007, constituirea si functionarea este reglementata prin legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat.
3. **Pilonul III este o schema de pensii bazată pe conturi individuale, cu contribuție voluntară și administrare privată.** Schema este reglementata de Legea nr. 204/2006 privind pensiile facultative. Participarea la această schemă beneficiază de o facilitate fiscală sub forma deducerilor fiscale, pentru angajator dar si pentru angajat.

4. **Pilonul IV, fonduri de pensii ocupationale**, este ultima componentă adăugată sistemului de pensii de România, legea a fost adoptată la începutul anului 2020, este o schema de pensii ocupationale. Reglementarea în baza căreia funcționează acest sistem este Legea nr. 1/2020 privind pensiile ocupaționale. Nu a început să funcționeze în prezent, în plus construcția acestei scheme copiază modul de funcționare a pilonului III de pensii, singura diferență este aceea că înființarea fondului este decisa de partenerii sociali, numai că implicarea acestora se limitează la înființare.
5. **Indemnizația socială pentru pensionari** – reprezintă un nivel minim al pensiei garantat în plată pentru pensionarii din sistemul public de pensii. A fost instituită prin Ordonanța de urgență nr. 6/2009 privind instituirea indemnizației sociale pentru pensionari.

Deși sistemul public de pensii a fost completat încă din 2007 cu 2 componente bazate pe capitalizare, impactul acestora în structura sistemului de pensii este încă unul nesemnificativ.

Structura sistemului de asigurări pentru pensii în România:

| Structura sistemului                    | Implicarea statului | Implicarea angajatorului | Contribuția individuală                                             | Surse de constituire                                                                                             |
|-----------------------------------------|---------------------|--------------------------|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Pilonul I sistemul public de pensii     | Da                  | Obligatorie              | Obligatorie                                                         | Contribuții ale angajaților / contribuții ale angajatorilor doar pentru condiții deosebite și speciale de muncă. |
| Pilonul II – pensia privată obligatorie | Da                  | Obligatorie              | Obligatorie până la 35 ani;<br>Facultativă – 35-45 de ani (în 2007) | Transfer contribuție de la pilonul I.                                                                            |
| Pilonul III Pensia privată facultativă  | Nu                  | Facultativă              | Facultativă                                                         | Până la max 15% din veniturile individuale                                                                       |
| Pilonul IV Pensia privată ocupatională  | Nu                  | Facultativă              | Facultativă                                                         | Până la max 1/3 din veniturile individuale.                                                                      |

*Acoperire formală /  
acoperire efectivă*

**Sunt asigurați în sistemul public de pensii:**

- Persoanele ce desfășoară activitate în baza unui contract individual de muncă, funcționarii publici, și alte categorii de persoane ce realizează venituri asimilate salariilor.
- Persoane care își desfășoară activități în funcții electivă sau care sunt numite în cadrul autorităților executive, legislative ori judecătorești, pe durata mandatului.
- Somerii indemnizați,
- Persoane care realizează venituri din activități independente și/sau din drepturi de proprietate intelectuală în măsura în care realizează venituri anuale egale cu cel puțin 12 salarii minime pe economie.

La finalul lunii martie 2020 sistemul public de pensii se baza pe contribuții plătite de 5.505.806 de asigurați (5.392.854 salariați, 63.311 someri, 39.980 asigurați voluntar și 9.661 persoane ce desfășoară activități independente) și asigură prestații pentru 4.669.315 pensionari.

La finalul trimestrului I 2020 România avea o populație ocupată sub vârsta de 65 de ani de 8.274 mii persoane, structura populației ocupate sub 65 de ani fiind următoarea:

- 6.490 mii salariați și asimilați,
- 101 mii patroni,
- 1.157 mii lucrători pe cont propriu,
- 525 mii lucrători familiali neremunerați,

Lucrătorii pe cont propriu plătesc contribuții și sunt asigurați în sistemul public de pensii doar în măsura în care realizează venituri anuale de minim 12 salarii minime pe economie. Până la finalul lunii mai 2020 puțin peste 13 mii de persoane ocupate pe cont propriu au declarat venituri în 2019 peste pragul de 12 salarii minime brute pe țară.

Lucrătorii familiali neremunerați, patronii și cea mai mare parte a lucrătorilor neremunerați nu au asigurare pentru bătrânețe, decât în măsura în care lucrează sau au lucrat o perioadă de timp ca salariat.

**Sunt asigurate în pilonul II de pensii** persoanele asigurate în pilonul public de pensii care la momentul înființării aveau mai puțin de 35 de ani. Persoanele sub 35 de ani care devin pentru prima dată contribuitori în sistemul public devin în mod obligatoriu contribuitori și în pilonul II de pensii.

În prezent sunt 7,553,346 de conturi deschise în pilonul II, din acestea în luna mai 2020 doar 3.194.961 de conturi au fost alimentate prin plata contribuțiilor.

Ca regulă generală salariații care intra pentru prima dată în piața muncii au posibilitatea de a alege un fond de pensii la care să contribuie, cu toate acestea peste 90% din aceste persoane au fost distribuite aleator de Casa Națională de Pensii Publice.

In **pilonul III** erau inregistrati in luna mai 2020 518.092 de participanți cu conturi deschise în această schema, valoarea medie a unui cont de pensii din pilonul III este in prezent de aprox 1100 euro.

**Militari, politisti si functionari publici cu statut special din sistemul administratiei penitenciarelor** au un sistem de pensii separat de sistemul public, in baza Legii. 223/2015 privind pensiile militare de stat. Sistemul este unul necontributiv si prevede 3 categorii de prestatii: pensie de serviciu, pensie de invaliditate si pensie de urmas. In 2019 primeau acest tip de pensie 177.758 persoane.

De asemenea de-a lungul ultimilor ani au fost acordate **drepturi de pensie de serviciu** pentru diverse categorii speciale, respectiv:

| Categoria                                                                                                                                                      | Număr fizic beneficiari |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| Legea nr. 216/2015 privind acordarea pensiei de serviciu membrilor Corpului diplomatic și consular al României                                                 | 833                     |
| LEGE 215 /2015 pentru modificarea și completarea Legii nr. 7/2006 privind statutul funcționarului public parlamentar                                           | 787                     |
| Legea nr. 83/2015 pentru completarea Legii nr. 223/2007 privind Statutul personalului aeronautic civil navigant profesionist din aviația civilă din România    | 1,424                   |
| Lege 303/2004 -privind statutul procurorilor și judecătorilor                                                                                                  | 4,096                   |
| Legea nr. 130/2015 pentru completarea Legii nr. 567/2004 privind statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor | 1,788                   |
| Pensiile de serviciu pentru beneficiari ai Curții de Conturi: Legea 7/2016 si Decizia CCR 297/2012                                                             | 603                     |

In anul 2019 78% din persoanele peste 65 de ani primeau o pensie.

#### *Varsta de pensionare legala si varsta de pensionare efectiva*

Varsta standard de pensionare este 65 de ani pentru barbati si 61,5 ani pentru femei, pana in 2030 varsta de pensionare pentru femei creste treptat pana la 63 de ani. Legea prevede reduceri de varsta de pensionare pentru cei ce au lucrat in conditii de munca speciale sau deosebite.

Varsta efectiva de pensionare este in prezent de 60,5 ani in cazul barbatilor si 58,4 ani in cazul femeilor, in crestere fata de 2015 cu 11 luni in cazul barbatilor si al femeilor.



Deși Comisia Europeană a cerut constant în ultimii ani egalizarea vârstei de pensionare pentru femei și bărbați nu există încă o decizie în acest sens asumată la nivel național.

În prezent pensiile femeilor sunt în medie cu aprox 13% decât cele ale bărbaților.

Deși a crescut în ultimii ani, speranța de viață la naștere este în România cu aproape șase ani sub media Uniunii Europene, în contextul unei mortalități din cauze ce pot fi evitate sau tratate care este printre cele mai mari din UE.

Speranța de viață la naștere variază semnificativ în funcție de gen și de educație. Bărbații cu un nivel ridicat de educație trăiesc, în medie, cu zece ani mai mult decât cei cu cel mai redus nivel de educație (la nivelul UE, diferența este circa 7 ani și jumătate). În cazul femeilor, diferența nu este atât de marcantă, fiind de doar patru ani, în media UE.

Femeile din România trăiesc în medie 79,1 ani, cu șapte ani mai mult decât bărbații (din nou, o diferență peste media UE de 5,2 ani).

Speranța de viață la 65 de ani era în 2018 de 14,7 ani în cazul bărbaților, cu 3,4 ani mai mică decât media la nivel European și 18,4 ani în cazul femeilor, cu 3,2 ani mai mică față de media europeană a indicatorului.

Speranța de viață redusă reflectă atât comportamente nesănătoase, cât și inechitățile socio-economice, sunt însă și deficiențe semnificative în furnizarea de servicii medicale.

Nu există în prezent o strategie pentru creșterea speranței de viață.

În pilonul II vârsta de pensionare este aceeași ca în sistemul public de pensii.

În cazul pilonului III vârsta de pensionare este considerată 60 ani, atât în cazul bărbaților, cât și al femeilor.

Pentru Pilonul IV nu există o limită de vârstă pentru pensionare, vârsta limită se stabilește de partii în cadrul fiecărui prospect de schemă.

În cazul schemelor bazate pe capitalizare în cazul în care suma existentă în contul personal în momentul pensionării este prea mică, persoana în cauză are posibilitatea de a solicita această sumă sub forma unei plăți unice.

În cazul militarilor, polițistilor și funcționarilor publici cu statut special din sistemul administrației penitenciarelor vârsta de pensionare standard este de 60 ani.

*Implicarea sindicatelor în gestionarea sistemului de pensii*

Elaborarea, monitorizarea și evaluarea politicilor în domeniul pensiilor în România se realizează de către

With the financial support of the European Union



Ministerul Muncii si Protectiei Sociale. La nivelul Ministerului Muncii functioneaza o Comisie de Dialog Social, formata din cate un reprezentant al confederatiilor sindicale si confederatiilor patronale reprezentative la nivel national. Proiectele de acte normative initiate de minister sunt dezbatute in cadrul acestei comisii.

Administrarea sistemului public de pensii se realizeaza de Casa Nationala de Pensii Publice, institutie in subordinea Mininisteului Muncii si Protectiei Sociale. Casa Nationala de Pensii Publice, aceasta este condusa de un Presedinte impreuna cu un consiliu de administratie. Consiliul de Administrație este alcătuit, potrivit legii, din 19 de persoane, dintre care un președinte și 18 de membri.

Membrii consiliului de administrație sunt:

- 5 reprezentanți ai Guvernului, desemnați de ministrul muncii, familiei și protecției sociale;
- 3 reprezentanți ai pensionarilor, desemnați de organizațiile naționale ale pensionarilor;
- 5 reprezentanți ai patronatelor, desemnați de organizațiile patronale reprezentative la nivel național;
- 5 reprezentanți ai sindicatelor, desemnați de organizațiile sindicale reprezentative la nivel național.

Atributiile Consiliului de Administratie sunt centrate mai degraba pe functionarea administrativa a Casei si mai putin pe decizii ce au legatura cu sistemul public de pensii.

In ceea ce priveste elaborarea si executia bugetul anual pentru asigurari sociale implicarea sindicatelor prin intermediul Consiliului de Administratie se limiteaza la: avizarea datelor pe baza carora se construieste bugetul annual si analiza contului de executie a bugetului asigurarilor sociale de stat;.

Asa cum reiese si din cele expuse mai sus implicarea organizatiilor sindicale in deciziile ce tin de sistemul public de pensii este una foarte limitata, cu toate ca incepand din 2018 sistemul public de pensii este finantat in intregime din contributiile platite de salariati.

