

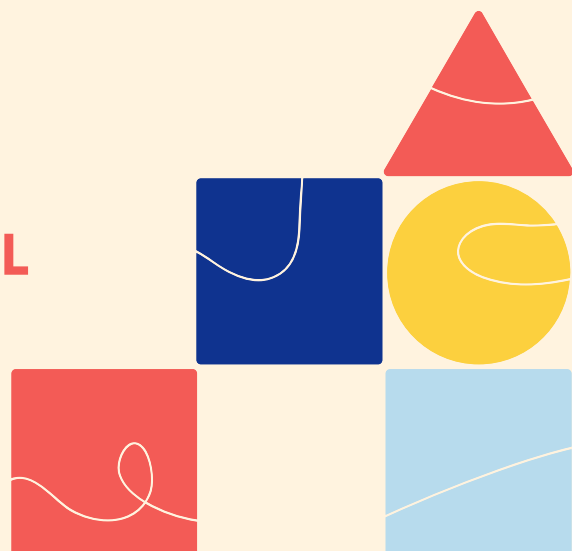


Cofinanțat de  
Uniunea Europeană



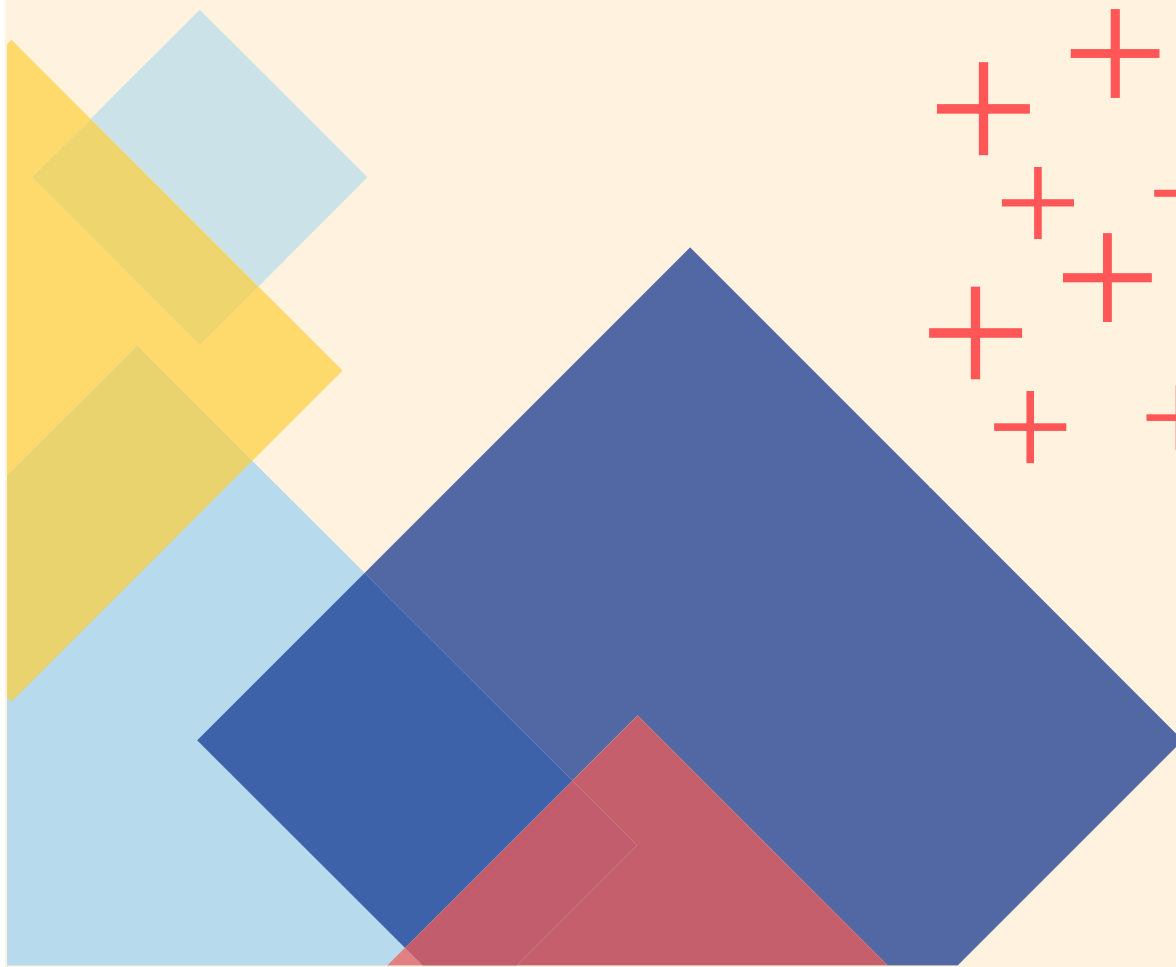
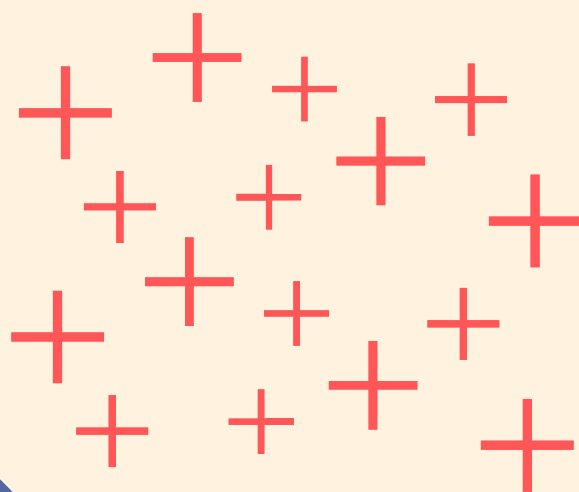
DECEMBRIE, 2024

BLOCUL NATIONAL SINDICAL



# Salarizarea în sectorul public din România

## Reforme pe fondul marilor așteptări





# Salarizarea în sectorul public din România

## Reforme pe fondul marilor așteptări.

### Cuprins

Introducere .....	2
Capitolul I: Cheltuielile salariale din sectorul public. O analiză cantitativă, dinamica lor, un instantaneu și o analiză calitativă. ....	8
I.1. Cheltuielile salariale din sectorul public: realități și perspective .....	8
Definirea sectorului public.....	8
I.2. Un instantaneu din septembrie 2024 al aplicării Legii Cadru 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice. ....	13
O analiză a salarizării medicilor, Cod COR – 221- Familia ocupațională „sănătate și asistență socială” .....	24
Familia ocupațională „ÎNVĂȚĂMÂNT” .....	26
I.3. Cheltuielile salariale din sectorul public din România, în context european. O analiză în dinamică și „nivelul de rezistență” .....	30
I.4. Ponderea cheltuielilor cu salariile din sectorul public în total cheltuieli bugetare	33
I.5. Ponderea cheltuielilor cu salariile din sectorul public în total cheltuieli primare	39
Capitolul II – Legătura dintre creșterea economică și cheltuielile publice. Testarea legii lui Wagner în România. ....	44
O analiză cantitativă .....	44
Capitolul III – O analiză calitativă a cheltuielilor publice din România. ....	52
III.1. Eficiența Guvernului .....	53
III.2. Calitatea normativă .....	55
III.3 Statul de drept .....	56
III.4 Controlul corupției .....	57
III.5. Legătura dintre indicatorii de guvernanță publică și ponderea salariilor din sectorul public în PIB .....	58
Capitolul IV. Guvernanța, alocările pentru salarizarea sectorului public și sporurile....	62
CAPITOLUL V – Concluzii și propuneri.....	68



## Introducere

Salarizarea în sectorul public din România a stat în ultimii 15 ani, sub semnul reformelor pentru mari așteptări. Pot fi identificați 3 principali piloni de reformă, începând cu anul 2010, niciunul dintre ei finalizat până în prezent.

Primul pilon este reprezentat de Legea-cadru 284/2010, realizată cu sprijin de la Banca Mondială, care a avut ca urmare a unui exercițiu de evaluare a posturilor, o ierarhie salarială care nu a fost niciodată respectată/implementată.

Al doilea pilon este reprezentat de Legea-cadru 153/2017, grav distorsionat de majorările salariale în sectorul public începând cu anul 2018, în principal de majorarea salariilor de bază pentru anumite grupuri de salariați, prin măsuri intempestive, ceea ce a generat, potrivit analizelor Băncii Mondiale, denaturarea „și mai mult a sistemului de ierarhizare a posturilor, fără nicio analiză prealabilă bazată pe echitate”. Legea prevedea un set de opt criterii pentru ierarhizarea posturilor, în esență, aceleași din 2010 (niciodată implementate). Tot Banca Mondială a ajuns la concluzia că „descentralizarea parțială a sistemului de salarizare la nivel local a dus la practici nesustenabile de stabilire a salariilor, în special la nivelul administrației publice locale (comune, spre exemplu).

Datele analizate de Banca Mondială în „Raportul privind propunerile de ajustare a Sistemului de Ierarhizare a Posturilor din Sectorul Public”<sup>1</sup> - studiu făcut public în 2023 și parte componentă la nivel documentar al celui de-al treilea Pilon de reformă a sistemului public de salarizare, parte din Programul Național de Redresare și Reziliență (PNRR), arată că: „salariile din administrația publică locală au crescut mai rapid decât în administrația publică centrală, devenind o sursă principală de inechități salariale la nivel administrativ, salariile din unele comune depășind cu peste 40% salariile de bază aferente pozițiilor similare din unele ministere analizate în studiul Băncii Mondiale”.

Potrivit analizei Băncii Mondiale<sup>2</sup> până în martie 2023, după adoptarea Legii-cadru 153/2017, au fost identificate mai mult de 50 de modificări ale acesteia:

- 24 de Legi care au modificat Legea-cadru
- 24 de ordonanțe de urgență ale Guvernului care au modificat legea;
- 2 decizii ale Curții Constituționale (admiterea unor excepții de neconstituționalitate);

<sup>1</sup> Raport privind propunerile de ajustare a Sistemului de Ierarhizare a Posturilor din Sectorul Public, Octombrie 2023

<sup>2</sup> Raport privind evaluarea implementării Legii salarizării (analiza cadrului juridic), Martie 2023



- Altele;

Al treilea pilon de reformă a salarizării în sectorul public este în prezent în derulare, tocmai pentru corectarea situației consemnate în studiul Băncii Mondiale și este reprezentat în esență de ceea ce prevede jalonul din PNRR și anume că **viitoarea lege a salarizării va include grile de salarizare pentru administrația publică locală**. „Acest lucru presupune ca ierarhia posturilor să includă posturi de la toate nivelurile administrației publice și să permită o aplicare mai coerentă a regulilor sistemului de salarizare”.

Facem precizarea că analiza realizată de Banca Mondială indică expres faptul că, în prezent, salariile de bază pentru funcțiile din administrația publică locală nu sunt incluse în Pilonul 2, iar legea definește doar pragul maxim.

Conform legii, pragul maxim în administrația publică locală este egal cu indemnizația lunară a vicepreședintelui consiliului județean sau a viceprimarului administrațiilor locale respective. „Având în vedere că indemnizația lunară pentru viceprimar depinde de numărul de locuitori ai localității (variind de la de trei ori salariul minim pe economie, în cazul comunelor cu până la 3.000 de locuitori, la de opt ori salariul minim pe economie, în cazul orașelor reședință de județ), remunerația plătită personalului care deține funcții și responsabilități similare variază foarte mult, în funcție de mărimea localității”, artă studiul Băncii Mondiale.

Simplu spus, acest al treilea Pilon de reformă, asumat de România și sprijinit prin PNRR de expertiza Băncii Mondiale vizează „un sistem de salarizare aplicabil tuturor angajaților din administrația publică”, ceea ce primii piloni de reformă nu au reușit.

Așadar, acest al treilea pilon de reformă va include toți angajații de la nivel central și local plătiți din bugetul general consolidat al statului, mai puțin angajații întreprinderilor stat dar exclude și salarizarea din entități de supraveghere și reglementare precum Banca Națională a României, Autoritatea de Supraveghere Financiară, Autoritatea Națională de Reglementare în Domeniul Energiei și autoritatea Națională pentru Administrare și Reglementare în Comunicații, entități care vor continua să salarizeze cum vor ele.

În esență, noua lege a salarizării în sectorul bugetar, asumată prin PNRR, viza la momentul studiului Băncii Mondiale, peste 1,2 milioane de persoane și salariile lor, cifra care s-a majorat în Octombrie 2024, la 1,3 milioane de salariați.



În plus față de cea mai recentă evaluare a Băncii Mondiale a sectorului public din România (2023), situația bugetară prezentă a României (deficit bugetar mare, greu și scump finanțabil) dar mai ales asumarea de către România a unui plan bugetar pe șapte ani (2025-2031), cu referire la salarizarea din sectorul public și la modificarea nivelului cheltuielilor bugetare de salarizare, impune noi restricții și chiar limitări față de ceea ce a constatat Banca Mondială (în special la nivel teoretic), și anume constrângeri de resurse.

Planul pe șapte ani la care facem referire – Planul Bugetar-Structural Național pe Termen Mediu 2025-2031 (PBSN), include un capitol distinct privind Reforma Sistemului de Salarizare în Sectorul Public – Reforma 7 și include următoarele măsuri:

- Revizuirea coeficienților de ierarhizare pentru familiile ocupaționale;
- Reintroducerea grilelor salariale pentru administrația locală;
- Limitarea sporurilor la 20% din salariul de bază.

Facem precizarea că și în prezent există o limitare a sporurilor, la un procent superior (30%), iar limitarea sporurilor la 20% din salariul de bază, propusă prin PBSN este încă nepusă în practică, deși a fost avută în vedere încă din 2021<sup>3</sup>, fără efect până în prezent, în principal din motivul că, în prezent, limitarea de 30% are în vedere fondul de salarii de bază, integral, al ordonatorului de credite (buget instituțional/minister de resort/autoritate locală) și nu un procent aplicat la salariul de bază al angajatului, ceea ce contribuie la inechitate (pentru muncă egală, un angajat poate avea spor de 0%, altul de 100%)

Întrucât Raportul Băncii Mondiale (2023) de la care pornim își propune și identifică tocmai propuneri de ajustare a sistemului de ierarhizare a posturilor din sectorul public, presupunând că toate propunerile vor fi adoptate de noua Lege-Cadru a Salarizării, iar grilele salariale pentru administrația locală sunt doar sugerate prin PBSN și nu implementate, la fel cum nici sporurile (cercetarea Băncii Mondiale a identificat mai mult de 140 de sporuri), în contextul Planului Bugetar Național, putem aprecia cu un ton foarte optimist că nivelul de implementare al unei Legii sustenabile și echilibrate a salariilor din sectorul public, potrivit recomandărilor Băncii Mondiale, asumării Guvernului României prin Memorandumul din 2021 și a asumărilor din Planul Bugetar Structural Național , **că stadiul realizării și implementării recomandărilor Băncii Mondiale la cel mult 33%** din ceea ce ar trebui realizat până la o nouă legiferare și o implementare a ei. În privința sporurilor, studiul Băncii Mondiale identifică, așa cum arătam, peste 140 de sporuri,

---

<sup>3</sup> Memorandumul Guvernului României cu tema „Stabilirea principiilor care vor sta la baza reanalizării și elaborării cadrului legal privind salarizarea personalului plătit din fonduri public”, 2021



compensații, indemnizații, din care, 24 sunt foarte frecvente<sup>4</sup> (Anexa 3 la prezentul studiu), iar în prezentul studiu vom adresa și întrebarea dacă unele din ele sunt cumva fie redundante, fie ne-necesare.

Autorii prezentului studiu susțin, pe baza celor de mai sus, că procentul de realizare al unei noi legi a salarizării în sectorul public este de cel mult 33%, întrucât, în condițiile reformei bugetare, sunt necesari și alți indicatori care trebuie estimați/calculați, astfel încât salarizarea din sectorul public **să nu devină doar sustenabilă (obiectivul principal) și echitabilă doar în sectorului public**, ci și în raport cu nivelul general al salarizării din economie, deci și față de sectorul privat, întrucât chiar studiul Băncii Mondiale definește: „echitatea salarială presupune că posturi cu o valoare comparabilă ar trebui să fie recompensate similar (pe principiul „remunerație egală pentru muncă egală”).

**Prin urmare, prezentul studiu** își propune să realizeze o evaluare a salarizării în sectorul public, pornind de la cele mai recente rezultate identificate ca lacune ale precedentelor programe de reformă și de la starea de fapt: nesustenabilitatea, nepredictibilitatea și lipsa de echitate.

Nu ne propunem să intrăm în dezbateri dacă ar fi mai bine să existe opt criterii pentru ierarhizarea posturilor (așa cum prevedea primul Pilon al reformei, ceea ce a fost preluat și în al doilea Pilon), sau 12 grade care ar trebui să se reflecte în următoarea legislație privind salarizarea, cum arată studiul Băncii Mondiale sus-citat (Anexa 1 la prezentul studiu, pag.53-58 din Raport), sau 11 grupe de salarizare cum este în Slovenia (Anexa 2 la prezentul studiu, pagina 47 în Raportul Băncii Mondiale), pentru că în primul rând salarizarea sectorului public din România trebuie așezată într-o formă simplă (chiar și asta poate dura câțiva ani, ca în Slovenia), predictibilă și mai ales sustenabilă în actualul context al constrângerilor bugetare.

De aceea noi, ca autori ai studiului, suntem de acord cu concluzia studiului Băncii Mondiale că „structurile care presupun o clasificare unică sunt utile pentru echilibrarea sistemului de salarizare din sectorului public, înainte de a dezvolta capacitatea de a gestiona mecanisme salariale mai complexe”.

Prin urmare, în prezentul studiu, vom urmări să identificăm soluții simple, care pot fi aplicate, și în plus față de cercetarea Băncii Mondiale, să lansăm mai multe teme în

---

<sup>4</sup> Raport privind evaluarea implementării Legii salarizării (analiza cadrului juridic), Martie 2023, p.25-27



dezbateri publice, care nu au fost atinse, sau au fost atinse marginal în dezbaterile privind noul sistem de salarizare din sectorul public.

Dintre acestea, enumerăm, o parte:

- Raportarea nivelului de salarizare în funcție de calitatea serviciilor publice;
- Calitatea guvernării publice, și anume identificarea și demonstrarea legăturii dintre indicatorii de guvernare publică și ponderea salariilor din sectorul public în PIB;
- Echitatea salarială nu numai în sectorul bugetar, dar și în raport cu sursa cheltuielilor bugetare, și anume taxe și impozite ca și venituri, și o comparație cu salarizarea din sectorul privat;
- Legătura dintre creșterea economică și cheltuielile publice, în special a celor salariale (care reprezintă o bună parte dintre acestea, conform studiului Băncii Mondiale, a doua pondere la nivelul Uniunii Europene, după Lituania) prin testarea legii lui Wagner;
- Identificarea factorilor explicativi pentru ponderea salariilor publice în PIB
- Identificarea legăturii dintre ponderea cheltuielilor publice în PIB și PIB-ul real pe locuitor;
- În privința sporurilor (numărate de studiul Băncii Mondiale la peste 140) și în condițiile în care prin PBSN se țintește reducerea cumulului lor la 20% din salariul de bază), vom încerca să propunem și o simplificare a numărului lor, în conformitate cu practica internațională, spre exemplu la cel mult 5 tipuri de sporuri (care să le consolideze pe toate celelalte). Pentru aceasta, unele sporuri ar trebui incluse în salariul de bază, iar altele ar trebui să fie acordate ca sumă fixă și nu ca procent din salariul de bază – spre exemplu așa numitul „spor pentru risc și suprasolicitare neuropsihică”;

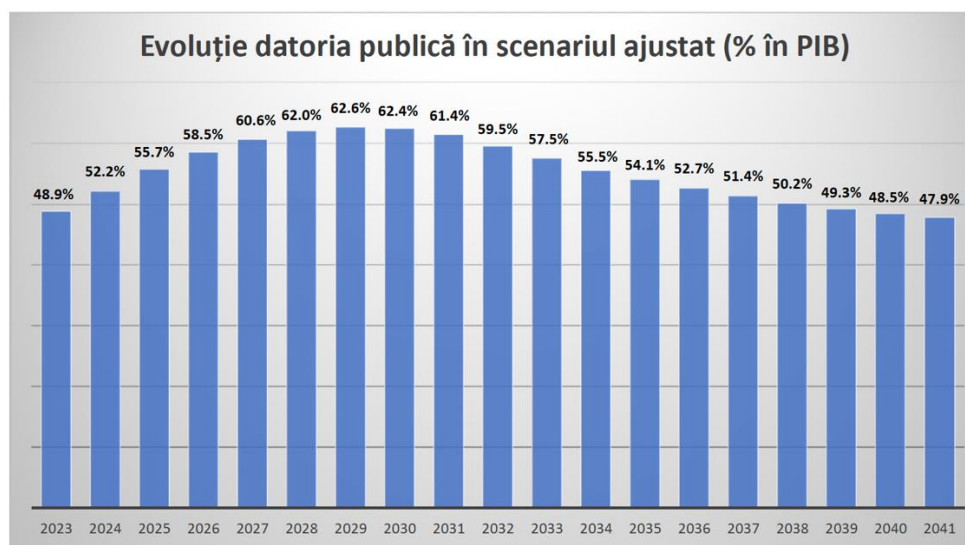
Încă de la început facem precizarea că, din punct de vedere al cheltuielilor de personal ca pondere în PIB, ceea ce alocă România este similar cu alte state din Uniunea Europeană (9% din PIB pentru cheltuielile salariale cu sectorul bugetar), dar din punct de vedere al ponderii în total cheltuieli bugetare suntem mult peste media Uniunii Europene în privința ponderii alocate salarizării sectorului public (în detrimentul altor cheltuieli cu valoare adăugată, precum investiții).

**Simplu spus: pentru salarizarea sectorului public, România alocă la fel ca alte state din Uniunea Europeană (9% din PIB), doar că nu are din ce raportat la ce încasează prin buget.**



Mai mult decât atât, în condițiile în care legislația din România<sup>5</sup> prevede că în cazul depășirii pragului de 50% din PIB datorie publică, cheltuielile cu salariile îngheață (conform celor mai recente date comunicate, nivelul datoriei publice în România a depășit deja 52,7% din PIB, fiind necesară modificarea legislației în sensul derogării de la regulă pentru 2024) și în condițiile în care PBSN estimează că nivelul datoriei publice va reveni sub nivelul de 50% din PIB în 2038, sunt necesare fie:

- Modificări substanțiale și de durată, în sensul reducerii mai abrupte a nivelului cheltuielilor cu salariile din sectorul public;
- O creștere economică accelerată (nu se întrevăd sursele pentru 2025);
- O restructurare semnificativă în sectorul public, astfel încât, personalul rămas să nu fie pus în situația de a avea salariile înghețate și prin urmare diminuate de inflație pentru un orizont cel puțin mediu de timp.



**Figura 1:** Evoluția ponderii datoriei publice în PIB, 2023-2041, estimări

Sursa: Planul Național Bugetar Structural pe termen mediu

Toate aceste elemente stau la baza evaluărilor pe care le realizăm, în continuare, în prezenta cercetare, în plus față de cercetările Băncii Mondiale (2023), prezentul studiu căutând atât cele mai recente date privind salarizarea din sectorul public, dar mai ales, putem pune în contextul planului de reforme structurale pentru 2024-2031 (angajament nedisponibil la momentul cercetării Băncii Mondiale).

<sup>5</sup> Legea 69/16 Aprilie 2010, republicată, Art. 13





# Capitolul I: Cheltuielile salariale din sectorul public. O analiză cantitativă, dinamica lor, un instantaneu și o analiză calitativă.

## I.1. Cheltuielile salariale din sectorul public: realități și perspective

### Definirea sectorului public

Subliniem că sectorul bugetar este definit în România ca reprezentând totalitatea angajaților de la nivel central și local plătiți din bugetul general consolidat al statului, fără angajații întreprinderilor de stat și fără cei din autoritățile de supraveghere/ reglementare (gen ASF, BNR, etc).

În prezent, numărul acestor angajați a atins în luna octombrie 2024, potrivit celor mai recente date ale Ministerului Finanțelor<sup>6</sup>, un maxim al ultimilor 15 de ani, respectiv 1.300.297.

Maximul de angajați bugetari în România după debutul tranziției la economia de piață, a fost înregistrat în anul 2008, respectiv **1.398.222** de angajați, ultimul an în care s-a înregistrat un efectiv de personal bugetar mai mare decât cel din 2024, fiind 2009.

Creșterea este semnificativă, de 2,5% în doar două luni (în august 2024, numărul posturilor ocupate era de 1.268.211), în condițiile în care PBSN prevede o diminuare a ponderii cheltuielilor salariale din sectorul public în orizontul 2024-2031, după cum urmează:

Indicator - % din PIB	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
TOTAL CHELTUIELI	41,9	41,2	40,7	39,1	38,5	37,5	36,7	35,9
Total cheltuieli curente, din care	32,9	32,3	32,1	31,8	31,7	31,3	30,8	30,3
Cheltuieli de personal	9,3	8,9	8,7	8,7	8,7	8,5	8,4	8,3
Bunuri și servicii	5,2	5,2	5,2	5,1	5,1	5,1	5,0	5,0
Dobânzi	2,0	2,0	2,4	2,8	3,0	3,2	3,4	3,5
Asistență socială	12,5	12,7	12,4	12,0	11,7	11,4	11,0	10,7
Cheltuieli pentru investiții	6,8	7,9	7,7	6,5	6,1	5,8	5,4	5,0

**Tabel 1:** Evoluția cheltuielilor bugetare și a cheltuielilor de personal 2024-2031, ținte.

Sursa: Planul Național Bugetar Structural pe termen mediu

<sup>6</sup> <https://mfinante.gov.ro/domenii/bugetul-de-stat/numar-salariati-bugetari>



De aici rezultă o primă provocare pentru Pilonul 3 – viitoarea Lege-cadru de salarizare a sectorului public. Raportând cheltuielile de personal la totalul cheltuielilor bugetare, observăm, paradoxal, intenționarea unor politici care să aibă ca finalitate „**ceva mai mult stat**” (sau ceva mai scump) raportat la ceea ce poate asigura economia României, întrucât ponderea cheltuielilor de personal în total cheltuieli bugetare urmează să se majoreze de la 22% în 2024, la 23% în 2031.

O altă țintă asumată, dar ne-explicată, în privința cheltuielilor de personal este o ajustare a cheltuielilor de personal de la 9,3% din PIB în 2024 la 8,3% în 2031, din care aproape jumătate (0,4 puncte procentuale) ar urma să se producă doar în următoarele 12 luni, în timp ce, evoluțiile recente ne demonstrează contrariul, respectiv majorarea numărului de personal în septembrie și octombrie cu 2,5% dar și a facturii salariale și asta în condițiile unei creșteri economice cvasi-stagnante de 0,9% în primele trei trimestre ale anului 2024<sup>7</sup>.

Așadar, evoluția dorită/anticipată este contrară realității faptice consemnată pe termen scurt, privind creșterea aparatului bugetar cu 2,5%, în 2 luni.

Atașăm ca Anexa 4 la prezentul studiu numărul de salariați bugetari (posturi ocupate) la finalul lunii Octombrie 2024 și prezentăm aici, în sinteză, evoluția recentă (August – Septembrie 2024):

	August 2024	Octombrie 2024	Evoluție (%)
Total:	1.268.221	1.300.297	2,52
- Din care Administrația publică centrală	801.002	833.454	4,05
- Din care Administrația publică locală	467.219	466.843	-0,09

**Tabel 2:** Evoluția cheltuielilor bugetare și a cheltuielilor de personal 2024-2031, ținte.

Sursa: Planul Național Bugetar Structural pe termen mediu

Așadar, în privința structurii, putem concluziona că la acest moment 65% din angajații plătiți din fonduri publice aparțin administrației publice centrale și 35 din fiecare 100 de angajați, țin de bugetele autorităților publice locale.

Evaluând pe ordonatori principali de credite, observăm că din creșterea de 32.706 de posturi ocupate, cea mai mare parte, respectiv 28.919 posturi ocupate este aferentă creșterii numărului de posturi în Ministerul Educației – administrația publică centrală, de la 276.965 în August 2024 la 305.884 în Octombrie 2024.

<sup>7</sup> [https://insse.ro/cms/sites/default/files/com\\_presa/com\\_pdf/pib\\_tr3r2024.pdf](https://insse.ro/cms/sites/default/files/com_presa/com_pdf/pib_tr3r2024.pdf)



În prezenta cercetare pornim de la ipoteza că dinamici precum cea înregistrată pentru Ministerul Educației sunt justificate (nu este scopul cercetării să infirmăm/confirmăm aceste dinamici sectoriale), dar este necesar să subliniem această dinamică, simultan cu observațiile făcute de către Banca Mondială referitoare la sustenabilitatea și predictibilitatea sistemului de salarizare.

Astfel, în raportul citat se arată că: *„în 2022, 40% dintre angajații din domeniile educație, sănătate și asistență socială, cultură, justiție și diplomație au beneficiat de suplimente care au depășit 30% din salariul de bază (...). Trebuie subliniat faptul că multe dintre elementele salariale variabile sunt exceptate de la aplicarea plafonului pentru indemnizații, compensații, sporuri, premii, prime, astfel încât ele servesc drept factor care contribuie la adâncirea inegalităților salariale în sectorul public”.*

Prin urmare, dinamica angajărilor în sectoare în care „suplimentele” au depășit și depășesc 30% din salariul de bază, în mod cronic și adâncită faptic și post-analiza Băncii Mondiale, reprezintă un argument puternic pentru limitarea de-facto a valorii „suplimentelor/sporurilor” la un nivel care să nu fie exceptat, fie prin includerea unor sporuri în salariul de bază, fie prin eliminarea lor.

Evaluând creșterea facturii salariale din Septembrie 2024 până în Octombrie 2024 (ca diferență între cheltuielile de personal totale ianuarie-octombrie 2024 din care extragem cheltuielile de personal pe perioada ianuarie-septembrie 2024), pe baza datelor din execuțiile bugetare publicate de Ministerul Finanțelor, putem calcula factura pentru personalul bugetar doar pentru luna Octombrie 2024, **respectiv 14,23 miliarde lei.**

Cu alte cuvinte, în luna Octombrie 2024, factura lunară cu salariile personalului bugetar a ajuns la 14,23 miliarde lei, respectiv **2,84 miliarde euro.**

Raportând factura lunară la numărul de posturi ocupate (1,3 milioane), rezultă un cost mediu/angajat din sectorul bugetar de **10.947 de lei** (costuri brute și incluzând sporuri), respectiv **2.190 de euro.**

Facem precizarea că raportat la cheltuielile curente din bugetul general consolidat (care reprezintă 92% din totalul cheltuielilor), ponderea cheltuielilor cu salarizarea personalului este a doua cea mai ridicată, după pensii (și asistență socială), așa cum rezultă din datele execuției bugetare (22,9% din totalul cheltuielilor).

