



PROGRAMUL EDUCAȚIE ȘI OCUPARE 2021-2027

Prioritate: P01 „Modernizarea instituțiilor pieței muncii”

Obiectiv specific: ESO4.2 „Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii (FSE+)”

Cod proiect: PEO/48/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/309187

Titlu Proiect: Dialog social și parteneriate pentru Ocupare și Formare

A 1-Acțiuni care vizează îmbunătățirea capacității și digitalizarea organizațiilor societății civile

Legislația muncii în 2025: tendințe europene și impact asupra actorilor sociali

Anul 2025 reprezintă un moment important pentru evoluția legislației muncii în Europa, întrucât multiple directive și inițiative legislative intră în vigoare sau sunt transpuse în legislațiile naționale. Lucrarea de față analizează în detaliu aceste schimbări, cu accent pe munca pe platforme digitale, salariul minim adecvat, utilizarea inteligenței artificiale în procesele de resurse umane, telemunca și dialogul social. Fiecare secțiune explorează impactul asupra angajaților, angajatorilor, sindicatelor și instituțiilor publice, oferind totodată exemple relevante din România. Scopul este de a evidenția atât oportunitățile, cât și provocările generate de aceste transformări, oferind o perspectivă coerentă asupra contextului socio-economic actual.

1. Introducere

Piața muncii europene trece printr-o perioadă de schimbări accelerate, generate de evoluțiile tehnologice, presiunile economice și noile modele de organizare a activității. Directiva privind munca pe platforme, reglementările referitoare la inteligența artificială sau consolidarea negocierilor colective sunt doar câteva dintre elementele care modifică profund modul în care este definit raportul de muncă. În plus, pandemia COVID-19 a deschis calea către o flexibilitate crescută, inclusiv prin generalizarea telemuncii și apariția unor forme hibride de activitate. Toate aceste transformări impun o adaptare rapidă atât la nivel instituțional, cât și la nivelul companiilor și al lucrătorilor.

1.1. Obiectivele lucrării

Lucrarea își propune, în primul rând, să ofere o imagine clară și structurată asupra principalelor tendințe legislative europene cu aplicabilitate în anul 2025. În al doilea rând, urmărește să explice modul concret în care aceste reglementări influențează funcționarea pieței muncii și relațiile dintre actorii sociali. De asemenea, un obiectiv major este acela de a integra exemple relevante din România pentru a oferi o perspectivă practică și contextualizată asupra procesului de implementare. În final, lucrarea formulează recomandări adresate diferitelor categorii de actori implicați, pentru a facilita adaptarea la noile realități legislative.

1.2. Metodologie

Analiza se bazează pe documente oficiale ale Uniunii Europene, studii realizate de instituții precum Eurofound și Organizația Internațională a Muncii, precum și pe rapoarte și articole publicate la nivel național. Metodologia presupune o combinație între analiza documentelor legislative, interpretarea studiilor de impact și evaluarea modului în care au fost aplicate până în prezent reglementări similare. De asemenea, se folosesc exemple și situații reale din România, preluate din surse publice și din practică.



2. Tendințe legislative-cheie la nivel european (2024–2025)

2.1. Reglementarea muncii pe platforme

Munca pe platforme a devenit în ultimii ani un fenomen central în Europa, deoarece oferă o combinație între flexibilitate și independență, dar în același timp generează riscuri legate de lipsa protecției sociale. Directiva europeană privind munca pe platforme este concepută pentru a reduce incertitudinile în definirea raportului de muncă și pentru a preveni abuzurile legate de clasificarea greșită a lucrătorilor.

2.1.1. Obiectivele directivei europene

Directiva urmărește să clarifice statutul lucrătorilor din platformele digitale, stabilind criterii clare prin care se poate determina dacă aceștia trebuie considerați salariați sau lucrători independenți. De asemenea, directiva intenționează să introducă noi obligații pentru platforme, inclusiv transparența cu privire la modul în care funcționează algoritmi care alocă sarcini, stabilesc tarife sau evaluează performanța. Nu în ultimul rând, directiva urmărește să asigure o protecție socială adecvată pentru lucrătorii afectați.