Sintetizand, syndicatele sunt implicate sub forma consultarii – negocierii in cadrul Comisiei de Dialog Social din cadrul ministerului Muncii, care nu prea functioneaza. Desi syndicatele sunt reprezentate in Consiliul de Administratie al Casei Nationale de Pensii, Casa nu are drept de initiativa legislativa.

In ceea ce priveste implicarea sindicatelor in reformarea sistemului public de pensii, syndicatele au participat doar la dezbaterea proiectelor de legi, care au avut loc la Ministerul Muncii, la Consiliul Economic și Social și în Consiliul de Administrație al Casei Naționale de Pensii Publice. In cazul reglementarii pensiilor speciale, proiectele de acte normative in cauza au fost adoptate fara a implica partenerii sociali in dezbarerea acestora.

In cazul componentelor capitalizate ale sistemului de pensii – Pilonul II si Pilonul III - nu exista nici o implicare a Sindicatelor nici in elaborarea legislatiei secundare sau in monitorizare.

Pilonul IV nu functioneaza inca, desi conform legii aceasta schema este una strans legata de locul de munca implicarea sindicatelor este limitata la decizia de infiintare a schemei, acolo unde exista contract colectiv de munca iar angajatorul respectiv decide sa infiinteze o schema de pensii. Dincolo de faptul ca acest tip de fond de pensie este infiintat in baza contractului colectiv de munca, acolo unde exista, syndicatele sau reprezentantii salariatilor nu mai au nici un fel de implicare, nici in administrare nici in supraveghere.

### *Elemente de solidaritate si / sau de impartire a riscurilor in schemele de pensii*

In sistemul public de pensii, conform legii 127/2019 solidaritatea sociala se transpune prin asumarea de catre asigurati in mod reciproc a obligatiilor si beneficiilor aferente drepturilor pentru

prevenirea, limitarea sau inlaturarea riscurilor asigurate.

Dintre formele de manifestare a principiului solidaritatii mentionam:

- Somerii indemnizati sunt asigurati in sistemul public de pensii, contributia de asigurari sociala este platita de serviciul public de ocupare.
- Persoanele ce beneficiaza de indemnizatii pentru pierderea temporara a capacitatii de munca, persoanele aflate in concediu medical, in concediu pentru cresterea copilului sau in concediu pentru ingrijire copilului bolnav sunt asigurate prin plata contributiei de catre Casa Nationala de Sanatate.
- Sunt asimilate stagiului de cotizare fara plata cotizatiei o serie de perioade din traseul profesional al unei persoane ocupate, cum ar fi: perioada in care a beneficiat de pensie de invaliditate, perioada in care a urmat si absolvit cursuri ale invatamantului universitar, perioadele in care s-a aflat in concediu medical, perioadele in care s-a aflat in concediu pentru crestere copil.

Pentru conditii de munca dificile legea prevede doua categorii de facilitati, pentru fiecare din aceste categorii angajatorul plateste o contributie suplimentara, este singura contributie sociala platita de angajator pentru sistemul public de pensii. Cele 2 categorii sunt:

- pentru munca in conditii deosebite, se acorda reduceri ale varstei standard de pensionare dar si ale stagiului de cotizare. Aceasta categorie urmeaza sa-si inceteze aplicabilitatea incepand cu 01.09.2021.
- pentru munca in conditii speciale sunt prevazute reduceri ale varstei standard de pensionare dar si a stagiului de cotizare. Pentru anumite categorii, ca de exemplu mineri sau artisti varsta de pensionare se poate reduce pana la 45 ani.

De asemenea sistemul public de pensii asigura accesul la o pensie minima stabilita prin raportare la salariul minim brut garantat in plata.

In cazul celor 3 scheme capitalizate Pilonul II, Pilonului III si Pilonul IV a fost instituit un fond de garantare, desi riscurile celor 3 scheme sunt diferite, fondul de garantare este unic.

Pilonul II este singura schema din cele 3 capitalizate care are un nivel garantat specificat in lege. Legea 411/2004 prevede - ~ *Suma totală cuvenită pentru pensia privată nu poate fi mai mică decât valoarea contribuțiilor plătite, diminuate cu penalitățile de transfer și comisioanele legale* ~.

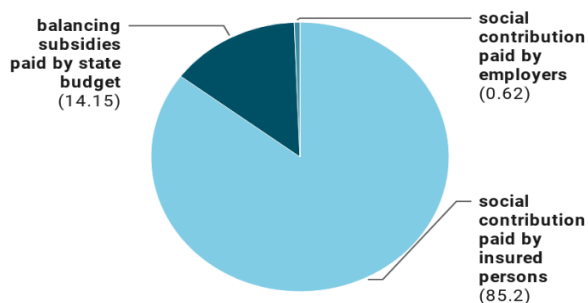
### Finantarea pensiilor:

Sistemul public de pensii este un sistem cu finantare de tip pay as you

go, finantarea se asigura din contributiile platite de asigurati si contributiile platite de angajatori pentru conditii grele de munca. Deficitul bugetului de asigurari sociale se acopera prin subventii de la bugetul de stat.

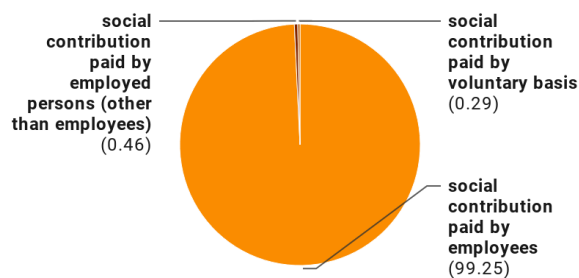
Pana in 2018 finantarea in cazul sistemului public de pensii era asumata echilibrat de asigurati si de angajatori. Incepand din 2018 finantarea este asigurata in proportie semnificativa de catre angajati. In prezent bugetul de stat asigura resurse pentru diferenta intre nivelul indemnizatiei sociale pentru pensionari (respectiv pensia minima) si nivelul pensiei calculata avand in vedere contributiile platite. De asemenea Bugetul de stat asigura acoperirea deficitului bugetului asigurarilor sociale (sistemul public de pensii). Pentru anul 2020, conform legii bugetului asigurarilor sociale de stat finantarea sistemului public de pensii este prevazut sa fie asigurata in proportie de peste 85% de contributiile platite de persoanele asigurate si 14,15% de bugetul de stat.

**[ Public pension system - financing structure - 2020, % ]**



Source: OUG 136/2020 • Created with Datawrapper

**[ Social contribution paid by insured persons, in structure - %, 2020 ]**



Source: OUG 136/2020 • Created with Datawrapper

With the financial support of the European Union



In 2020 veniturile bugetului asigurarilor sociale sunt prevazute la nivelul de 69.547.975 (nu include transferurile de echilibrare transferate de la bugetul de stat), iar cheltuielile bugetului de pensii erau de 81.004 milioane lei.

Salariatii sunt in fapt principalii finantatori ai sistemului public de pensii, peste 99% din suma contributiilor sociale platite de asigurati sunt platite de salariati.

Exista in prezent o presiune imensa in ceea ce priveste sistemul public de pensii, pe de o parte datorita locurilor de munca pierdute sau a celor suspendate iar pe de alta parte datorita graficului de crestere a pensiilor stabilit in Legea 127/2019, respectiv: o crestere cu 10% in septembrie 2019, o crestere cu 40% de la 01.09.2020 si de 5,6% din 01.09.2022. In luna august a amanat cresterea de 40%, acordand doar o crestere de 14%. Aceasta amanare nu a fost insa aprobata de Parlament.

In prezent deficitul bugetului public de pensii acoperit de bugetul de stat este de aprox 1% din PIB.

Evolutia cheltuielilor cu pensiile publice totale luand in calcul legislatia in vigoare, vor creste considerabil, cu un varf de 14,4% din PIB in 2053. Cheltuielile cu pensiile vor atinge, la sfarsitul orizontului de proiectie, 12,5% din PIB, comparativ cu 8,7% din PIB estimat conform prevederilor legislative anterioare. Acest lucru pune presiune pe nivelul datoriei pe termen mediu si lung si afecteaza sustenabilitate finantelor publice.

Procesul de imbatranire rapida va modifica raportul dintre populatia la varsta de pensionare si populatia activa, ceea ce va aduce schimbari majore in structura pe varste si implicatii negative pe piata fortei de munca. Raportul dintre persoanele in varsta de peste 65 de ani si cele in varsta de munca (15-64 de ani) creste semnificativ, ceea ce inseamna ca in perspectiva urmatorilor ani sistemul public de pensii va avea resurse mult diminuate in raport cu cheltuielile.

Rezultatele previziunii demografice oferite de Eurostat pentru Romania, indica o scadere semnificativa a populatiei, cu 4,7 milioane persoane mai putin in 2070 comparativ cu anul 2018.

In ceea ce priveste pilonul II de pensii finantarea acestuia se asigura prin transferul unei parti din contributia platita la sistemul public. Colectarea se asigura de autoritatea fiscala iar distributia si transferul efectiv al contributiilor se asigura de Casa Nationala de Pensii Publice.

În 2008, când a început să funcționeze efectiv acest sistem, au fost autorizate și au început efectiv administrarea 14 fonduri private de pensii. După 10 ani de implementare au mai rămas doar 7, având cote de piață între 6% și aprox 28%.

In prezent functioneaza in pilonul II 7 fonduri de pensii, contributia medie platita de un participant este de aprox 20 euro/luna, valoare medie a unui cont personal este in prezent de aprox 1850 euro. Activul net total al acestor fonduri era la finalul lunii august de 68.511 milioane lei.

In cursul anului 2019 pentru o scurta perioada de timp participantii din pilonul II au avut posibilitatea de a se retrage din aceasta schema si de a ramane asigurati exclusiv in sistemul public de pensii. Un numar foarte mic de persoane au utilizat aceasta facilitate.

Exista un deficit de intelegere a modului de functionare a schemei de pensii din pilonul 2, ca urmare nu exista nici un fel de monitorizare a functionarii acestui sistem din partea asiguratilor.

In Pilonul III de pensii au inceput sa functioneze initial 14 fonduri de pensii, in prezent doar 10 din acestea au supravietuit. Activul net total al acestor este in suma de 2.688 milioane lei. Numarul participantilor inscrisi fiind de 519.513 persoane.

In cazul pensiilor de serviciu si a pensiilor pentru militari finantarea se asigura din bugetul de stat.

### *Contributii si subventionarea sistemului de pensii*

Incepand din 2018 pentru conditii de munca normale doar angajatii platesc contributie de asigurari sociale.

Cotele de contributii de asigurari sociale sunt urmatoarele:

- a) 25% datorata de catre persoanele fizice care au calitatea de angajati sau pentru care exista obligatia platii contributiei de asigurari sociale, potrivit prezentei legi;
- b) 4% datorata in cazul conditiilor deosebite de munca, astfel cum sunt prevazute in Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificarile si completarile ulterioare, de catre persoanele fizice si juridice care au calitatea de angajatori sau sunt asimilate acestora;
- c) 8% datorata in cazul conditiilor speciale de munca, astfel cum sunt prevazute in Legea nr. 263/2010, de catre persoanele fizice si juridice care au calitatea de angajatori sau sunt asimilate acestora.