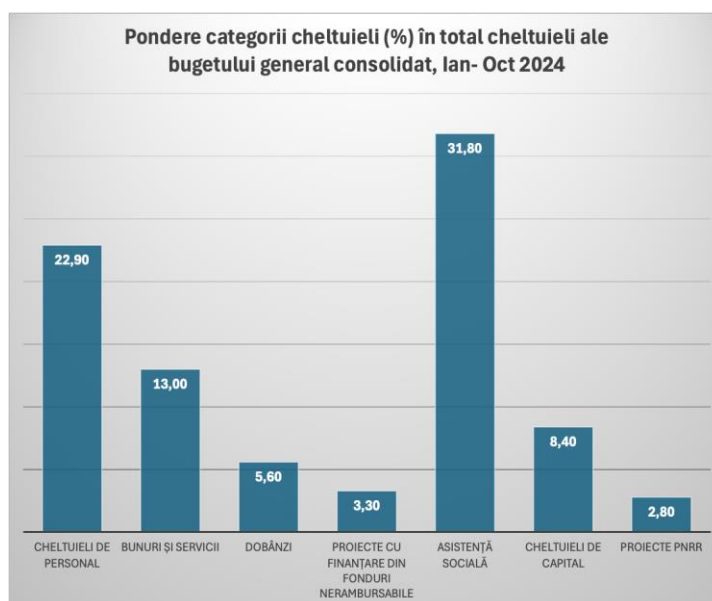


**Simplu spus, din fiecare 10 lei pe care îi cheltuiește bugetul, mai mult de 2 lei sunt alocați pentru plata personalului bugetar și mai mult de 3 lei, pentru plata pensiilor.**

Spre comparație, cheltuielile de capital (investițiile) au reprezentat doar 8,4% din totalul cheltuielilor bugetare, iar cheltuielile cu bunuri și servicii, 13%.

Raportat însă la veniturile totale pentru primele 10 luni ale anului 2024, cheltuielile de personal reprezintă un procent superior, de 28,2% din total venituri, deci aproape 3 lei din fiecare 10 lei venit la buget sunt alocați facturii salariale și, pentru că 39,2% din totalul veniturilor sunt alocate pentru asistența socială, simplu spus, **din 10 lei încasați de către buget, 7 lei sunt aferenți salariilor și pensiilor, fiind principalele alocări bugetare.**

Din graficul următor se observă că, față de momentul realizării studiului Băncii Mondiale (2023), ponderea cheltuielilor de personal s-a majorat de la 22% din total cheltuieli la 22,9%, simultan cu majorarea numărului de personal bugetar, de la 1,2 milioane la 1,3 milioane de persoane.



**Figura 2:** Principalele categorii de cheltuieli raportate la totalul cheltuielilor bugetare, ian-oct 2024  
Sursa: Ministerul Finanțelor, execuție bugetară luna Octombrie 2024<sup>8</sup>

Din punct de vedere al structurii angajatorilor „de stat” unde sunt încadrați funcționarii bugetari, din cele mai recente date ale Ministerului Finanțelor, cercetarea a identificat

<sup>8</sup> [https://mfinante.gov.ro/static/10/Mfp/buletin/executii/Anexa2\\_bgc31102024.pdf](https://mfinante.gov.ro/static/10/Mfp/buletin/executii/Anexa2_bgc31102024.pdf)

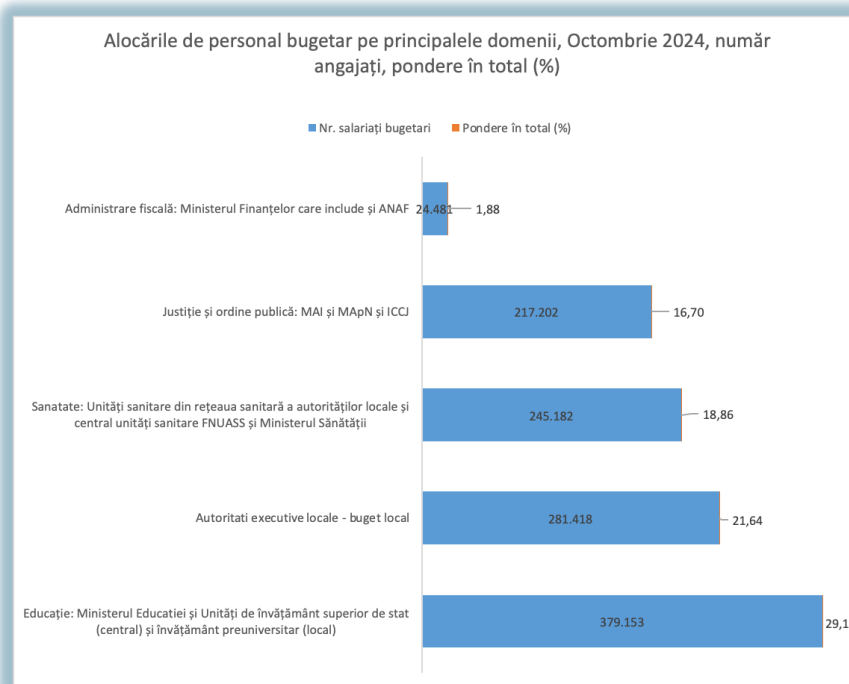


principalele 12 categorii de „angajatori” care au în subordine fiecare mai mult de 10.000 de angajați, după cum urmează:

Angajator	Nr. salariați bugetari	Pondere în total (%)
Ministerul Educației	305.884	23,52
Autorități executive locale - buget local	281.418	21,64
Unități sanitare din rețeaua sanitară a autorităților locale	146.401	11,26
Ministerul Afacerilor Interne	123.026	9,46
Unități sanitare finanțate din FNUASS (central)	80.887	6,22
Ministerul Apărării Naționale	79.342	6,10
Unitățile de învățământ superior de stat (central)	68.676	5,28
Instituții subvenționate din bug. de stat și bug. șomaj	44.525	3,42
Ministerul Finanțelor (include ANAF)	24.481	1,88
Ministerul Sănătății	17.894	1,38
Înalta Curte de Casație și Justiție	14.834	1,14
Alte instituții - integral din venituri proprii (central)	14.004	1,08

**Tabel 3:** Principalele sectoare în care activează angajatorii din fonduri publice, număr, pondere  
Sursa: Planul Național Bugetar Structural pe termen mediu, rezultatele cercetării

O centralizare mai rafinată, pentru a vedea resursele umane salarizate din bani publici, alocate cumulativ la nivel central și local pentru domenii precum educație, administrație publică, sănătate, justiție și ordine publică, ne arată următoarea situație:



**Figura 3:** Principalele domenii care angajează personal plătit din fonduri publice



Sursa: Ministerul Finanțelor, execuție bugetară luna Octombrie 2024<sup>9</sup>

Privind graficul centralizat în prezentul studiu, ne putem face o idee despre prioritățile cheltuielilor de personal din fonduri publice, însă, subliniem, în niciun caz o concluzie. Privind resursele umane alocate către domeniile fundamentale, observăm (nesurprinzător) că educația necesită cea mai multă resursă umană plătită din fonduri publice dar și că autoritățile executive locale se plasează înaintea domeniului sănătății (surprinzător, având în vedere și distorsiunile semnalate de studiul Băncii Mondiale în legătură cu salarizarea administrației publice).

Am subliniat că este doar o idee, întrucât o concluzie nu poate fi formulată decât după:

- i) Analizarea și a fondurilor alocate pe diversele sectoare fundamentale, deci o analiză cantitativă;
- ii) Analizarea calității serviciilor publice, pe fiecare sector în parte, deci o analiză calitativă.

Fără aceste elemente, care exced obiectivelor prezentei cercetări, nu poate fi formulată o concluzie finală în privința structurii alocării, decât că, în calitate de resursă umană, autoritățile executive locale „mănâncă” tot mai mult din personalul plătit din fonduri publice.

O analiză calitativă sectorială este o direcție viitoare de cercetare (care poate include pe fiecare domeniu în parte indicatori cantitativi și calitativi), dar în prezentul studiu, ne vom rezuma la a formula un set de indicatori de evaluare pentru întreaga calitate a sectorului public din România, așa cum ne arată datele istorice și metodologia propusă de noi.

## I.2. Un instantaneu din septembrie 2024 al aplicării Legii Cadru 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

Așa cum am arătat, în prezent, Pilonul pe care se fundamentează salarizarea în sectorul „stat”, cel plătit din fonduri publice, este reprezentat de Legea-Cadru 153/2017. În plus față de analiza Băncii Mondiale (care acoperă perioada de până în 2023) și care identifică 50 de legi, Ordonanțe de Urgență și Decizii ale Curții Constituționale care au modificat Legea-Cadru până la acel moment, Legea-Cadru 153/2017 a cunoscut și alte modificări ulterioare, rezultatul fiind o modificare substanțială față de ceea ce a gândit legiuitorul.

---

<sup>9</sup> [https://mfinante.gov.ro/static/10/Mfp/buletin/executii/Anexa2\\_bgc31102024.pdf](https://mfinante.gov.ro/static/10/Mfp/buletin/executii/Anexa2_bgc31102024.pdf)



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană



Astfel, la momentul noiembrie 2024, în textul actualizat al Legii-Cadru<sup>10</sup>, putem identifica nu mai puțin de 81 de mențiuni de derogări și 51 de referiri la excepții de la aplicarea prevederilor (Casetă 1), așadar peste 130 de derogări și excepții.

The first screenshot shows the 'PORTAL LEGISLATIV' with a search bar containing 'prin derogare'. It displays results for 'LEGE-CADRU nr. 153 din 28 iunie 2017' and includes logos for the Government of Romania, PODCA, and the Ministry of Regional Development and Public Administration. The second screenshot shows a search for 'prin excepție' on the same portal, displaying a table of contents for the law, including sections like 'Forme act', 'CUPRINSUL ACTULUI', and 'Articolul 1'.

**Casetă 1:** Derogări și excepții de la aplicare Legii-cadru 153/2017

**Sursa:** Ministerul Justiției

Subliniem însă că niciuna dintre modificările ulterioare nu este asociată modificării Articolului 5 al legii care statuează raportul de 1 la 12 dintre cel mai mic salariu de bază (minim pe economie) din sectorul public și cel mai mare salariu de bază, articol care nu apare în legislație ca fiind modificat. În plus, și Art. 6 prevede că, sub nicio formă, pragul maxim de 12 salarii minime de bază, nu poate fi depășit.

The screenshot shows the table of contents for the law, including sections like 'Forme act', 'CUPRINSUL ACTULUI', 'Articolul 4', 'Articolul 5', and 'Articolul 6'. It also includes a search bar and a list of search results.

Așadar, teoretic, cel mai mare salariu de bază ar trebui să fie cel al Președintelui României, care are tocmai coeficientul de ierarhizare de „12”. Cum modificările

<sup>10</sup> <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/190446>



ulterioare ale Legii Cadru<sup>11</sup>, în privința indemnizației Președintelui au stabilit, în cazul Președintelui Republicii că, se va aplica coeficientul de ierarhizare la nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată valabil în anul 2019, **respectiv 2.080 de lei**, la 30 septembrie 2024, nivelul indemnizației brute lunare a Președintelui este înghețat la 12 x 2.080 de lei (salariul minim din 2019), respectiv **24.090 de lei**.

Cum în prezent, salariul minim brut pe economie este de 3.700 de lei brut, cel mai mic salariu de bază în sectorul bugetar este de **3.700 de lei**, iar cel mai mare, indemnizația Președintelui, nu ar trebui să depășească **44.400 de lei** (fără sporuri).

În prezent, conform datelor ordonatorului de credite Administrația Prezidențială<sup>12</sup>, la 30 septembrie 2024, indemnizația Președintelui se cifra la 12 salarii minime din 2019, respectiv, raportat la salariul minim brut valabil în septembrie 2024, coeficientul de ierarhizare era de **6,75 ori**, corespunzător unei indemnizații de **24.960 de lei**.

CATEGORIE FUNCȚII		ANEXA LEGII nr. 153/2017	COEFICIENT DE IERARHIZARE	SALARIU DE BAZĂ MINIM BRUT PE ȚARĂ GARANTAT ÎN PLATĂ VALABIL ÎN ANUL 2019	INDEMNIZAȚII BRUTE LUNARE VALABILE LA DATA DE 30.09.2024	QUANTUM SPOR COND. DE MUNCĂ VĂTĂMATOARE	QUANTUM SPOR MUNCA DE NOAPTE	BAZA LEGALĂ DE STABILIRE A CUANTUMULUI INDEMNIZAȚIILOR PENTRU FUNCȚIILE DE DEMNITATE PUBLICĂ ÎN ANUL 2024
	<b>PREȘEDINTELE ROMÂNIEI</b>	Anexa IX, lit. A, nr. crt.1	12,00	2,080	<b>24,960</b>			Art. I alin. (6) al O.U.G. nr. 115/2023, cu modificările și completările ulterioare

**Caseta 2:** Indemnizația Președintelui României, 30 Septembrie 2024

**Sursa:** Administrația Prezidențială

În continuare, pe baza datelor disponibile, vom încerca să validăm ipoteza că atâta timp cât raportul de cel mult 1/12 **este respectat** pentru cea mai înaltă funcție în stat (în fapt, raportul este net inferior, de 6,75), toate salariile plătite din fonduri publice respectă pragul de 1/12.

Pentru aceasta, vom folosi două baze de date și orice informații publice sunt disponibile, cu mențiunea că **toate au limitările lor**.

<sup>11</sup> Art. I alin. (6) al OUG 115/2023, cu modificările și completările ulterioare

<sup>12</sup> [https://www.presidency.ro/files/documente/Lista\\_cu\\_Functii\\_AP + Grila\\_salarii\\_AP - 30.09.2024.pdf](https://www.presidency.ro/files/documente/Lista_cu_Functii_AP + Grila_salarii_AP - 30.09.2024.pdf)





- i) Principala bază de date folosită este cea a Inspecției Muncii, filtrată pe tranșe de venit și sub forma de proprietate a angajatorului - „stat”;
- ii) Baza de date a Ministerului de Finanțe/ANAF, mai exhaustivă (dar fără indicii privind nivelul salariului), întrucât în Registrul General de Evidență a Salariaților (RGES) nu fac obiectul declarării unele categorii de personal precum: funcționarii publici, militarii, personalul din justiție, etc.
- iii) Alte date publice, disponibile.

O primă precizare și limitare se impune a fi menționată încă de la început, și anume, întrucât RGES nu include categoriile menționate, în realitate, numărul de salariați plătiți din fonduri publice („stat”), cu normă întreagă, nu este de doar 1.205.828, așa cum arată datele Inspecției Muncii consultate pentru prezenta cercetare în septembrie 2024, ci este cu aproape 95.000 mai mare, respectiv cu 94.469, **numărul posturilor ocupate comunicat de ministerul finanțelor fiind de 1.300.297.**

O a doua limitare în cercetarea acestei ipoteze este că, ultima tranșă de venit (**salariu de bază**) pentru care prezenta cercetare a obținut date de la Inspecția Muncii, include dar nu individualizează în mod concret numărul de salariați și codul din Clasificația Ocupațiilor din România (COR) care au un salariu de bază **mai mare de 12 salarii minime brute, respectiv peste 44.400 de lei**, datele oferite de la Inspecția Muncii prezentând ca ultimă tranșă, salariile de bază între 20.001 și 2 milioane de lei lunar.

Și totuși, putem extrage următoarele date din consultarea Registrului, respectiv numărul angajaților pe forma de proprietate „stat” plătiți din fonduri publice, care au un salariu de bază **mai mare de 20.000 de lei** (fără militari, personal din justiție, funcționari publici, etc.) și care se concentrează, în mod preponderent, în doar câteva dintre clasificări, după cum urmează:

Categorie	Nr. Angajați	Pondere în grupa salarială (%)
DIRECTORI GENERALI, DIRECTORI EXECUTIVI SI ASIMILATI	1113	14,99
SPECIALISTI ÎN DOMENIUL ADMINISTRATIV	926	12,47
LEGISLATORI, MEMBRI AI EXECUTIVULUI SI ÎNALTI CONDUCATORI AI ADMINISTRATIEI PUBLICE	790	10,64
ANALISTI PROGRAMATORI ÎN DOMENIUL SOFTWARE	783	10,55
DIRECTORI DE ÎNTREPRINDERI SI CONDUCATORI DIN DOMENIUL ADMINISTRATIV	646	8,70
MEDICI	549	7,39
CONTROLORI SI OPERATORI PENTRU TRAFIC NAVAL SI AERIAN	496	6,68
SPECIALISTI ÎN DOMENIUL FINANCIAR	292	3,93

**Caseta 3:** Principalele ponderi ale angajaților bugetari cu cele mai mari venituri brute (peste 20.000 de lei) din totalul de 7.424 aflați în această grupă salarială

**Sursa:** Inspecția Muncii, consultare septembrie 2024.

Așadar, din centralizarea prezentată, rezultă că în România sunt **cel puțin 7.424** de salariați „de stat”, plătiți din fonduri publice (0,61% din total), care au salariu de bază mai



mare de **20.000 de lei** brut. Spunem cel puțin, întrucât cu certitudine între cei încă aproximativ 95.000 de salariați „de stat” care nu sunt incluși în RGES, se mai regăsesc persoane salariate peste nivelul de 20.000 de lei, salariu de bază.

Această centralizare ne permite să presupunem că în România, **numărul salariaților „de stat”** al căror salariu de bază lunar depășește indemnizația Președintelui României este de **câteva mii**, întrucât indemnizația Președintelui este înghețată mai aproape de nivelul de bază al tranșei (20.000), respectiv la **24.960 de lei**.

Această consultare **nu ne permite însă, încă, să tragem concluzia că în România, în sectorul public nu este respectat nivelul maxim al salariului de bază/indemnizației de 44.400 de lei** (12 salarii minime din prezent). **Așadar, pentru verificarea ipotezei noastre că niciun salariu/indemnizație plătită din fonduri publice nu depășește pragul de 12 salarii minime**, vom consulta și alte surse publice.

Și întrucât extinderea cercetării dinspre cele două baze de date spre surse publice referitoare la drepturile salariale plătite din fonduri publice ne permite să intrăm și în componenta de „sporuri”, care, potrivit legii, sunt limitate la 30% din salariul de bază (și potrivit unor interpretări mai extinse dar contrare voinței inițiale a legiuitorului, la 30% din bugetul instituției), vom extinde și ipotezele pe care le verificăm după cum urmează:

- Niciun angajat plătit din fonduri publice din România nu are un salariu de bază/indemnizație mai mare de 12 salarii minime brute garantate în plată;
- Niciun angajat plătit din fonduri publice din România nu are sporuri mai mari decât 30% din salariul de bază.
- Ambele prevederi au fost introduse încă de la început în Legea-cadru 153/2017

În continuare, vom verifica dacă se infirmă sau se confirmă aceste ipoteze, în condițiile în care analiza veniturilor de natură salarială la nivelul Președinției României a condus la confirmarea acestei ipoteze.

Din surse publice, vom analiza în continuare nivelul de salarizare (și sporurile) în cadrul Curții Constituționale a României (CCR), pentru care avem datele publicate la 30 Septembrie 2024<sup>13</sup> (Anexa 6 la prezentul studiu).

---

<sup>13</sup> [https://www.ccr.ro/wp-content/uploads/2024/09/Lista\\_functiilor\\_Curtii\\_Constitutionale-LA-30-SEPTEMBRIE-2024.pdf](https://www.ccr.ro/wp-content/uploads/2024/09/Lista_functiilor_Curtii_Constitutionale-LA-30-SEPTEMBRIE-2024.pdf)



Lista funcțiilor din cadrul Curții Constituționale la data de 30 septembrie 2024													
Nr. crt.	Funcția	Nivelul studiilor	Indemnizația brută lunară/Salariul de bază - minim	Indemnizația brută lunară/Salariul de bază - maxim	Valoare spor pentru risc și suprasolicitare neuropsihică, valoare spor pentru păstrarea confidențialității și valoare spor pentru condiții de muncă vătămătoare						Alte drepturi în bani și/sau în natură		
					Tip spor	Baza de calcul - minim -	Baza de calcul - maxim -	Cota procentuală	Valoarea brută a sporului - minim -	Valoarea brută a sporului - maxim -	Baza legală	Tip	Baza legală a acordării
0	1	2	3	4	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Președinte	5		47.074	Spor pentru risc și suprasolicitare neuropsihică		47.074	25%		11.769	Legea nr.153/2017 -art.38, art.5 Secțiunea 1, Cap. VIII, Anexa V, OUG nr.115/2023	diurnă	Art.70 din Legea nr.47/1992
					Spor pentru păstrarea confidențialității		47.074	5%		2.354	Legea nr.153/2017 -art.38, art.5 Secțiunea 1, Cap. VIII, Anexa V, OUG nr.115/2023	chirie	Art.70 din Legea nr.47/1992
					Spor pentru condiții de muncă vătămătoare		47.074	15%		1.500	Legea nr.153/2017 -art.4 Secțiunea 1, Cap. VIII, Anexa V și Hotărârea Guvernului nr.118/2018, Legea nr. 296/2023	transport	Art.70 din Legea nr.47/1992
					Indemnizația lunară pentru titlul științific de doctor		1.900	50%		950	Art.14 alin.(1) și art.39 alin.(5) din Legea nr.153/2017, OUG nr.115/2023		

**Caseta 3:** Indemnizația Președintelui CCR

**Sursa:** Curtea Constituțională a României, consultare septembrie 2024.

### Din analiza datelor publice de mai sus rezultă:

- Indemnizația brută a Președintelui CCR este de **47.074 de lei**, respectiv:
  - De 12,72 ori mai mare decât salariul minim brut garantat în plată
  - De 12,06 ori mai mare decât nivelul maxim al celui mai mare salariu de bază minim din CCR, respectiv pentru funcția de curier (salariu de bază stabilit la nivel maxim 3.903 lei);
  - De 13,87 ori mai mare decât nivelul minim prevăzut pentru salarizarea de bază a funcției de curier.
- Sporurile Președintelui CCR totalizează 35% din indemnizația de bază, și se adaugă la indemnizația maximă de bază, după cum urmează:
  - 11.769 lei (25% din indemnizația de bază) - „spor pentru risc și suprasolicitare neuro-psihică”;
  - 2.354 lei (5% din indemnizația de bază) - „spor pentru păstrarea confidențialității”;
  - 1.500 lei (15% din indemnizația de bază dar limitat prin lege la 1500 de lei) - „spor pentru condiții de muncă vătămătoare”
  - 950 de lei - „indemnizația lunară pentru titlul științific de doctor”
  - **Total sporuri: 16.573 lei**
  - **Total sporuri raportate la indemnizația brută: 35,2%.**

Așadar, din analiza veniturilor derivate din funcția de Președinte al Curții Constituționale, se infirmă prima ipoteză, cum că în România este respectat nivelul



**salariului/indemnizației maxime de cel mult 12 ori salariul minim brut garantat în plată**, întrucât indemnizația din septembrie 2024 a Președintelui CCR **nu respectă raportul;**

**În ceea ce privește a doua ipoteză**, și anume că în România se respectă nivelul de 30% al sporurilor raportate la salariul/indemnizația de bază (ulterior fiind interpretată și în sensul că sporurile pentru un angajat pot fi oricât atâta timp cât angajatorul are un buget suficient și se încadrează ca cel mult 30% din buget să fie sporuri), **și această ipoteză este infirmată**, întrucât sporurile încasate de Președintele CCR se cifrează la 35,2% din valoarea indemnizației brute.

În total, Președintele CCR este retribuit, cumulând indemnizația și sporurile cu venitul brut lunar de **63.647 lei, respectiv de 17,2 ori salariul minim brut garantat în plată**, din care sporurile lunare reprezintă aproape de 4,5 ori mai mult de salariul minim brut garantat în plată. Cu alte cuvinte, într-un an, Președintele CCR încasează în plus față de salariul de bază **alte 54 de salarii minime brute pe economie**, ca sporuri.

**Așadar**, amândouă ipotezele referitoare la prevederile Legii-cadru **sunt infirmate**, dar întrucât am analizat acest caz, inclusiv al sporurilor, putem deschide câteva unghiuri noi de abordare în privința acordării celor din urmă, precum:

a) Ce sporuri sunt redundante în raport de prevederile deja aflate în vigoare:

Din acest punct de vedere, punem în dezbatere acordarea „sporului pentru păstrarea confidențialității”, pentru magistrați. Facem precizarea că, prin însuși statutul magistraților și al altor prevederi care reglementează profesia, din fișa postului de magistrat, fie el judecător sau procuror, face parte păstrarea confidențialității, în caz contrar, magistrații riscând avertismente, sancțiuni salariale și chiar excluderea din profesie. Spre exemplu, prevederile Legii 303/2022, privind statutul judecătorilor și procurorilor, Capitolul II – Răspunderea disciplinară, Art. 270 – 274. Înainte de a fi judecători constituționali, persoanele numite politic în aceste poziții, sunt magistrați (condiție sine-qua-non), or, **este legitim un astfel de spor, în condițiile în care însuși statutul profesiei de magistrat include păstrarea confidențialității?**

b) „Sporul pentru condiții vătămătoare de muncă”, de maximum 15% din salariul/indemnizația de bază, dar nu mai mult de **1.500 de lei**. Analizând cele 26 de tipuri de posturi din organigrama Curții Constituționale (de la Curier, Șofer I, Referent), constatăm că acest spor este acordat **tuturor** angajaților din cadrul CCR.



- **Or**, în ce fel este vătămător să lucrezi la Curtea Constituțională?
- **Și, dacă este vătămător** pentru toți angajații, de ce nu este inclus în salariul de bază (cu obligativitatea în consecință a încadrării în raportul de 1 la 12) și reprezintă spor (suplimentar)?

c) „Sporul pentru risc și supra-solicitare neuropsihică” – este cel mai consistent spor din cadrul CCR, și este acordat neplafonat, în valoare de 25% din indemnizația brută lunară. Este justificat acest spor de risc și de supra-solicitare neuro-psihiacă, a fi acordat într-un astfel de quantum? Sau ar putea fi inclus în indemnizația de bază, care să se încadreze în raportul 1/12 și eventual într-o sumă fixă?

Ca autori ai acestui studiu, subliniem că acestea sunt direcții viitoare de cercetare care pot fi analizate pentru noua lege-cadru a salarizării, întrucât necesitatea consolidării sporurilor (în salariul de bază) și limitării lor la nivelul **de cel mult 20% din indemnizația de bază, în total**, este susținută faptic atât de noi, cât și de studiul Băncii Mondiale, dar mai ales asumată prin Planul Național Bugetar Structural pe termen mediu 2025-2031

\*

\* \* \*

Deși nu mai este necesar, ipotezele cum că în România s-ar respecta pragul de 1/12 și plafonul sporurilor la cel mult 30% din indemnizația/salariu de bază **fiind deja infirmate**, întrucât am accesat deja datele, vom analiza în continuare și pe scurt și alte venituri din cadrul Curții Constituționale, referitor la pragul maxim 1/12 și cel al sporurilor de 30%.

2	Judecător	S		45.260	Spor pentru risc și suprasolicitare neuropsihică		45.260	25%		11.315	Legea nr.153/2017 -art.38 alin.(3) lit.a), art.5 Secțiunea 1, Cap. VIII, Anexa V, OUG nr.115/2023	diurnă	Art.70 din Legea nr.47/1992
					Spor pentru păstrarea confidențialității		45.260	5%		2.263	Legea nr.153/2017- art.38, art.5 Secțiunea 1, Cap. VIII, Anexa V, OUG nr.115/2023	chirie	Art.70 din Legea nr.47/1992
					Spor pentru condiții de muncă vătămătoare		45.260	15%		1.500	Legea nr.153/2017 -art.4 Secțiunea 1, Cap. VIII, Anexa V și Hotărârea Guvernului nr.118/2018, Legea nr. 296/2023, OUG nr.115/2023	transport	Art.70 din Legea nr.47/1992
					Indemnizația lunară pentru titlul științific de doctor		1.900	50%		950	Art.14 alin.(1) și art.39 alin.(5) din Legea nr.153/2017, OUG nr.115/2023		





Subliniem că studiul nostru nu își propune deloc să analizeze legalitatea, derogările și excepțiile în ansamblu aduse Legii-cadru din 2017 ci doar dacă, la 7 ani de la aplicare, în interiorul personalului plătit din fonduri publice este respectat plafonul de 1/12 și în cel fel se raportează procentul de 30% ca sporuri – așa cum era gândit inițial (la indemnizația/salariul de bază) sau la fondul total de salarii al instituției bugetare.

Desigur, prezentul studiu nu are capacitatea să analizeze în integralitate cum se respectă raportul de 1 la 12 sau celelalte rapoarte stipulate de lege (spre exemplu, în cazul medicilor 1 la 5 sau 1 la 6,4 față de salariul de bază), întrucât, potrivit datelor Inspecției Muncii, în prezent avem **44.899 de angajatori de stat** și de aceea prezentăm „anecdotic” – ca și ceva curios dar faptic, calculele care arată că această prevedere nu apare a fi respectată în cazul CCR.

În continuare vom încerca să evaluăm echitatea salarizării, pe familiile ocupaționale „sănătate” și „învățământ” din perspectiva personalului care nu este încă plătit la nivelul minim prevăzut de Legea-cadru (cu modificările ei succesive).

Pentru aceasta am folosit date din baza Inspecției Muncii, dar filtrate după forma juridică și anume „Autoritate sau Instituție Publică” (anterior am folosit datele filtrate după forma de proprietate „stat”, ceea ce ne arată dimensiunea reală a personalului angajat în autorități și instituții publice.

Evaluarea pe cele două filtre ne permite practic să observăm cât din personalul plătit din fonduri publice este angajat, în mod real, în instituțiile și autorități publice care nu se finanțează integral sau parțial din venituri proprii.

Filtru	Număr total salariați	Nr total angajatori
<b>Forma juridică – Autoritate sau Instituție Publică</b>	<b>843.658</b>	27.078
<b>Forma de proprietate – stat</b>	<b>1.205.828</b>	44.899
<b>Total mențiuni în Registru (stat+privat)</b>	<b>5.743.333</b>	750.502
<b>Situație posturi ocupate în instituțiile și autoritățile publice (Ministerul Finanțelor)</b>	<b>1.300.297</b>	
- <b>Din care:</b> instituții din <u>administrația publică centrală</u> finanțate integral din venituri proprii, <u>din care:</u>	<u>163.567</u>	
- Unități sanitare finanțate din FNUASS;	80.887	
- Unități de învățământ superior de stat;	68.676	



- alte instituții.	14.004	
- <b>Din care:</b> instituții din <u>administrația publică locală</u> finanțate integral sau parțial din venituri proprii, <u>din care:</u>	<u>180.832</u>	
- Unități sanitare din rețeaua sanitară a autorităților locale;	146.401	
<b>Total în instituții din administrația publică centrală sau locală finanțate integral sau parțial din venituri proprii</b>	<b>344.399</b>	

Sursa: Inspekția Muncii, consultări Septembrie, Octombrie 2024, Ministerul Finanțelor

Din analiza acestor date, și cu mențiunea că datele din Registru nu includ aproximativ 95.000 de înregistrări în ceea ce privește funcționarii publici, militarii, personalul din justiție, etc, putem extrage câteva concluzii:

- În fapt personalul plătit din fonduri publice și angajat efectiv în cadrul Autorităților sau Instituțiilor publice este 843.658, respectiv 70% dintre salariații plătiți din fonduri publice („salariații de la stat”), restul de 362.170 fiind angajați în alte entități decât autorități sau instituții publice.
- Aceste alte entități sunt instituțiile din administrația publică centrală sau locală finanțate integral sau parțial din venituri proprii. Potrivit centralizării Ministerului Finanțelor, unde înregistrările diferă față de cele de la Inspekția Muncii la nivelul lunii Octombrie, erau aproximativ 345.000 de salariați în categoriile descrise în tabel
- Astfel, raportat la numărul total de salariați din economie, numărul total al personalului cu contract de muncă cu timp integral **din Autorități sau Instituții publice** și care nu se finanțează parțial sau integral din venituri proprii reprezintă aproximativ 15%, în timp ce:
- Altfel, raportat la numărul de posturi ocupate în instituțiile și autoritățile publice (indiferent de finanțare), raportat la numărul total de contracte de muncă cu timp integral din economie, este de aproximativ 22%.