2.1.2. Consecințe pentru statele membre

Statele membre vor trebui să implementeze sisteme clare de evaluare a relației de muncă, astfel încât lucrătorii să nu fie dezavantajați de clasificări incorecte. Acest lucru presupune evaluarea elementelor precum controlul exercitat de platformă, monitorizarea algoritmică și capacitatea platformei de a impune sancțiuni. Totodată, autoritățile vor trebui să dezvolte mecanisme de verificare tehnică a algoritmilor, ceea ce presupune noi competențe și instrumente.

2.1.3. Provocări anticipate

Implementarea directivei se confruntă cu numeroase dificultăți, deoarece multe platforme își bazează modelul de afaceri pe flexibilitatea relației contractuale. Este posibil să apară dispute juridice extinse și să fie necesare investiții importante în formarea inspectorilor de muncă, în special în ceea ce privește analiza algoritmică. De asemenea, lucrătorii ar putea întâmpina dificultăți în înțelegerea drepturilor lor, ceea ce necesită eforturi suplimentare de comunicare.

2.2. Directive privind salariul minim adecvat

Directiva privind salariul minim adecvat are ca scop asigurarea unui nivel de trai decent pentru toți lucrătorii din Uniunea Europeană. Aceasta nu obligă statele să introducă același salariu minim, dar le cere să stabilească mecanisme transparente de calcul.

2.2.1. Principalele principii

Directiva stabilește că salariul minim trebuie să fie raportat la indicatori economici precum salariul median sau salariul mediu național, pentru a evita diferențele excesive. De asemenea, se acordă o importanță deosebită negocierilor colective, deoarece acestea reprezintă un mecanism eficient pentru ajustarea periodică și echitabilă a salariilor. În plus, directiva recomandă actualizarea anuală sau cel puțin periodică, pentru a reflecta evoluțiile economice.

2.2.2. Impact potențial în România

În România, unde o proporție semnificativă a angajaților este remunerată la nivelul salariului minim, directiva are un impact major asupra politicilor salariale. De exemplu, implementarea unor mecanisme clare de calcul



ar putea contribui la reducerea incertitudinii pentru angajatori și la asigurarea unei distribuții mai echilibrate a veniturilor. În plus, România trebuie să intensifice dialogul social, având în vedere că acoperirea negocierilor colective este considerată scăzută la nivel european.

2.3. Inteligența artificială și automatizarea

Aplicarea AI Act aduce schimbări semnificative în utilizarea sistemelor de inteligență artificială la locul de muncă.

2.3.1. Domenii afectate

Sistemele automatizate sunt tot mai folosite în recrutarea candidaților, evaluarea performanței angajaților sau monitorizarea productivității. De exemplu, algoritmi pot selecta CV-urile în funcție de anumite criterii, pot analiza comportamentul angajaților sau pot decide repartizarea sarcinilor zilnice. Aceste procese pot crește eficiența, dar ridică probleme etice și juridice majore.

2.3.2. Obligațiile angajatorilor

Angajatorii trebuie să ofere transparență cu privire la modul în care funcționează sistemele AI utilizate în procesele de HR. Aceștia au obligația de a efectua evaluări de risc pentru a identifica eventualele discriminări automate, precum și de a asigura posibilitatea ca angajații să poată contesta deciziile generate de algoritmi. De asemenea, companiile trebuie să investească în pregătirea personalului pentru a utiliza aceste instrumente în mod responsabil.

2.4. Telemunca și flexibilitatea muncii

Telemunca a devenit o componentă permanentă a pieței muncii și necesită reglementări clare și predictibile.