Baza de calcul pentru contributia de asigurari sociale este:

- caștigul brut realizat din salarii si venituri asimilate salariilor pentru salariați si persoane ce realizeaza venituri asimilate salariilor.
- suma caștigurilor salariale brute, realizate de persoanele fizice care obțin venituri din salarii sau asimilate salariilor, pentru activitatea desfasurata in conditii deosebite, speciale sau in alte conditii de munca, in cazul angajatorilor,
- cuantumul drepturilor banesti lunare ce se suporta din bugetul asigurarilor pentru somaj, in cazul somerilor,
- venitul ales de contribuabil, care nu poate fi mai mic decat nivelul a 12 salarii minime brute pe tara, in cazul persoanelor ce desfasoara activitati independente, in cazul in care acestea realizeaza din una sau mai multe surse venituri anuale de peste 12 salarii minime brute pe tara..

Pilonul 2 a inceput sa functioneze prin transferul unei cote de contributii sociale de 2%, cu o crestere anuala de 0,5 puncte procentuale prevazută pentru urmatorii 8 ani, astfel incat urma ca

in 2016 să ajunga la 6%. In 2015 a fost decalat termenul asumat pentru atingerea plafonului de 6%, de la 8 la 9 ani. In 2017, prin OUG 82/2017, contributia transferata la pilonul 2 se stabileste la 3,75%, renuntandu-se astfel definitiv la pragul de 6%.

In cadrul pilonului III si IV nivelul contributiei este decis de fiecare participant in parte, fara depasi pragurile mentionate mai sus.

### *Legatura intre beneficiile din pensii si contributiile platite*

In sistemul public de pensii nivelul beneficiilor este strans legat de contributiile platite pe durata vietii active. Legatura intre nivelul pensiei si

nivelul contributiilor se rupe in cazul in care pensia rezultata din calcul este mai mica decat pensia minima.

In cazul Pilonul II pensia este stabilita plecand de la contributiile platite si se ajusteaza cu rezultatele investirii acestor contributii si comisioanele de administrare sau de transfer percepute de societatea de administrare.

In cazul pensiilor de serviciu, precum si in cazul pensiilor militarilor nivelul pensiei se stabileste prin raportare la ultimul salariu sau la media salariilor din 6 luni consecutive din ultimii 5 ani de activitate.

### *Beneficiile din pensii si rate de inlocuire*

In luna iulie 2020 pensia medie in sistemul public era de 1343 lei, in

crestere cu 4% fata de media anului 2019 (1292 lei).

Pe categorii de pensii situatia in iulie 2020 era urmatoarea:

| Categorie de pensie            | Numar de beneficiari | Pensie medie - lei |
|--------------------------------|----------------------|--------------------|
| Pensie pentru limită de vârstă | 3.876.750            | 1505 lei           |
| Pensie anticipata              | 15.015               | 1728 lei           |
| Pensie anticipata partiala     | 85.397               | 1.238 lei          |
| Pensie de invaliditate         | 468.907              | 684 lei            |
| Pensie de urmas                | 492.046              | 702 lei            |
| Pensiile militarilor           | 177.758              | 3.790 lei          |
| Pensie de serviciu             | 9.531                | 10.272 lei         |

Pana in prezent schemele de pensii bazate pe capitalizare nu au generat beneficii reale sub forma de pensii. De altfel in acest moment legislatia pentru organizarea si functionarea sistemului de plata a pensiilor private nu a fost elaborata, desi conform art 154 din Legea 411/2004 – “organizarea și funcționarea sistemului de plată a pensiilor reglementate și supravegheate de

With the financial support of the European Union





Comisie se stabilesc prin lege specială, în termen de 3 ani de la intrarea în vigoare a prezentei legi”. Deși au trecut mai mult de 10 ani aceasta lege nu a fost nici în prezent elaborată, toate cele 3 scheme capitalizate, Pilonul II, Pilonul III și Pilonul IV sunt legate de acest act normativ.

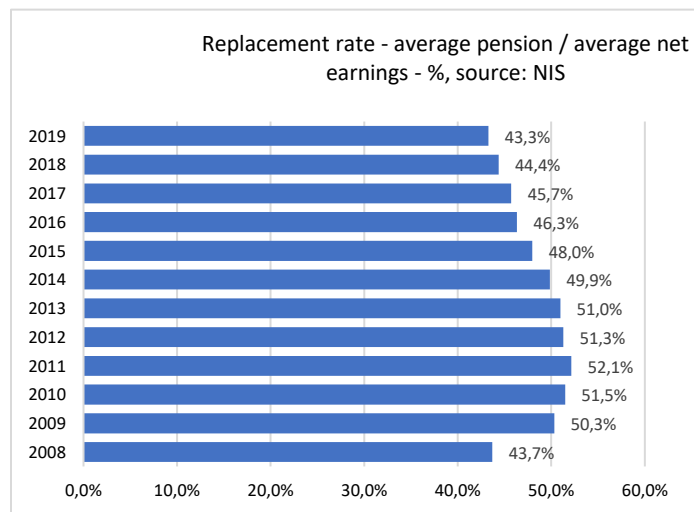
Ca urmare, deși în prezent 39.829 de persoane participante în Pilonul II au ajuns deja la vârsta de pensionare, aprox 95% din acestea nu au primit o pensie ci o plată unică. Suma medie primită ca plată unică de cei ce s-au pensionat a fost de 7.430 lei. Cei ce nu au dorit să primească suma acumulată sub forma unei plăți unice, au putut să opteze pentru plăți esalonate pe maxim 5 ani. 1751 de persoane pensionate pentru limita de vârstă din Pilonul II și-au exprimat această opțiune. Suma medie lunară primită de cei pensionați din Pilonul II pe durata celor 5 ani a fost de 239 lei/lună.

În pilonul III 39.105 persoane au atins vârsta de pensionare și au părăsit sistemul prin pensionare. Aprox 92% din aceștia și-au primit sumele acumulate din plăți contribuțiilor sub forma de plată unică, suma medie primită de aceștia fiind de 6.365 lei. Cei ce au decis să primească la pensionare plăți esalonate pe 5 ani (singura opțiune disponibilă în afara de plată unică până la elaborarea legii mai sus invocate) primesc în medie o pensie lunară din pilonul III de 170 lei /lună.

Deși încă din 2001 evoluția pensiilor era legată de evoluția salariilor, în condițiile unor resurse bugetare limitate, opțiunea decidenților politici a fost aceea ca în anumite perioade să amâne indexarea pensiilor conform prevederilor legale.

Ca urmare legătura între pensiile în plată și salarii s-a deteriorat de-a lungul timpului.

În plus tratamentul fiscal al pensiilor este diferit de cel al salariilor.



Pensiile sub 2000 de lei nu sunt impozitate. De asemenea pensionarii nu plătesc asigurări de sănătate, fiind asigurați prin efectul legii, fără plata unor contribuții.

Doar 17% din pensiile din sistemul public sunt situate peste nivelul de impozitare de 2000 lei. Ca urmare, calculul ratei de înlocuire a salariului prin pensie s-a făcut prin raportare la castigul salarial mediu net.



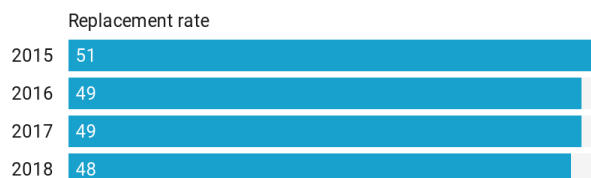
Evolutia ratei de inlocuire in perioada 2009 – 2015, reflectata in grafic, se datoreaza deciziei din perioada de criza de a taia salariile din sectorul bugetar cu 25%, ceea ce a influentat in mod evident evolutia salariului mediu net. Pe masura ce taierea salariilor a fost recuperata rata de inlocuire a revenit la raportul existent inainte de criza.

### Replacement rate (average pension for age limit / average net wage for 55-59 year), %, source:NIS



Created with Datawrapper

### [ Replacement rate (average pension / average net wage 55 - 59 years) - % ]



Source: NIS • Created with Datawrapper

Raportat la salariul mediu net inainte de pensionare (grupa de varsta 55-59 de ani) rata de inlocuire in cazul pensiei pentru limita de varsta s-a redus constant in perioada 2015 – 2018, cu toate acestea rata de inlocuire este de peste 50% in cazul pensiei pentru limita de varsta. Rata de inlocuire este insa mult mai redusa in cazul pensiei medii, in special datorita pensiilor pentru invaliditate si a pensiilor de urmas.

#### Formula de calcul pentru pensii:

In sistemul public de pensii cuantumul pensiei se determina prin inmultirea numarului total de puncte realizat de asigurat cu valoarea punctului de referinta.

Punctajul lunar se calculează prin raportarea venitului brut lunar realizat sau, dupa caz, a venitului lunar asigurat, care a constituit baza de calcul al contribuției de asigurari sociale, la câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat din anul respectiv. Punctajul anual al asiguratului se determina prin impartirea la 12 a sumei punctajelor lunare realizate intr-un an calendaristic. Numarul total de puncte realizate de asigurat se obtine din insumarea punctajelor anuale ale acestuia.

Pensiile din sistemul public de pensii se indexeaza conform legii in baza unui mecanism stabilit in functie de rata medie anuală a inflatiei, la care se adauga 50% din cresterea reala a câștigului salarial mediu brut realizat.

Asa cum am mentionat deja in cazul schemelor de pensii capitalizate sistemul de organizare si functionare a sistemului de plata a pensiilor private nu este inca elaborat, ca urmare in acest moment se stie doar ca activul net existent in contul individual la momentul pensionarii va fi folosit

With the financial support of the European Union



pentru achiziționarea unei pensii private de la un furnizor de pensii, precum și faptul că furnizorul de pensii stabilește pensia în baza unui calcul actuarial și având în vedere activul personal net existent în momentul pensionării.

Pensiile militarilor dar și pensiile de serviciu se actualizează anual prin indexare cu rata inflației.

#### *Pensia minima:*

În prezent OUG 6/2009 reglementează o indemnizație socială pentru pensionari, aceasta se stabilește anual prin legea bugetului de stat, actul normativ nu menționează un mecanism de indexare automată. Această indemnizație funcționează ca prag minim pentru toate categoriile de pensii.

Beneficiază de indemnizația socială pentru pensionari, pensionarii sistemului public de pensii și pensionarii sistemului militar de pensii cu domiciliul în România, indiferent de data înscrierii la pensie, dacă nivelul cuantumului pensiei, convenit sau aflat în plată, se situează sub nivelul indemnizației sociale pentru pensionari.

958 mii de pensionari, aprox 20% din numărul total de pensionari erau în luna iulie 2020 beneficiari ai indemnizației sociale. Începând cu 01 Septembrie 2020 indemnizația socială pentru pensionari a fost stabilită la 800 lei.

Începând din septembrie 2021 sistemul public de pensie va avea un nou indicator ca nivel minim al beneficiilor acordate. Pensia minimă pentru sistemul public de pensii este legată de evoluția salariului minim brut și diferă în funcție de stagiul de cotizare.

Pensia minimă se stabilește în procente, minim și maxim, din salariul minim brut pe țară garantat în plată, în funcție de stagiul de cotizare realizat, astfel: procentul minim este de 45%, aferent stagiului minim de cotizare, la care se adaugă câte 1% pentru fiecare an de stagiul de cotizare realizat peste 15 ani, fără a depăși procentul maxim de 75%.

Calculată plecând de la actualul salariu minim brut pe țară pensia minimă ar fi în prezent de 1004 lei, pentru cei cu stagiul minim de cotizare (15 ani) și poate ajunge la 1673 lei pentru cei cu stagiul de cotizare de peste 30 de ani. În cazul persoanelor cu stagiul de cotizare peste 30 ani pensia minimă netă este mai mare cu 25% față de salariul minim net.