În continuare, vom analiza așadar ipoteza dacă salariile din sectorul public sunt echitabile (inclusiv din perspectiva respectării prevederilor legale), folosind baza de date filtrată pentru „Instituții și Autorități Publice” și raportând la prevederile salariului de bază minim, așa cum apare în forma consolidată a Legii-Cadru 153/2017, pe elemente din familiile ocupaționale „sănătate” și „învățământ”.





## O analiză a salarizării medicilor, Cod COR – 221- Familia ocupațională „sănătate și asistență socială”

În caseta următoare sunt prezentate datele extrase din situația oferită de Inspekția Muncii, pentru septembrie 2024, centralizate după codul COR „221” și anume „medici”.

Analizând datele observăm că pe tranșele de venit disponibile, avem (cel puțin) 38 de salarii de bază (în cadrul tranșelor mai largi e de așteptat să existe chiar mai multe salarii de bază diferite).

Din datele analizate, rezultă că, cel mai mic salariu de bază pentru un medic este de 3.700 de lei.

**Constatăm astfel că**, raportat la nivelul salariului minim brut pe economie din septembrie 2024 (**3.700 de lei**), cei din categoria celor mai mari salarii pentru medici au un coeficient de ierarhizare de **peste 5,4** (în raport cu salariul mediu brut).

Anumite inconsistențe există însă și aici, în ceea ce privește forma actuală a Legii-cadru pentru familia ocupațională de funcții bugetare, sănătate.

Concret, există indici de ierarhizare, dar există explicit stipulat și nivelul salariului de bază pentru gradația zero, valabile din **iunie 2024**. În plus, pentru categoria medici primari, există diferențe semnificative în ceea ce privește nivelul salarial de bază, în funcție de tipul de unitate spitalicească și specializarea medicului primar.

Am centralizat câteva astfel de date, din Legea-cadru, în tabelul următor:

Medicul primar din tipul de unitate medicală	Salariu de bază gradația 0, iunie 2024 (lei)	Coeficient ierarhizare
Unități clinice	14.125	5
Anatomie patologică și medicină legală	18.363	6,5
Servicii de ambulanță/ compartimente primiri urgențe	15.072	5,34

Cod GrMinora COR	Den GrMinora COR	sal_start	sal_stop	Nr Contracte Norma Intra
221	MEDICI	3700	3700	162
221	MEDICI	3701	3750	98
221	MEDICI	3751	3800	551
221	MEDICI	3801	3850	456
221	MEDICI	3851	3900	53
221	MEDICI	3901	3950	82
221	MEDICI	3951	4000	274
221	MEDICI	4001	4050	88
221	MEDICI	4051	4100	23
221	MEDICI	4101	4150	94
221	MEDICI	4151	4200	61
221	MEDICI	4201	4250	127
221	MEDICI	4251	4300	51
221	MEDICI	4301	4350	34
221	MEDICI	4351	4400	42
221	MEDICI	4401	4450	828
221	MEDICI	4451	4500	15
221	MEDICI	4501	4581	20
221	MEDICI	4582	0	4473
221	MEDICI	4583	5000	4474
221	MEDICI	5501	5800	2758
221	MEDICI	5801	6000	528
221	MEDICI	6001	7000	5200
221	MEDICI	7001	7500	10141
221	MEDICI	7501	8000	4187
221	MEDICI	8001	8355	1232
221	MEDICI	8356	8500	2881
221	MEDICI	8501	8700	1019
221	MEDICI	8701	9000	1052
221	MEDICI	9001	10000	2228
221	MEDICI	10001	11000	903
221	MEDICI	11001	12000	985
221	MEDICI	12001	13000	3160
221	MEDICI	13001	14000	2427
221	MEDICI	14001	15000	981
221	MEDICI	15001	20000	11960
221	MEDICI	20001		522



Unități sanitare cu excepția celor cuprinse în unități clinice	13.843	4,90
--	--------	------

Sursa: Legea cadru 153/2017 consolidată

Tot din anexele consolidate ale Legii 153/2017 (care definesc „medicul” în funcție de specializare, grad, etc. pe fiecare dintre cele patru tipuri de unități medicale), am realizat următoarele prelucrări pentru „medic” privind plaja minimă și maximă a salariului de bază, și avem următoarea situație:

Medicul primar din tipul de unitate medicală	Minim	Maxim (Poziția 1)
Unități clinice	P15, Medic dentist, 8.000 de lei	Medic primar 14.125 lei
Anatomie patologică și medicină legală	P6, Medic rezident anul I, 7.125 lei	Medic primar – 18.363 lei
Servicii de ambulanță/ compartimente primiri urgențe	P10, Medic dentist, 8.136 lei	Medic primar, 15.072 lei
Unități sanitare cu excepția celor cuprinse în unități clinice	P6, Medic dentist, 7.840 lei	Medic primar: 13.843

Prin urmare, observăm că salariul minim de bază brut **nu ar trebui să se situeze sub 7.125 de lei.**

Analizând baza de date a Inspecției Muncii (filtrată pe Autorități și Instituții Publice), Cod COR 221 – „medic” observăm:

- Filtrarea are ca rezultat un număr de 59.697 de medici;
- Dintre aceștia, 16.019 au un salariu de bază **mai mic** decât cel identificat de lege pentru medic, respectiv **7.125** de lei (cel mai puțin plătit medic dintre toate tipurile de unități medicale, respectiv medicul rezident anul I)

Rezultă astfel că 26,83% dintre medicii înregistrați în baza de date încasează sub nivelul minim al salariului brut de bază al unui medic, sub nivelul prevăzut pentru medicul rezident anul I (cel mai mic salariu pentru un medic).



## Familia ocupațională „ÎNVĂȚĂMÂNT”

Analizând familia ocupațională învățământ, în principal pe 3 subgrupe COR și anume:

- Grupa 231 – Profesori universitari și asimilați (29.773 salariați în filtrul nostru, 22.536 în filtrul după forma de proprietate);
- Grupa 233 – Profesori învățământ secundar (38.860 salariați în filtrul nostru, 86.540 contracte în cazul filtrării pe forma de proprietate)
- Grupa 234 – Profesori învățământ primar și preșcolar (71.229 salariați în filtrul nostru, 75.229 după forma totală).

În cazul „profesorilor universitari și asimilați”, COR 231, prevederile Legii-cadru consolidate sunt următoarele:

Funcția *)	Vechimea în învățământ	Salarii de bază -	Salarii de bază -
		iei - ianuarie 2024	iei - iunie 2024
Profesor universitar	peste 25 ani	13.388	14.038
	20-25 ani	11.524	12.115
	15-20 ani	9.607	10.175
	10-15 ani	8.160	8.650
	5-10 ani	7.819	8.300



Așadar, un profesor universitar (sau asimilat) nu ar trebui să aibă un salariu brut de bază mai mic de 8.300 de lei. Analizând baza de date a Inspecției Muncii (filtrată pe Autorități și Instituții Publice), Cod COR 231 – „profesor universitar și asimilați” observăm:

- Filtrarea are ca rezultat un număr de 29.773 de rezultate;
- Dintre aceștia, 10.405 au un salariu de bază **mai mic** decât cel identificat de lege pentru un profesor universitar, respectiv **7.819** lei (cel mai puțin plătit profesor universitar).

Rezultă astfel că 34,95% dintre profesorii universitari și asimilați din baza de date au un salariu de bază sub nivelul minim al salariului brut de bază pentru un profesor universitar.

Cod GrMinora COR	Den GrMinora COR	sal_start	sal_stop	Nr Contracte Norma Intraga
231	PROFESORI UNIVERSITARI SI ASIMILATI	3700	3700	8
231	PROFESORI UNIVERSITARI SI ASIMILATI	3701	3750	47
231	PROFESORI UNIVERSITARI SI ASIMILATI	3751	3800	146
231	PROFESORI UNIVERSITARI SI ASIMILATI	3801	3850	1514
231	PROFESORI UNIVERSITARI SI ASIMILATI	3851	3900	64
231	PROFESORI UNIVERSITARI SI ASIMILATI	3901	3950	38
231	PROFESORI UNIVERSITARI SI ASIMILATI	3951	4000	127
231	PROFESORI UNIVERSITARI SI ASIMILATI	4001	4050	45
231	PROFESORI UNIVERSITARI SI ASIMILATI	4051	4100	42
231	PROFESORI UNIVERSITARI SI ASIMILATI	4101	4150	64
231	PROFESORI UNIVERSITARI SI ASIMILATI	4151	4200	243
231	PROFESORI UNIVERSITARI SI ASIMILATI	4201	4250	37
231	PROFESORI UNIVERSITARI SI ASIMILATI	4251	4300	61
231	PROFESORI UNIVERSITARI SI ASIMILATI	4301	4350	72
231	PROFESORI UNIVERSITARI SI ASIMILATI	4351	4400	27
231	PROFESORI UNIVERSITARI SI ASIMILATI	4401	4450	44
231	PROFESORI UNIVERSITARI SI ASIMILATI	4451	4500	501
231	PROFESORI UNIVERSITARI SI ASIMILATI	4501	4581	49
231	PROFESORI UNIVERSITARI SI ASIMILATI	4582	0	358
231	PROFESORI UNIVERSITARI SI ASIMILATI	4583	5000	358
231	PROFESORI UNIVERSITARI SI ASIMILATI	5501	5800	376
231	PROFESORI UNIVERSITARI SI ASIMILATI	5801	6000	116
231	PROFESORI UNIVERSITARI SI ASIMILATI	6001	7000	1337
231	PROFESORI UNIVERSITARI SI ASIMILATI	7001	7500	3362
231	PROFESORI UNIVERSITARI SI ASIMILATI	7501	8000	1727
231	PROFESORI UNIVERSITARI SI ASIMILATI	8001	8355	2557
231	PROFESORI UNIVERSITARI SI ASIMILATI	8356	8500	736
231	PROFESORI UNIVERSITARI SI ASIMILATI	8501	8700	2197
231	PROFESORI UNIVERSITARI SI ASIMILATI	8701	9000	362
231	PROFESORI UNIVERSITARI SI ASIMILATI	9001	10000	4236
231	PROFESORI UNIVERSITARI SI ASIMILATI	10001	11000	1295
231	PROFESORI UNIVERSITARI SI ASIMILATI	11001	12000	1415
231	PROFESORI UNIVERSITARI SI ASIMILATI	12001	13000	295
231	PROFESORI UNIVERSITARI SI ASIMILATI	13001	14000	2328
231	PROFESORI UNIVERSITARI SI ASIMILATI	14001	15000	214
231	PROFESORI UNIVERSITARI SI ASIMILATI	15001	20000	3387
231	PROFESORI UNIVERSITARI SI ASIMILATI	20001		346

Similar vom proceda și cu analiza în cazul profesorilor din învățământul secundar, primar și preșcolar, cu precizarea din Art. 15 al Legii-cadru, respectiv: „Salarizarea cadrelor didactice încadrate ca profesor pentru învățământul preșcolar, respectiv profesor pentru învățământul primar se face la nivelul încadrării pentru un profesor cu studii superioare din învățământul preuniversitar.” În Legea-cadru, avem următoarea anexă, consolidată:

Nr. crt.	Funcția didactică și gradul didactic*)	Vechimea în învățământ	Salariul de bază - lei - Gradația 0 iunie 2024
1	Profesor, educator-puericultor studii superioare de lungă durată grad didactic I	peste 25 ani	8.215
		20-25 ani	7.682
		15-20 ani	7.317
		10-15 ani	7.045
		5-10 ani	6.935
		1-5 ani	6.773
2	Profesor, educator-puericultor studii superioare de lungă durată grad didactic II	peste 25 ani	7.385
		20-25 ani	7.025
		15-20 ani	6.827
		10-15 ani	6.773
		5-10 ani	6.718
3		1-5 ani	6.609
		peste 25 ani	7.055



		20-25 ani	6.861
		15-20 ani	6.718
		10-15 ani	6.609
	Profesor, educator-puericultor studii superioare de lungă durată grad didactic definitiv	5-10 ani	6.554
		1-5 ani	6.501
4	Profesor, educator-puericultor studii superioare de lungă durată debutant	pana la 1 an	6.446
		peste 25 ani	7.051
		20-25 ani	6.882
		15-20 ani	6.773
	Profesor, educator-puericultor studii superioare de scurtă durată grad didactic I	10-15 ani	6.718
5		5-10 ani	6.609
		peste 25 ani	6.882
		20-25 ani	6.663
		15-20 ani	6.609
		10-15 ani	6.554
	Profesor, educator-puericultor studii superioare de scurtă durată grad didactic II	5-10 ani	6.501
6		1-5 ani	6.446
		peste 25 ani	6.718
		20-25 ani	6.609
		15-20 ani	6.554
		10-15 ani	6.501
	Profesor, educator-puericultor studii superioare de scurtă durată grad didactic definitiv	5-10 ani	6.446
7		1-5 ani	6.391
	Profesor, educator-puericultor studii superioare de scurtă durată debutant	pana la 1 an	6.337
8			

Analiza filtrării ne permite să extragem următoarele rezultate:



GrMinora COR	Den GrMinora COR	sal_start	sal_stop	Norma Intraga
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	3700	3700	135
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	3701	3750	681
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	3751	3800	839
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	3801	3850	561
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	3851	3900	649
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	3901	3950	803
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	3951	4000	777
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	4001	4050	702
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	4051	4100	620
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	4101	4150	539
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	4151	4200	852
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	4201	4250	641
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	4251	4300	706
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	4301	4350	668
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	4351	4400	663
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	4401	4450	608
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	4451	4500	867
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	4501	4581	1065
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	4582	0	5453
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	4583	5000	5459
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	5501	5800	2684
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	5801	6000	1494
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	6001	7000	7968
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	7001	7500	4093
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	7501	8000	4786
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	8001	8355	4179
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	8356	8500	1535
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	8501	8700	1780
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	8701	9000	4127
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	9001	10000	13130
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	10001	11000	14225
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	11001	12000	10320
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	12001	13000	9574
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	13001	14000	3772
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	14001	15000	4499
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	15001	20000	2065
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	20001		110

GrMinora COR	Den GrMinora COR	sal_start	sal_stop	Norma Intraga
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	3700	3700	135
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	3701	3750	681
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	3751	3800	839
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	3801	3850	561
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	3851	3900	649
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	3901	3950	803
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	3951	4000	777
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	4001	4050	702
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	4051	4100	620
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	4101	4150	539
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	4151	4200	852
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	4201	4250	641
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	4251	4300	706
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	4301	4350	668
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	4351	4400	663
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	4401	4450	608
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	4451	4500	867
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	4501	4581	1065
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	4582	0	5453
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	4583	5000	5459
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	5501	5800	2684
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	5801	6000	1494
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	6001	7000	7968
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	7001	7500	4093
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	7501	8000	4786
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	8001	8355	4179
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	8356	8500	1535
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	8501	8700	1780
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	8701	9000	4127
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	9001	10000	13130
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	10001	11000	14225
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	11001	12000	10320
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	12001	13000	9574
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	13001	14000	3772
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	14001	15000	4499
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	15001	20000	2065
233	PROFESORI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SECUNDAR	20001		110

- În cazul profesorilor din învățământul secundar, din cele 38.860 de poziții identificate, 22.013 (56,64%) au un salariu brut de încadrare mai mic decât minimul prevăzut de anexa din Legea-cadru, respectiv mai mic de **6.337 de lei, brut**.
- În cazul profesorilor din învățământul primar/preșcolar, din cele 71.229 de rezultate obținute în urma filtrării, 3.055 (4,28%) au un salariu brut de bază mai mic de **6.337 de lei**.

**În concluzie**, nu se confirmă ipoteză potrivit căreia toți medicii/profesorii au un salariu brut de bază la nivelul minim stabilit prin lege, procentele de salarii brute de bază mai mici variind între 26,83% în cazul medicilor, și până la 56,64% în cazul profesorilor.

O limitare a acestei analize este reprezentată de multiplele sporuri cu multiple nivele, care, dacă ar fi incluse în nivelul total de salarizare ar putea arăta o inechitate mai mare sau mai mică, dar, judecând strict pe criteriul legal al salariului de bază minim brut (deci fără sporuri), am putea extrage concluzia că, în cazul profesorilor și medicilor, unele salarii ar trebui chiar să crească, pentru respectarea principiului echității (la muncă egală, plată egală).

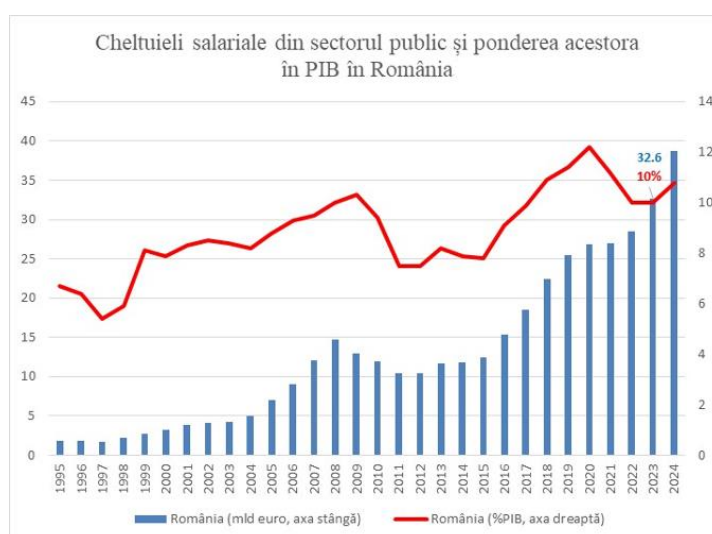
Adăugăm concluziile Băncii Mondiale și anume că, în 2022 „40% dintre angajații din domeniile educație, sănătate și asistență socială, cultură, justiție și diplomație au beneficiat de suplimente care au depășit 30% din salariul de bază. (...) Diferitele majorări



ale salariilor de bază plătite la nivelul anumitor autorități sau instituții publice și/sau pentru anumite categorii de personal care îndeplinesc sarcini/activități specifice nu numai că modifică ierarhia generală a funcțiilor din sectorul public, dar, odată introduse, reprezintă o oportunitate de extindere a acestor drepturi și la alte categorii de personal”.

### I.3. Cheltuielile salariale din sectorul public din România, în context european. O analiză în dinamică și „nivelul de rezistență”

În acest subcapitol analizăm dinamica cheltuielilor salariale, atât pe termen scurt cât și pe termen lung.



**Figura 4:** Cheltuielile salariale din sectorul public și ponderea lor în PIB – 1995 – 2024 (e)

Sursa: AMECO (variabila UWCG - *Compensations of employees*)

Graficul prezintă nivelul cheltuielilor salariale din sectorul public (*compensation of employees*) în România în perioada 1995-2024, în mărime absolută (exprimat în milioane euro) dar și ca procent din PIB.

Pe termen lung, ponderea în PIB a acestora, este un indicator mai relevant, întrucât nu ține cont de veniturile bugetare (care pot fi mai ridicate sau mai scăzute în funcție de mulți factori, în principal nivelul impozitării, nivelul colectării, poziția economiei în raport cu ciclul economic, etc).

Pe termen scurt, este însă foarte relevant nivelul cheltuielilor de personal raportat la cheltuielile totale ale bugetului general consolidat (ca indicator de avertizare timpurie), și este chiar și mai relevant, nivelul cheltuielilor de personal raportat la capacitatea economiei (indiferent de unde se situează din punct de vedere economic), respectiv la ceea ce se încasează ca venituri la bugetul general consolidat.



În favoarea analizei pe termen lung aducem ca argument faptul că în această perioadă atât cheltuielile salariale cât și PIB-ul au crescut semnificativ (un argument pentru care vom analiza sustenabilitatea cheltuielilor publice prin prisma legii lui Wagner), deci mărimea relativă este mai adecvată, însă ne vom raporta și la veniturile bugetare.

Pentru perioada analizată se constată o creștere consistentă a ponderii în PIB a cheltuielilor salariale din sectorul public, cu un minim în anul „atipic” 1997, de 5,4% (an de prăbușire economică, când scăderea economiei a fost dramatică și nu a existat sursă pentru ajustări salariale, întrucât sectorul privat era slab dezvoltat) și un maxim de 12,2% în 2020, de asemenea an „atipic”, ponderea maximă fiind generată de 2 factori:

- Scăderea PIB-ului în anul pandemic;
- Sporuri pentru diverse categorii de angajați din sectorul public, care au condus la majorarea în termeni reali și nominali a facturii salariale (și la distorsionarea Legii-cadru 153/2017).

Ceea ce subliniem este că pe perioadă lungă de timp, respectiv 30 de ani, media cheltuielilor de personal **a fost de 8,9% din PIB**, de unde putem extrage un nivel pe care îl putem considera corespunzător ca putând fi alocat pe termen lung ca și referință a cheltuielilor salariale, întrucât:

- În această perioadă, economia a traversat cicluri succesive de boom & bust – creștere și scăderi;
- Perioada include factori unici din perspectiva creșterii economice, internalizați în prezent: procesul de aderare și în final apartenența la Uniunea Europeană, NATO, etc.
- Transformarea economiei dintr-una centralizată, de stat, într-o economie de piață, urmare a procesului tranziției.

Nu în ultimul rând nivelul de rezistență, de 8,9% din PIB, rezultat statistic este consistent și cu:

- i) ponderea cheltuielilor de personal bugetar înregistrată ca medie în Uniunea Europeană (9% din PIB, studiul Băncii Mondiale);
- ii) nivelul asumat pentru anul 2025 (fix 8,9% din PIB) prin Planul Bugetar Național Structural (o scădere de la mai mult de 9,3% din PIB);
- iii) este ușor superior nivelului urmărit de PBSN pentru 2031, respectiv 8,9% față de 8,7% asumat până în 2028 și 8,3% țintit până în 2031;

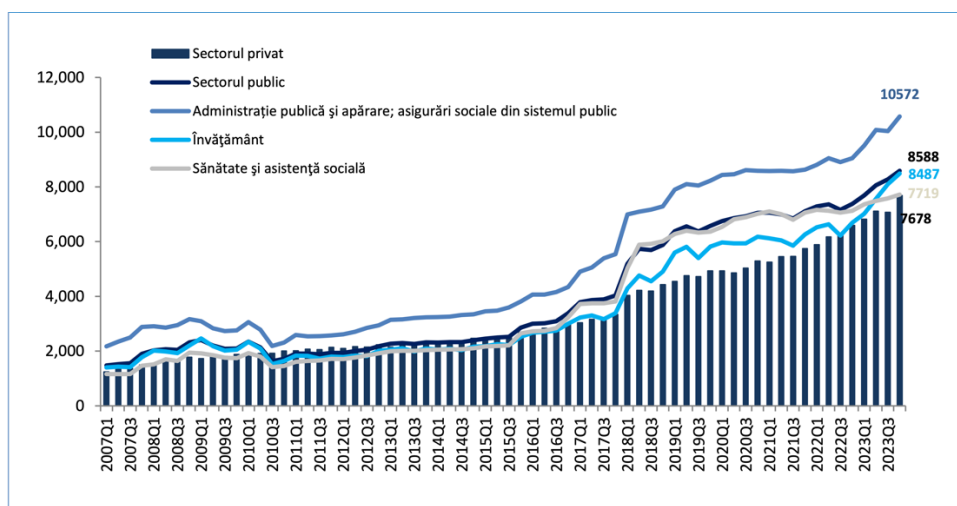




- iv) dacă economia nu va crește în ritmul țintit până în 2028, ponderea ar putea fi mai apropiată de 8,9% decât de 8,7%
- v) includerea digitalizării și reformele salarizării din sectorul public ar putea conduce ele însele la o eficientizare suplimentară a sectorului public (inclusiv prin politici de ajustare structurală), astfel încât nivelul de rezistență până la orizontul anului 2031, să scadă, într-adevăr de la 8,9% la 8,3% din PIB.

Alocarea medie anuală de 8,9% pentru ultimii 30 de ani, reflectă, în opinia noastră, atât îmbunătățirea salarizării, creșterea numărului de salariați din sectorul public, dar și o lipsă de ajustare graduală a sectorului public, ceea ce noi numim „supradimensionare” în raport cu poziția economiei (de creștere/de scădere).

Faptic, salariile ridicate și condițiile de muncă din sectorul public, considerabil mai atractive decât cele din sectorul privat, au atras forța de muncă din sectorul privat, generând pe de-o parte, o supradimensionare a sectorului public și, în același timp, un puternic dezechilibru manifestat prin deficitul de forță de muncă rămasă economiei private. Ceea ce susținem este reflectat grafic, de evoluția câștigului salarial mediu brut din sectorul public vs. sectorul privat, așa cum rezultă din calculele Consiliului Fiscal<sup>14</sup>



**Figura 5:** Câștigul mediu brut în sectorul privat și public, 2007-2023

Sursa: Consiliul Fiscal, Raport anual 2023 (2024)

Așadar, la finalul anului 2023, conform datelor Consiliului Fiscal, câștigul salarial mediu brut în sectorul privat era 7.678 de lei, în timp ce câștigul salarial mediu brut în sectorul

<sup>14</sup> Raport anual Consiliul Fiscal pentru anul 2023 (publicat în 19 august 2024, p. 55):  
<https://www.consiliulfiscal.ro/CF%20RA%202023.pdf>



public era de 8.588 de lei, un angajat plătit cu salariul mediu în sectorul public câștigând cu **11,8%** mai mult decât cel din sectorul privat. Dinamica ultimului an a accentuat diferența.

Or, dacă până la nivelul anului 2015, **salariul mediu brut din sectorul public** era aproximativ același cu cel din sectorul privat (așa cum arată graficul), din 2015, acesta a fost permanent și consistent peste nivelul salariului mediu din sectorul privat.

Se poate explica astfel dificultatea sectorului privat în atragerea și menținerea angajaților calificați, cu consecințe negative asupra productivității acestuia și a întregii economii, iar o ajustare graduală a ponderii cheltuielilor de personal ar putea, parțial și de asemenea gradual, re-echilibra condițiile din piața muncii.

Pe de altă parte, ponderea ridicată a cheltuielilor cu salariile (9,3% din PIB) pune o presiune suplimentară pe deficitul bugetar (estimat pentru 2024 la cel puțin 7,9% din PIB) și care generează creșterea datoriei publice, va avea consecințe negative asupra creșterilor prezente și viitoare cu dobânzile la datoria publică (în prezent cheltuielile cu dobânzile reprezintă 2% din PIB și ar urma să crească până la 3,5% din PIB în 2031 (Tabelul 1), în ciuda reformei salarizării în sectorul public văzută a scădea ponderea cheltuielilor cu personalul, în același interval, de la 9,3% din PIB la 8,3% din PIB). Deci amplificarea vulnerabilităților politicilor fiscal-bugetare.

În plus, apare efectul de evicțiune (crowding-out effect), deoarece creșterea ponderii cheltuielilor cu salariile conduce inevitabil la scăderea fondurilor disponibile pentru investiții pentru infrastructură, sănătate, educație etc, având efecte negative pe termen lung asupra creșterii economice și posibil și asupra calității serviciilor publice.

#### I.4. Ponderea cheltuielilor cu salariile din sectorul public în total cheltuieli bugetare

Ca și în cazul studiului Băncii Mondiale (care analizează date de până în 2022, pentru România), considerăm relevant atunci când vorbim de reforma salarizării în sectorul public, să analizăm ponderea cheltuielilor cu salariile din sectorul public în totalul cheltuielilor bugetare. În plus față de analiza Băncii Mondiale, vom urmări dinamica și față de alte state din Uniunea Europeană și față de media Uniunii Europene, pe o perioadă suficient de îndelungată (30 de ani), pentru motivele pe care le-am arătat mai devreme, în studiu.



Precizăm pentru început, câteva aspecte teoretice direcționate spre mai buna înțelegere a celor care urmează de către categorii de public mai vaste, și nu doar de specialiști:

- i) Cheltuielile totale ale bugetului general consolidat sunt formate din două clase de cheltuieli principale: cheltuieli curente și cheltuieli de capital (investiții);
- ii) Cheltuielile primare reprezintă cheltuielile totale de mai sus din care se extrag costurile anuale cu dobânzile pentru finanțarea datoriei publice; acestea sunt considerate mai relevante deoarece nu țin cont de povara generată de costul de finanțare al datoriei publice;
- iii) Cheltuielile curente reprezintă cea mai mare parte a cheltuielilor totale ale bugetului general consolidat, și includ la rândul lor mai multe capitole. Cele mai importante ca pondere sunt: cheltuielile cu asistența socială (în principal pensii dar și plăți suportate de la bugetul de stat pentru compensarea facturilor de energie și gaz, alocații copii, etc.), urmate de cheltuielile de personal (cele care ne interesează pe noi, respectiv cheltuielile cu personalul bugetar, cuprinzând salarii și alte drepturi salariale, contribuții sociale și alte beneficii ale angajaților din sectorul public) și alte tipuri de cheltuieli precum bunuri și servicii, subvenții, dobânzi (aferele datoriei publice, care depind de mărimea datoriei publice, inerne și externe, și de costul de finanțare), cheltuieli cu proiectele de finanțare din fonduri externe nerambursabile aferente exercițiului financiar european precedent (în cazul de față 2014-2020), și alte tipuri de cheltuieli;
- iv) Cheltuielile curente primare reprezintă cheltuielile curente mai sus definite din care se extrag costurile anuale cu dobânzile pentru finanțarea datoriei publice; acestea sunt considerate mai relevante deoarece conțin doar cheltuieli operaționale și de funcționare a sectorului public, fără a lua în considerare dobânzile și investițiile. Acestea reflectă cheltuielile necesare pentru a menține serviciile publice esențiale, pentru educație, sănătate, administrație, ordine publică, fără a lua în considerare impactul datoriei publice și nici cheltuielile pentru investiții.

Ca precizare suplimentară dar importantă, de regulă sumele de la cheltuieli cu proiectele de finanțare din fonduri externe nerambursabile (spre exemplu subvențiile pentru agricultură), se regăsesc și la capitolul de venituri (sumele sunt avansate din bugetul public și recuperate atunci când se decontează subvențiile de la Uniunea Europeană), prin urmare, în bazele de date la nivel european, precum AMECO, pentru comparabilitate, acest capitol de cheltuieli nu este reflectat neapărat în capitolul



cheltuieli totale ale bugetului general consolidat (ele fiind teoretic „neutralizate” atunci când se decontează ca venituri).

Prin urmare, sumele pe care le-am extras (și procentele pe care le-am calculat) în continuare, extrase din baza de date AMECO, pot fi ușor diferite (nu foarte mult), de procentele constatate în studiul Băncii Mondiale, pe de-o parte, pentru că au în vedere precizarea de mai sus și pe de altă parte, pentru că sunt mai noi decât cele avute în vedere de raportul Băncii Mondiale din 2022.

Așadar, ceea ce vom reflecta în tabelele și graficele de mai jos reprezintă calcule strict pe baza datelor din AMECO.

În tabelul și graficul de mai jos evidențiem situația României și a celorlalte state membre ale Uniunii Europene în perioada 1995-2024 (pentru 2024, estimările Comisiei Europene incluse în baza de date AMECO) în privința ponderii cheltuielii cu salariile din sectorul public în total cheltuieli bugetare, în țările membre UE, pe un orizont de 30 de ani.