2.4.1. Dreptul la deconectare

Tot mai multe state recunosc importanța echilibrului dintre viața profesională și cea privată, introducând reglementări care interzic solicitările de muncă în afara programului. Angajații trebuie să aibă posibilitatea de a se deconecta fără consecințe negative asupra carierei.

2.4.2. Costuri și resurse

Angajatorii sunt, în multe cazuri, responsabili să ofere echipamente adecvate pentru telemuncă și să suporte o parte dintre cheltuielile asociate, precum consumul de energie sau abonamentul la internet. Aceste aspecte sunt reglementate diferit de la un stat la altul și sunt adesea subiectul negocierilor colective.

2.4.3. Riscuri psihosociale

Telemunca poate duce la izolarea angajaților, reducerea comunicării directe cu echipa și apariția stresului cronic. Pentru a preveni astfel de probleme, companiile trebuie să adopte politici clare privind sănătatea mentală și să încurajeze întâlnirile regulate între membrii echipelor.

2.5. Consolidarea dialogului social

Uniunea Europeană promovează dialogul social ca pe un pilon esențial în adaptarea la noile tendințe.

2.5.1. Motivele consolidării



Dialogul social contribuie la reducerea conflictelor de muncă, facilitează stabilirea unor condiții de muncă echitabile și ajută la adaptarea companiilor la schimbările tehnologice rapide. Prin implicarea partenerilor sociali, deciziile pot deveni mai bine fundamentate.

2.5.2. Instrumente recomandate

Statele europene sunt încurajate să dezvolte mecanisme de negociere colectivă la nivel sectorial, să ofere facilități pentru mediere și conciliere și să sprijine profesionalizarea partenerilor sociali prin formare continuă și resurse dedicate.

3. Impactul asupra actorilor sociali

3.1. Impactul asupra lucrătorilor și sindicatelor

3.1.1. Acces la drepturi sociale

Schimbările legislative oferă lucrătorilor, în special celor din platforme, acces la drepturi precum concediul plătit, asigurările sociale sau protecția împotriva concedierilor abuzive. Acest lucru contribuie la reducerea vulnerabilităților și la stabilitatea profesională.

3.1.2. Nevoia de noi competențe

Lucrătorii trebuie să se adapteze noilor tehnologii și să își dezvolte competențe digitale pentru a înțelege modul în care sunt utilizați algoritmi în evaluarea lor. De asemenea, este necesară o bună înțelegere a drepturilor privind protecția datelor.

3.1.3. Rolul sindicatelor

Sindicatul trebuie să își modernizeze strategiile, adoptând instrumente digitale pentru comunicare și organizare. Ele pot negocia acorduri privind utilizarea AI la locul de muncă și pot oferi asistență juridică lucrătorilor afectați de decizii automatizate.

3.2. Impactul asupra angajatorilor

3.2.1. Creșterea obligațiilor de conformitate

În contextul noilor reglementări europene din 2025, angajatorii sunt nevoiți să acorde o atenție sporită conformității legislative, deoarece cerințele legate de protecția datelor, utilizarea inteligenței artificiale, transparența salarială și telemunca devin mult mai stricte. Companiile sunt obligate să își actualizeze politicile interne, să revizuiască procedurile privind prelucrarea datelor angajaților, să implementeze mecanisme de auditare a sistemelor automatizate și să creeze cadre clare pentru gestionarea muncii la distanță. Această presiune suplimentară obligă angajatorii să investească în resurse juridice, tehnologice și administrative pentru a evita sancțiunile și riscurile reputaționale.

3.2.2. Costuri suplimentare

Aplicarea noilor norme europene și naționale poate genera costuri adiționale pentru angajatori. Adaptarea infrastructurii digitale devine indispensabilă în condițiile în care telemunca, automatizarea și utilizarea IA sunt tot mai răspândite. Companiile trebuie să aloce resurse financiare pentru achiziția sau actualizarea echipamentelor, pentru implementarea soluțiilor de securitate cibernetică și pentru instruirea personalului.