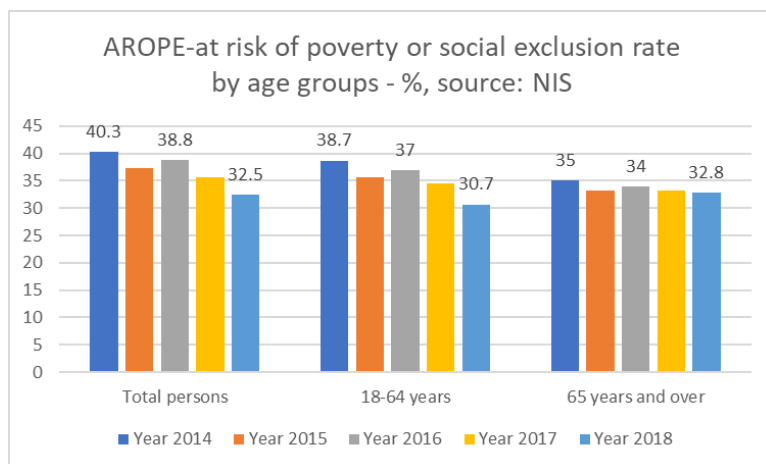
În schemele de pensii ocupationale există un nivel minim al pensiei doar în cazul Pilonului II de pensii.

#### *Diferențe de gen în sistemele de pensii și principalii factori generatori de inegalitate*

Modificarea permanentă a prevederilor legale, lipsa evaluărilor complexe în cazul unor modificări ale arhitecturii sistemului, existența unor situații individuale extrem de diverse

datorita perioadelor parcurse de cei ce acceseaza sistemul de pensii, capacitatea unor categorii profesionale de a obtine un tratament ce deroga de la regula generala sau asa zisa reforma fiscala realizata in 2018, toate au generat aparitia unor inechitati si inegalitati in sistemul public de pensii. Astfel s-a ajuns in situatii in care persoane care au avut aceleasi salarii de-a lungul vietii active si acelasi numar de ani de contributie sa iasa la pensie in ani diferiti cu pensii diferite.

In plus, Romania are o evidenta informatizata a contributiilor platite la pensii doar incepand din anul 2000, in lipsa acestora si coroborat cu schimbarile legislative in ceea ce priveste baza de impunere sau categorii de persoane exceptate de la plata contributiilor fac extrem de dificila prelucrarea dosarelor de pensii si in plus genereaza numeroase cazuri de inegalitati.



Aprox 30% din pensionarii din Romania au venituri lunare din pensii mai mici decat pragul de saracie, desi in ultimii 2 ani pensia medie a crescut cu aprox 24%. Desi, dupa salariatii, pensionarii sunt categoria cea mai putin expusa riscului saraciei, aceasta este singura categorie pentru care rata riscului de saracie s-a accentuat in perioada 2016 – 2018. In plus rata riscului de saracie in randul persoanelor in pensie este cu mult

mai mare decat media UE 28.

Schimbarile foarte frecvente ale legislatiei in sistemul public de pensii au creat inechitati si inegalitati importante intre beneficiari. In acest moment aprox 65% din pensionarii din Romania au pensii mai mici decat pensia medie.

Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificarile si completarile ulterioare, stabileste in cuprinsul art. 53 alin. (1), o limita de varsta standard de pensionare de 63 de ani pentru femei si 65 de ani pentru barbati. Pentru barbati, limita de varsta standard de 65 de ani a fost atinsa la data de 1 ianuarie 2015 in timp ce pentru femei, limita varstei standard de 63 de ani, se va atinge gradual, in timp, în anul 2030.

Cu toate acestea, avand in vedere ca diferentele salariale dintre femei si barbati sunt mari, rata de inlocuire la pensionare pentru femei reprezenta 61% din cea pentru barbati in 2017, peste media europeana de 58%.

Deși mai numeroase decât bărbații, pensia medie de asigurări sociale ce revine femeilor se situa in 2019 sub cea a bărbaților pentru toate categoriile de pensii. Cel mai mare ecart se înregistrează pentru pensia limită de vârstă, raportul procentual dintre pensia aferentă femeilor și cea a bărbaților fiind de 64,5% (1172 lei pentru femei față de 1818 lei pentru bărbați). Cele mai apropiate

valori între pensiile femeilor și bărbaților se regăsesc la categoria pensiei de invaliditate (585 lei pentru femei față de 738 lei pentru bărbați); în categoria limită de vârstă, care reprezintă ponderea cea mai mare din numărul total de pensionari de asigurări sociale, bărbații se concentrează în proporție de 82,7% iar femeile de 70,6%.

*Cele mai recente reforme dar si aspecte avute in vedere pentru perioada urmatoare*

Sistemul de pensii, atat cel public, cat si cel privat a fost supus unor reforme profunde in ultimii ani. Primul pas a fost

facut prin schimbarea semnificativa realizata in mecanismul de finantare al pensiilor. Incepand din 2018 contributia pentru asigurari sociale din care se finanteaza sistemul public de pensii si Pilonul II de pensii a fost transferata integral in sarcina salariatilor. Angajatorii au obligatia sa plateasca o contributie la finantarea sistemului public de pensii doar in masura in care nu poate asigura conditii normale de munca.

In prezent asa cum am aratat mai sus sistemul public de pensii si pilonul II de pensii sunt alimentate in proportie de 80% de catre salariatii, participarea angajatorilor este situata sub 1%.

Nici unul din obiectivele asumate prin aceasta reforma nu a fost atins, echilibrarea bugetului a fost artificiala si pe termen scurt iar extinderea acoperirii pentru unele de categorii de persoane a fost un obiectiv ratat. Aprox 24% din populatia ocupata a Romaniei este reprezentata de lucratori ocupati pe cont propriu, din acestia mai putin de 2% platesc contributii si sunt asigurati in sistemul public de pensii.

Gradul de colectare continua sa ramana o problema nerezolvata, chiar si in conditiile in care angajatorii retin contributiile sociale angajatilor. Sustinerea pensiilor pentru cei peste 4,6 milioane de pensionari cade in intregime in sarcina salariatilor actuali.

Reforma sistemului de finantare a fost urmata de modificarea cadrului legislativ pentru sistemul public de pensii. Atat in 2010, cat si in 2019, reforma sistemului de pensii s-a facut strict sub aspectul reglementarii. Nu au existat evaluari si analize oficiale pentru nici unul din aspectele mentionate mai sus. Au existat in ultima perioada mai multe evaluari in ceea ce priveste reforma sistemului public de pensii insa toate s-au rezumat la sustenabilitatea sistemului pe termen scurt.

Legea adoptata in 2019 si care intra in vigoare integral in 2021, desi a plecat de la premisa sa reduca inegalitatile si inechitatile existente in sistem, a vizat exclusiv adecvarea pensiilor pe termen scurt, reforma propusa este una complet debalansata intre generatii.

In acest moment sub aspectul reglementarii reforma a fost finalizata, singura dezbateri in acest moment vizeaza cresterea cu 40% a pensiilor in plata prevazuta pentru luna septembrie 2020. Formula de calcul a pensiilor a fost modificata de maniera in care sa elimine eventualele inegalitati ale pensiilor primite de pensionari care au avut conditii de munca/contributie similare. Desi conform legii pensiile trebuiau sa creasca cu 40% de la 1 septembrie, Guvernul a decis ca aceasta crestere sa fie pentru moment de 14%, urmand ca in anul 2021 sa asigure o crestere a pensiilor

cu inca 30%. Parlamentul a respins insa initiativa Guvernului, in prezent evolutia acestei situatii este una incerta.

Avand ca intentia cresterea gradului de colectare noua lege a creat o noua sursa de inegalitate pentru viitorii pensionari. De la intrarea in vigoare a noii legi salariatii ce ating varsta de pensie vor beneficia in calculul pensiei doar de perioadele pentru care angajatorul a datorat dar a si platit contributi sociale. Legea lasa povara sarcinii contributiilor sociale dar si sarcina determinarii conformarii angajatorului pentru plata contributiilor, exclusiv in sarcina salariatului. Salariatii care au lucrat sau lucreaza in companii aflate in insolventa, in companii aflate in faliment sau mari companii cu capital de stat ce nu si-au platit contributiile sociale vor fi in situatia de a nu li se lua in calcul la pensie perioadele in care angajatorii nu au achitat aceste contributi sociale, nici la stagiul de cotizare, nici la stabilirea nivelului pensiei. La finalul anului 2017 27% din angajatorii din Romania inregistrau restante la plate obligatiilor catre bugetul de pensii.

Neplata sau plata cu intarziere a impozitelor si contributiilor este inca o practica destul de frecventa, in special in cazul companiilor mici. Pana in 2015 retinerea la sursa si nevirarea impozitului pe venit si a contributiilor salariale era considerata evaziune fiscala, s-a renuntat la aceasta prevedere. Ca urmare, incepand cu 01 septembrie 2021 contributiile retinute salariatului dar neplatite de angajator nu vor fi luate in calcul pentru stabilirea pensiilor, nici ca stagiul de cotizare, nici ca baza de calcul pentru pensie.

Desi nivelul ocuparii a crescut in ultimii ani s-a facut extrem de putin pentru cresterea calitatii ocuparii, au fost prezervate o serie de probleme cu impact viitor asupra sistemelor de pensii, cum ar fi:

- un numar semnificativ de romani din forta de munca activa au parasit tara,
- relatiile de munca au devenit mult mai tensionate,
- aprox 30% din salariatii sunt plătiți cu salariul minim,
- munca informala continua sa prolifereze nestingherita,
- forta de munca din Romania este din ce in ce mai putin pregatita sa faca fata cerintelor din piata muncii,
- distrugerea negocierilor colective si implicit a mecanismelor prin care salariatii, prin reprezentanti lor, isi pot apara drepturile, ceea ce a permis incalcare frecvente ale drepturilor salariatilor,
- cea mai ridicata rata a riscului de saracie in randul lucratorilor din Uniunea Europeana, mult peste media europeana,
- un nivel foarte ridicat al fiscalitatii pe munca asumat in proportie de peste 93% de salariatii, in conditiile in care sistemul de securitate sociala a fost adus aproape de colaps urmare a unor decizii luate precum cea propusa acum, adica fara nici un fel de fundamentare.

In lipsa unui abordari adecvate a fiscalizarii economiei si cu un calendar de crestere a pensiilor dar si a altor categorii de beneficii sociale cum ar fi alocatiile copiilor, Romania se afla in situatia de a nu mai avea parghii viabile pentru echilibrarea sistemului public de pensii:

1. Contributiile sunt suportate exclusiv de angajati si sunt deja la un nivel foarte ridicat – 25%.
2. Nivelul ocuparii a atins deja un prag ce nu mai poate fi in mod considerabil depasit.
3. Nu exista vointa politica pentru a include in mod real toate categoriile de persoane ocupate in categoria contribuabililor, altele decat salariatii.
4. Varsta de pensionare este deja ridicata, 65 de ani pentru barbati si 63 pentru femei.
5. Strategiile de imbatranire active nu au nici un fel de efect, grupa de varsta 55-64 are cea mai mica rata de ocupare, exista facilitati acordate angajatorilor care angajeaza salariati din aceasta categorie, din pacate nici in aceste conditii angajatori nu sunt interesati de aceasta categorie.
6. Masurile administrative de reducere a muncii informale au esuat si nici nu exista interes real in acest sens.
7. Nu exista o politica demografica coerenta bazata pe stimularea natalitatii.
8. Cresterea ratei de colectare continua sa fie o problema majora, in afara de penalizarea salariatilor din 2021 pentru nepalta contributiilor.
9. Sunt mentinute si proliferate scheme de pensii pentru diverse categorii socio-profesionale, mult mai generoase decat sistemul public de pensii.
10. Componentele sistemului de pensii bazate pe capitalizare, mai nou implementate, desi functioneaza de peste 10 ani, nu diminueaza presiunea existenta pe schema publica de pensii.