	1995	2000	2005	2010	2015	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Zona Euro</b>	20.1%	21.9%	22.1%	21.2%	21.0%	20.0%	19.5%	19.6%	19.6%	20.2%
<b>UE</b>	20.4%	22.2%	22.5%	21.5%	21.3%	20.6%	20.4%	20.3%	20.2%	20.7%
<b>UE19</b>	20.2%	21.9%	22.0%	21.1%	20.8%	20.0%	19.5%	19.6%	19.6%	20.2%
Belgia	22.1%	22.7%	22.7%	23.2%	23.5%	22.4%	22.6%	23.1%	23.1%	23.0%
Bulgaria	21.4%	23.3%	25.1%	24.9%	23.0%	26.0%	26.7%	24.4%	26.1%	28.1%
Cehia	15.8%	19.1%	20.3%	20.4%	20.5%	23.5%	23.9%	22.9%	22.2%	22.6%
Danemarca	27.5%	29.4%	30.7%	30.5%	29.4%	28.8%	29.5%	30.2%	30.1%	30.1%
Germania	16.0%	17.6%	17.3%	16.6%	17.5%	16.6%	16.1%	16.0%	16.3%	17.0%
Estonia	28.7%	29.1%	28.8%	27.3%	27.3%	26.3%	26.3%	26.4%	26.9%	26.3%
Irlanda	26.2%	26.8%	29.4%	17.7%	25.5%	24.3%	25.0%	26.9%	27.1%	27.4%
Grecia	22.2%	22.6%	25.0%	23.6%	22.4%	22.4%	21.5%	20.7%	21.2%	21.4%
Spania	24.7%	25.6%	25.5%	25.2%	25.2%	24.3%	24.2%	24.3%	24.1%	23.8%
Franța	24.2%	25.0%	24.0%	22.9%	22.5%	21.6%	21.3%	21.3%	21.5%	21.5%
Croația	29.0%	24.4%	24.3%	25.3%	23.9%	24.8%	25.6%	25.0%	24.3%	26.9%
Italia	20.3%	21.5%	22.5%	21.6%	19.7%	18.3%	17.2%	16.9%	16.1%	17.7%
Cipru	37.9%	36.3%	34.4%	34.1%	31.4%	29.6%	28.6%	29.4%	29.9%	30.2%
Letonia	28.7%	28.6%	28.2%	22.9%	26.1%	27.1%	26.2%	26.2%	28.3%	28.2%
Lituania	27.7%	30.5%	30.2%	25.7%	27.6%	26.5%	28.6%	27.8%	28.0%	27.5%
Luxemburg	26.1%	24.5%	23.0%	22.6%	23.3%	23.0%	23.8%	23.2%	23.3%	23.6%
Ungaria	21.0%	22.4%	24.9%	21.9%	20.6%	21.4%	21.9%	21.1%	19.8%	20.9%
Malta	37.0%	31.4%	30.9%	31.6%	29.6%	26.4%	27.1%	26.6%	26.3%	26.4%
Olanda	17.6%	20.0%	20.4%	18.9%	19.0%	18.6%	18.3%	19.1%	19.1%	19.2%
Austria	21.7%	22.0%	21.5%	21.2%	20.9%	19.9%	19.8%	19.6%	20.3%	21.0%
Polonia	23.4%	25.3%	24.7%	24.2%	24.9%	22.4%	23.6%	22.5%	21.6%	21.5%
Portugalia	29.3%	32.1%	31.0%	26.4%	23.4%	24.2%	24.4%	24.3%	24.8%	24.4%
România	19.5%	20.5%	26.3%	23.8%	21.7%	29.2%	28.0%	25.0%	24.9%	26.3%
Slovenia	21.1%	23.6%	24.8%	24.9%	22.8%	25.1%	25.7%	24.2%	24.4%	23.8%
Slovacia	19.6%	16.9%	20.2%	20.2%	19.5%	25.3%	24.9%	25.0%	23.0%	23.4%
Finlanda	24.2%	26.5%	27.1%	26.0%	24.4%	22.4%	22.9%	23.2%	23.2%	22.9%
Suedia	21.3%	23.2%	24.5%	24.2%	25.1%	24.8%	25.2%	24.6%	25.2%	25.7%
<b>cuartila 1</b>	21.1%	22.2%	22.9%	21.8%	21.3%	22.4%	22.2%	21.9%	21.5%	21.5%
<b>cuartila 2</b>	23.4%	24.4%	24.9%	23.8%	23.4%	24.3%	24.4%	24.3%	24.1%	23.8%
<b>cuartila 3</b>	27.6%	27.7%	28.5%	25.5%	25.4%	26.2%	26.2%	25.6%	26.2%	26.9%
<b>rank Ro</b>	24	23	10	14	20	2	4	8	10	9

**Tabel 4:** Ponderea cheltuielilor salariale din sectorul public în total cheltuieli bugetare în țările membre UE  
Sursa datelor: AMECO, calcule proprii

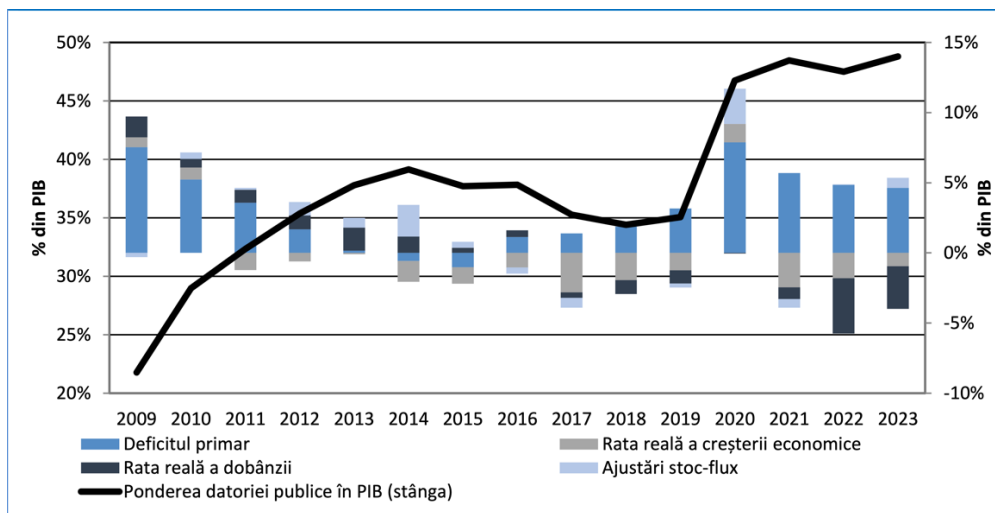


Legendă: roșu = încadrarea în cuartila 1 (25% dintre țările cu ponderile cele mai scăzute), portocaliu = încadrarea în cuartila 2 (25% dintre țările cu ponderi scăzute), galben = încadrarea în cuartila 3 (25% dintre țările cu ponderi ridicate), verde = încadrarea în cuartila 4 (25% dintre țările cu ponderile cele mai ridicate)

Privind tabelul, observăm că alinierea aproape perfectă a ponderii la nivelul celei din Uniunea Europeană a fost anul 2015, când ponderea cheltuielilor de personal raportată la totalul cheltuielilor bugetare a fost de 21,7% în România și 21,3% în statele membre ale Uniunii Europene, ulterior înregistrând dezechilibre majore, până la nivelul anului 2020, când România avea a doua cea mai mare pondere a raportului din Uniunea Europeană, respectiv 29,2%, ulterior înregistrându-se o „normalizare”, dar pe fondul creșterii considerabile a cheltuielilor bugetare pe baza majorării datoriei publice (și nu a creșterii veniturilor – premisă a legii lui Wagner pe care o vom testa în cercetare).

În prezent, pe estimările pentru 2024 din baza de date AMECO, România se află foarte aproape de cuartila 4 a statelor membre, în condițiile în care Lituania se află în cele 25% dintre țările cu ponderile cele mai ridicate, cu o pondere de 27,5%, iar România are ponderea estimată de 26,3%. La polul opus, țările în care ponderea este cea mai scăzută sunt Germania, Franța, Italia, Ungaria, Olanda, Austria, Finlanda.

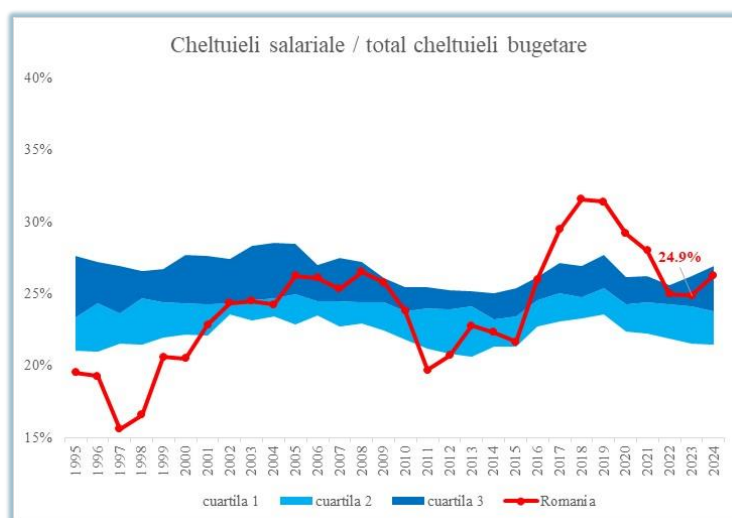
De altfel, observând datele din tabel, se poate constata că din acest punct de vedere, cea mai dificilă perioadă pentru bugetul României a reprezentat-o „cincinalul” 2017-2021, în care ponderea în total cheltuieli publice a salariilor din sectorul public a încadrat România în cuartila 4 (țările cu cea mai ridicată pondere), cu valori cuprinse între 28% - 31,6%, alături de Bulgaria, Cehia, Estonia, Cipru, Letonia, Lituania, Malta. Dezechilibrul a fost decontat pe baza datoriei publice, care a înregistrat, conform datelor Eurostat și Consiliului Fiscal, o creștere de la 35% din PIB în 2017, la aproape 48% din PIB în 2021, iar în 2024 se situează peste nivelul de 52,7% din PIB



**Figura 6:** Ponderea datoriei publice în PIB și contribuțiile la formarea ei, 2009-2023

Sursa: Consiliul Fiscal, Raport anual 2023 (2024)

Dezechilibrul este chiar mai ușor de observat în următorul grafic:

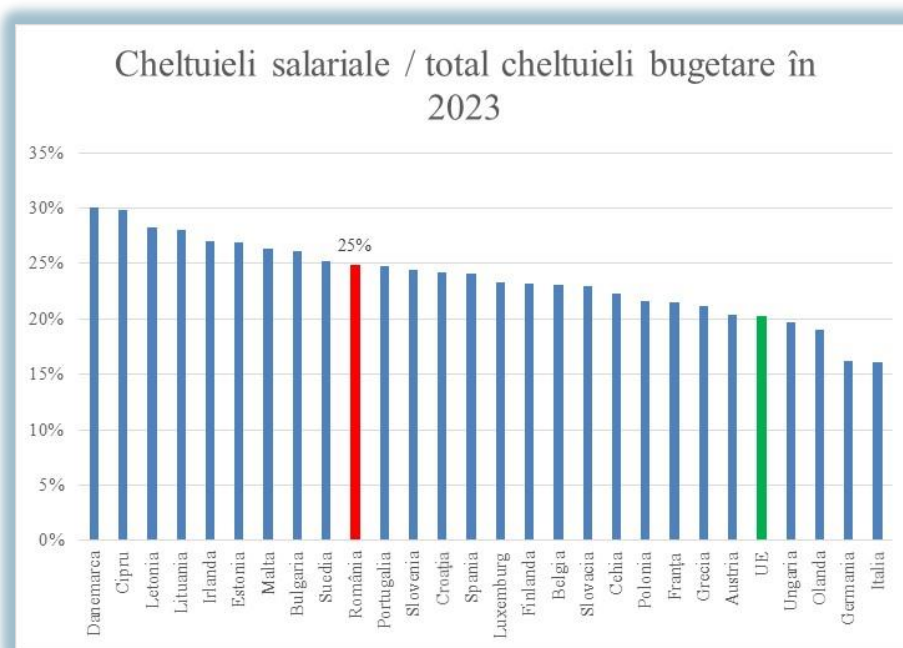


**Figura 7:** Ponderea cheltuielilor salariale publice din România (roșu), față de statele UE

Sursa: AMECO, Calcule proprii, distribuție pe quartile

Graficul de mai sus arată că începând cu anul 2000, România a coborât în grupul statele cu cea mai redusă pondere a cheltuielilor salariale publice raporta la cheltuieli totale bugetare o singură dată, în anul 2010, atunci când, urmare a crizei din 2008-2012, a tăiat salariile funcționarilor bugetari cu 25%, începând cu luna mai 2010, iar începând cu anul 2016 s-a aflat aproape cvasi-permanent în grupul statelor cu cea mai ridicată pondere.

Situația anului 2023 a României, cu o pondere de aproape 25% a cheltuielilor de personal în cheltuieli bugetare totale, în raport cu media UE de 19,6% și cu statele membre UE, este reflectată în următorul grafic:



**Figura 8:** Ponderea cheltuielilor salariale publice din România (roșu), față de statele UE, 2023  
Sursa: AMECO, Calcule proprii

Pentru anul 2023 se constată că România este pe locul 10 în ce privește ponderea salariilor din sectorul public în total cheltuieli bugetare, respectiv în cuartila 3, alături de Bulgaria, Suedia, Portugalia, Slovenia, Croația și Spania, având cu 4,6 puncte procentuale peste media înregistrată în UE.

Aparent, 2023 a adus o echilibrare a indicatorului, însă, pentru a adânci analiza, vom calcula un indicator mai relevant și anume raportul dintre **cheltuielile salariale în total cheltuieli primare**, ceea ce din punctul nostru de vedere reprezintă o analiză ceva mai rafinată decât cifrele analizate în studiul Băncii Mondiale.

Și aceasta nu doar pentru că include dinamici pentru încă doi ani (până în 2024, inclusiv), dar mai ales pentru că, dacă indicatorul pe care l-am calculat și evaluat mai sus este important pentru a evalua politica salarială a unui stat față de sectorul public, indicatorul următor este mai relevant în privința sustenabilității acestei politici.



## I.5. Ponderea cheltuielilor cu salariile din sectorul public în total cheltuieli primare

Având în vedere ca în total cheltuieli bugetare sunt incluse și cheltuielile cu dobânzile la datoria publică, ne propunem să analizăm și ponderea salariilor din sectorul public față de cheltuielile bugetare primare<sup>15</sup>.

Se poate constata că, începând din 2016 țara noastră este încadrată în cuartila 4, respectiv în segmentul țărilor cu cea mai mare pondere a salariilor din sectorul public în cheltuielile primare, în 2023 cu 31,9% alături de țările: Danemarca, Estonia, Irlanda, Cipru, Letonia, Lituania, la polul opus fiind țările încadrate în cuartila 1: Belgia, Germania, Franța, Italia, Olanda, Austria, Finlanda.

	1995	2000	2005	2010	2015	2020	2021	2022	2023	2024
UE	26.8%	26.9%	26.7%	25.6%	24.6%	23.4%	23.4%	23.6%	23.7%	24.1%
Belgia	28.8%	28.7%	28.2%	26.9%	26.6%	24.8%	25.1%	25.6%	25.9%	26.0%
Bulgaria	31.9%	28.9%	29.6%	29.5%	28.8%	29.8%	29.2%	27.1%	29.2%	30.7%
Cehia	25.2%	23.5%	25.7%	24.5%	24.6%	27.5%	27.6%	27.0%	26.2%	26.7%
Danemarca	32.7%	33.8%	33.7%	33.9%	32.9%	31.5%	32.1%	33.5%	33.5%	33.4%
Germania	21.4%	20.6%	20.0%	19.6%	19.4%	18.4%	17.8%	18.0%	18.5%	19.2%
Estonia	33.8%	33.9%	33.8%	30.7%	32.1%	30.8%	30.9%	31.3%	32.4%	32.3%
Irlanda	33.8%	33.9%	35.0%	31.4%	31.8%	28.2%	28.8%	31.5%	32.0%	32.7%
Grecia	33.4%	32.9%	32.1%	29.9%	28.6%	27.7%	26.0%	24.7%	26.6%	27.1%
Spania	33.3%	32.5%	31.4%	30.3%	29.5%	27.6%	28.1%	28.0%	27.9%	27.8%
Franța	29.4%	29.6%	28.4%	26.9%	25.8%	24.3%	24.2%	24.6%	24.7%	25.0%
Croația	34.6%	29.3%	30.3%	31.1%	28.8%	29.9%	30.6%	30.4%	30.3%	32.9%
Italia	29.5%	27.6%	27.8%	26.0%	23.5%	21.7%	21.7%	21.7%	21.0%	21.6%
Cipru	49.2%	45.6%	42.1%	41.8%	38.3%	33.9%	32.6%	33.6%	34.7%	35.4%
Letonia	31.8%	33.0%	32.9%	28.3%	31.1%	32.8%	30.5%	30.5%	32.6%	33.6%
Lituania	32.3%	36.3%	34.9%	31.0%	33.3%	30.8%	32.1%	31.6%	32.7%	32.3%
Luxemburg	30.1%	28.4%	27.3%	26.6%	26.6%	26.5%	27.5%	26.6%	26.9%	27.2%
Ungaria	29.1%	29.7%	31.0%	26.9%	27.7%	29.1%	29.0%	28.2%	26.1%	27.4%
Malta	43.1%	39.7%	38.9%	37.6%	36.9%	31.1%	31.8%	30.6%	31.6%	32.2%
Olanda	23.9%	24.4%	23.8%	22.0%	21.4%	20.6%	20.2%	21.2%	21.3%	21.5%
Austria	26.2%	25.9%	25.2%	24.7%	24.0%	22.0%	21.9%	22.1%	22.9%	23.7%
Polonia	28.9%	29.8%	29.1%	30.0%	29.7%	26.2%	27.4%	26.7%	26.4%	26.2%
Portugalia	39.2%	39.7%	37.0%	32.8%	28.7%	28.4%	28.2%	27.9%	28.9%	28.5%
România	23.8%	26.2%	31.5%	30.1%	27.9%	35.5%	33.9%	30.9%	31.9%	33.3%
Slovenia	29.2%	28.1%	28.5%	29.1%	28.1%	28.6%	29.5%	28.4%	28.9%	28.5%
Slovacia	25.5%	25.4%	24.2%	23.4%	24.3%	28.8%	27.8%	28.3%	26.4%	27.0%
Finlanda	29.2%	30.7%	30.6%	28.8%	26.9%	24.9%	25.3%	25.6%	25.9%	25.5%
Suedia	25.6%	26.9%	27.7%	27.2%	28.0%	27.7%	28.2%	28.0%	28.9%	29.6%
cuartila 1	27.5%	27.3%	27.8%	26.7%	26.2%	25.6%	25.6%	25.6%	26.0%	26.2%
cuartila 2	29.5%	29.6%	30.3%	29.1%	28.1%	28.2%	28.2%	28.0%	27.9%	27.8%
cuartila 3	33.4%	33.4%	33.3%	30.8%	30.4%	30.4%	30.5%	30.5%	31.8%	32.3%
rank Ro	26	22	10	10	16	1	1	6	7	4

**Tabel 5:** Ponderea cheltuielilor salariale din sectorul public în total cheltuieli bugetare curente primare în țările membre UE

Sursa datelor: AMECO, calcule proprii

Legendă: roșu = încadrarea în cuartila 1 (25% dintre țările cu ponderile cele mai scăzute), portocaliu = încadrarea în cuartila 2 (25% dintre țările cu ponderi scăzute), galben = încadrarea în cuartila 3 (25% dintre țările cu ponderi ridicate), verde = încadrarea în cuartila 4 (25% dintre țările cu ponderile cele mai ridicate)

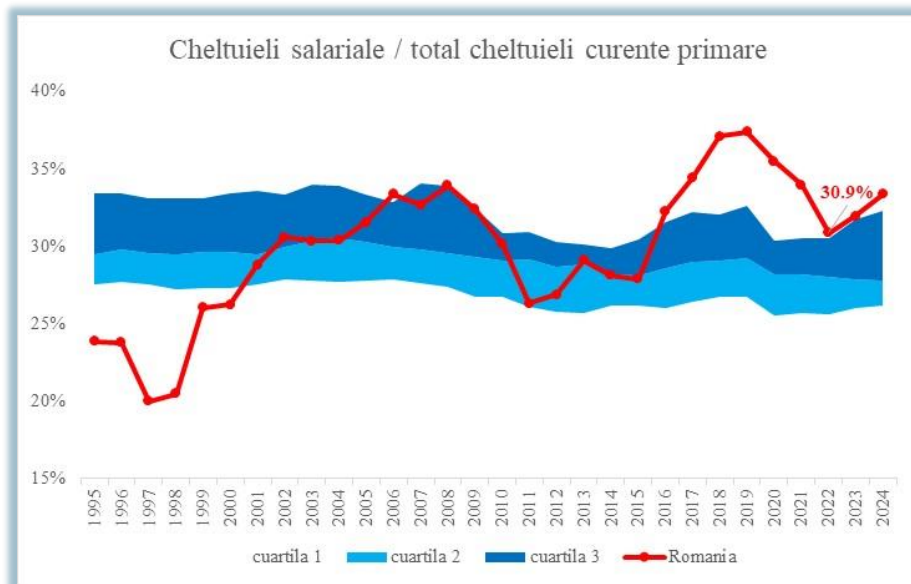
<sup>15</sup> Cheltuieli bugetare curente primare = Cheltuieli bugetare curente – Cheltuieli cu dobânzi aferente datoriei publice.





Așadar, prin prisma acestui indicator, constatăm că în perioada 2020-2021, perioadă în care sectorul privat s-a ajustat prin prisma limitării activității economice, România a avut cea mai mare pondere din Uniunea Europeană a cheltuielilor de personal raportată la cheltuielile primare, **cu un maxim de 35,9% în 2020 (față de 23,4% media Uniunii Europene)**, ceea ce arată că un dezechilibru major al cheltuielilor salariale din sectorul public s-a produs prin politicile economice din pandemie raportat la evoluția generală economică, tendință care se menține și în prezent, întrucât România are a patra cea mai mare pondere acestui indicator din UE, **respectiv 33,3% față de media Uniunii de 24,1%**. Cu alte cuvinte, pentru că plătim dobânzi mult prea mari, situația facturii salariale bugetare este și mai complicată.

Evaluând graficul, dezechilibrul este și mai vizibil:



**Figura 9:** Ponderea cheltuielilor salariale publice din România (roșu), în raport cu cheltuielile curente primare în comparație cu statele UE

Sursa: AMECO, Calcule proprii, distribuție pe quartile

Din grafic, putem extrage o primă concluzie în raport cu acest indicator și anume că ponderea **foarte ridicată** a salariilor din sectorul public în total cheltuieli publice primare poate semnaliza dependența excesivă de sectorul public, respectiv o economie în care sectorul privat nu poate genera locuri de muncă și venituri **în mod competitiv stat/privat**.

Această situație poate fi interpretată **ca o urgență privind implementarea de reforme structurale**, precum ajustarea în sensul scăderii acestei ponderi, pentru a echilibra ponderea sectorului privat.

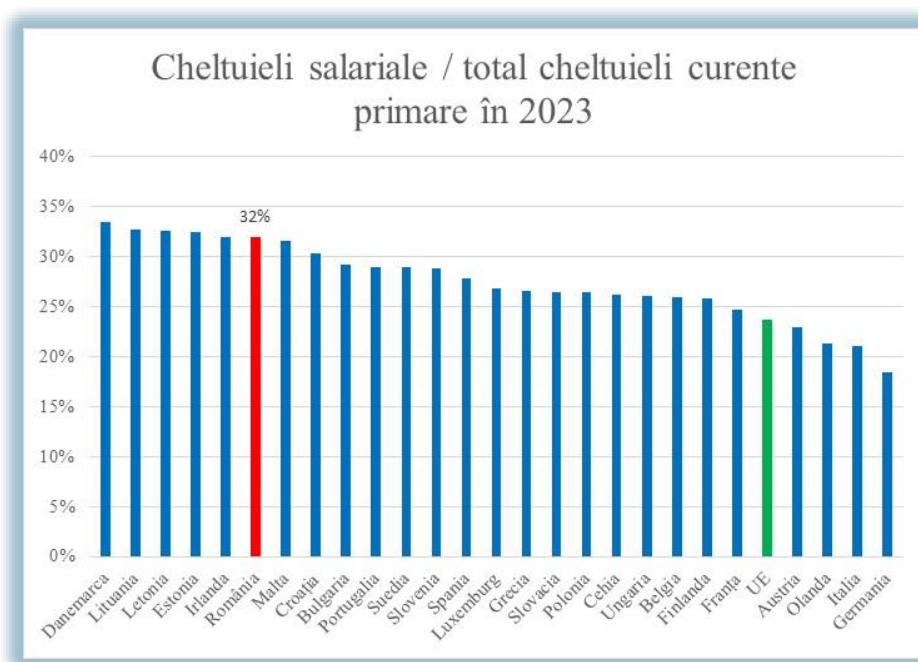


Așa cum arătam, analiza acestui indicator oferă indicii legate de sustenabilitatea alocărilor bugetare pentru cheltuielile de personal. Dacă majorarea salariilor se realizează într-un ritm mai rapid decât creșterea economică, dezechilibrul se accentuează, devine în mod cert nesustenabil, iar în cazul unei inversări a sensului economiei (recesiune), devine generator de dezechilibre și mai mari (cheltuielile cu salariile sunt certe, recesiunea mărește costurile de finanțare, spirala datoriilor nu poate continua la nesfârșit).

În acest sens este relevantă evoluția cheltuielilor de personal vs creșterea economică în anul curent, pentru a realiza indiciile urgenței unei noi legi a salarizării publice:

- PIB-ul este estimat să se majoreze în termeni reali cu 1,7%, și în termeni nominali cu **10,2%**, de la 1.604 miliarde lei la 1.768 miliarde lei. În realitate, având în vedere că în primele 9 luni ale anului, creșterea economică reală comunicată de INS a fost 0,9% față de perioada similară din 2023, este posibil ca și nominal, creșterea PIB să fie mai mică de 10%;
- Ritmul de majorare a cheltuielilor de personal în primele 10 luni ale anului față de perioada similară din 2023 a fost **mai mult decât dublu**, respectiv +23,8%, practic finanțat într-o foarte mică măsură de creșterea PIB și în cea mai mare măsură de îndatorarea suplimentară.

Aceste ultime evoluții sugerează că dezechilibrul devine în mod cert nesustenabil față de ceea ce era nesustenabil încă din 2023, așa cum arată graficul de mai jos, pentru care am folosit cifre definitive (baza de date AMECO).



**Figura 10:** Ponderea cheltuielilor salariale publice din România (roșu), în raport cu cheltuielile curente primare din celelalte state UE, 2023

Sursa: AMECO, Calcule proprii

În general, ponderea salariilor din sectorul public în PIB sau în cheltuielile publice se poate explica prin intermediul următorilor factori:

- nivelul de dezvoltare economică – țările cu un PIB per capita mai ridicat tind să aibă un sector public mai eficient, ceea ce reduce necesitatea unor cheltuieli excesive pentru salarii, pe când în economiile mai puțin dezvoltate, ponderea salariilor publice poate fi mai mare, datorită utilizării sectorului public ca soluție pentru ocuparea forței de muncă și a dependenței mai mari de serviciile publice;
- reformele sectorului public - țările care au adoptat reforme structurale pentru digitalizarea serviciilor publice și reducerea personalului administrativ au reușit să scadă cheltuielile salariale;
- presiunea politică – în special în țările Europei Centrale și de Est (CEE), salariile din sectorul public sunt influențate de promisiunile electorale, ceea ce poate conduce la creșterea acestora. Acest lucru se remarcă de altfel în Figura 9, care arată în general, fie majorarea ponderii cheltuielilor de personal în anul electoral (2008, 2012, 2016, 2020, 2024) sau în cel imediat anterior, în perspectiva alegerilor generale;
- impactul fondurilor europene - accesul la fonduri europene a fost un catalizator pentru reformele din administrația publică, însă utilizarea acestora a variat substanțial între țări; statele care au investit fonduri în modernizarea



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană



administrativă au redus ponderea salariilor publice, spre deosebire de cele care au menținut structuri ineficiente.

Astfel, ca și o concluzie în urma analizării cheltuielilor de personal ca raport în cheltuielile bugetare primare, putem observa că în ultimi ani, **cheltuielile de personal au avansat într-un ritm mult mai mare decât creșterea economică, deci avansul s-a înregistrat dar într-o direcție greșită**, iar în condițiile deteriorării economiei în general (reducerea ritmului de creștere PIB însoțită de majorarea deficitului bugetar), reforma salarizării în sectorul public devine **urgentă**.



## Capitolul II – Legătura dintre creșterea economică și cheltuielile publice. Testarea legii lui Wagner în România.

### O analiză cantitativă

Legea lui Wagner susține că principalul factor determinant al dimensiunii sectorului public este creșterea economică. Mărimea sectorului public este de regulă considerată ca fiind cuantificată de cheltuielile publice (din care o bună parte reprezintă cheltuielile de personal, care în România au a doua cea mai mare pondere după cheltuielile de asistență socială), iar creșterea economică este măsurată prin indicatori care iau în considerare produsul intern brut.

Legea lui Wagner afirmă că pe măsură ce o economie se dezvoltă și generează venituri suplimentare la nivelul bugetului (prin impozite și taxe mai mari), sectorul public tinde să crească, deoarece statul are nevoie de mai multe resurse financiare pentru a își îndeplini funcțiile mai complexe. Astfel, cheltuielile publice cresc, odată cu creșterea economiei și a veniturilor publice, ca urmare a:

- Extinderii funcțiilor statului – în economiile dezvoltate, sectorul public trebuie să gestioneze aspecte mai complexe, extinzându-și funcțiile pentru a asigura ordinea și siguranța publică, legislație, educație și sănătate, infrastructură, apărare, cercetare-dezvoltare etc.);
- Creșterii bunăstării sociale – populația este îndreptățită să solicite servicii sociale mai multe și mai complexe (educație superioară, sistem de sănătate și protecție socială mai performant, ordine publică, administrație eficientă etc.);
- Dezvoltarea tehnologică și industrială - dezvoltarea economică implică investiții semnificative în infrastructură, cercetare și dezvoltare, toate fiind adesea finanțate din bugetul public.

Legea lui Wagner este utilizată pentru a înțelege evoluția cheltuielilor publice în raport cu dezvoltarea economică. Totuși, în contextul modern, există influențe suplimentare care afectează acest fenomen: globalizarea (care conduce la creșterea competiției între state pentru atragerea de capital, ceea ce poate limita creșterea cheltuielilor publice), tehnologia (prin progresul tehnologic se pot obține reduceri ale cheltuielilor pentru anumite servicii publice, de exemplu prin digitalizarea administrației), presiunile constrângerilor bugetare (îmbătrânirea populației pune presiune pe bugetele publice prin creșterea cheltuielilor pentru pensii și sănătate).