În plus, managerii au nevoie de formare specifică privind gestionarea echipelor hibride, evaluarea performanței în mediul digital și aplicarea corectă a noilor norme privind dreptul la deconectare.

3.2.3. Oportunități

Deși provocările sunt semnificative, schimbările legislative deschid și o serie de oportunități pentru angajatori. Introducerea tehnologiilor digitale poate contribui la eficientizarea proceselor, reducerea timpilor de recrutare și îmbunătățirea gestionării resurselor umane. Facilitarea telemuncii permite accesul la o bază mai largă de talente și poate crește satisfacția angajaților. În același timp, adoptarea unor politici transparente și responsabile contribuie la consolidarea unei culturi organizaționale moderne și etice, ceea ce poate reprezenta un avantaj competitiv important.

3.3. Impactul asupra autorităților publice și instanțelor

3.3.1. Creșterea volumului de controale

Inspectoratele teritoriale de muncă sunt confruntate cu un volum tot mai mare de activități de control, întrucât noile forme de muncă necesită monitorizare atentă. Munca pe platforme, telemunca și utilizarea sistemelor IA în procesul de management generează situații juridice noi, care impun verificări suplimentare și proceduri standardizate adaptate la digitalizare.

3.3.2. Nevoia de specializare

Autoritățile publice și instanțele au nevoie de programe de formare profesională dedicate înțelegerii relațiilor de muncă modernizate. Judecătorii și inspectorii de muncă trebuie să se familiarizeze cu noțiuni precum auditarea algoritmilor, identificarea criteriilor de subordonare digitală și interpretarea clauzelor privind telemunca și dreptul la deconectare.

3.3.3. Cooperare internațională

Creșterea numărului de situații transfrontaliere impune intensificarea cooperării între autoritățile statelor membre. Platformele digitale care operează în mai multe țări determină necesitatea unor proceduri comune de control, schimb de date și armonizare a interpretării legislației europene.

4. Exemple și aplicații practice din România

4.1. Salariul minim în 2025

România a continuat procesul de ajustare a salariului minim, aliniindu-se progresiv la recomandările europene privind un salariu minim adecvat. Discuțiile din 2025 se concentrează pe corelarea acestuia cu productivitatea, costurile de trai și impactul asupra competitivității economice.

4.1.1. Efecte asupra angajaților

Creșterea salariului minim are efecte pozitive asupra reducerii sărăciei în muncă, întrucât România se confruntă cu unul dintre cele mai ridicate rate din UE. Salariații din sectoarele slab remunerate — comerț, agricultură, servicii — beneficiază în mod direct de aceste majorări.

4.1.2. Efecte asupra angajatorilor

Întreprinderile mici și mijlocii resimt cel mai puternic impactul creșterii salariului minim, fiind nevoite să își ajusteze bugetele și strategiile salariale. Unele companii aleg investiții în tehnologizare pentru a reduce costurile operaționale pe termen lung.



4.2. Munca pe platforme în România

În România, numărul lucrătorilor pe platforme digitale — în special curieri și șoferi — a crescut semnificativ în ultimii ani. Aceștia au solicitat recunoașterea unor drepturi suplimentare și o mai mare transparență din partea platformelor.

4.2.1. Situații întâlnite în practică

Printre problemele frecvente se numără modificarea unilaterală a tarifelor, lipsa informațiilor despre funcționarea algoritmilor și sancționarea automată a lucrătorilor prin sisteme opace. Aceste situații reflectă lipsa unui cadru legal clar.

4.2.2. Reacția instituțiilor

Guvernul și instituțiile relevante au început discuțiile privind transpunerea directivei europene, urmând să stabilească criterii clare pentru determinarea statutului lucrătorilor. Organizațiile reprezentative ale lucrătorilor au devenit mai active, consolidându-și vizibilitatea publică.