---

## ***Sectiunea 2. Provocari:***

---

Evolutia pietei muncii post communism continua sa aiba efecte din ce in ce mai vizibile asupra sistemului de pensii.

Promovarea unui model de dezvoltare bazat pe salarii mici, lipsa de preocupare pentru politici de dezvoltare care sa ofere oportunitati de ocupare la nivelul tuturor regiunilor, lipsa politicilor de sanatate publica adecvate, conditiile de munca precare, inegalitatea veniturilor, munca la negru, diferentele de gen atat in ceea ce priveste nivelul veniturilor dar si numarul de ani de contributivitate, un sistem de prestatii sociale cu mari probleme de tintire dar si de acedvare, pastrarea unor categorii de persoane cu un tratament fiscal favorabil pe termen scurt dar foarte problematic pe termen mediu si lung, lipsa unor mecanisme viabile pentru pastrarea in piata muncii a celor ce se apropie de varsta de pensionare, lipsa unei culture de a valorifica experienta celor aflati la final de cariera, sunt doar cateva elemente actuale cu impact puternic asupra sistemului de pensii.

Desi a fost supus unor reforme majore in ultimii 20 ani sistemul public de pensii nu a putut fi echilibrat. Schemele de pensii bazate pe capitalizare sunt inca departe de maturitate, beneficiile oferite in acest moment dar si in urmatorii ani nu ajuta sistemul public in a asigura un nivel adecvat al veniturilor din pensii.

Pilonul II a fost de la inceput construit plecand de la un nivel minim al contributiei de 6%, acest nivel de contributie trebuia atins in maxim 8 ani de functionare. Graficul insa nu a fost respectat, legea a fost modificata, nivelul contributiei platite de participanti pentru pilonul II a ramas 3,75% si cel mai probabil va ramane la acest nivel pentru o perioada lunga de timp. Chiar si in conditiile unui nivel de rentabilitate rezonabil dupa 30 de ani de contributie in pilonul 2, o persoana care a castigat la nivelul salariului minim obtine o pensie de max 70 euro /luna. Doar in cazul salariilor peste medie pensia primita in pilonul 2 ar putea sa ajunga la 150 euro.

Schimbarile extrem de frecvente in cazul unor mecanisme ce produc efecte pe termen lung creeaza instabilitate. Modificari in graficul de crestere a contributiilor, in nivelul comisioanelor de administrare sau in regulile de baza ce stau la baza functionarii acestor sisteme nu fac decat sa destabilizeze sistemul, de fiecare cei ce au de suferit sunt salariatii. Este de neconceput ca in mai putin de 1 an schema de pensii din Pilonul II sa renunte la obligativitatea participarii, iar apoi dupa cateva luni sa se reintroduca obligativitatea.

Foarte putini lucratori din Romania detin suficiente informatii pentru a lua o decizie in deplina intelegere a modului de functionare a schemelor de pensii bazate pe capitalizare. Asa se explica si lipsa de interes din partea participantilor in a-si exprima o optiune referitoare la un fond de pensie. Peste 90% din participantii inscrisi in Pilonul II de pensii au fost distribuiti aleatoriu catre un fond de pensii.Organizatiile sindicale nu au nici un fel de parghii pentru a apara drepturile



acestor lucratori, ca urmare, in lipsa unor lucratori informati apararea intereselor participantilor nu se manifesta in nici o forma.

Dintre provocarile cu care se confrunta in prezent Romania pentru a asigura un sistem de pensii sustenabil si cu un grad adecvat al beneficiilor mentionam:

**1. Imbatranirea accelerata a populatiei si migratia reprezinta principalele provocari pentru sistemul de pensii.**

Imbatranirea populatiei este in mod cert una din principalele provocari, in special pe termen mediu si lung. Schimbarile demografice, foarte vizibile sunt asteptate incepand cu anul 2030. Migratia alaturi de speranta de viata si fertilitate a accentuat acest proces. Procesul de imbatranire va modifica raportul intre populatia la varsta de pensionare si populatia activa, cu implicatii majore in structura pe varste si implicatii negative pe piata fortei de munca. Raportul dintre persoanele in varsta de peste 65 de ani si cele in varsta de munca – 15-64 ani – creste semnificativ, ceea ce inseamna ca in perspectiva urmatoarelor ani sistemul public de pensii va avea resurse mult diminuate in raport cu cheltuielile. Conform EUROSTAT in 2070 Romania va avea cu 4,7 milioane de persoane mai putin, comparativ cu anul 2018. Raportul dependentei persoanelor varstnice va fi unul dintre cele mai mari din tarile UE, in anul 2060 aproape se va tripla la 65,27% , comparativ cu alte state.

Evolutiile demografice din ultimele decenii s-au reflectat in structura pe varste a populatiei, avand implicatii deosebite in plan demografic, social si economic. In ultimii ani, in structura demografica a populatiei au intervenit importante mutatii, atat calitative, cat si cantitative. Valorile negative ale sporului natural, conjugate cu cele ale soldului migratiei externe au facut ca populatia rezidenta sa se diminueze in ultimii 10 ani cu mai mult de 1,4 milioane persoane.

Resursele de munca s-au redus aproape constant in ultimii ani, numai in 2018 resursele de munca s-au redus cu aprox 1.5%.

Emigratia ridicata, in special in randul tinerilor are repercursiuni serioase in plan demografic.

**2. Salariile mici sunt o alta provocare, in special in mediul privat.**

Romania a ales sa promoveze un model de dezvoltare bazat pe salarii relativ mici pentru o forta de munca bine calificata pentru a se bucura de un avantaj competitiv in raport cu celelalte state din Europa Centrala si de Est. Aceasta a condus la migratia masiva a fortei de munca ceea ce a creat un dezechilibru major in cadrul sistemului public de pensii.

Disparitia negocierilor colective la nivel sectorial si diluarea importantei negocierilor colective la nivel de companie conserva o situatie precara la nivelul veniturilor, respectiv blocheaza un numar semnificativ de salariatii in zona salariului minim. 74% din salariatii din Romania cu contract de munca cu timp complet aveau inainte de pandemie venituri salariale sub nivelul castigului salarial mediu brut pe economie.

Creșterea inegalităților salariale între angajații cu salarii mari și cei cu salarii mici este o altă consecință a lipsei negocierilor colective, în ciuda creșterilor importante ale salariului minim din ultimii ani. Dispariția grilelor salariale din contractele colective de sector a accentuat acest fenomen de disparitate. Discrepanțele salariale semnificative continuă să fie o constantă a



evoluției pieței muncii din România, atât în profil teritorial, dar și în ceea ce privește clasa de mărime a angajatorului.

Fenomenul muncii la gri - platile informale si munca la negru (salariul in plic) sunt in continuare foarte bine reprezentate in mediul privat, in special in companiile mici.

Aprox 30% din salariile din Romania sunt in jurul salariului minim.

80% din salariatii cu nivel scazut de educatie se aflau in 2018 in primele 5 decile de venit salarial, in acelasi interval de venit situandu-se si peste 65 % din salariatii cu nivel mediu de educatie.

Femeile au in general venituri mai mici decat cele ale barbatilor in toate grupele majore de ocupatii, in 2018 veniturile salariale ale femeilor au reprezentat 98,6% din cele ale barbatilor.

Lucratorii cu salarii mici din mediul privat vor fi viitori saraci pensionari.

### **3. Rata sărăciei:**

Pensionarii reprezinta unul din grupurile sociale cele mai afectate de saracie, in special datorita nivelului insuficient de acoperire a pensiilor, datorita schimbarii nevoilor spre medicamente si intretinere (care sunt foarte scumpe).

Chiar dacă România a înregistrat rate de creștere ale salariilor ce pot părea semnificative, decalajele existente sunt atât de importante încât nu putem vorbi cu adevărat de o recuperare a diferențelor și de o convergență reală.

Deși a făcut unele progrese în reducerea riscului de saracie la persoanele care au un loc de munca, Romania a ramas si in anul 2018 statul UE cu cel mai inalt risc de saracie pentru persoanele ocupate (15,3%), in conditiile in care media in Uniunea Europeana este de 9,5%, asa cum arata datele Eurostat.

Rata riscului de saracie la persoanele care au un loc de munca a scazut de la 17,7% in 2008 pana la 15,3% in 2018, reducerea fiind totusi foarte lenta avand in vedere diferentele fata de media europeana. Repartitia pe sexe arata ca barbatii ocupati au un risc mai mare de saracie decat femeile ocupate, 9,9% respectiv 9,1% in UE, in timp ce in Romania riscul a fost in 2018 mult mai mare, 17,9% in cazul barbatilor respectiv 11,4% in cazul femeilor.

In Romania inegalitatea veniturilor este superioara mediei pe ansamblul Uniunii Europene. In anul 2017, persoanele din gospodariile considerate bogate (facand parte din quintila V a distributiei dupa venit) au obtinut un volum total de venituri de 6,5 ori mai mare decât persoanele din gospodăriile considerate sărace (facand parte din quintila I a distributiei).

In anul 2016, cei mai bogati 20% dintre cetatenii Uniunii Europene au realizat venituri de 5 ori mai mari decat cei mai săraci 20%.

Distanța relativă la care se aflau veniturile disponibile ale populatiei sarace din Romania, fata de nivelul pragului de saracie, a fost mult superioara fata de valoarea medie a Uniunii (36,2% comparativ cu 25,0%).

Saracia in munca si nivel crescut al inegalitatii in timpul vietii active asigura un nivel scazut al finantarii pentru sistemul de pensii bazat pe solidaritate sociala, in plus costurile pentru a asigura un nivel minim al pensiilor in plata cresc foarte mult. Deși actualii pensionari au nevoie de un nivel adecvat al pensiilor problema sustenabilitatii acestora revine mult mai frecvent in discutie.

#### **4. Nivelul redus de fiscalizare a economiei si grad redus de colectare:**

Romania colecteaza in prezent venituri la bugetul public de aprox 31,9% din PIB, mult sub media europeana, in special in cazul veniturilor fiscale (inclusive contributi sociale). Cu un nivel atat de redus al fiscalizarii economiei posibilitatea de a asigura beneficia adecvate din prestatii sociale este o misiune imposibila.

Din punct de vedere formal Romania are un nivel de fiscalizare foarte ridicat pe forta de munca. Pentru persoanele ocupate, altele decat salariatii, gradul de fiscalizare a veniturilor este extrem de redus.

In 2018 bugetul public a avut un deficit de 2,8% din PIB, in 2019 a ajuns la peste 4% din PIB, in ambii ani bugetul de pensii s-a inchis doar in urma subventiilor primite de la bugetul de stat.

In 2020 dupa 7 luni deficitul bugetului public era deja la nivelul de 4,7% din PIB si se asteapta sa depaseasca 7% pana la finalul anului 2020, in conditiile in care pensiile au crescut de la 1 septembrie doar cu 14% si nu 40%, asa cum prevedea legea aprobata in 2019. Parlamentul insa a respins initiativa Guvernului cerand respectarea cresterii de 40%. Cresterea ceruta de Parlament ar creste deficitul bugetului public cu inca aprox 3% din PIB in 2021.

In masura in care cresterea gradului de fiscalizare nu se produce, singura masura pentru a asigura plata pensiilor ar ramane cresterea cotei de contributii, numai ca aceasta inseamna in mod direct reducerea veniturilor nete ale salariatilor.