Testarea legii lui Wagner<sup>16</sup> implică analiza relației de regresie între o variabilă dependentă, în cazul de față dimensiunea sectorului public, și o variabilă independentă, care cuantifică creșterea economică, astfel încât să aflăm în ce măsură dezvoltarea economică explică dimensiunea sectorului public. În privința alegerii variabilelor, convențiile sunt pentru:

- Variabila dependentă, explicată – **dimensiunea sectorului public**, măsurată prin cheltuielile publice (notate  $G$ , *engl. government expenditure*), totale / parțiale sau ajustate prin eliminarea transferurilor sau a cheltuielilor pentru apărare (în prețuri curente sau constante), în mărimi absolute, ca pondere în PIB sau pe cap de locuitor;
- Variabila independentă, explicativă – **creșterea economică**, măsurată prin produsul intern brut (notat  $Y$ ), PIB pe cap de locuitor, ponderea în PIB a „deschiderii comerciale” (suma exporturilor și importurilor), etc.;

Cele mai utilizate specificații ale ecuației de regresie utilizate în literatura de specialitate sunt menționate mai jos:

- $G = F(Y)$
- $G/Y = f(Y)$
- $G/Y = F(Y/N)$
- $G = F(Y/N)$
- $G/N = F(Y/N)$

Unde  $G$  = cheltuieli publice

$Y$  = produsul intern brut

$N$  = număr locuitori (populație)

Astfel  $G/N$  = cheltuieli publice pe locuitor

$Y/N$  = produs intern brut pe locuitor

$G/Y$  = pondere în PIB a cheltuielilor publice

În acest raport ne propunem să analizăm legătura dintre ponderea în PIB a cheltuielilor publice și mărimea PIB real per capita. Sursa datelor este baza de date AMECO, iar calculele și graficele sunt prelucrări proprii. Analiza creșterii economice din România, comparativ cu țările membre ale UE, ne arată următoarele:

---

<sup>16</sup> Peacock, A., Scott, A. “The curious attraction of Wagner’s law”, *Public Choice* 102: 1–17, 2000



	1995	2000	2005	2010	2015	2020	2021	2022	2023	2024
Belgia	2.4%	3.7%	2.3%	2.9%	2.0%	-5.3%	6.9%	3.0%	1.4%	1.3%
Bulgaria	2.9%	4.7%	7.1%	1.6%	3.5%	-3.9%	7.6%	3.9%	1.9%	1.9%
Cehia	6.1%	4.0%	6.6%	2.4%	5.4%	-5.5%	3.6%	2.4%	-0.3%	1.2%
Danemarca	3.0%	3.7%	2.3%	1.9%	2.3%	-2.4%	6.8%	2.7%	1.9%	2.6%
Germania	1.5%	2.9%	0.7%	4.2%	1.5%	-3.8%	3.2%	1.8%	-0.3%	0.1%
Estonia	4.5%	9.6%	9.8%	2.3%	1.5%	-0.8%	7.1%	-0.4%	-3.1%	-0.4%
Irlanda	9.8%	9.4%	5.7%	1.7%	24.5%	6.6%	15.1%	9.4%	-3.2%	1.2%
Grecia	2.1%	3.9%	0.6%	-5.5%	-0.2%	-9.3%	8.3%	5.6%	2.0%	2.2%
Spania	2.8%	5.3%	3.7%	0.2%	3.8%	-11.2%	6.4%	5.8%	2.5%	2.1%
Franța	2.1%	3.9%	1.7%	1.9%	1.1%	-7.5%	6.4%	2.5%	0.7%	0.7%
Croația		3.2%	4.4%	-1.3%	2.7%	-8.6%	13.1%	7.0%	3.1%	3.2%
Italia	2.7%	3.8%	0.8%	1.7%	0.8%	-9.0%	8.3%	4.0%	0.9%	0.9%
Cipru	9.6%	6.1%	4.9%	2.1%	2.9%	-3.1%	9.6%	5.0%	2.8%	2.7%
Letonia	-0.9%	5.9%	10.4%	-4.6%	3.8%	-3.7%	6.9%	2.9%	-0.3%	1.7%
Lituania	3.2%	4.1%	7.7%	1.6%	1.9%	-0.2%	6.5%	2.4%	-0.4%	2.1%
Luxemburg	1.5%	7.1%	2.4%	3.8%	2.3%	-1.0%	7.2%	1.4%	-1.1%	1.4%
Ungaria	1.5%	4.5%	4.3%	1.1%	3.7%	-4.5%	7.1%	4.6%	-0.9%	2.4%
Malta	4.3%	5.3%	3.1%	5.5%	9.9%	-8.3%	12.4%	8.1%	6.1%	4.5%
Olanda	3.1%	4.2%	2.0%	1.3%	2.0%	-3.9%	6.2%	4.3%	0.1%	0.8%
Austria	2.7%	3.4%	2.2%	1.8%	1.0%	-6.6%	4.2%	4.8%	-0.8%	0.3%
Polonia	6.9%	4.6%	3.5%	2.9%	4.4%	-2.0%	6.9%	5.6%	0.2%	2.8%
Portugalia	2.3%	3.8%	0.8%	1.7%	1.8%	-8.3%	5.7%	6.8%	2.3%	1.7%
România	7.1%	2.5%	4.7%	-3.9%	3.2%	-3.7%	5.7%	4.1%	2.1%	3.3%
Slovenia	3.9%	3.6%	3.9%	1.3%	2.4%	-4.2%	8.3%	2.5%	1.4%	2.4%
Slovacia	5.8%	1.2%	6.6%	6.8%	5.1%	-3.3%	4.7%	1.9%	1.6%	2.2%
Finlanda	4.2%	5.7%	2.8%	3.2%	0.6%	-2.4%	2.9%	1.3%	-1.0%	0.0%
Suedia	3.9%	4.8%	2.9%	6.0%	4.5%	-2.2%	6.1%	2.7%	-0.2%	0.1%
cuartila 1	2.3%	3.7%	2.3%	1.3%	1.7%	-7.1%	5.9%	2.4%	-0.4%	0.8%
cuartila 2	3.1%	4.1%	3.5%	1.8%	2.4%	-3.9%	6.9%	3.9%	0.7%	1.7%
cuartila 3	4.5%	5.3%	5.3%	2.9%	3.8%	-2.4%	7.9%	5.3%	2.0%	2.4%
rank Ro	3	26	9	25	11	11	22	12	6	2

**Tabel 6:** Rata de creștere economică, statele UE, 1995-2024

Sursa datelor: AMECO, calcule proprii

**Legendă:** roșu = încadrarea în quartila 1 (25% dintre țările cu valorile cele mai scăzute), portocaliu = încadrarea în quartila 2 (25% dintre țările cu valori scăzute), galben = încadrarea în quartila 3 (25% dintre țările cu valori ridicate), verde = încadrarea în quartila 4 (25% dintre țările cu valorile cele mai ridicate)

După cum se poate constata, pentru anul 2024, România este încadrată în quartila 4, în grupul de 25% dintre țările cu cele mai mari rate de creștere economică, alături de Danemarca, Croația, Cipru, Malta, Polonia, Slovenia, deși este posibilă o retrogradare din acest grup, în urma celor mai recente evoluții economice.

Economiile avansate, de regulă, înregistrează rate mai moderate, dar stabile, de creștere economică, pe când economiile emergente pot înregistra rate mai mari, datorită proceselor de convergență, dar și descreșterile sunt mai mari în cazul inversării sensului economiei.

Pentru a analiza nivelul de dezvoltare economică și standardul de viață, se poate utiliza PIB-ul pe cap locuitor. În tabelul de mai jos am prezentat, pe quartile, nivelul **PIB real pe cap de locuitor, exprimat în prețurile anului 2015, în mii euro**.



	1995	2000	2005	2010	2015	2020	2021	2022	2023	2024
Belgia	28.22	32.13	34.66	35.81	37.00	36.61	39.06	39.80	40.11	40.47
Bulgaria	3.57	3.42	4.66	5.71	6.40	7.18	7.76	8.63	8.81	9.05
Cehia	10.23	11.04	13.50	14.81	16.10	17.21	17.81	18.18	18.15	18.31
Danemarca	39.02	44.34	46.79	46.11	48.00	50.19	53.47	54.35	54.99	56.22
Germania	28.62	31.39	32.22	34.64	37.00	37.45	38.67	39.10	38.59	38.56
Estonia	6.50	8.94	13.07	13.18	15.70	18.09	19.39	19.27	18.25	18.03
Irlanda	25.48	37.75	44.80	41.66	56.10	71.65	81.91	87.92	82.23	82.00
Grecia	14.37	16.77	19.96	19.48	16.30	15.56	17.01	17.99	18.45	18.94
Spania	17.96	21.62	23.53	23.14	23.20	22.35	23.80	24.98	25.33	25.69
Franța	26.86	30.30	31.78	32.15	33.00	32.08	34.04	34.68	34.84	35.00
Croația	6.61	7.93	10.22	10.67	10.80	11.75	13.58	14.71	15.18	15.71
Italia	26.38	29.14	29.88	28.59	27.50	26.42	28.81	30.08	30.27	30.62
Cipru	17.57	20.21	23.16	23.55	21.20	24.43	26.58	27.51	27.83	28.17
Letonia	4.57	5.99	9.55	9.93	12.40	13.76	14.86	15.32	15.24	15.52
Lituania	4.42	5.84	8.79	10.07	12.90	15.51	16.43	16.69	16.44	16.72
Luxemburg	67.30	83.23	91.04	95.87	95.10	94.19	99.38	98.58	95.65	95.20
Ungaria	6.84	8.05	10.12	10.21	11.50	12.97	14.02	14.65	14.70	15.03
Malta	12.76	15.48	16.39	18.49	22.50	23.48	26.31	27.70	28.33	28.87
Olanda	30.39	36.50	38.11	40.02	40.70	41.77	44.14	45.58	45.12	45.15
Austria	30.45	35.04	37.23	39.07	39.90	39.07	40.59	42.04	41.34	41.31
Polonia	5.04	6.64	7.77	9.55	11.20	13.14	14.13	15.02	15.13	15.57
Portugalia	14.26	16.96	17.34	17.75	17.40	17.87	18.88	20.14	20.54	20.89
România	4.25	4.09	5.67	6.86	8.10	9.79	10.43	10.92	11.14	11.55
Slovenia	11.95	14.65	17.38	18.53	18.80	20.72	22.34	22.93	23.15	23.61
Slovacia	6.90	7.93	10.25	13.09	14.80	15.86	16.67	16.86	16.99	17.35
Finlanda	26.98	34.20	38.34	39.31	38.60	40.49	41.58	42.06	41.38	41.24
Suedia	31.17	37.02	41.52	43.67	46.50	46.82	49.43	50.42	50.05	50.00
cuartila 1	6.72	7.99	10.23	11.88	13.85	15.53	16.55	16.78	16.71	17.03
cuartila 2	14.37	16.96	19.96	19.48	21.20	22.35	23.80	24.98	25.33	25.69
cuartila 3	27.60	33.17	35.94	37.44	37.80	38.26	39.82	40.92	40.73	40.86
rank Ro	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26

**Tabel 7: PIB real/locuitor (mii euro, în prețuri 2015)**

**Sursa datelor:** AMECO, calcule proprii

**Legendă:** roșu = încadrarea în cuartila 1 (25% dintre țările cu valorile cele mai scăzute), portocaliu = încadrarea în cuartila 2 (25% dintre țările cu valori scăzute), galben = încadrarea în cuartila 3 (25% dintre țările cu valori ridicate), verde = încadrarea în cuartila 4 (25% dintre țările cu valorile cele mai ridicate)

Observăm că pentru întreaga perioadă analizată, România este încadrată în cuartila 1 (chiar pe penultimul loc, 26), în grupul țărilor cu cel mai mic nivel de trai - măsurat ca PIB real/capita - alături de state Bulgaria, Croația, Letonia, Lituania, Ungaria, Polonia.

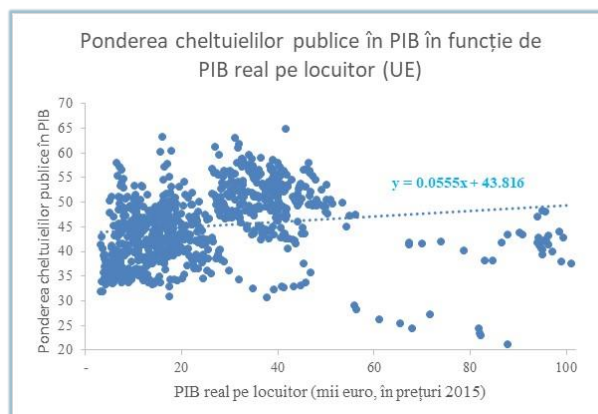
Nivelul redus din țările emergente se explică de regulă prin decalajele structurale și de productivitate, calitatea politicilor publice, moștenirea istorică din perioada comunistă, investițiile reduse din educație, sănătate și infrastructură, fenomenul de migrație care a schimbat radical numărul și structura forței de muncă, structura economică în care predomină agricultura și industriile cu valoare adăugată scăzută, diferențele în accesul la tehnologie și inovație.

**Din această analiză, strict pentru cazul României,** putem extrage concluzia că, nivelul cheltuielilor publice, mare pentru România și generator de datorie publică în măsura în care nu au fost susținute într-o manieră sustenabilă din veniturile publice, ci din împrumuturi consistente, **și cu pondere semnificativă a cheltuielilor de personal,** au fost de natură să crească nivelul de dezvoltare economică din România, dar fără a se înregistra un progres semnificativ în raport cu nivelul altor state, atâta timp cât cifrele arată că România s-a situat pe întregul interval analizat, pe penultima poziție ca PIB real/capita.



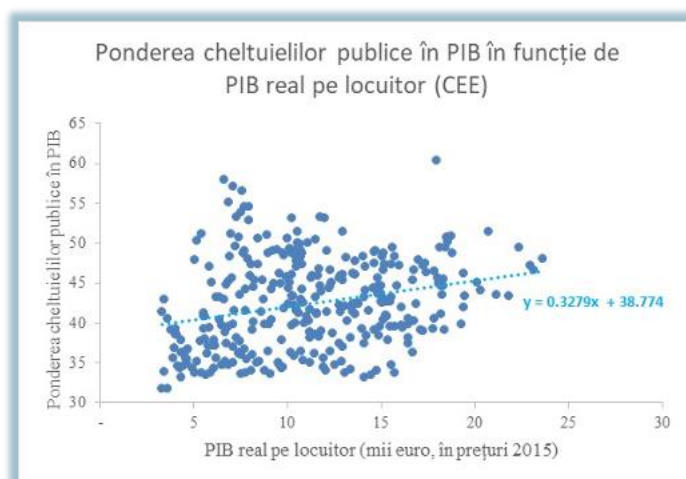


Pentru a testa legea lui Wagner, analizăm mai jos legătura dintre ponderea cheltuielilor publice în PIB și nivelul de dezvoltare economică, cuantificat prin nivelul PIB real / locuitor, pentru întreg panelul de țări membre UE și pe un subpanel care are caracteristicile României, respectiv pentru țările central și est europene.



**Figura 11:** Pondere cheltuielilor publice în PIB în funcție de nivelul de trai – țările membre UE  
Sursa: AMECO, Calcule proprii

Din analiza regresiei, putem constata că, la nivelul întregii Uniuni Europene, există un impact pozitiv al PIB real pe locuitor asupra ponderii în PIB a cheltuielilor publice, pentru panelul de țări membre UE, cu un coeficient de 0,0555. Adică, o creștere a standardului de viață contribuie la creșterea ponderii în PIB a cheltuielilor publice, dar într-o foarte slabă măsură.



**Figura 12:** Pondere cheltuielilor publice în PIB în funcție de nivelul de trai – țările CEE  
Sursa: AMECO, Calcule proprii

În cazul țărilor din Europa Centrală și de Est (inclusiv România), cu un grad mai scăzut al dezvoltării economice (măsurată prin PIB real/capita), dar ritmuri superioare de creștere,



se constată că există un **impact pozitiv al PIB real pe locuitor** asupra ponderii în PIB a cheltuielilor publice cu un coeficient semnificativ mai mare, de 0,3279.

Cu alte cuvinte, pentru țările mai puțin dezvoltate, cu cât economia se dezvoltă mai mult, cu atât cresc alocările pentru cheltuielile publice. Această diferență între rezultatele obținute pentru subpanelul cu țările CEE (central și est europene) se poate justifica prin diferențele structurale:

- ⇒ Țările CEE se află în procesul de convergență economică, având nevoi mai mari pentru investiții în infrastructură, educație, sănătate și protecție socială; în țările dezvoltate aceste nevoi sunt deja satisfăcute, astfel că o îmbunătățire a PIB pe locuitor nu mai generează o creștere semnificativă a cheltuielilor publice, care sunt deci relativ mai stabile;
- ⇒ În țările CEE elasticitatea cheltuielilor publice față de creșterea economică este mai ridicată, aceste țări investind semnificativ pentru a reduce decalajele de dezvoltare, cu prioritate pentru dezvoltarea infrastructurii și a calității serviciilor publice;
- ⇒ Comparativ, structura cheltuielilor este semnificativ diferită, în plus țările CEE sunt în proces de consolidare instituțională, ceea ce poate conduce la creșterea mai rapidă a cheltuielilor.

Concluzia este însă în disonanță cu evoluțiile recente din România, care, așa cum am arătat **alocă** mult mai mult pentru cheltuielile de personal în raportul cu ritmul de creștere economică, când relația ar trebui să fie subunitară (creșterea de cheltuieli de personal să fie mai mică decât creșterea economică).

Relația pozitivă și mai semnificativă din statele CEE versus aceeași relație pozitivă (dar mai puțin semnificativă raportată la panelul UE-27), reflectă faptul că economiile mai avansate și mai prospere pot aloca mai multe și mai stabile resurse pentru a finanța bunuri publice și servicii sociale, indiferent de nivelul de dezvoltare economică, ceea ce le permite să răspundă mai bine nevoilor cetățenilor.

Totodată, această relație este întărită de cererea ridicată pentru astfel de servicii în economiile dezvoltate, precum și de capacitatea lor instituțională de a gestiona eficient finanțele publice.

Pe de altă parte, țările mai dezvoltate au capacitate fiscală mai mare, pot colecta mai eficient impozitele datorită unor baze fiscale mai largi și a unor instituții mai performante în colectarea acestora, deci cu potențial și mare de alocare pentru acoperirea cheltuielilor publice.



Odată cu creșterea nivelului de trai, cererea pentru cantitatea și calitatea bunurilor publice (educație, sănătate, infrastructură) crește. Acestea, la rândul lor, vor stimula productivitatea și creșterea economică, apărând astfel un cerc virtuos - creșterea PIB-ului real pe locuitor permite mai multe cheltuieli publice, iar aceste cheltuieli stimulează și mai mult creșterea economică.

În țările cu nivel ridicat de trai și cu pondere mare a cheltuielilor publice în PIB (Suedia, Danemarca, Franța) cheltuielile publice sunt mari datorită unui stat social extins, care asigură servicii publice de înaltă calitate (educație, sănătate, protecție socială).

Nivelul de trai ridicat (în Danemarca, conform simulării, de aproximativ 5 ori mai mare decât în România), este cel care permite acoperirea acestor cheltuieli fără a compromite sustenabilitatea fiscală. Cheltuielile publice mari contribuie la stabilitatea economică și socială, favorizând incluziunea socială și investițiile în capitalul uman. Apare astfel un cerc virtuos: investițiile publice de calitate stimulează productivitatea și creșterea economică.

În țările cu PIB real pe locuitor scăzut și pondere scăzută a cheltuielilor publice în PIB (România, Bulgaria), PIB-ul scăzut limitează capacitatea de a aloca resurse mari pentru cheltuieli publice, care sunt adesea direcționate către nevoi de bază (și anume servicii esențiale și nu dezvoltare).

Resursele publice limitate restrâng capacitatea guvernului de a stimula creșterea economică și de a reduce inegalitățile. În absența reformelor și a investițiilor eficiente, aceste economii riscă să rămână prinse într-un cerc vicios al subdezvoltării.

Țările din Europa Centrală și de Est au o relație complexă între ponderea cheltuielilor publice în PIB și PIB-ul real pe locuitor, influențată de tranziția post-comunistă și integrarea europeană. Pe de o parte, guvernele din CEE investesc semnificativ în infrastructură, educație și sănătate pentru a reduce decalajele față de economiile avansate din UE, fondurile europene sprijinind aceste cheltuieli, contribuind la convergență economică.

Pe de altă parte, state cu probleme de corupție sau ineficiență administrativă au obținut beneficii mai limitate din cheltuielile publice. Pe măsură ce PIB-ul real pe locuitor crește, ponderea cheltuielilor publice tinde să se stabilizeze, în timp ce calitatea și eficiența acestora devin mai importante decât valoarea.



În țările din Europa Centrală și de Est, creșterea cheltuielilor publice (și nu doar a celor de personal) este esențială pentru convergența economică, dar succesul acestei strategii depinde de eficiența alocării resurselor și de guvernanța publică.

În ansamblu, relația dintre ponderea cheltuielilor publice în PIB și PIB-ul real pe locuitor indică faptul că dimensiunea și calitatea cheltuielilor publice trebuie să fie adaptate la nivelul de dezvoltare economică și prioritățile fiecărei țări.

Concluziv, așa cum rezultă din cercetarea econometrică, **pentru subpanelul reprezentativ pentru România se confirmă legea lui Wagner, în sensul că, majorarea PIB real/capita creează premisele majorării, în general a cheltuielilor publice și a cheltuielilor de personal – parte a lor, deci cantitativ.**

Cu alte cuvinte, relația confirmată de legea lui Wagner pentru România este că întâi trebuie să existe creștere economică reală și semnificativă și abia apoi aceasta să se răsfrângă în parte, în majorări ale cheltuielilor publice, evident cu condiția **creșterii colectării veniturilor bugetare** care să asigure în mod sustenabil creșterea cheltuielilor.

Simple spus, interpretarea legii în condițiile României este că performanța administrativă este cea care trebuie să conducă la pornirea și menținerea unui ciclu real de creștere economică a cărei finalitate să fie creșterea sustenabilă cheltuielilor bugetare. Un aspect alarmant este că, la niveluri scăzute ale cheltuielilor bugetare cea mai mare parte o reprezintă cheltuielile cu salariile din sectorul public și cheltuielile cu asistența socială, în condițiile în care am arătat în partea introductivă a cercetării, că rezultatele bugetare pe primele 10 luni ale anului curent arată că, din fiecare 10 lei venituri ale bugetului general consolidat, trei lei se îndreaptă spre salarii și patru lei spre pensii. Creșterea cheltuielilor publice, în condițiile unei optimizări a cheltuielilor salariale, ar conduce la **creșterea cheltuielilor de capital**, care stimulează dezvoltarea economică, pe termen lung aparând astfel efectele benefice ale investițiilor asupra economiei reale.

Așadar, o dată ce relația cantitativă, pozitivă, între creșterea PIB/capita și creșterea cheltuielilor publice este confirmată, în continuare ne propunem să realizăm o analiză calitativă a cheltuielilor publice.



## Capitolul III – O analiză calitativă a cheltuielilor publice din România.

O dată confirmată relația dintre nivelul de dezvoltare economic (măsurat ca PIB/capita) și impactul și măsura în care se pot răsfrânge asupra majorării cheltuielilor publice (inclusiv cheltuielile salariale), se impune și o analiză calitativă a cheltuielilor cu personalul, respectiv, în ce fel majorarea numărului de salariați plătiți din fonduri publice, până la nivelul maxim al ultimilor 15 ani, respectiv 1,3 milioane de persoane în luna octombrie 2024 este reflectată în calitatea serviciilor publice.

Deși analiza productivității în sectorul public este dificil de cuantificat, acest lucru nu este imposibil, aspect dovedit de studiul lansat de Blocul Național Sindical în 2012 - „Productivitatea muncii în sectorul public”, studiu ce publica și evalua criterii pentru măsurarea productivității muncii inclusiv în sectorul educație sau de sănătate publică.

O reactualizare a acestui studiu poate fi o direcție viitoare de cercetare, dar subliniem că studiul din 2012 al BNS a fost realizat după ce a fost introdus primul Pilon al salarizării în sectorul public, respectiv Legea din 2010.

Anterior introducerii celui de-al treilea Pilon, care este acum în dezbatere cu expertiza Băncii Mondiale (și obiectiv în PNRR), ar fi prematur să cuantificăm noi modalități de măsurare a productivității în sectorul public, cât timp nu au fost stabilite definitiv nici gradele (12 propuse prin studiul Băncii Mondiale) și nici treptele de salarizare.

Prin urmare, ceea ce autorii prezentului studiu propun acum este ca analiza calității serviciilor publice din România să fie făcută printr-un cumul de indicatori raportați tot de către Banca Mondială pentru a măsura calitatea serviciilor publice și anume:

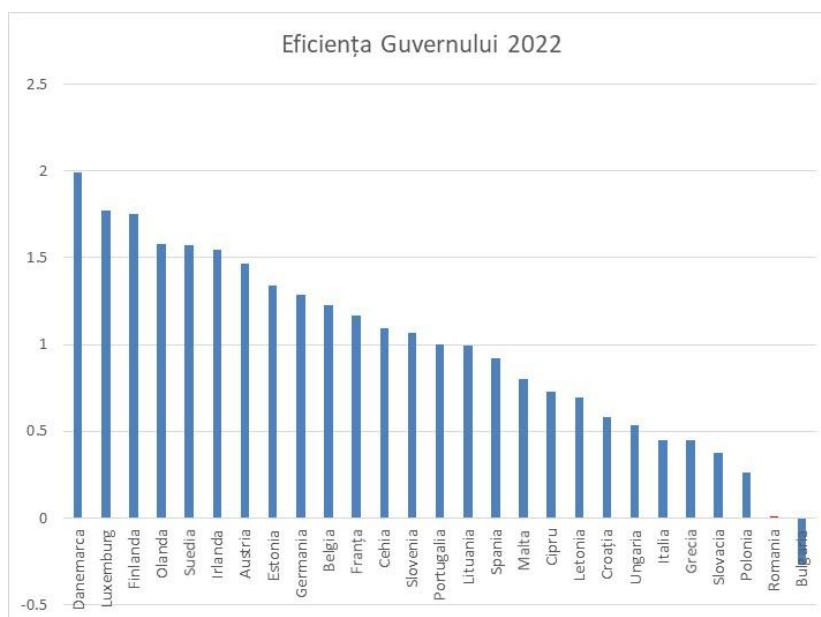
- Eficiența Guvernului (Government Effectiveness) - reflectă percepția privind calitatea serviciilor publice și gradul de independență față de presiunile politice, calitatea elaborării și punerii în aplicare a politicilor și credibilitatea angajamentului guvernului față de astfel de politici.
- Calitatea normativă (Regulatory Quality) reflectă percepția asupra capacității guvernului de a formula și implementa politici și reglementări care permit și promovează dezvoltarea sectorului privat și susțin bunăstarea economică și socială.



- Statul de drept (Rule of Law) - reflectă percepția asupra măsurii în care agenții au încredere în regulile societății și respectă regulile acesteia, în special calitatea execuției contractelor, drepturile de proprietate, încrederea în poliție și instanțele judecătorești, precum și probabilitatea activităților criminale și a violenței. Acest indicator nivelul de încredere în instituțiile de drept, în eficiența și imparțialitatea acestora.
- Controlul corupției (Control of Corruption) - reflectă percepția asupra măsurii în care puterea publică este exercitată pentru scopuri private, incluzând atât formele minore, cât și cele mari de corupție, precum și „capturarea” statului de către elitele și interesele private.
- Vocea și responsabilitatea (Voice and Accountability) reflectă percepția asupra măsurii în care cetățenii unei țări pot participa la alegerea guvernului, precum și libertatea de exprimare, libertatea de asociere și libertatea presei;
- Stabilitatea politică și absența violenței / terorismului (Political Stability and Absence of Violence/Terrorism) măsoară percepția privind probabilitatea instabilității politice și / sau a violenței motivate politic, inclusiv a terorismului.

În prezentul studiu vom prezenta mai în detaliu pe primii patru factori și vom încerca să determinăm apoi, econometric, legătura dintre indicatorii de guvernare publică și cheltuielile publice (salariale). Datele folosite sunt cele mai recent disponibile, din 2022.

### III.1. Eficiența Guvernului



**Figura 13:** Eficiența Guvernului în țările membre UE, 2022

Sursa datelor: Banca Mondială, prelucrări proprii

Datele în dinamică (2000-2022) pentru acest indicator și grupate în quartile, sunt prezentate în [Anexa 5](#) – Indicatori de guvernare publică în țările UE.

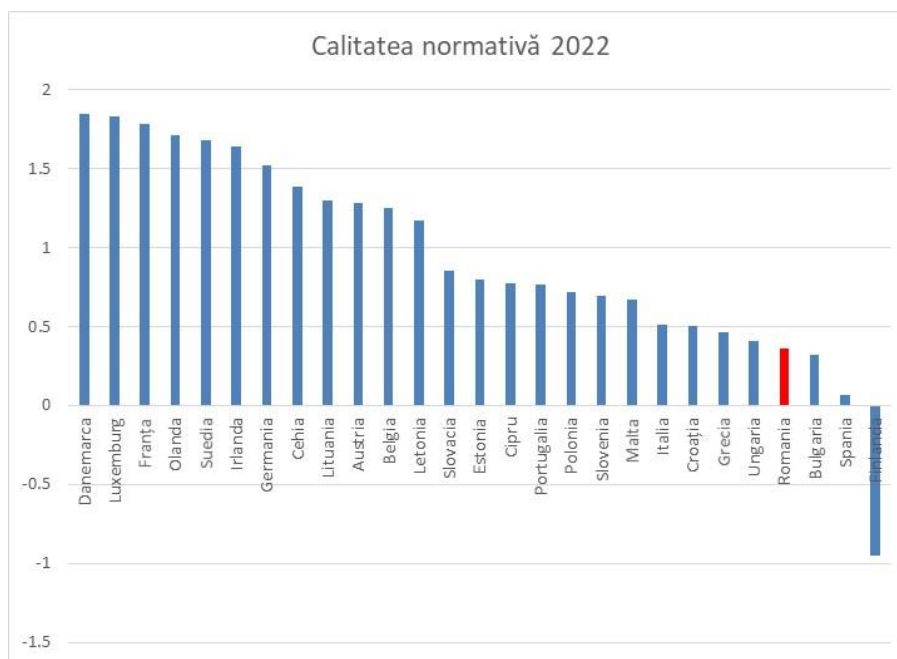
În grafic este relevantă situația din România pentru ultimul an în care sunt disponibile aceste date 2022, din care se poate constata că țara noastră este pe penultimul loc, înaintea de Bulgaria.

Este important de subliniat că interpretarea valorilor de eficiență a guvernului pentru România ține cont și de contextul provocărilor istorice și structurale ale țării, dar și al oportunităților de îmbunătățire prin reforme administrative, investiții în digitalizare și creșterea transparenței.

Valorile scăzute semnalizează necesitatea unor măsuri urgente pentru a îmbunătăți calitatea serviciilor publice și a administrației. Birocrația și corupția sunt considerate importante bariere în eficiența administrației publice, reformele structurale fiind amânate. Calitatea și accesibilitatea serviciilor publice variază semnificativ între regiunile țării. Se constată îmbunătățiri considerabile în digitalizarea serviciilor publice și absorbția fondurilor europene, însă inegale și fragmentate. Percepția publică și încrederea în eficiența guvernamentală sunt negativ afectate de scandaluri politice și lipsa de responsabilitate a unor funcționari publici.



### III.2. Calitatea normativă



**Figura 14:** Indicator de Guvernanță publică – calitatea normativă în țările membre UE, 2022  
Sursa datelor: Banca Mondială, prelucrări proprii

Datele în dinamică (2000-2022) pentru acest indicator și grupate în quartile, sunt prezentate în [Anexa 5](#) – Indicators de guvernanță publică în țările UE.