4.3. Utilizarea IA în HR în România

4.3.1. Exemple de adaptare

Tot mai multe companii implementează audituri interne ale sistemelor IA utilizate pentru recrutare, evaluare și planificare a resurselor. Unele firme au renunțat la instrumentele de screening automatizat până la clarificarea obligațiilor legale, iar departamentele de HR au început programe de formare juridică.

5. Provocări și oportunități

5.1. Provocări

Implementarea noilor norme europene întâmpină numeroase dificultăți în România. În primul rând, lipsa resurselor administrative și financiare îngreunează adaptarea instituțiilor și companiilor la cerințele legislative moderne, ceea ce duce la întâzieri și la riscul de neconformitate. În plus, o parte dintre angajatori manifestă rezistență la schimbările impuse de digitalizare, fie din cauza costurilor inițiale ridicate, fie din cauza reticenței față de adoptarea tehnologiilor noi și a sistemelor automatizate de lucru. Transpunerea unitară a legislației europene în toate sectoarele economice reprezintă o altă provocare semnificativă, deoarece industriile diferă foarte mult în ceea ce privește gradul de digitalizare, cultura organizațională și capacitatea de adaptare. În același timp, utilizarea inteligenței artificiale implică riscuri serioase, precum discriminarea algoritmică sau erorile în evaluarea automatizată a performanței, ceea ce poate afecta drepturile lucrătorilor și poate genera litigii suplimentare.

5.2. Oportunități

În ciuda dificultăților, digitalizarea pieței muncii oferă numeroase oportunități importante pentru viitor. Modernizarea proceselor prin tehnologie contribuie la eficientizarea activităților, la reducerea birocrăției și la creșterea transparenței în relațiile de muncă. De asemenea, lucrătorii au posibilitatea de a-și dezvolta rapid competențele digitale, ceea ce le deschide accesul către locuri de muncă mai bine plătite și adaptate cerințelor economiei moderne. Noile reglementări contribuie semnificativ la creșterea calității condițiilor de muncă prin mecanisme mai puternice de protecție, cum ar fi dreptul la deconectare, garantarea unui mediu de lucru sigur și combaterea abuzurilor tehnologice. Totodată, extinderea acestor politici ajută la reducerea



vulnerabilităților sociale, oferind o mai mare incluziune lucrătorilor atipici — inclusiv celor din economia platformelor — și consolidând echitatea pe piața muncii.

6. Recomandări

6.1. Pentru sindicate

Sindicatele trebuie să investească în programe de formare digitală și juridică, să includă clauze privind IA și telemunca în negocierile colective și să dezvolte modalități moderne de comunicare cu lucrătorii din mediul online.

6.2. Pentru angajatori

Angajatorii ar trebui să realizeze audituri periodice ale sistemelor IA, să implementeze politici transparente de telemuncă și să consulte lucrătorii atunci când introduc noi tehnologii în organizație.

6.3. Pentru autorități

Statul trebuie să întărească Inspekția Muncii, să desfășoare campanii de informare și să accelereze digitalizarea serviciilor publice, astfel încât implementarea legislației moderne să fie eficientă.

7. Concluzii

Anul 2025 marchează o transformare profundă a legislației muncii în Europa, caracterizată prin adaptarea la digitalizare, noile forme de muncă și protecția lucrătorilor. 2025 este un an de cotitură și pentru legislația muncii în România. Transformările generate de digitalizare, economia platformelor, recalificare și schimbările fiscale creează atât provocări semnificative, cât și oportunități importante. Pentru OSC-uri și partenerii sociali, implicarea activă în aceste procese legislative este esențială nu doar pentru protejarea drepturilor lucrătorilor, ci și pentru modelarea politicilor publice care să răspundă realităților contemporane. Printr-o abordare strategică, coordonată și informată, organizațiile societății civile pot deveni parteneri reali ai decidenților în formarea unui cadru legislativ al muncii adaptat provocărilor secolului XXI.

Gabor Bogdan

Referent dezvoltare, implementare a politicilor și a măsurilor active pe piața muncii S