Eficienta in colectare ramane extrem de redusa, sistemul fiscal este extrem de stufos si cu multe exceptii, asezarea nedreapta in multe cazuri a sarcinii fiscale, nivelul ridicat al economiei subterane, sunt doar cateva motive pentru care bugetul public se confrunta cu un nivel de incordare severa. Administratia fiscala din Romania nu are capacitatea in acest moment pentru a asigura o crestere substantiala a colectarii.

Noua Lege a pensiilor lasa povara platii contributiilor sociale dar si sarcina determinarii conformarii angajatorului pentru plata contributiilor, exclusiv in sarcina salariatului.

Nu sunt mentionate solutiile oferite salariatilor ce lucreaza in companii aflate in insolventa sau faliment, in conditiile in care cel mai probabil aceste companii nu-si vor mai plati niciodata datoriile restante la bugetul asigurarilor sociale.

Mai mult, chiar daca de la intrarea in vigoare a actualei legi salariatii ar putea avea parghiile necesare pentru a determina angajatorul sa-si plateasca obligatiile fiscale generate de retinerea contributiilor sociale, conform legislatiei in vigoare stingerea obligatiilor fiscale se face in ordinea vechimii.

Aceasta in conditiile in care, incepand de la 01.07.2018, Ministerul Finantelor Publice / ANAF a modificat modalitatea de plata a impozitelor, taxelor si contributiilor sociale, ceea ce va afecta si mai mult actualii salariați, viitori pensionari.

Începând cu 01.07.2018, într-un cont unic, se plătesc atât contribuții sociale cât și alte impozite datorate de angajatori, cum ar fi impozitul pe salarii, impozitul pe profit, impozitul specific, impozitul microîntreprinderilor, etc. Distribuirea se face proporțional pe fiecare tip de buget – buget de stat, buget de asigurări sociale și fondul unic de asigurări de sănătate. Chiar dacă

angajatul ar putea determina angajatorul să achite prioritar contribuțiile sociale, nu ar folosi la nimic pentru că stingerea se face automat de ANAF.

Această prevedere va afecta în mod semnificativ o mare parte din salariatii din România, în special cei ce lucrează în companii mici și mijlocii, în mediul rural sau în orașele mici sau cei peste 45 de ani.

Nu este suficient ca un salariat să știe că angajatorul lui nu plătește contribuțiile sociale reținute, sunt necesare mecanisme prin care salariatul să-l poată constrânge pe angajator sau statul să-și asume această responsabilitate prin instituțiile responsabile în acest sens.

## **5. Munca nedeclarată aflată în continuare la un nivel ridicat.**

Munca la gri sau la negru este imposibil de stăpânit în formatul actual de gestiune a pieței muncii. Cu toate acestea continuăm să utilizăm doar în mică măsură instrumentele legale și instituționale de care dispunem în vederea combaterii muncii nedeclarate.

Astăzi lupta împotriva muncii nedeclarate se rezumă în fapt la realizarea unui plan de amenzi.

Deși Codul Muncii ne permite încă din 2017 aplicarea unor sancțiuni mai dure în cazul constatării utilizării în mod frecvent a lucrătorilor fără forme legale, respectiv sistarea activității firmelor respective (art 260, alin 4)), această măsură este chiar și azi inaplicabilă.

Conform Codului Muncii sistarea activității se poate face doar în baza unei proceduri elaborată de Inspekția Muncii și aprobată prin Ordin al Ministrului Muncii. Deși au trecut aproape 3 ani de la momentul adoptării acestei prevederi, nici până în prezent această procedură nu a fost finalizată și aprobată, ca urmare cei ce utilizează în mod frecvent muncă la negru își desfășoară în continuare nestingheriți activitatea.

## **6. Lipsa unor măsuri active eficiente pentru cei aflați aproape de pensionare.**

Varsta este principala piedică pentru cei care își caută un loc de muncă și au peste 45 ani, este concluzia mai multor sondaje realizate în România. Peste jumătate dintre candidați sunt refuzați la interviuri dacă au peste 45 de ani. Este concluzia unui nou studiu pe piața muncii care arată că multe companii încă fac o discriminare pe criterii de vârstă. Angajatorii reclamează dificultăți în procesul de recrutare ca urmare a necorelării între nivelul de pregătire a candidaților și cerințele firmelor. Studiile arată că aproape 60% dintre românii care au trecut de 45 de ani s-au confruntat cu probleme atunci când și-au căutat un loc de muncă. Angajatorii au și câteva explicații pentru care îi refuza: salariul cerut, nivelul de experiență sau comportamentul candidatului în timpul interviului.

Jumătate dintre angajați consideră că ofertele de muncă atractive pentru nivelul lor de experiență sunt foarte puține, de aceea 52% afirmă că le este greu sau foarte greu să găsească un job potrivit.

Eficiența pachetelor de mobilitate internă promovate ca măsuri active de ocupare s-a dovedit a fi una limitată.

Lipsa de interes al angajatorilor pentru cei aflați aproape de finalul carierei dar și eșecul politicilor de păstrare a acestora în activitate sunt vizibile dacă urmărim evoluția castigului salarial mediu pentru grupa de vârstă 55 – 59 ani față de evoluția aceluiași indicator la nivelul tuturor grupelor de

munca. Dacă în 2013 castigul salarial mediu pentru grupa de vârstă 55 – 59 era mai mare decât media indicatorului la nivelul tuturor grupelor de vârstă, începând din 2015 situația s-a inversat, ecartul devenind din ce în ce mai pregnant.

## **7. Lipsa unui sistem de gestiune informatic pentru piața muncii:**

În condițiile actuale piața muncii nu mai poate fi gestionată eficient fără informatizare.

Într-o piață a muncii așa de dinamică lucrătorii au nevoie să-și poată accesa informațiile referitoare la traseul lor în piața muncii. Companiile dispar, arhivele sunt gestionate defectuos, orice reclamație trebuie probată, pontajul nu are întotdeauna legătură cu realitatea, practicile de muncă la negru s-au rafinat, etc, toate acestea sunt argumente pentru modernizarea modelului de gestiune a pieței muncii. Dispariția carnetelor de muncă și introducerea registrului electronic de evidență a salariaților a reprezentat pe termen scurt o simplificare a gestiunii resurselor umane. Pe termen mediu și lung a afectat însă evidența deținută de salariat cu privire la traseul său profesional.

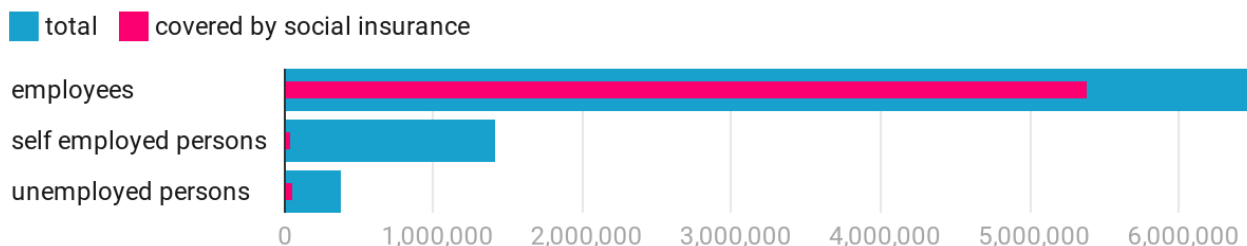
În plus, diversele sisteme informatice cu implicații în gestiunea resurselor umane folosite de instituții precum ANAF, CNPAS, CNAS sau ANOFM au fost create fără a avea o viziune comună pentru a asigura o conectare adecvată a acestor baze de date.

Ca urmare, în numeroase cazuri lucrătorii ce accesează prestațiile asigurate de aceste sisteme sunt puși în situația de a proba stagiul de cotizare sau chiar în situații, precum cea recentă, în care contrar prevederilor legale aceștia nu pot beneficia de unele drepturi datorită imposibilității conectării informațiilor între bazele de date ANAF și cele ale ANOFM sau CNAS.

Mai mult, lucrătorii români sunt din ce în ce mai mobili la nivel european, s-a văzut acest lucru în perioada pandemiei. Actualului sistem de gestiune a pieței muncii îi este imposibil să administreze acest fenomen. În consecință, lucrătorii români ce desfășoară activități în afara țării, în special cei sezonieri, ocolesc de multe sistemul de asigurări sociale, atât din țara unde lucrează, cât și din România.

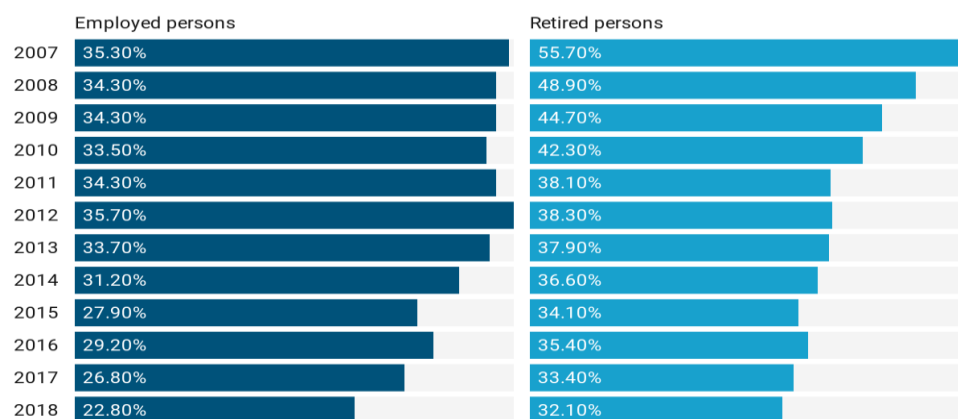
## **Indicatori statistici:**

## [ Gaps in social insurance formal coverage - 1st quarter 2020 ]



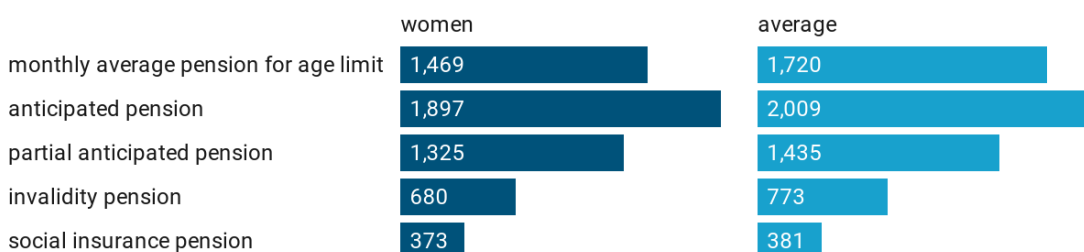
Source: NIS and National Public Pension House • Created with Datawrapper

## [ AROPE-at risk of poverty or social exclusion rate for the persons aged 18 years and over by most frequent activity status]



Source: NIS • Created with Datawrapper

## Gender pension gaps



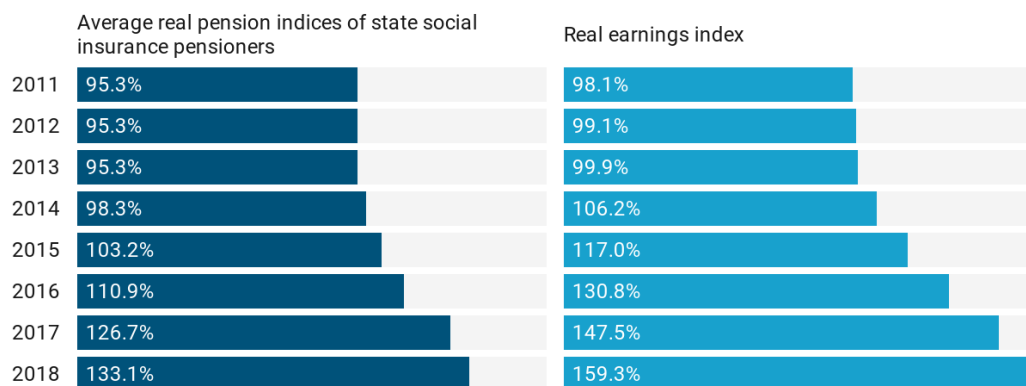
September 2020, ron

Source: NIS • Created with Datawrapper

With the financial support of the European Union



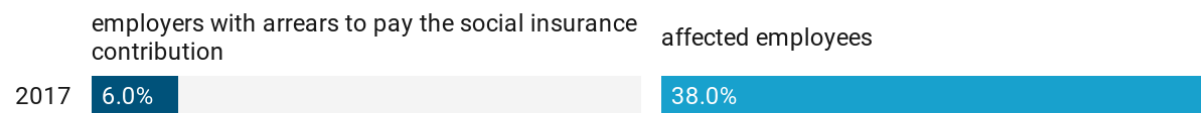
## [Pension indexing mechanism]