În grafic este relevată situația din România pentru ultimul an în care sunt disponibile aceste date 2022, din care se poate constata că țara noastră este pe al patrulea ultim locul, înainte de Bulgaria, Spania, Finlanda. Progresul în acest domeniu depinde de reformele administrative, depolitizarea instituțiilor și creșterea transparenței în procesul de luare a deciziilor.

Valorile scăzute ale acestui indicator pentru România trebuie interpretate în funcție de integrarea în Uniunea Europeană (care a impulsionat adoptarea unor standard normative mai ridicate, însă cu o implementare mai puțin consecventă), birocrăția și corupția încă ridicate, digitalizare insuficientă (ceea e limitează accesul la serviciile publice și crește povara administrative și fiscală), politici economice care nu stimulează inovația și competitivitatea și ridicate discrepanțe regionale.

Aceste aspecte influențează negativ cetățenii, mediul de afaceri, dar și reputația pe plan internațional. Progresul în acest domeniu va depinde de reformele administrative, depolitizarea instituțiilor și creșterea transparenței în luarea deciziilor.



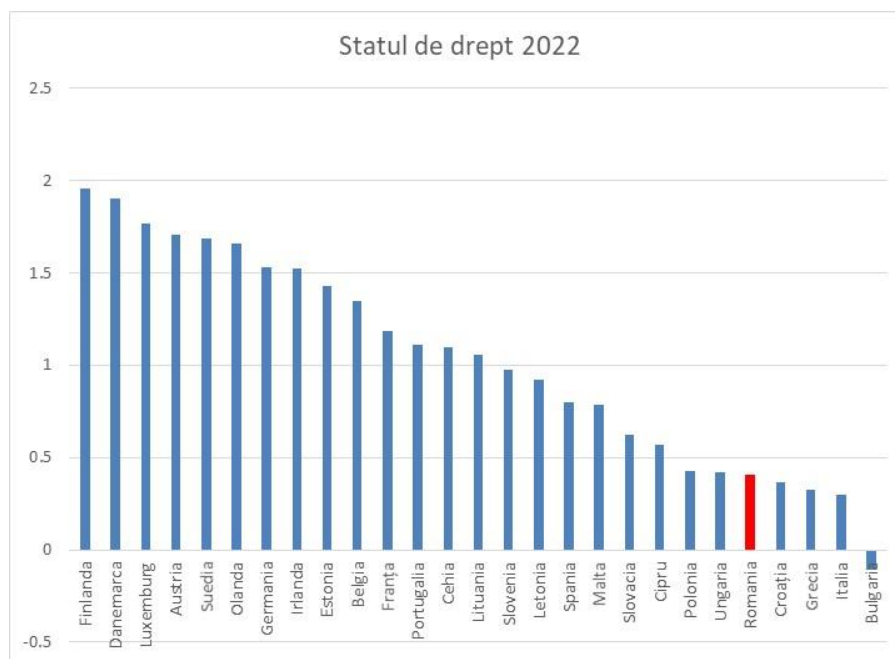


### III.3 Statul de drept

Acest indicator arată nivelul de încredere în instituțiile de drept, în eficiența și imparțialitatea acestora. În tabelul din Anexa 5 sunt evidențiate valorile acestor indicatori pentru țările membre UE.

Folosind încadrarea în quartile, se remarcă apartenența țării noastre la cuartila 1, respectiv în grupul de 25% al țărilor cu cele mai scăzute valori, alături de Grecia, Croația, Ungaria, Italia, Polonia.

În context, indicatorul este un barometru pentru un sistem judiciar slab sau corupt (independență limitată a instanțelor, decizii influențate de factori politici sau economici), aplicare inegală a legilor, corupție răspândită în sectorul public și privat, infraționalitate ridicată și control slab. Totuși, pe parcursul perioadei analizate pentru România, se remarcă o îmbunătățire semnificativă a acestui indicator, cu valoare maximă de 0,44 în anul 2017.



**Figura 15:** Indicator de Guvernare publică – statul de drept, UE, 2022

Sursa datelor: Banca Mondială, prelucrări proprii

În grafic este relevantă situația din România pentru ultimul an în care sunt disponibile aceste date 2022, din care se poate constata că țara noastră este pe al cincilea ultim loc, înaintea de Croația, Grecia, Italia și Bulgaria.

Scorul scăzut pentru România poate fi explicat prin percepția presiunii politice asupra sistemului judiciar, percepția asupra inegalității în fața legii, criminalitatea organizată.

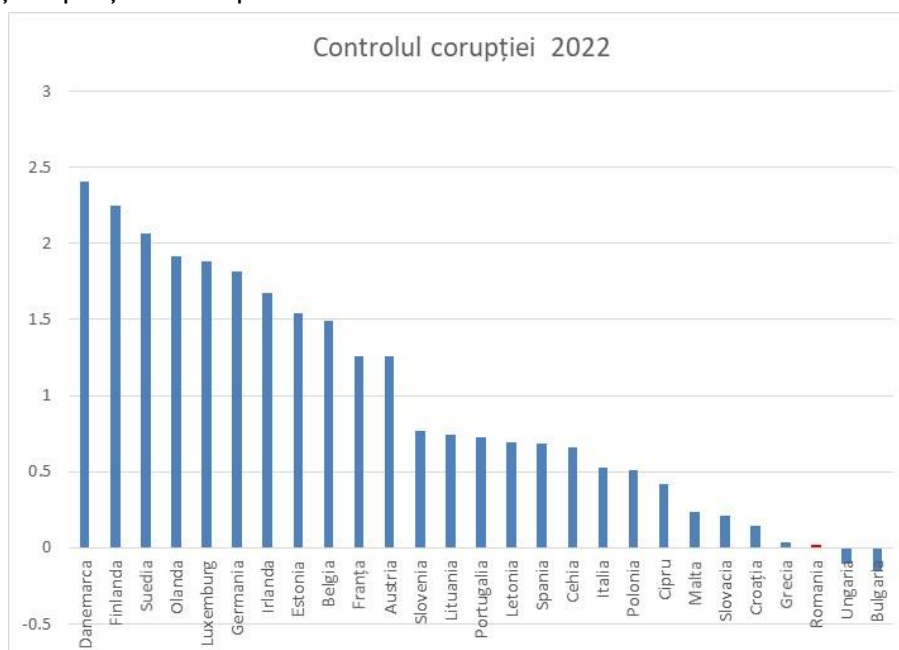


Pentru îmbunătățirea acest indicator, este esențial să se asigure independența totală a sistemului judiciar, aplicarea echitabilă a legii, combaterea corupției și creșterea transparenței în instituțiile publice. Toate acestea vor determina consolidarea încrederii publicului în instituțiile statului și la îmbunătățirea reputației internaționale a României.

### III.4 Controlul corupției

În tabelul din [Anexa 5](#) sunt evidențiate valorile acestor indicatori pentru țările membre UE. Folosind încadrarea în quartile, se remarcă apartenența țării noastre la cuartila 1, respectiv în grupul de 25% a țărilor cu cele mai scăzute valori, alături de Bulgaria, Grecia, Croația, Ungaria, Malta, Slovacia. Interpretarea acestui indicator pentru România reflectă stadiul luptei împotriva corupției, eficiența instituțiilor anticorupție și impactul acestora asupra încrederii publicului și mediului de afaceri.

Valorile scăzute pentru țara noastră semnalizează prevalența corupției sistemice (corupția din instituțiile publice, din sectorul public – sănătate, educație, administrație publică), eșecurile în implementarea reformelor (reforme anticorupție care nu sunt implementate eficient, fie sunt abandonate; percepții de presiuni politice care limitează independența instituțiilor responsabile cu combaterea corupției), deciziile politice și administrative sunt influențate de grupuri de interese sau de elite economice, reducând echitatea și imparțialitatea proceselor.



**Figura 16:** Indicator de Guvernare publică – controlul corupției, UE, 2022

Sursa datelor: Banca Mondială, prelucrări proprii



În graficul de mai sus este relevată situația din România pentru ultimul an în care sunt disponibile aceste date 2022, din care se poate constata că țara noastră este pe al treilea ultim loc, înainte de Ungaria și Bulgaria.

Creșterea scorului în România de-a lungul perioadei analizate relevă progresele în combaterea corupției, însă cu provocări și obstacole (modificări controversate ale legilor justiției și presiuni politice asupra instituțiilor anticorupție) care au generat implicarea societății civile și presiuni la nivel internațional.

Se impune astfel o consolidare prin întărirea independenței instituțiilor anticorupție, creșterea transparenței și reducerea birocrăției, educarea și implicarea cetățenilor în combaterea corupției, monitorizarea internațională continuă. Un progres în acest domeniu ar îmbunătăți semnificativ calitatea guvernării, percepția publică și atractivitatea economică a României.

### III.5. Legătura dintre indicatorii de guvernanță publică și ponderea salariilor din sectorul public în PIB

Urmărind indicatorii de guvernanță publică sus-menționați, se prefigurează o posibilă legătură cu ponderea salariilor din sectorul public în PIB, explicate prin analiza calității instituțiilor, eficienței administrației publice și priorităților de alocare a resurselor.

Acestea exprimă relația dintre cheltuielile publice pentru salarii, performanța administrației și nivelul de dezvoltare economică.

În țările cu guvernanță publică ridicată, administrația publică este bine organizată, iar cheltuielile pentru salarii publice sunt corelate cu performanța sectorului public. Ponderea salariilor în PIB este mai redusă în cazul țărilor cu eficiență guvernamentală ridicată, din următoarele motive posibile: numărul de angajați din sectorul public este optimizat, sunt utilizate soluții tehnologice care reduc nevoia de personal, salariile sunt competitive, dar nu excesive, iar performanța este monitorizată.

Statele cu nivel scăzut de corupție reușesc o mai eficientă alocare a resurselor publice, deoarece salariile publice sunt distribuite echitabil, evitând cazurile de plăți ilegale sau „posturi fictive”, salariile sunt competitive și atrag profesioniști, reducând necesitatea unor scheme salariale excesive.



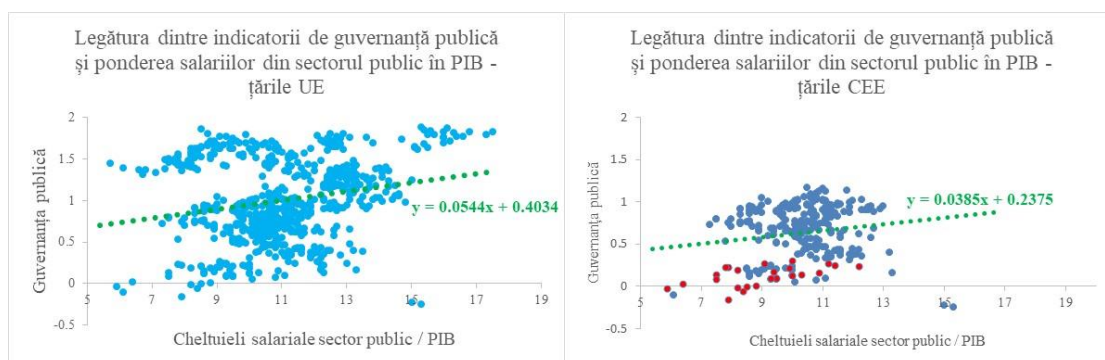
Țările cu un stat de drept bine consolidat construiesc o administrație publică eficientă și bine remunerată, dar proporțională cu restul economiei, menținând ponderea salariilor sub control. Calitatea normativă ridicată reflectă existența unor reguli clare care limitează supradimensionarea personalului, promovarea transparenței în stabilirea nivelurilor salariale.

În țările cu guvernare publică scăzută, sectorul public tinde să fie supradimensionat, iar salariile publice reprezintă o povară financiară. În cazul țărilor cu eficiență guvernamentală scăzută se pot constata angajări excesive pe criterii politice sau nepotism, resurse sunt direcționate ineficient către funcționarea administrației.

În statele cu corupție ridicată, adesea posturile publice sunt utilizate ca recompense politice, în timp ce sistemele de monitorizare și evaluare a performanței lipsesc, perpetuând ineficiența din sectorul public.

În țările cu stat de drept slab, guvernul adesea tolerează un sector public extins din motive politice, ceea ce crește ponderea salariilor în PIB. Țările cu calitate normative scăzută slabă tind să aibă o administrație publică mai mare, cu salarii care reflectă nu doar nevoile reale ale economiei, ci și presiunile politice.

În graficele următoare este surprinsă legătura dintre indicatorii de guvernare publică și ponderea salariilor publice în PIB.



**Figura 17:** Indicatori de Guvernare publică și ponderea în PIB a salariilor din sectorul public

Sursa datelor: Banca Mondială, AMECO, prelucrări proprii

Analizând comparativ graficele care conțin toate țările membre UE, respectiv doar țările central și est europene, se poate constata legătura pozitivă dintre indicatorii de guvernare publică și ponderea în PIB a salariilor din sectorul public, mai slabă în cazul țărilor fost - comuniste.

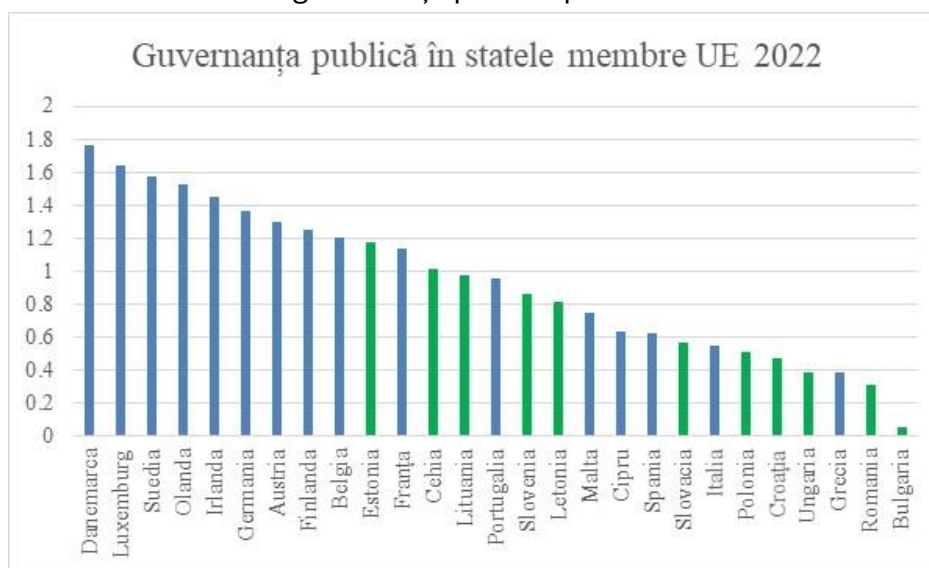


Țările din Europa Centrală și de Est au caracteristici economice și administrative comune, dar cu variații semnificative în ceea ce privește guvernarea publică, din acest motiv am analizat separat panelul acestora.

Înainte de tranziția spre economia de piață, sectorul public era extins (în România, în esență nu exista sector privat), ceea ce a necesitat o perioadă dificilă pentru restructurare și ajustare. Reforma administrației publice a progresat însă diferit, influențând modul de alocare a resursele pentru salarii.

În graficul din dreapta sus, punctele marcate cu roșu reprezintă situația din România – unde **se constată cele mai scăzute valori ale indicatorului de guvernare publică, în timp de ponderea salariilor publice în PIB este ridicată.**

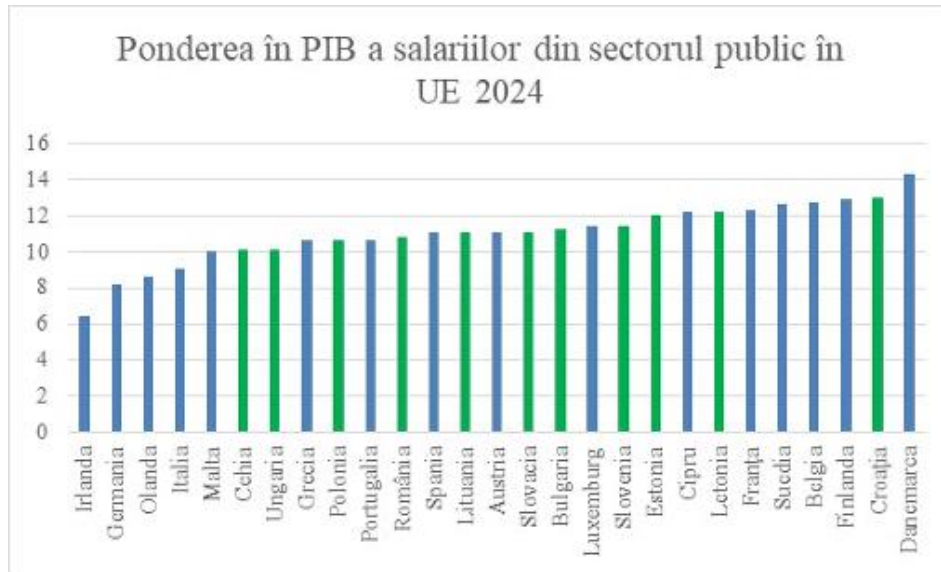
Pentru o comparație mai clară, în graficul de mai jos este prezentat în ordine descrescătoare indicatorul de guvernare publică pentru anul 2022.



**Figura 18:** Guvernarea publică în statele membre UE, 2022

Sursa datelor: Banca Mondială, prelucrări proprii

Iar mai jos, pentru o comparație și mai clară, prezentăm în ordine crescătoare ponderea în PIB a salariilor din sectorul public în țările UE pentru anul 2024.



**Figura 19:** Ponderea în PIB a salariilor din sectorul public în 2024

Sursa datelor: AMECO, prelucrări proprii

Putem astfel constata că, Estonia și Cehia au cele mai ridicate valori ale indicatorului de governanță publică din țările din Europa Centrală și de Est, cu ample reforme administrative, dar Cehia înregistrează cea mai scăzută pondere salariilor publice în PIB din eșantionul țărilor CEE, datorită governanței eficiente.

În schimb, țări precum România și Bulgaria se confruntă cu un sector public supradimensionat și cu salarii care reprezintă o povară mai mare pentru PIB, din cauza corupției și a governanței publice slabe.

Relația dintre indicatorii de governanță publică și ponderea salariilor publice în PIB în țările CEE poate fi interpretată astfel: îmbunătățirea guvernancei publice poate genera scăderea ponderii salariilor publice în PIB, printr-un sector public mai eficient și mai bine gestionat. Governanța publică scăzută perpetuează un sector public supradimensionat și salarii mai mari ca proporție din PIB, din cauza corupției, favoritismului politic și lipsei de reforme.

România, ca parte a acestui grup, ar putea reduce ponderea salariilor publice în PIB (asumată prin PBSN) prin: creșterea eficienței sectorului public, combaterea corupției în administrația publică, implementarea reformelor structurale pentru modernizarea și digitalizarea sectorului public.

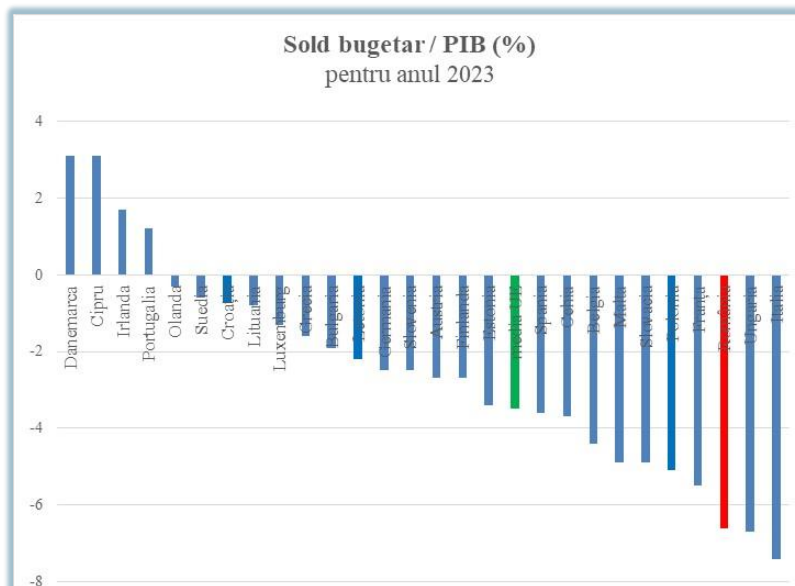


## Capitolul IV. Guvernanța, alocările pentru salarizarea sectorului public și sporurile

Observăm din capitolul precedent că Danemarca are și cea mai mare pondere a salariilor sectorului public în PIB dar și cea mai bună guvernare, ceea ce poate indica faptul că, pe termen lung, guvernarea eficientă contribuie la o alocare sustenabilă și consistentă de resurse pentru salarizarea personalului public.

Nu există însă niciun indiciu că este vice-versa: adică cu cât alocăm mai mult pentru sectorul public, cu atât crește calitatea guvernării. Din contră, analiza indicatorilor de guvernare pentru România indică contrariul: deși România alocă în linie cu sumele din statele Uniunii Europene, indicatorii de guvernare sunt în general, mult mai slabi.

Faptul că Danemarca alocă sustenabil cel mai mult procent din PIB cheltuielilor cu salarizarea sectorului public este demonstrat și de faptul că, în 2023, Danemarca a avut **cel mai mare surplus bugetar**, de 3,3% din PIB. În 2023, doar Danemarca, Cipru, Irlanda și Portugalia au înregistrat surplus bugetar.

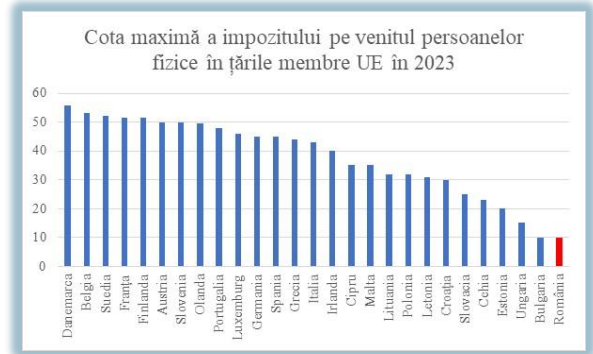


**Figura 20:** Sold bugetar/PIB, România, Danemarca, țările UE, 2023a salariilor din sectorul public în 2024  
Sursa datelor: AMECO, variabila UBLG

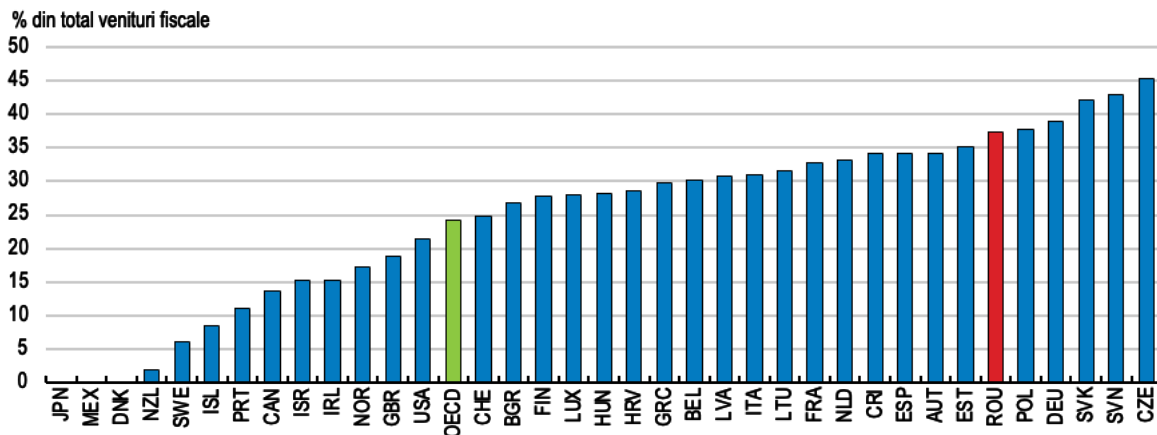
Mai mult decât atât, timp de cinci ani consecutivi (2019-2023) Danemarca a înregistrat **cel mai mare surplus bugetar din statele membre ale UE**, ceea ce dovedește că guvernarea eficientă conduce atât la alocarea de resurse semnificative sectorului public dar în condițiile unor excedente bugetare cronice și nu a unor deficite bugetare cronice, în creștere și greu finanțabile, cum este cazul României.



Este drept că Danemarca, așa cum arată studiul Blocului Național Sindical (2024)<sup>17</sup> are cea mai mare cotă maximă de impozitare a veniturilor din muncă (Taxation trends, Comisia Europeană), dar România, pe de altă parte, mai mult decât compensează impozitarea redusă a veniturilor din muncă, prin contribuțiile de asigurări sociale excesive.



**Contribuții de asigurări sociale ca % din venituri fiscale**  
37,3% în România față de 24,3% media OECD



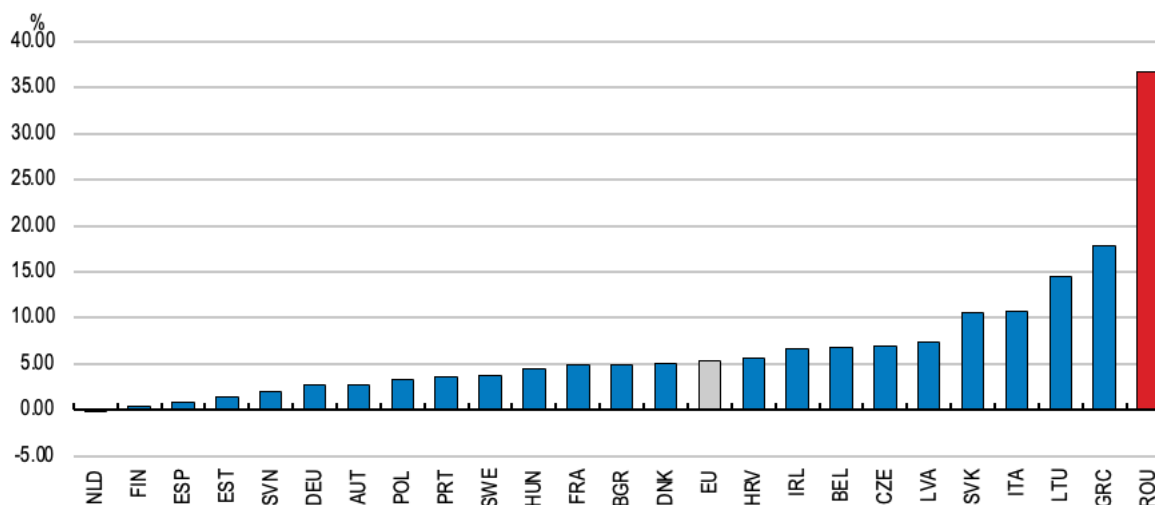
**Figura 21:** Ponderea contribuțiilor sociale obligatorii în total venituri fiscale, România și țările OECD  
Sursa datelor: AMECO, variabila UBLG

Sustenabilitatea astfel demonstrată de Danemarca este pusă de experți pe seama reformelor, iar surplusul bugetar primordial pe seama reformei pensiilor, care a asigurat finanțe publice sănătoase (excedente pe termen lung, cu consecința unei datorii publice scăzute, ușor și ieftin finanțabile).

Tot pe seama bunei (sau relei) guvernance poate fi pus gradul de colectare a veniturilor la buget. Cel mai relevant indicator din acest punct de vedere, al proastei sau bune guvernări fiscale, este gapul (sau golul) de TVA la buget (diferența dintre cât ar trebui să încaseze bugetul general consolidat, și cât încasează de fapt). România are cel mai mare gol de TVA din Uniunea Europeană (37%), în condițiile în care media Uniunii Europene este de 5,37%, iar Danemarca are neîncasări din TVA de doar 5%.

<sup>17</sup> Studiu BNS, Septembrie 2024, Impozitarea muncii și a capitalului în România în context european





**Figura 22:** Golul de TVA în statele Uniunii Europene, % raportat ca încasări efective/încasări de realizat  
Sursa datelor: OECD

Calculule noastre arată că în cazul în care România ar fi înregistrat un gol de TVA similar cu nivelul mediu din Uniunea Europeană, încasările din TVA în România pentru anul 2023 ar fi însumat un plus de 51,58 miliarde de lei, respectiv echivalentul a 3,2% din PIB, sau echivalentul plății integrale a cheltuielilor de personal din sectorul public, pentru aproape 4 luni (și reducerea deficitului bugetar în 2023 de la 6,4% la 3,2% din PIB).

De altfel, subliniem că deși și în prezent sistemul de alocări din Danemarca în ceea ce privește sectorul public, se dovedește sustenabil (alocări mari pentru salarizarea sectorului public în condițiile unei guvernante de top), în prezent, Danemarca studiază reformarea salarizării sectorului public (după ce a reformat cu succes sistemul de pensii).

În condițiile în care studiul Băncii Mondiale a nominalizat problema sporurilor în ceea ce privește salarizarea sectorului public (studiul a găsit peste 140 de sporuri, dintre care 24 foarte frecvente), dar și faptul că în prezent există distorsiuni semnificative (deși sporurile sunt teoretic limitate la 30% din salariul de bază, de multe ori limita se aplică la întregul fond de salarii de bază al ordonatorului de credite și nu la salariul de bază individual, sau chiar nu se aplică, existând numeroase excepții), în acest studiu am considerat oportun să privim cum este tratată problema sporurilor în statul cu cea mai eficientă guvernare și care alocă cel mai mult raportat la PIB, cheltuielilor cu sectorul public.

Abordarea Danemarcei poate fi o direcție de studiu și de inclus în ceea ce privește chestiunea sporurilor pentru sectorul public, în condițiile în care inclusiv prin Planul Bugetar Național Structural 2025-2031, România și-a asumat scăderea plafonului de



sporuri de la 30% din salariul de bază (aplicat aleator), la 20% din salariul de bază (aplicat chiar la salariul de bază).

În esență Danemarca tratează astfel problema sporurilor din sectorul public<sup>18</sup>, pe care le preluăm în prezentul studiu:

Sunt doar cinci tipuri de sporuri:

- Spor de calificare;
- Indemnizație funcțională;
- Plată unică (one-off payment);
- Bonus de performanță
- Indemnizație de disponibilitate/obligație

În ceea ce privește **sporul de calificare**:

Salariatul din fonduri publice poate obține un supliment de calificare sau o creștere a calificării dacă deține sau dobândește competențe profesionale sau personale care sunt valoroase pentru locul de muncă. În principiu, un spor de calificare este un adaos permanent la salariul de bază al angajatului. În principiu, un astfel de spor poate fi obținut pentru următoarele:

- competențe sau cunoștințe speciale dobândite la locurile de muncă anterioare;
- urmarea unor cursuri de formare sau perfecționare;
- dacă angajatorului îi este dificil să recruteze angajați;
- experiență de muncă;
- bună capacitate de a sistematiza și de a ține evidența unei game largi de sarcini.

În ceea ce privește **indemnizația funcțională**:

Angajatul poate primi o indemnizație de funcție și/sau o majorare a indemnizației de funcție dacă îndeplinește o anumită funcție sau își asumă o anumită responsabilitate la locul de muncă.

Indemnizațiile funcționale sunt în general permanente, dar pot expira dacă angajatul nu mai îndeplinește rolul sau funcția convenită. Cu toate acestea, angajatorul trebuie să notifice și să motiveze expirarea indemnizației. Indemnizația funcțională poate fi oferită

---

<sup>18</sup> <https://english.ida.dk/salary-and-negotiation-in-the-public-sector>



pentru: managementul proiectelor, sarcini de coordonare, responsabilitatea și gestionarea unui buget, activități care implică absența de la locul de muncă.