Base year 2010

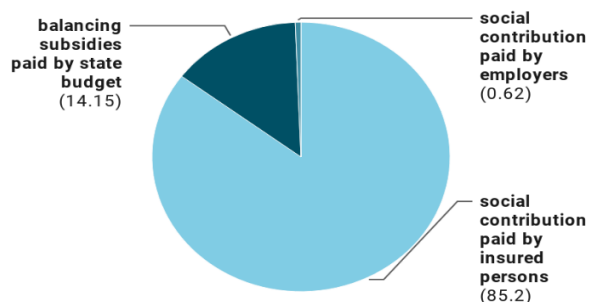
Source: NIS • Created with Datawrapper

## Inadequate pension perspectives for new entrants to the labour market



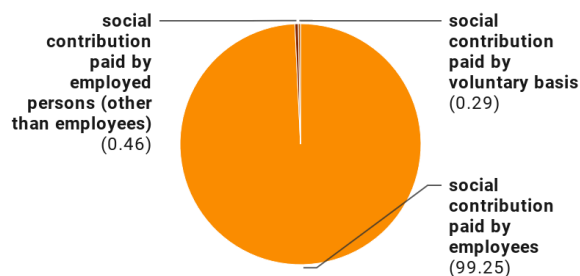
Source: Natonal Agency for Fiscal Administration • Created with Datawrapper

### [ Public pension system - financing structure - 2020, % ]



Source: OUG 136/2020 • Created with Datawrapper

### [ Social contribution paid by insured persons, in structure - %, 2020 ]

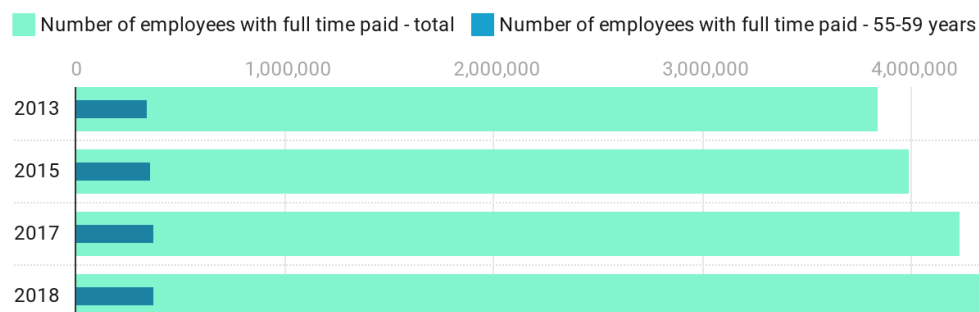


Source: OUG 136/2020 • Created with Datawrapper

With the financial support of the European Union

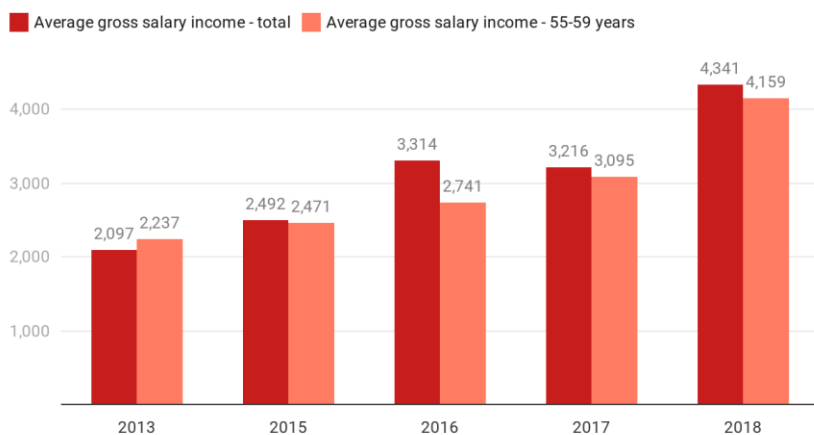


## Number of employees with full-time paid for the whole month by age



Source: NIS • Created with Datawrapper

## Average gross wage - ron



Source: NIS • Created with Datawrapper

With the financial support of the European Union





## Employment rate by age group and gender

|      | 55 - 64 years -<br>total | 55 - 64 years -<br>male | 55 - 64 years -<br>female | 15 - 64 years -<br>total | 15 - 64 years -<br>male | 15 - 64 years -<br>female |
|------|--------------------------|-------------------------|---------------------------|--------------------------|-------------------------|---------------------------|
| 2014 | 43.1%                    | 53.2%                   | 34.2%                     | 61.0%                    | 68.7%                   | 53.3%                     |
| 2015 | 41.1%                    | 51.2%                   | 32.1%                     | 61.4%                    | 69.5%                   | 53.2%                     |
| 2016 | 42.8%                    | 53.0%                   | 33.6%                     | 61.6%                    | 69.7%                   | 53.3%                     |
| 2017 | 44.5%                    | 55.3%                   | 34.9%                     | 63.9%                    | 71.8%                   | 55.8%                     |
| 2018 | 46.3%                    | 57.9%                   | 35.7%                     | 64.8%                    | 73.2%                   | 56.2%                     |
| 2019 | 47.8%                    | 60.1%                   | 36.5%                     | 65.8%                    | 74.6%                   | 56.8%                     |

Source: NIS • Created with Datawrapper

With the financial support of the European Union



---

### ***Section 3. Reforme potientiale:***

---

Cu toate ca reformele mult prea rapide reprezinta una din cauzele dificultatilor cu care se confrunta sistemul de pensii, in perioada urmatoare se va impune luarea unor masuri de reforma care sa restabileasca echilibrul intre sustenabilitate si echitate.

In plus, sistemele bazate pe capitalizare incep sa plateasca beneficii, in special Pilonul II, promisiunile clasei politice dar si ale administratorilor de fonduri ajung la momentul validarii.

Deia a fost adoptata legislatia pentru Pilonul IV din pacate modul de constructie a acestei scheme o face nefunctionala, cu exceptia modului de infiintare ea este identica schemei din pilonul III. Desi infiintata de angajator sau prin contractul colectiv de munca, nici angajatorul si nici angajatii, dupa infiintare, nu mai au nici o parghie de control asupra administratorilor private de fonduri.

In fapt toate schemele de pensii capitalizate sunt mai degraba o afacere pentru mediul financiar si mai putin mecanisme viabile pentru obtinerea unui venit la batranete.

Dintre posibilele masuri de reforma ar trebui avute in vedere:

#### **1. Rata de dependenta economica si spatiul fiscal pentru cresterea cheltuielilor publice:**

Inainte de criza Romania avea un raport intre numarul de contribuabili si numarul de pensionar de 1.12 : 1, ajungand in plina criza, ca urmare a pierderii unor locuri de munca, la aprox 1:1.

Cu o astfel de rata de dependenta se impune luarea unor masuri pentru cresterea numarului de contribuabili si implicit cresterea veniturilor la bugetul public de pensii, cum ar fi:

11. Activarea persoanelor care in prezent sunt in inactivitate, inclusiv persoanele descurajate in a mai cauta un loc de munca. Promovarea unor masuri concrete si mai putin birocratice pentru cresterea mobilitatii interne, un sistem de remunerare corect, imbunatatirea nivelului de competente pentru cei cu nivel redus de calificare sunt doar cateva din masurile ce pot contribui la cresterea nivelului ocuparii.
12. Reducerea muncii la negru si a platilor informale, Munca la negru si platile informale sunt in continuare foarte prezente in special in companiile private mici. Desi este un fapt cunoscut nu s-a facut nimic in sensul diminuarii acesteia. Mai mult, mecanisme legislative de combatere a fenomenului au fost blocate prin intarzierea elaborarii procedurilor de lucru necesare.
13. Digitalizarea si reformarea administratiei fiscale pentru a creste gradul de fiscalizare a economiei. Nivelul extrem de redus de fiscalizare a economiei limiteaza mult capacitatea

With the financial support of the European Union



statului de a asigura servicii publice de calitate. Digitalizarea ar permite de asemenea creșterea acurateții în țintirea categoriilor sociale ce au nevoie în mod real de sprijin.

14. Modernizarea și digitalizarea sistemului de gestiune a pieței muncii. Gestiunea relațiilor de muncă este în acest moment centrata pe documente fizice, lipsa digitalizării informațiilor face foarte dificilă acțiunea de control a Inspectiei Muncii.
15. Modificarea legislației fiscale și corelativ a legii 241/2005 privind prevenirea și combaterea evaziunii fiscale, conform deciziei Curții Constituționale, astfel încât reținerea și nevirarea contribuțiilor sociale și impozitului pe salarii de către angajator să constituie infracțiune.

Retinerea contribuțiilor sociale de la angajați și nevirarea acestora de către angajatori este încă un fenomen prezent în mediul economic din România. Din 2018 pentru condiții normale de muncă lucrătorii sunt singurii contribuabili la sistemul public de pensii, înainte de 2015 reținerea și nevirarea impozitului pe venit și a contribuțiilor sociale era considerată evaziune fiscală. Din rațiuni de protecție a angajatorilor această prevedere a fost abrogată profitând de o decizie a Curții Constituționale care a considerat că în lipsa identificării concrete a impozitelor și contribuțiilor sociale cu reținere la sursă prevederea din legea evaziunii fiscale este neconstituțională. În lipsa unei acțiuni a Guvernului sau a Parlamentului de a identifica categoriile de impozit și contribuțiile considerate cu reținere la sursă articolul care incrimina reținerea și nevirarea impozitelor ca fiind evaziune fiscală a fost abrogat.

16. Corectarea legii 127/2019 privind sistemul public de pensii în sensul în care se iau în calcul la stabilirea dreptului la pensie contribuțiile datorate, indiferent dacă acestea au fost sau nu plătite de angajator.

## **2. Puterea de cumpărare a pensii;**

17. Implementarea efectivă a mecanismului pensiei minime. Noua lege a sistemului public de pensii a inclus noțiunea de pensie minimă, indicator corelat cu evoluția salariului minim. Este foarte important însă ca această legislație să fie efectiv aplicată, având în vedere că există o abordare din ce în ce mai des utilizată de a amana implementarea unor prevederi legislative, în special pe motive bugetare.
18. Aplicarea mecanismului de indexare a pensiilor, astfel încât să preserve puterea de cumpărare a acestora.
19. Introducerea unei pensii minime pentru pilonul II de pensii, având în vedere obligativitatea contribuției pentru această schemă. În prezent se garantează doar suma contribuțiilor plătite din care se scad comisioanele de administrare. Participanților trebuie să li se garanteze cel puțin suma contribuțiilor plătite, ajustată cu rata inflației.

## **3. Corectitudine și egalitate în finanțarea sistemelor de pensii**

20. Aplicarea unui sistem unitar de impunere pentru contribuțiile sociale, indiferent de sursa venitului. Baza de calcul a asigurării trebuie să fie venitul asigurat, indiferent de nivelul acestora. Un număr foarte mic de persoane ocupate pe cont propriu sunt în acest moment

asigurate pentru pensie. Pentru si mai putini din acestia asigurarea are un caracter permanent care sa le permita la atingerea varstei de pensionare obtinerea macar a pensiei minime. Baza de calcul pentru plata contributiei in cazul persoanelor ocupate pe cont propriu trebuie sa fie venitul realizat si nu salariul minim asa cum se intampla in prezent.

21. Eliminarea pragului de asigurare de 12 salarii minime pe an pentru cei ce desfasoara activitati independente. Persoanele ocupate pe cont propriu au obligatia de asigurare doar in cazul in care intr-un an obtin venituri mai mari de 12 salarii minime pe economie. Aceasta prevedere este utilizata in mod excesiv pentru a evita plata asigurarilor. In cazul salariatilor nu exista nici un prag minim si nici maxim pentru asigurare.
22. Acordarea dreptului de asigurare voluntara, indiferent de nivelul stagiului de cotizare realizat, in special in cazul celor ce desfasoara activitati sezoniere sau zilierilor.

Noua lege a pensiilor permite asigurarea voluntara doar in cazul in care exista anterior un stagiu minim de cotizare de 15 ani. In special in cazul zilierilor, a persoanelor ocupate pe cont propriu sau a lucratorilor sezonieri aceasta prevedere blocheaza accesul la pensie, desi exista o contributie anterioara

#### **4. Legatura intre protectie sociala / piata muncii / negocieri collective / salarii / calitatea ocuparii;**

23. Promovarea negocierilor collective ca principala parghie pentru reducerea inegalitatii veniturilor salariale. Aprox 30% din salariatii din Romania au venituri la nivelul salariului minim, in lipsa negocierilor colective in special in mediul privat se constata o aplatizare excesiva a grilelor salariale in special in partea de jos a grilei.

In ultimii 10 in Romania nu a mai fost incheiat nici un contract colectiv de munca la nivel de sector. Totodata calitatea procesului de negociere a scazut mult ca urmare a inlocuirea Sindicatelor cu reprezentantii salariatilor, cu impact direct in special la nivelul distribuirii valorii adaugate create la nivel de companie.

24. Cresterea calitatii ocuparii, inclusiv prin asigurarea accesului la formare profesionala pentru lucratori. Nivelul de educatie este unul din principalele criterii de discriminare salariala.
25. Asigurarea unei distribuii mai echitabile a cresterii economice.
26. Introducerea progresivitatii in impozitarea veniturilor din munca, pentru a proteja lucratorii vulnerabili, cu salarii mici.
27. Promovarea de masuri active de ocupare in special pentru categorii vulnerabile ale populatiei active.
28. Promovarea unor masuri active pentru persoanele aflate in grupa de varsta de peste 55 ani.

#### **5. Structura sistemului de pensii;**

With the financial support of the European Union



- 29. Cresterea implicarii organizatiilor sindicale in monitorizarea schemelor de pensii capitalizate.
- 30. Adoptarea in regim de urgenta a legislatiei pentru plata pensiilor pentru schemele de pensii ocupationale.
- 31. Cresterea implicarii angajatorului si a Sindicatelor in functionarea pensiilor ocupationale.

**6. Discrepante de gen;**

- 32. Promovarea unor masuri care sa reduca discrepantele in remunerare intre femei si barbati,
- 33. Promovarea unor masuri active de ocupare destinate femeilor si imbunatatirii accesului acestora pe piata muncii.
- 34. Asigurarea accesului la servicii publice care sa permita femeilor armonizarea vietii profesionale cu viata de familie.

**7. Varsta de pensionare si corelarea cu evolutiile demografice, varsta efectiva de pensionare si nivelul ocuparii pentru cei in varsta.**

- 35. Promovarea unor masuri pentru a contracara efectul imbatranirii populatiei, atat prin masuri care sa vizeze natalitatea, cat si masuri care sa stopeze migratia populatiei in varsta de munca.
- 36. Identificarea unor masuri care sa valorifice experienta celor ce peste 60 ani si totodata a unor masuri viabile pentru imbatranire active.

## **Sectiunea 4. Linii directe si recomandari:**

*Asigurarea unui nivel adecvat al pensiilor care sa permita o imbatranire demna este posibila doar in masura in care exista suficienti contribuabili iar salariile acestora sunt suficient de mari pentru a permite economisirea.*

*Avand in vedere provocarile identificate recomandam urmatoarele:*

- *Crearea unor oportunitati reale de ocupare, cu un nivel decent de salarizare care ar putea stimula reintoarcerea pe piata fortei de munca macar a unei parti din lucratorii care acum prefera sa munceasca in afara tarii sau a celor ce raman in prezent inactivi. Aceasta ar conduce la o echilibrare a numarului de contribuabili cu numarul de pensionari.*
- *Reintroducerea solidaritatii in finantarea sistemului public de pensii, astfel incat povara sa nu apese excesiv pe veniturile salariatilor, in special avand in vedere dificultatile in a asigura sustenabilitatea bugetului de pensii.*
- *Reintroducerea progresivitatii in calculul impozitului pe venitul din salarii, astfel incat sa reduca riscul de saracie in cazul salariilor mici si astfel sa reduca povara resimtita prin plata contributiilor sociale pentru pensie sau asigurari de sanatate.*
- *Restabilirea unor mecanisme care sa stimuleze negocierile colective, in special la nivel sectorial, pentru a reduce inegalitatile salariale cu efecte inclusiv in stabilirea dreptului la pensie. Negocierile colective ar permite o distribuire mai adecvata a valorii adaugate create la nivel de companiei si totodata ar creste motivatia lucratorilor pentru a muncii.*
- *Identificarea unor masuri pentru a raspunde imbatranirii populatiei precum si pentru a stopa migratia populatiei in varsta de munca, chiar daca efectele unor astfel de masuri nu sunt vizibile pe termen scurt.*
- *Acordarea dreptului la asigurare voluntara inclusiv in cazul celor ce nu stagiul minim deja realizat si totodata modificarea legislatiei actuale astfel incat plata asigurarii sa se faca la un venit asigurat sau la nivelul salariului minim. O astfel de masura ar permite lucratorilor ce au desfasurat activitate ca sezonieri sau zilieri, precum si celor aflati intr-o situatie de precaritate sa se poata asigura pentru batranete.*
- *Uniformizarea bazei de calcul a contributiilor la sistemul public de pensii. Indiferent de sursa venitului, asigurarea ar trebui sa se realizeze la venitul realizat.*
- *Optimizarea mecanismului pensiei minime pentru sistemul public de pensii, astfel incat sa se asigure un nivel minim al beneficiilor in conditii de tratament echitabil in acordarea prestatilor. Incepand din septembrie 2021 in sistemul public de pensii vor opera*

- concomitent indemnizatia sociala pentru pensionari (mecanism care opereaza si in prezent, indemnizatia fiind stabilita annual prin legea bugetului) si pensia minima (stabilita prin raportare la salariul minim si diferentiata in functie de stagiul de cotizare, in aplicare efectiva din septembrie 2021).*
- *Corelarea mecanismului pensiei minime cu formula de calcul al pensiilor. Aplicarea pensiei minime in forma actuala din lege (aplicabila din septembrie 2021) va conduce la o aplatizare excesiva a pensiilor, in special in cazul pensiilor aflate in plata. Raportul intre pensia minima in valoare neta si la salariul minim net ar fi de 1,25, in timp ce raportul intre pensia medie in valoare neta si castigul salarial mediu net ar fi de 0,85.*
  - *Gasirea unor solutii pentru asigurarea lucratorilor ce desfasoara activitate ca sezonieri in afara tarii, o buna parte din acestia vor ajunge la pensionare fara stagiul minim de cotizare. Accesul persoanelor varstnice la servicii de sanatate fara plata acestora este conditionata de statutul de pensionar.*
  - *Plata din bugetul alocat masurilor active a contributiilor pentru asigurari sociale pentru somerii neindemnizati inclusi in programe active de ocupare, in special in cazul programelor de formare.*
  - *Introducerea unei nivel minim garantat al pensiei in cadrul pilonului 2. In acest moment nivelul garantiei este mult prea scazut si nu acopera nici macar valoarea reala a contributiilor platite, in conditiile in care participarea este obligatorie.*
  - *Cresterea gradului de informare a lucratorilor cu privire la functionarea schemelor de pensii capitalizate. Lucratorii asigurati obligatoriu prin efectul legii sau asigurati voluntar trebuie sa aiba suficiente cunostinte pentru a monitoriza modul in care sunt investite si gestionate resursele din contul sau de pensie. In prezent implicare acestora, cel putin in cazul pilonului II este inexistentă.*
  - *Adecvarea beneficiilor, modalitatea de calcul, restrângerea câmpului de aplicare a pensiilor speciale. Pensiile speciale au devenit o modalitate de a obtine o abordare mai favorabila decat cea a sistemului public datorita numarului mai mic de beneficiari, in general categorii de persoane ocupate mai bine pozitionate in societate. In general aceste pensii sunt de cel putin 3 ori mai mari decat cele din sistemul public si sunt necontributive. Pentru ca aceste pensii nu pot fi reduse au fost discutate in ultima perioada inclusiv abordari cum ar fi suprainpozitarea acestora.*
  - *Introducerea unor sisteme de monitorizare din partea sindicatelor a fondurilor de pensii. In momentul infiintarii Comisiei de Supraveghere a pietei pensiilor sindicatele si patronatele aveau cate un reprezentant in aceasta Comisie. Comisia a fost inasa preluata de Autoritatea pentru Supraveghere Financiara iar partenerii sociali au fost exclusi. Legislatia secundara pentru administrarea fondurilor de pensii se realizeaza in prezent fara consultarea partenerilor sociali.*

- *Elaborarea si adoptarea legii pentru plata pensiilor in schemele de pensii capitalizate. Aceste scheme au inceput deja sa plateasca sumele acumulate in cont pentru cei ce au atins varsta de pensionare. In lipsa legii care sa stabileasca modul de plata suma acumulata se achita ca plata unica sau plati esalonate pe 5 ani, dar nu aceasta trebuie sa fie abordarea pentru un drept de pensie.*
- *Sporirea numărului de persoane care să contribuie în sistem, ceea ce implică o acoperire mai eficientă (largă) prin reducerea muncii la negru (fără forme legale) și la gri, eliminarea pragului de asigurare pentru persoanele ocupate pe cont propriu, reducerea substanțială a evaziunii fiscale și îmbunătățirea activității administrației fiscale în privința colectării.*
- *Revizuirea schemei pensiilor ocupaționale si implicarea partenerilor sociali in infiintarea dar mai ales in functionarea acestor scheme, respectand regulile de gestiune financiara sanatoasa.*
- *Revizuirea deciziei de privatizare a sistemului public de pensii realizata prin transferul unei parti din contributia platita la sistemul public catre Pilonul II de pensii. Nivelul contributiei platit in prezent este mult prea mic pentru a asigura un nivel decent al pensiei din pilonul II. Deficitul creat in sistemul public prin cresterea nivelului de adecvare a pensiilor precum si imbatranirea accelerate a pensiilor nu lasa posibilitatea de a creste pe termen mediu contributia transferata in pilonul II.*
- *Promovarea de masuri pentru reducerea riscului de sărăciei atat in randul lucratorilor, cat si al pensionarilor:*
- *Promovarea unor masuri active eficiente si adecvate pentru cei aflati aproape de pensionare pentru pastrarea acestora in activitate.*