În ceea ce privește **plățile unice și bonusul de performanță**:

Angajatul din sectorul public poate fi eligibil pentru plăți legate de performanță sau plăți unice, care sunt de obicei plătite sub formă de sumă forfetară și, prin urmare, nu sunt permanente. Sumele forfetare și plățile legate de performanță sunt foarte asemănătoare, dar diferă în unele privințe:

Plățile unice sunt adesea acordate în schimbul unui anumit efort sau al unei anumite realizări și sunt adesea acordate în mod continuu în cadrul unui raport de muncă dacă angajatul a depus un efort deosebit. De exemplu, ar putea fi vorba de ore suplimentare de lucru sau de ore de lucru atipice. Poate fi, de asemenea, atunci când angajatul îndeplinește o sarcină înainte de termen sau cu un rezultat mult mai bun decât cel așteptat.

Este drept că remunerarea în funcție de performanță seamănă mai mult cu un bonus de pe piața privată a muncii și se declanșează dacă sunt îndeplinite anumite obiective calitative sau cantitative prestabilite. Remunerația pentru performanță se acordă cel mai adesea managerilor sau angajaților cu sarcini clar definite și **măsurabile**.

În ceea ce privește **indemnizația de disponibilitate/obligație** a angajatului din sectorul public ea nu este de fapt una care poate varia aleator cum este cea de calificare și de funcție. Angajatul trebuie să primească indemnizația dacă are rolul de a îndeplini sarcini administrative. Prin urmare, este o indemnizație în funcție de atribuții și care nu depinde de titlul sau de formare profesională.

Atunci când este evaluat dacă un post administrativ general se califică pentru indemnizația de disponibilitate, poate fi luat în considerare: dacă postul poate fi ocupat de candidați cu diferite niveluri de educație, dacă există alți angajați în posturi similare care primesc o indemnizație de disponibilitate, dacă angajatul urmează să efectueze coordonarea gestionării și a proiectelor, sarcini de dezvoltare, activități de analiză, deservirea autorităților sau gestionarea cazurilor. Indemnizația de disponibilitate este o indemnizație de vechime care crește la intervale fixe.

În ce fel astfel de sporuri (mai puține și mai predictibile) pot fi transpuse în legislația de salarizare din sectorul public, este o direcție viitoare de cercetare, inclusiv care din prezentele sporuri acordate angajaților din sectorul public se pretează pentru includerea



**Cofinanțat de  
Uniunea Europeană**



în salariul de bază pentru categoria respectivă (pe cale de consecință dispariția sporului respectiv), și care pot fi consolidate.



## CAPITOLUL V – Concluzii și propuneri.

Principalele concluzii pe care le extragem în urma prezentului studiu sunt următoarele:

1. Reformarea salarizării din sectorul public este strict necesară și implică un grad ridicat de urgență, în condițiile degradării finanțelor publice. În raport de cât de aproape suntem de o nouă lege a salarizării în sectorul public, apreciem în urma acestui studiu că, pe baza recomandărilor studiului Băncii Mondiale, gradul de realizare a unei noi legislații, până la implementare, se situează sub nivelul de 33%;
2. Politica salarizării în sectorul public este esențială pentru dezvoltarea economică a unui stat. În prezent, numărul angajaților din sectorul public se află la maximum ultimilor 15 ani, după ce, în luna Octombrie 2024, numărul angajaților bugetari a depășit pentru prima oară din 2009, nivelul de 1,3 milioane și consolidează ca fiind sectorul din economie care are cei mai mulți angajați. Spre comparație, la nivelul anului 2023, potrivit datelor centralizate de noi:
  - a. Întreaga industrie prelucrătoare din România, Cod CAEN Secțiunea C, cel mai mare angajator, după stat, angaja 984.581 de salariați, prin cei 58.780 de angajatori. Cifra de afaceri netă a acestei industrii a reprezentat în 2023 a reprezentat 34,7% din PIB.
  - b. Cele 186.418 companii din CAEN - secțiunea G au angajat în 2023 un număr de 800.664 de salariați și au avut o cifră de afaceri netă de 61,4% din PIB
3. Reforma salarială ar putea fi însoțită și de o ajustare a numărului de personal, aflat la maximum ultimilor 15 ani. Dacă o astfel de ajustare se va face, ea ar trebui să fie graduală, predictibilă, și eventual să urmeze modelul anului 2010, respectiv, per ansamblu, să fie angajat câte un singur salariat la un anumit număr de oameni plecați din sistemul public (pensie). În 2010, raportul a fost de 1 la 7;
4. Principalele elemente de distorsiune în prezent, în salarizarea publică din România sunt:



- a. Ritmul de creștere accentuată a salariilor – mai mult decât dublu față de creșterea economică, ceea ce face ca evoluția să fie nesustenabilă din punct de vedere financiar
  - b. Distorsiunile din salarizarea administrației locale, în principal modul în care sunt aplicate sporurile, care duc la inechități, în condițiile în care, autoritățile publice locale reprezintă al doilea mare angajator din sectorul public, după educație.
5. Din cauza derapajelor sus-menționate, România se află, de facto, în situația de a îngheța nivelul cheltuielilor cu salarizarea sectorului public (nu salariile individuale, ci factura totală), pentru următorii 15 ani, până în anul 2039. Aceasta întrucât legea responsabilității fiscal bugetare prevede înghețarea acestor cheltuieli în condițiile depășirii pragului de 50% din PIB datorie publică. Or, potrivit Planului Bugetar Structural Național pe Termen Mediu, acest nivel a fost depășit în 2024 și ar urma să revină sub 50% din PIB, cel mai devreme în 2039. Întrucât autoritățile guvernamentale au derogat de la prevederile legale și în 2024 (când factura salarială a sectorului public se majorează cu peste 20%), este de așteptat să o facă și în continuare, însă o derogare de la aplicarea legii pe termen de 15 ani este greu imaginabilă și prin urmare se impun ajustări urgente.
6. Astfel de ajustări sunt menționate în Planul bugetar, încă din 2025. Dacă pentru 2024 se estimează ca factura salarială a sectorului public se va situa la 9,3% din PIB (poate chiar spre 10% având în vedere cele mai recente evoluții), o ajustare semnificativă cu cheltuielile de personal este prevăzută chiar pentru anul 2025, când procentul alocat ar urma să scadă la 8,9% din PIB, și ulterior, până la 8,3% din PIB până în 2031. Dar o astfel de ajustare semnificativă începând de anul viitor, deși posibilă (în special la nivelul autorităților executive locale), ar putea pune presiune suplimentară pe creșterea economică;
7. Nivelul de 8,9% din PIB prevăzut a fi alocat în 2025 peste cheltuielile de personal l-am identificat ca fiind un „nivel de rezistență” pentru România, istoric, evaluând datele din ultimii 30 de ani. Nivel de rezistență nu înseamnă nivel optim, ci pur și simplu că economia românească, generatoare de dezechilibre, și-a permis pe fondul creșterii datoriei publice, să înregistreze o medie a ultimilor 30 de ani de 8,9% din PIB alocări pentru cheltuielile de personal. Cercetarea arată și că nivelul este în linie cu ce alocă, pe medie, alte state din Uniunea Europeană, ca procent din PIB.



8. Cercetarea a urmărit și alți indicatori, în plus față de raportarea cheltuielilor de personal la PIB, și anume raportarea la cheltuielile curente primare și mai ales raportarea la veniturile bugetare totale. Concret, în ceea ce privește raportarea la venituri, în prezent din fiecare zece lei venituri la buget, trei lei sunt alocați pentru plata personalului din sectorul public, patru lei pentru plata pensiilor, aproape un leu pentru plata dobânzilor (suma nu include și rambursarea de datorii) și rămân aproximativ 2 lei pentru dezvoltarea generală a economiei, situație nesustenabilă.
9. În raport cu cheltuielile curente primare (fără sumele alocate pentru plata dobânzilor aferente datoriei publice, care vor crește puternic până în 2031), situația este la fel de îngrijorătoare, întrucât cheltuielile de personal au ajuns să reprezinte o treime din aceste cheltuieli, în timp ce media Uniunii Europene este de 24,1%, ceea ce semnalează și o dependență nenaturală, ca dimensiune, a mersului general al economiei față de procente nesustenabile de cheltuieli alocate pentru salarizarea sectorului public.
10. Din studiu analizând dinamica cheltuielilor de personal atât în raport de cheltuielile totale bugetare, cheltuielile primare și venituri, în contextul majorării datoriei publice și a cheltuielilor de dobânzile, rezultă că, cheltuielile de personal avansează, dar într-o direcție greșită. Analizând evoluțiile în dinamică, strict pentru cazul României, putem extrage concluzia că, nivelul cheltuielilor publice, mare pentru România și generator de datorie publică în măsura în care nu au fost susținute într-o manieră sustenabilă din veniturile publice, ci din împrumuturi consistente, și cu pondere semnificativă a cheltuielilor de personal, au fost totuși de natură să crească nivelul de dezvoltare economică din România, dar fără a se înregistra un progres semnificativ în raport cu nivelul altor state, atâta timp cât cifrele arată că România s-a situat pe întregul interval analizat, pe penultima poziție ca PIB real/capita. Aceste concluzii sunt extrase de prezentul studiu prin testarea „Legii lui Wagner” pentru România.
11. Din analiza „Legii lui Wagner”, se confirmă relația pentru panelul țărilor CEE, relevant pentru analiza României, și anume că întâi trebuie să existe creștere economică reală și semnificativă și abia apoi aceasta să se răsfrângă în parte, în majorări ale cheltuielilor publice (din venituri suplimentare), și nu viceversa. Simplu spus, interpretarea legii lui Wagner în condițiile României este că performanța administrativă este cea care trebuie să conducă la pornirea și menținerea unui ciclu real de creștere economică a cărei finalitate să fie creșterea veniturilor bugetare într-un ritm mai accelerat decât al cheltuielilor bugetare,



pentru cele din urmă cea mai mare parte reprezentând-o cheltuielile cu salariile din sectorul public și cheltuielile cu asistența socială.

12. Analiza legăturii dintre cheltuielile publice și ponderea lor raportată la PIB, în context european și pe un panel format din statele Europei Centrale și de Est, arată că există o legătură directă și inversă între calitatea guvernancei publice și ponderea cheltuielilor de personal în PIB: cu cât guvernanța este mai bună, cu atât ponderea fie se păstrează la nivelul pe care economia și-l permite (cazul Danemarcei), fie scade, întrucât pe de-o parte, există mai multă eficiență în creșterea PIB-ului, iar pe de altă parte, sectorul public se eficientizează la rândul lui.
13. Din analizele econometrice din prezentul studiu rezultă că este normal ca parte din creșterea economică reală să se răsfrângă, în special în state precum România și cele din Europa Centrală și de Est, asupra unui plus de cheltuieli publice (care la rândul lor generează creștere economică). În cazul țărilor din Europa Centrală și de Est (inclusiv România), cu un grad mai scăzut al dezvoltării economice (măsurată prin PIB real/capita), dar ritmuri superioare de creștere, se constată că există un **impact pozitiv al PIB real pe locuitor** asupra ponderii în PIB a cheltuielilor publice cu un coeficient semnificativ mai mare, de 0,3279. Cu alte cuvinte, cu cât economia în general se dezvoltă mai mult, cu atât poate aloca mai mult pentru cheltuielile publice și chiar semnificativ mai mult decât media din statele UE-27, pentru recuperarea decalajelor
14. Concluzia de mai sus este însă în disonanță cu evoluțiile recente din România, care, așa cum am arătat în studiu **alocă** mult mai mult pentru cheltuielile de personal în raport cu ritmul de creștere economică, când relația ar trebui să fie subunitară (ritmul de majorare a cheltuielilor de personal să fie inferior ritmului de majorare al PIB, atâta timp cât nu se constată o îmbunătățire a guvernancei sectorului public).
15. Studiul testează și relația dintre calitatea guvernancei publice (măsurată prin indicatorii Băncii Mondiale) și nivelul cheltuielilor publice ca procent în PIB. În cadrul acestui test, constatăm că în România avem rezultatele cu cele mai scăzute valori ale indicatorului de calitate a guvernancei publice, în timp de ponderea salariilor publice în PIB este ridicată.

**Ca și concluzie generală**, România are atât pârghiile cât și resursele pentru a ajusta cheltuielile de personal din sectorul public (atât spre o ajustare în jos a ponderii lor





raportată la PIB, la venituri totale, la cheltuieli totale) deci valoric, cât și cantitativ (ca număr de personal bugetar, acesta părând excesiv în actualele condiții economice).

O poate face gradual, prin implementarea unei noi legi a salarizării în sistemul public (din estimările noastre în acest moment suntem la mai puțin de 33% în ceea ce privește progresul pentru realizarea și implementarea ei) și fără a crea distorsiuni majore în economie, întrucât există deja posibilitatea ajustării cheltuielilor alocate autorităților publice locale, dacă o astfel de lege (în principal prin consolidarea și limitarea sporurilor) este finalizată în termen rezonabil. O altă resursă pentru gradualizarea implementării este colectarea mai bună la buget (golul de TVA din România este de peste 7 ori mai mare decât media Uniunii Europene).

Însă, pentru a crea o salarizare predictibilă, sustenabilă și de durată, în primul rând este necesară o îmbunătățire a guvernancei publice, care ar trebui să înceapă prin eficientizarea încasărilor fiscale (nu majorarea impozitelor ci colectarea celor care deja există dar „rămân în alte buzunare”) și prin legiferarea modalităților de a netezi excesele de salarizare în ceea ce privește autoritățile publice locale.

În opinia noastră, pe termen mediu, factura salarială ar trebui să tindă de la 9,3% din PIB în prezent spre 8% pe termen mediu, urmând ca pe măsură ce guvernarea publică din România (capacitatea administrativă) se întărește, să se declanșeze un ciclu real de creștere economică pentru România, care să creeze venituri suficiente pentru revenirea pe termen lung la procentul mediu din Uniunea Europeană alocat cheltuielilor publice (9% din PIB). În ansamblu, prezentul studiu arată că salarizarea sectorului public din România în prezent este excesivă pe anumite componente (și în ansamblul ei) și în mod cert, nesustenabilă.

În studiu arătăm de asemenea că, dacă până la nivelul anului 2015 (cel mai echilibrat din punct de vedere macro-economic, moment din care a demarat un nou ciclu de dezechilibre pe termen lung), **salariul mediu brut din sectorul public** era aproximativ același cu cel din sectorul privat (așa cum arată graficul), din 2015, acesta a fost permanent și consistent peste nivelul salariului mediu din sectorul privat, în toți cei 10 ani analizați.

## **Anexe:**

Anexa 1: Cele 12 grade de ierarhizare propuse de studiul Băncii Mondiale

Anexa 2: Cele 11 grade de ierarhizare din Slovenia

Anexa 3: Cele mai frecvente 24 de sporuri acordate în sectorul public (Banca Mondială, 2023)

Anexa 4: Situația posturilor ocupate în sectorul public, Octombrie 2024, Ministerul  
Finanțelor

Anexa 5: Indicatori de guvernanță publică în țările UE.

Anexa 6: Salarizare CCR

urma analizei rezultatelor evaluării posturilor din sesiunea din 27 septembrie 2022, aproximativ 20% dintre posturile evaluate au fost ajustate prin urcare/coborâre în ierarhie, pentru a asigura corelarea cu evoluția în carieră prin comparație cu alte posturi din aceeași familie ocupațională, pe baza celor două criterii de ajustare prezentate în secțiunea 2.3.4. Aceste ajustări nu au putut fi exprimate ca punctaje finale (număr de puncte); prin urmare, acestea nu se pot reflecta în distribuția frecvenței în Figura 8.

FIGURA 8 REZULTATELE EVALUĂRII ȘI LIMITELE STRUCTURII DE GRADE

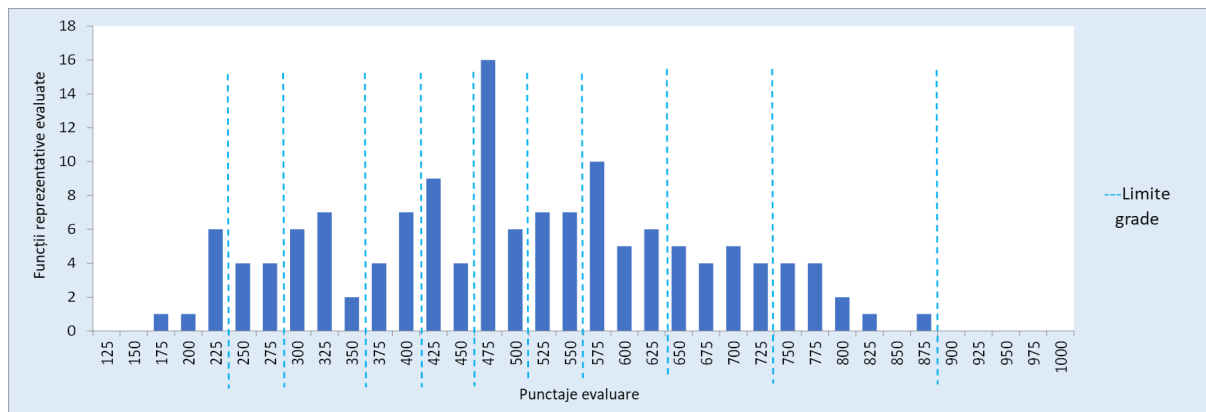


FIGURA 9 STRUCTURA PROPUȘĂ CU 12 GRADE

Număr grad	Descriere	Posturi de referință
12	Posturi de conducere de nivel superior în sectorul public	NA
11	(funcționari aleși sau numiți și similare)	NA
10	<p><u>Funcții de conducere de nivel înalt în sectorul public.</u></p> <p>Posturile necesită studii superioare și studii sau specializări în domenii cu un grad ridicat de complexitate tehnică. Pot necesita experiență anterioară în funcții de conducere.</p> <p>Titularii posturilor desfășoară activități care implică procese din mai multe domenii de activitate/responsabilitate dintr-un sector sau chiar din mai multe sectoare.</p> <p>Posturile din acest grad presupun, de obicei:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- coordonarea elaborării și/sau luarea de decizii privind documente strategice de importanță organizațională sau sectorială</li> <li>- un nivel foarte ridicat de autonomie în luarea deciziilor și rezolvarea problemelor ce țin de management și care au, de obicei, un impact asupra întregii organizații/unor</li> </ul>	<p>Președintele unei secții judecătorești</p> <p>Secretar general al unei UAT</p> <p>Director cu funcție de auditor public extern</p> <p>Secretar general</p> <p>Manager de spital</p> <p>Adjunct al Procurorului General</p>

	<p>categorii de beneficiari.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- rezolvarea unor probleme deosebit de complexe sau strategice, decizii cu impact la nivelul domeniului de activitate</li> <li>- responsabilități importante în materie de leadership ierarhic</li> <li>- abilități de comunicare persuasivă în negocieri complexe și dificile.</li> </ul> <p>Posturile din acest grad implică, de obicei, incompatibilități de nivel mediu sau ridicat și sunt, în general, asociate cu un risc ridicat de corupție.</p>	
9	<p><u>Funcții de conducere de nivel mediu și înalt și funcții de execuție foarte specializate sau cu impact social important (educațional, legat de sănătate sau statut juridic)</u></p> <p>Posturile din acest grad necesită studii superioare și studii sau specializări în domenii cu un grad ridicat de complexitate tehnică, precum și experiență relevantă.</p> <p>Posturile din acest grad presupun, de obicei:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- gestionarea de activități și desfășurarea de procese în mai multe domenii de activitate.</li> <li>- un nivel important de autonomie în luarea deciziilor și rezolvarea problemelor ce țin de management și sarcini tehnice care au, de obicei, un impact la nivelul mai multor unități organizaționale din cadrul organizației/asupra beneficiarilor externi.</li> <li>- coordonarea elaborării de documente strategice sau importante din punct de vedere organizațional.</li> <li>- implicarea în interacțiuni complexe și dificile cu beneficiarii direcți, în unele cazuri legat de sănătatea, siguranța și statutul juridic al acestora.</li> <li>- rezolvarea unor probleme deosebit de complexe sau strategice.</li> <li>- responsabilități importante în materie de leadership ierarhic.</li> <li>- abilitățile de comunicare persuasivă sunt foarte căutate.</li> </ul> <p>Posturile din acest grad implică, de obicei, incompatibilități de nivel mediu sau ridicat, precum și un risc ridicat de corupție.</p>	<p>Judecător Decan Medic Director medical Auditor public extern Profesor universitar Arhitect șef Programator IT Director general (funcție publică, nivel de minister) Director financiar contabil într-un spital</p>
8	<p><u>Funcții de conducere de nivel mediu și de specialist în domenii complexe sau cu impact social ridicat.</u></p>	<p>Șef administrație financiară</p>

	<p>Posturile din acest grad necesită, de obicei, studii superioare și studii sau specializări în domenii cu un grad ridicat de complexitate tehnică, precum și experiență relevantă.</p> <p>Posturile din acest grad presupun, de obicei:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- gestionarea de activități și/sau resurse și desfășurarea de procese din mai multe sfere, uneori chiar și din mai multe domenii de activitate.</li> <li>- un nivel considerabil de autonomie în luarea deciziilor și rezolvarea problemelor ce țin de management și sarcini tehnice care au de obicei un impact asupra mai multor unități organizaționale din cadrul organizației, dar sunt limitate la un domeniu specializat; sau care au un impact asupra beneficiarilor externi.</li> <li>- coordonarea elaborării de documente strategice sau importante din punct de vedere organizațional.</li> <li>- uneori, este posibil ca anumite posturi din acest grad să presupună gestionarea unor interacțiuni complexe și dificile cu beneficiarii direcți.</li> <li>- titularii posturilor se regăsesc adesea în situații de muncă care depășesc domeniul lor de specializare, necesită acumularea de noi cunoștințe, gândire critică și identificarea de soluții inovatoare.</li> <li>- responsabilități importante ce țin de organizarea ierarhică.</li> <li>- abilitățile de comunicare persuasivă sunt importante.</li> </ul> <p>Posturile din acest grad implică, de obicei, un nivel moderat de incompatibilități sau risc moderat de corupție.</p>	<p>Inginer șef cadastru Director (funcție publică, nivel de minister) Grefier șef de secție Șef birou vamal Chimist</p>
7	<p><u>Manageri tehnici (posturi de management de bază) și specialiști cu un nivel important de responsabilitate în domeniul lor de expertiză</u></p> <p>Posturile din acest grad necesită studii superioare și, uneori, pot necesita specializări suplimentare, precum și experiență relevantă.</p> <p>Posturile din acest grad presupun, de obicei:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- desfășurarea de procese din mai multe sfere de activitate și/sau gestionarea unui număr limitat de activități și/sau resurse</li> <li>- nivel mediu de autonomie în luarea deciziilor sau rezolvarea problemelor ce țin de management de bază</li> </ul>	<p>Inspector vamal Lector universitar Registrator carte funciară Profesor învățământ preuniversitar Expert criminalist Dirijor (dirijor de orchestră) Consilier superior (funcție publică, nivel central)</p>

	<p>sau sarcini tehnice specifice care, de obicei, au un impact numai la nivelul unității organizaționale în care este încadrat postul.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- contribuții la elaborarea de documente strategice sau importante din punct de vedere organizațional.</li> <li>- unele posturi pot presupune interacțiuni complexe cu beneficiarii direcți zilnic.</li> <li>- ar putea presupune rezolvarea de probleme la un nivel tehnic care depășește domeniul lor de specializare, necesitând acumularea de noi cunoștințe, gândire analitică și critică și identificarea de soluții inovatoare.</li> <li>- abilitățile de comunicare tehnică clară sunt esențiale; un anumit nivel de comunicare persuasivă este important.</li> </ul> <p>Posturile din acest grad pot implica un nivel moderat de incompatibilități și/sau un nivel moderat de risc de corupție.</p>	Consilier parlamentar
6	<p><u>Specialiști nivel de execuție cu studii superioare, activitate complexă și responsabilitate moderată în ceea ce privește rezultate din domeniul lor de expertiză/impact asupra beneficiarilor externi.</u></p> <p>Posturile din acest grad necesită studii superioare, uneori în domenii cu un grad ridicat de complexitate tehnică.</p> <p>Posturile din acest grad presupun, de obicei:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- furnizarea de contribuții specifice pentru elaborarea de documente de importanță strategică sau organizațională sau desfășurarea de interacțiuni complexe/dificile cu beneficiarii direcți.</li> <li>- competențe de rezolvare a problemelor cu respectarea unor limite tehnice clar prestabilite/într-un anumit domeniu de specializare, gândire critică și cerințe limitate de găsire de soluții inovatoare.</li> <li>- poate exista o cerere mare de abilități de comunicare tehnică clară, un anumit nivel de comunicare persuasivă.</li> </ul> <p>Posturile din acest grad pot implica un nivel mediu de incompatibilități sau un nivel mediu de risc de corupție.</p>	Psiholog Biochimist Grefier Fiziokinetoterapeut Asistent medical (S) Muzeograf
5	<p><u>Funcții de execuție care presupun o activitate relativ complexă și au un impact moderat asupra beneficiarilor externi</u></p> <p>Posturile din acest grad necesită, de obicei, studii superioare, dar pot exista și posturi cu studii de nivel</p>	Economist de spital Asistent medical (PL) Asistent social (S) Învățător Consilier (personal)

	<p>inferior, dar care au un impact direct semnificativ asupra beneficiarilor.</p> <p>Posturile din acest grad presupun, de obicei:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- furnizarea de contribuții pentru elaborarea de documente operaționale ale instituției/domeniului de activitate.</li> <li>- abilitățile clasice de rezolvare a problemelor se referă la utilizarea judecății unei persoane pentru a identifica și propune direcții de urmat dintre alternativele cunoscute, folosind cunoștințe care uneori se extind dincolo de domeniul de expertiză și experiența directă a respectivei persoane, necesitând asimilarea de noi cunoștințe.</li> <li>- unele funcții pot presupune interacțiuni cu beneficiarii direcți.</li> </ul> <p>Posturile din acest grad pot implica un nivel scăzut de incompatibilități sau un risc mediu de corupție.</p>	<p>contractual)</p> <p>Educatoare (M)</p>
4	<p><u>Funcții de execuție care necesită studii superioare și abilități de îndeplinire a unor sarcini relativ simple sau care necesită studii medii, dar care implică o complexitate mai mare a muncii/un nivel mediu de responsabilitate.</u></p> <p>Posturile pot necesita studii superioare sau medii.</p> <p>Posturile din acest grad presupun, de obicei:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- identificarea și propunerea de soluții la problemele identificate dintre alternativele simple, care sunt clar reglementate/stipulate în instrucțiunile aplicabile.</li> <li>- desfășurarea de activități cu impact direct asupra beneficiarilor externi, dar impactul este determinat de limitele instrucțiunilor primite de la un specialist de nivel superior/superior ierarhic/prin reguli și instrucțiuni scrise.</li> </ul> <p>Riscul de corupție pentru posturile din acest grad este de obicei scăzut, pot exista unele posturi caracterizate de incompatibilități.</p>	<p>Polițist local</p> <p>Economist</p> <p>Instructor de educație</p> <p>Asistent maternal</p> <p>profesionist</p>
3	<p><u>Funcții de execuție care necesită studii medii, implicând o activitate repetitivă și un nivel obișnuit de responsabilitate pentru anumite procese sau resurse.</u></p> <p>Posturile necesită, de obicei, studii medii, postliceale.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Activitatea este relativ simplă, dar uneori implică adaptarea anumitor procese, identificarea anumitor soluții care vor fi propuse superiorilor direcți.</li> <li>- Unele funcții presupun comunicarea frecventă cu</li> </ul>	<p>Contabil (M)</p> <p>Șef depozit</p> <p>Referent (funcție publică (M)</p>

	<p>beneficiarii externi, dar pe teme simple, care nu au legătură cu consilierea sau interpretarea politicilor/serviciilor din sectorul public.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Condițiile de muncă pot implica expunere la materiale periculoase.</li> </ul> <p>Riscul de corupție este redus, nu există incompatibilități.</p>	
2	<p><u>Funcții de execuție cu studii medii, care presupun o activitate repetitivă, standardizată, dar uneori cu impact direct asupra beneficiarilor externi.</u></p> <p>De obicei, necesită studii medii.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Activitatea este repetitivă, standardizată, dar acoperă o diversitate mai mare de sarcini decât în clasa 1 sau are un impact direct asupra beneficiarilor externi.</li> <li>- Condițiile de lucru pot implica uneori expunerea la condiții de muncă sau climatice temporar invalidante din punct de vedere fizic și/sau manipularea de materiale grele, murdare sau periculoase.</li> </ul> <p>Nu există incompatibilități și există un risc scăzut de corupție.</p>	<p>Brancardier Șofer Infirmieră Șofer de ambulanță</p>
1	<p><u>Funcții de execuție cu activitate repetitivă, în mare parte standardizată, cu impact direct redus/fără impact direct asupra beneficiarilor externi.</u></p> <p>De obicei, necesită studii obligatorii sau medii.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Activitatea este de obicei repetitivă și constă în sarcini simple, de rutină.</li> <li>- Sarcinile sunt limitate la respectarea unor proceduri bine definite.</li> <li>- Condițiile de lucru pot implica, în unele cazuri, expunerea la condiții de muncă sau climatice temporar invalidante din punct de vedere fizic și/sau manipularea de materiale grele, murdare sau periculoase.</li> </ul> <p>Nu există incompatibilități și risc minim/inexistent de corupție.</p>	<p>Paznic Secretar-dactilograf Spălătoreasă</p>

94. **Un nivel secundar de delimitare în cadrul structurii de grade a fost creat analitic prin delimitarea a 3 zone în cadrul fiecăruia dintre cele 10 grade și 150 de puncte de salarizare preliminară.** Cele 10 grade utilizate pentru posturile reprezentative evaluate au fost împărțite automat în 150 de „puncte de salarizare preliminară”, cu 3 „zone” în fiecare grad, fiecare zonă cu un număr egal de „puncte de salarizare”, cu excepția gradelor 4, 5, 6 și 7, care au fost concepute inegal pentru a reflecta numărul mare de posturi reprezentative încadrate în gradul 7



Anexa 2: Cele 11 grade de ierarhizare din Slovenia

FIGURA 6 GRUPE ȘI SUBGRUPE DE SALARIZARE ÎN SLOVENIA<sup>61</sup>

Grup salarial	Subgrup salarial
<b>A – Titularii unor funcții de demnitate publică la nivel central și local</b>	A1 – Președintele Republicii și Executiv
	A2 – Legislativ
	A3 – Autoritatea judecătorească
	A4 – Alte organisme centrale
	A5 – Municipii
<b>B – Funcții de conducere</b>	B1 – Manageri și directori
<b>C – Funcționari publici în administrația centrală, locală și alte organisme ale statului</b>	C1 – Funcționari publici în alte organisme centrale
	C2 – Funcționari publici în administrația centrală, judecătorească și municipală
	C3 – Polițiști
	C4 – Soldați
	C5 – Funcționari publici în administrația financiară
	C6 – Inspectori și alți funcționari publici din cadrul unor autorități speciale
	C7 – diplomați
<b>D – Educație</b>	D1 – profesori universitari
	D2 – profesori în învățământul primar și secundar
	D3 – îngrijitori
<b>E – Sănătate</b>	E1 – doctori și dentiști
	E2 – farmaciști
	E3 – asistente și moașe
	E4 – lucrători în sectorul serviciilor de sănătate
<b>F – Asistență socială</b>	F1 – lucrători profesioniști
	F2 – colaboratori profesioniști
<b>G – Cultură</b>	G1 – profesii artistice
	G2 – altele
<b>H – Știință</b>	H1 – cercetători
	H2 – lucrători profesioniști
<b>I – Agenții publice, fonduri publice, institute publice</b>	I1 – lucrători profesioniști
<b>J – Posturi suport (se aplică întregului sector public)</b>	J1 – lucrători profesioniști
	J2 – personal administrativ
	J3 – alte categorii de personal tehnic
<b>K – Servicii obligatorii în materie de securitate socială</b>	K1 – lucrători profesioniști

### Anexa 3: Cele mai frecvente 24 de sporuri acordate în sectorul public (Banca Mondială, 2023)

- d) Sporul pentru munca suplimentară: 75% din salariul de bază pentru orele suplimentare efectuate și 100% din salariul de bază pentru orele suplimentare prestate în zilele de sărbători legale, de repaus săptămânal și în celelalte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează<sup>71</sup>.
- e) Sporul pentru persoanele cu handicap: 15% din salariul de bază pentru nevăzătorii cu handicap grav sau accentuat<sup>72</sup> și pentru persoanele cu alte tipuri de handicap grav sau accentuat<sup>73</sup>.
- f) Sporul pentru condiții de muncă: valoarea maximă a acestor sporuri este definită în anexele la Legea-cadru nr. 153/2017, dar funcțiile și categoriile de personal cărora li se acordă acest tip de spor, precum și valoarea sa efectivă, sunt prevăzute în regulamentele-cadru aprobate prin hotărâre a Guvernului. O analiză a unora dintre aceste reglementări a arătat că sporurile pentru anumite condiții de muncă variază de la doar 0,1%<sup>74</sup> până la 85%<sup>75</sup> din salariul de bază.

De reținut faptul că sporul pentru condiții de muncă se acordă categoriilor de personal care intră sub incidența anexelor I-VIII la Legea-cadru nr. 153/2017; astfel, demnitarii numiți și aleși nu au dreptul la acest spor.

**35. Ca și în cazul majorărilor salariilor de bază, indemnizațiile, compensațiile, sporurile, premiile, primele și alte tipuri de remunerații definite special pentru anumite familii ocupaționale, posturi sau sarcini sunt destul de diverse.** Lista din tabelul de mai jos include doar o selecție menită să ilustreze această diversitate și particularitățile anumitor tipuri de remunerație, subliniind în același timp acele tipuri de remunerații care sunt comune mai multor categorii de personal din cadrul aceleiași familii ocupaționale sau chiar mai multor familii ocupaționale.

**Tabelul 2 Cele mai frecvente tipuri de sporuri în sectorul public din România**

Nr.	Spor	Mărime și beneficiari
i.	Indemnizație pentru activitatea desfășurată în localități izolate	până la 20% din salariul de bază acordat personalului didactic calificat de predare și conducere care își desfășoară activitatea în localități izolate <sup>76</sup> .
ii.	Gradație de merit	acordată personalului didactic din sistemul de învățământ, inclusiv personalului didactic auxiliar din bibliotecile centrale universitare, pe bază de concurs <sup>77</sup> .
iii.	Spor de performanță academică	acordat personalului didactic de predare din învățământul universitar, pe bază de concurs (acest spor poate fi acordat numai cadrelor didactice de predare din învățământul universitar cărora nu li s-a acordat deja gradația de merit) <sup>78</sup> .
iv.	Spor pentru conducătorii de doctorat	1% din salariul de bază pentru fiecare doctorand, dar nu mai mult de 10% din salariul de bază <sup>79</sup> .

<sup>71</sup> Conform art. 21 din Legea-cadru nr. 153/2017.

<sup>72</sup> Conform art. 22 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017.

<sup>73</sup> Conform HG nr. 751/2018.

<sup>74</sup> De exemplu, conform art. 9 lit. c) din Regulamentul-cadru aprobat prin HG nr. 360/2018, categoriile de personal din familia ocupațională „Educație”, care își desfășoară activitatea sub influența a doi factori de risc relevanți, au dreptul la un spor cuprins între 0,1% și 5% din salariul de bază.

<sup>75</sup> De exemplu, Anexa nr. II la Regulamentul-cadru aprobat prin HG nr. 153/2018 stabilește categoriile de personal din familia ocupațională „Sănătate și asistență socială” care își desfășoară activitatea în condiții deosebit de periculoase și care au, ca atare, dreptul la un spor cuprins între 55% și 85% din salariul de bază.

<sup>76</sup> Conform art. 3 din Capitolul I (B) din Anexa nr. I la Legea-cadru nr. 153/2017.

<sup>77</sup> Conform art. 5 alin. (1) din Capitolul I (B) din Anexa nr. I la Legea-cadru nr. 153/2017.

<sup>78</sup> Conform art. 5 alin. (3) din Capitolul I (B) din Anexa nr. I la Legea-cadru nr. 153/2017.

<sup>79</sup> Conform art. 10 din Capitolul I (B) din Anexa nr. I la Legea-cadru nr. 153/2017.

v.	Spor de suprasolicitare neuropsihică	10% din salariul de bază acordat personalului didactic de predare din învățământ și personalului didactic de conducere din instituțiile de învățământ universitar (cu excepția funcției de director general administrativ al unei universități), precum și personalului care ocupă funcții de conducere, îndrumare și control în învățământul preuniversitar <sup>80</sup> .
vi.	Spor pentru activitatea prestată în ture	15% din salariul de bază acordat personalului din unitățile sanitare, de asistență socială și de asistență medico-socială, unde activitatea se desfășoară fără întreruperi în trei ture. Acest spor poate fi acordat în locul sporului pentru munca prestată în timpul nopții <sup>81</sup> .
vii.	Spor pentru asigurarea continuității activității	100% din salariul de bază acordat personalului din unitățile sanitare, de asistență socială și de asistență medico-socială care asigură continuitatea activității, în cadrul programului normal de lucru, în zilele de sărbători legale, în zilele de repaus săptămânal și în celelalte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează <sup>82</sup> .
viii.	Spor pentru efectuarea de gărzi	acordat personalului sanitar cu pregătire superioară, care asigură continuitatea asistenței medicale în afara normei legale de muncă și a programului de lucru al acestora, în cuantum de 75% din tariful orar al salariului de bază, pentru munca prestată în zilele lucrătoare, și de 100% din tariful orar al salariului de bază pentru munca prestată în zilele de sărbători legale, de repaus săptămânal și în celelalte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează <sup>83</sup> .
ix.	Spor pentru activitatea desfășurată în localități izolate, situate la mare altitudine, care au căi de acces dificile sau unde atragerea personalului este dificilă	până la 20% din salariul de bază acordat personalului de specialitate medico-sanitar și auxiliar care lucrează în unitățile sanitare din aceste localități <sup>84</sup> .
x.	Indemnizație pentru desfășurarea activității în zone izolate sau unde atragerea de personal este dificilă	până la 20% din salariul de bază acordat personalului diplomatic aflat în misiune permanentă <sup>85</sup> .
xi.	Indemnizație pentru soțul/soția neîncadrat(ă)	25% din salariul de bază acordat personalului diplomatic aflat în misiune permanentă <sup>86</sup> .
xii.	Indemnizație lunară pentru întreținerea locuinței	500 lei: acordați personalului diplomatic aflat în misiune permanentă <sup>87</sup> .
xiii.	Spor pentru risc și suprasolicitare neuropsihică	până la 25% din salariul de bază acordat mai multor categorii de personal din cadrul familiei ocupaționale „Justiție și Curtea Constituțională” <sup>88</sup> .
xiv.	Spor pentru păstrarea confidențialității	până la 5% din salariul de bază acordat mai multor categorii de personal din cadrul familiei ocupaționale „Justiție și Curtea Constituțională” <sup>89</sup> .
xv.	Spor pentru accesul la informații clasificate ca secret de stat	până la 25% din salariul de bază acordat personalului militar, polițiștilor și funcționarilor publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare care au acces la informații clasificate ca secret de stat <sup>90</sup> (acest

<sup>80</sup> Conform art. 16 din Capitolul I (B) din Anexa nr. I la Legea-cadru nr. 153/2017.

<sup>81</sup> Conform art. 1 alin. (1) din Capitolul II din Anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017.

<sup>82</sup> Conform art. 2 alin. (1) din Capitolul II din Anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017.

<sup>83</sup> Conform art. 3 alin. (2) și (3) din Capitolul II din Anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017.

<sup>84</sup> Conform art. 7 alin. (1) lit. g) din Capitolul II din Anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017.

<sup>85</sup> Conform art. 4 alin. (1) lit. h) din Capitolul IV din Anexa nr. IV la Legea-cadru nr. 153/2017.

<sup>86</sup> Conform art. 6 lit. a) din Capitolul IV din Anexa nr. IV la Legea-cadru nr. 153/2017.

<sup>87</sup> Conform art. 6 lit. c) din Capitolul IV din Anexa nr. IV la Legea-cadru nr. 153/2017.

<sup>88</sup> Conform art. 5 din Secțiunea 1 a Capitolului VIII din Anexa nr. V la Legea-cadru nr. 153/2017.

<sup>89</sup> Conform art. 5 din Secțiunea 1 a Capitolului VIII din Anexa nr. V la Legea-cadru nr. 153/2017.

<sup>90</sup> Conform art. 15<sup>1</sup> din Secțiunea a 2-a a Capitolului II din Anexa nr. VI la Legea-cadru nr. 153/2017.

		spor nu poate fi cumulată cu indemnizația pentru lucrul cu cifru de stat).
xvi.	Indemnizație pentru lucrul cu cifru de stat	15%-20% din salariul de bază acordat personalului din cadrul familiei ocupaționale „Apărare, ordine publică și securitate națională” <sup>91</sup> .
xvii.	Spor pentru activitatea desfășurată în unități situate în localități sau zone izolate sau în care atragerea personalului este dificilă	până la 20% din salariul de bază acordat personalului militar, polițiștilor și funcționarilor publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, precum și personalului civil angajat în astfel de unități <sup>92</sup> .
xviii.	Compensație pentru activitățile de control	30% din salariul de bază acordat personalului echipelor specializate pentru perioada în care desfășoară activități de control la bordul navelor românești și străine în cadrul misiunilor de luptă <sup>93</sup> .
xix.	Compensație pentru activitatea desfășurată în compartimente speciale	10% din salariul de bază acordat personalului angajat în instituțiile publice de apărare, ordine publică și securitate națională, care își desfășoară activitatea în compartimentele speciale ale ministerelor și alte organe centrale <sup>94</sup> .
xx.	Spor pentru consemn la domiciliu	până la 15% din salariul de bază acordat personalului angajat în autoritățile și instituțiile publice finanțate integral din venituri proprii <sup>95</sup> .
xxi.	Spor pentru siguranța navigației, siguranța feroviară, siguranța rutieră și siguranța aeronautică	până la 20% din salariul de bază acordat personalului angajat în autoritățile și instituțiile publice finanțate integral din venituri proprii <sup>96</sup> .
xxii.	Spor de izolare	până la 20% din salariul de bază acordat personalului Administrației Rezervației Biosferei „Delta Dunării” și Comisariatului Rezervației Biosferei „Delta Dunării” din cadrul Gărzii Naționale de Mediu, care își desfășoară activitatea pe teritoriul rezervației <sup>97</sup> .
xxiii.	Spor pentru prelucrarea datelor și informațiilor clasificate	până la 15% din salariul de bază acordat personalului angajat în cadrul Consiliului Concurenței <sup>98</sup> , Oficiului Național de Prevenire și Combateră a Spălării Banilor <sup>99</sup> , Agenției Naționale de Integritate <sup>100</sup> .
xxiv.	Spor pentru prelucrarea datelor și informațiilor clasificate	până la 15% din salariul de bază acordat personalului angajat în cadrul Oficiului Registrului Național al Informațiilor Secrete de Stat, care se ocupă de informații clasificate <sup>101</sup> .

**36. Legea-cadru nr. 153/2017 cuprinde prevederi care limitează cuantumul indemnizațiilor, compensațiilor, sporurilor, premiilor, primelor care pot fi acordate personalului din sectorul public.** Astfel, potrivit art. 25 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017, valoarea totală a indemnizațiilor (inclusiv indemnizația de hrană și indemnizația de vacanță), compensațiilor, sporurilor, premiilor, primelor acordate la nivelul fiecărei instituții angajatoare nu poate depăși 30% din valoarea totală a salariilor de bază bugetate de ordonatorul de credite. Este important să subliniem faptul că acest plafon nu se aplică majorărilor menționate anterior ale salariilor de bază;

<sup>91</sup> Conform art. 18 din Secțiunea a 2-a a Capitolului II din Anexa nr. VI la Legea-cadru nr. 153/2017.

<sup>92</sup> Conform art. 20 din Secțiunea a 3-a a Capitolului II din Anexa nr. VI la Legea-cadru nr. 153/2017.

<sup>93</sup> Conform art. 51 din Secțiunea a 5-a a Capitolului II din Anexa nr. VI la Legea-cadru nr. 153/2017.

<sup>94</sup> Conform art. 65 alin. (8) din Secțiunea a 8-a a Capitolului II din Anexa nr. VI la Legea-cadru nr. 153/2017.

<sup>95</sup> Conform art. 10 lit. d) din Capitolul II din Anexa nr. VII la Legea-cadru nr. 153/2017.

<sup>96</sup> Conform art. 10 lit. e) din Capitolul II din Anexa nr. VII la Legea-cadru nr. 153/2017.

<sup>97</sup> Conform pct. 8 din nota din Capitolul I (A) (I) din Anexa a VIII-a la Legea-cadru nr. 153/2017.

<sup>98</sup> Conform pct. 3 din nota de la pct. 2 din Capitolul II (A) (II) din Anexa a VIII-a la Legea-cadru nr. 153/2017.

<sup>99</sup> Conform pct. 4 din nota de la pct. 3 din Capitolul II (A) (II) din Anexa a VIII-a la Legea-cadru nr. 153/2017.

<sup>100</sup> Conform pct. 2 din nota de la pct. 4 din Capitolul II (A) (II) din Anexa a VIII-a la Legea-cadru nr. 153/2017.

<sup>101</sup> Conform pct. 2 din nota de la pct. 5 din Capitolul II (A) (II) din Anexa a VIII-a la Legea-cadru nr. 153/2017.

Anexa 4: Situația posturilor ocupate în sectorul public, Octombrie 2024, Ministerul Finanțelor



MINISTERUL FINANTELOR

Numărul de posturi ocupate în instituțiile și autoritățile publice în luna octombrie 2024

2024	
Octombrie	
<b>TOTAL posturi, din care:</b>	<b>1.300.297</b>
<b>I. ADMINISTRAȚIE PUBLICĂ CENTRALĂ, din care:</b>	<b>833.454</b>
<b>1. Instituții finanțate integral din bugetul de stat</b>	<b>616.124</b>
Administrația Prezidențială	309
Senatul României	892
Camera Deputaților	1.735
Înalta Curte de Casație și Justiție	14.834
Curtea Constituțională	105
Consiliul Legislativ	100
Curtea de Conturi	1.665
Consiliul Concurenței	362
Avocatul Poporului	144
Consiliul Național pentru Studierea Arhivelor Securității	205
Consiliul Național al Audiovizualului	121
Secretariatul General al Guvernului	4.567
Ministerul Afacerilor Externe	2.079
Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației	822
Ministerul Finanțelor	24.481
Ministerul Justiției	2.682
Ministerul Apărării Naționale	79.342
Ministerul Afacerilor Interne	123.026
Ministerul Muncii și Solidarității Sociale	3.945
Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale	5.716
Ministerul Mediului, Apelor și Pădurilor	3.407
Ministerul Transporturilor și Infrastructurii	609
Ministerul Educației	305.884
Ministerul Sănătății	17894
Ministerul Culturii	404
Ministerul Public	6151
Agenția Națională de Integritate	95
Serviciul de Protecție și Pază	1.501
Serviciul de Telecomunicații Speciale	3.037
Ministerul Economiei, Antreprenoriatului și Turismului	1.540
Ministerul Energiei	358
Academia Română	3.247
Autoritatea Națională Sanitară Veterinară și pt. Siguranța Alimentelor	228
Secretariatul de Stat pt recunoașterea meritelor luptătorilor împotriva regimului comunist instaurat în România în per. 1945-1989	19
Oficiul Registrului Național al Informațiilor Secrete de Stat	69
Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării	75
Agenția Națională de Presă AGERPRES	247
Institutul Cultural Român	122
Consiliul Superior al Magistraturii	474
Autoritatea Electorală Permanentă	412
Secretariatul de Stat pentru Culte	38
Autoritatea Naț. de Suprav. a Prel. Datelor cu Caracter Pers.	37
Consiliul Economic și Social	36
Consiliul Național de Soluționare a Contestațiilor	81
Autoritatea pentru Administrarea Activelor Statului	173
Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene	2.047
Autoritatea Națională pentru Restituirea Proprietăților	139
Academia Oamenilor de Știință din România	29
Consiliul de Monitorizare a Implementării Convenției	23
Ministerul Cercetării, Inovării și Digitalizării	324
Ministerul Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse	293
<b>2. Instituții finanțate integral din bugetele asigurărilor sociale</b>	<b>9.238</b>
<b>3. Instituții subvenționate din bugetul de stat și bugetul asig. pt. șomaj</b>	<b>44.525</b>
<b>4. Instituții finanțate integral din venituri proprii, din care:</b>	<b>163.567</b>
- unități sanitare finanțate din FNUASS	80.887
- unitățile de învățământ superior de stat	68.676
- alte instituții	14.004
<b>II. ADMINISTRAȚIE PUBLICĂ LOCALĂ, din care:</b>	<b>466.843</b>
<b>1. Instituții finanțate integral din bugetele locale, din care:</b>	<b>286.011</b>
- învățământ preuniversitar	4.593
- autorități executive locale	281.418
<b>2. Instituții finanțate integral sau parțial din venituri proprii, din care:</b>	<b>180.832</b>
- unități sanitare din rețeaua sanitară a autorităților locale	146.401

## Anexa 5 Indicatorii de guvernare publică

Tabel nr. A.1. Indicatori de guvernare publică - vocea și responsabilitatea în țările membre

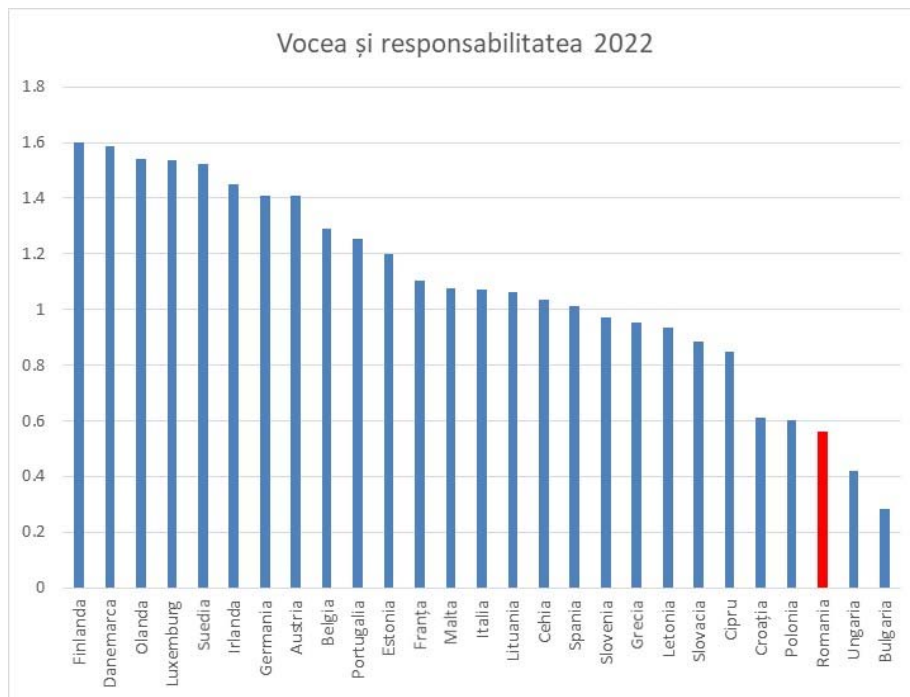
UE

	2000	2005	2010	2015	2020	2021	2022
Austria	1.32	1.38	1.43	1.38	1.39	1.39	1.41
Belgia	1.37	1.42	1.36	1.39	1.28	1.27	1.29
Bulgaria	0.46	0.59	0.53	0.43	0.26	0.28	0.29
Cipru	1.06	0.96	1.02	1.03	0.90	0.86	0.85
Cehia	0.76	0.91	1.01	1.04	0.98	1.01	1.04
Germania	1.31	1.49	1.30	1.42	1.37	1.42	1.41
Danemarc	1.54	1.74	1.54	1.55	1.51	1.55	1.59
Spania	1.28	1.13	1.12	1.04	1.00	1.00	1.01
Estonia	0.99	0.99	1.11	1.19	1.17	1.18	1.20
Finlanda	1.59	1.69	1.49	1.54	1.61	1.61	1.60
Franța	1.18	1.48	1.20	1.21	1.07	1.10	1.11
Grecia	1.01	1.10	0.90	0.65	0.96	0.95	0.95
Croația	0.51	0.45	0.48	0.56	0.58	0.60	0.61
Ungaria	1.14	1.18	0.89	0.56	0.39	0.40	0.42
Irlanda	1.41	1.62	1.32	1.33	1.39	1.42	1.45
Italia	1.04	1.06	0.96	1.03	1.05	1.08	1.07
Lituania	0.86	0.90	0.92	0.97	1.00	1.03	1.06
Luxemburg	1.51	1.58	1.57	1.55	1.50	1.50	1.54
Letonia	0.74	0.78	0.79	0.85	0.87	0.90	0.93
Malta	1.19	1.23	1.17	1.20	1.12	1.07	1.08
Olanda	1.54	1.67	1.45	1.56	1.52	1.49	1.54
Polonia	1.08	0.94	1.04	1.04	0.62	0.58	0.60
Portugalia	1.36	1.43	1.11	1.13	1.26	1.25	1.25
Romania	0.47	0.41	0.43	0.49	0.59	0.59	0.56
Slovacia	0.85	0.90	0.91	0.97	0.88	0.90	0.89
Slovenia	1.11	1.09	1.05	0.99	0.93	0.91	0.97
Suedia	1.57	1.58	1.54	1.57	1.50	1.49	1.52
cuartila 1	0.92	0.93	0.91	0.97	0.89	0.90	0.91
cuartila 2	1.14	1.13	1.11	1.04	1.05	1.07	1.07
cuartila 3	1.36	1.48	1.34	1.39	1.38	1.40	1.41
rank Ro	26	27	27	26	24	24	25

Sursa datelor Banca Mondială, prelucrări proprii

Legendă: roșu = încadrarea în cuartila 1 (25% dintre țările cu valorile cele mai scăzute), portocaliu = încadrarea în cuartila 2 (25% dintre țările cu valori scăzute), galben = încadrarea în cuartila 3 (25% dintre țările cu valori ridicate), verde = încadrarea în cuartila 4 (25% dintre țările cu valorile cele mai ridicate)

Grafic nr. A.1. Indicator de guvernare publică – vocea și responsabilitatea în țările UE 2022



Sursa datelor Banca Mondială, prelucrări proprii

Tabel nr. A.2. Indicatori de guvernare publică - Stabilitate politică și absența violenței / terorismului în țările membre UE

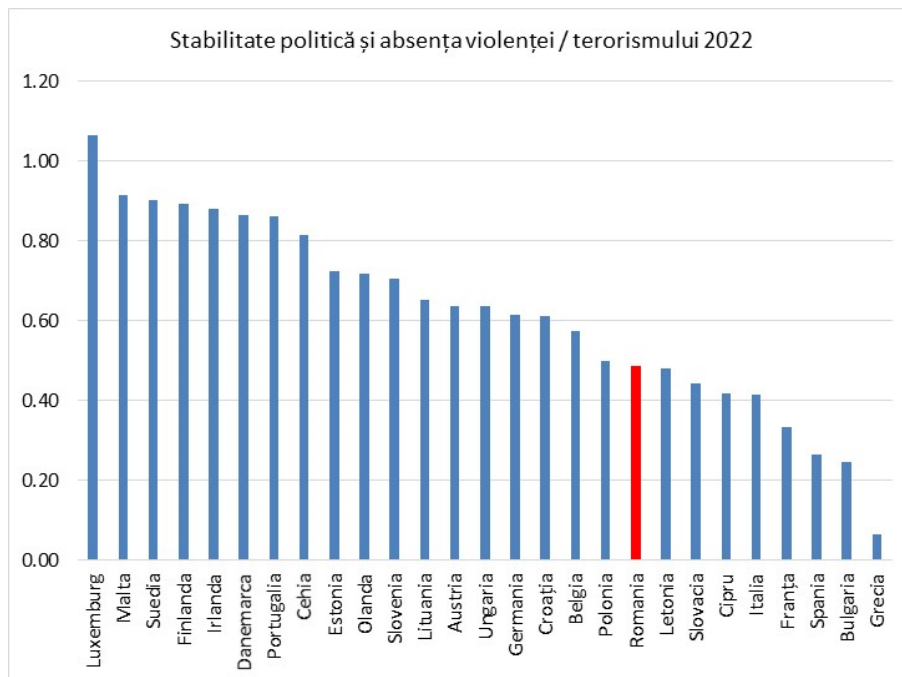
	2000	2005	2010	2015	2020	2021	2022
Austria	0.82	1.10	1.15	1.13	0.89	0.90	0.64
Belgia	1.13	0.79	0.81	0.58	0.52	0.66	0.58
Bulgaria	0.38	0.15	0.36	0.01	0.40	0.36	0.25
Cipru	0.52	0.52	0.45	0.54	0.29	0.42	0.42
Cehia	0.33	0.94	0.99	0.97	0.91	0.95	0.82
Germania	1.41	0.89	0.80	0.69	0.64	0.73	0.61
Danemarc	1.50	1.07	1.04	0.89	0.92	0.93	0.87
Spania	0.46	0.19	-0.32	0.24	0.41	0.51	0.27
Estonia	0.90	0.61	0.66	0.61	0.71	0.75	0.72
Finlanda	1.72	1.59	1.42	1.03	0.98	0.96	0.89
Franța	0.79	0.40	0.68	0.10	0.28	0.33	0.33
Grecia	0.81	0.51	-0.13	-0.24	0.12	0.10	0.06
Croația	0.28	0.43	0.61	0.59	0.61	0.62	0.61
Ungaria	0.92	1.00	0.69	0.74	0.84	0.80	0.64
Irlanda	1.58	1.30	1.02	0.90	0.97	0.84	0.88
Italia	0.92	0.49	0.47	0.36	0.40	0.55	0.41
Lituania	0.43	0.78	0.72	0.75	0.92	0.81	0.65
Luxemburg	1.61	1.33	1.46	1.43	1.21	1.19	1.06
Letonia	0.42	0.81	0.53	0.44	0.46	0.67	0.48
Malta	1.59	1.38	1.25	1.05	1.00	0.89	0.91
Olanda	1.76	0.99	0.94	0.91	0.83	0.89	0.72
Polonia	0.31	0.36	1.02	0.86	0.49	0.49	0.50
Portugalia	1.39	1.02	0.72	0.90	1.01	0.94	0.86
Romania	-0.38	0.09	0.27	0.18	0.51	0.58	0.49
Slovacia	0.66	0.90	1.05	0.87	0.63	0.62	0.44
Slovenia	0.89	1.09	0.87	0.95	0.70	0.76	0.71
Suedia	1.39	1.30	1.09	0.93	1.00	1.01	0.90
cuartila 1	0.44	0.50	0.57	0.49	0.48	0.57	0.46
cuartila 2	0.89	0.89	0.80	0.75	0.70	0.75	0.64
cuartila 3	1.40	1.08	1.03	0.92	0.92	0.90	0.84
rank Ro	27	27	25	24	19	20	19

Sursa datelor Banca Mondială, prelucrări proprii

Legendă: roșu = încadrarea în quartila 1 (25% dintre țările cu valorile cele mai scăzute), portocaliu = încadrarea în quartila 2 (25% dintre țările cu valori scăzute), galben = încadrarea în quartila 3 (25% dintre țările cu valori ridicate), verde = încadrarea în quartila 4 (25% dintre țările cu valorile cele mai ridicate)



Grafic nr. A.2. Indicator de guvernare publică – stabilitatea politică și absența violenței/terorismului în țările UE 2022



Sursa datelor Banca Mondială, prelucrări proprii

Tabel nr. A.3. Indicatori de guvernare publică – Eficiența guvernului în țările membre UE

	2000	2005	2010	2015	2020	2021	2022
Austria	1.85	1.68	1.81	1.45	1.61	1.53	1.47
Belgia	1.66	1.71	1.65	1.53	1.08	1.09	1.23
Bulgaria	0.04	0.13	-0.07	-0.01	-0.21	-0.17	-0.27
Cipru	1.07	1.15	1.53	1.02	0.84	0.70	0.73
Cehia	0.59	0.91	0.90	1.03	0.91	1.07	1.09
Germania	1.80	1.50	1.52	1.66	1.31	1.29	1.29
Danemarc	1.90	2.11	2.10	1.80	1.84	1.96	1.99
Spania	1.69	1.50	0.94	1.16	0.85	0.91	0.92
Estonia	0.69	0.94	1.08	1.04	1.30	1.35	1.34
Finlanda	2.03	2.12	2.22	1.84	1.90	1.92	1.76
Franța	1.64	1.67	1.46	1.42	1.20	1.23	1.17
Grecia	0.59	0.71	0.49	0.15	0.40	0.41	0.45
Croația	0.36	0.46	0.58	0.46	0.43	0.55	0.58
Ungaria	1.00	0.75	0.64	0.51	0.54	0.60	0.53
Irlanda	1.59	1.73	1.34	1.52	1.44	1.47	1.55
Italia	0.72	0.56	0.47	0.49	0.36	0.33	0.45
Lituania	0.10	0.76	0.74	1.15	1.02	1.02	0.99
Luxemburg	1.89	1.77	1.72	1.69	1.79	1.68	1.77
Letonia	0.21	0.53	0.72	1.05	0.84	0.83	0.69
Malta	1.05	0.82	1.19	0.82	0.99	0.85	0.80
Olanda	1.98	1.94	1.77	1.83	1.81	1.73	1.58
Polonia	0.57	0.45	0.63	0.74	0.32	0.25	0.26
Portugalia	0.97	1.05	0.98	1.16	0.98	0.95	1.00
Romania	-0.26	-0.29	-0.11	0.10	-0.29	-0.16	0.00
Slovacia	0.67	0.88	0.78	0.74	0.50	0.49	0.38
Slovenia	0.67	0.89	1.01	0.94	1.12	1.14	1.07
Suedia	1.88	1.89	1.96	1.69	1.67	1.61	1.57
cuartila 1	0.59	0.73	0.68	0.74	0.52	0.58	0.56
cuartila 2	1.00	0.94	1.01	1.05	0.99	1.02	1.00
cuartila 3	1.75	1.69	1.59	1.53	1.37	1.41	1.40
rank Ro	27	27	27	26	27	26	26

Sursa datelor Banca Mondială, prelucrări proprii

Legendă: roșu = încadrarea în quartila 1 (25% dintre țările cu valorile cele mai scăzute), portocaliu = încadrarea în quartila 2 (25% dintre țările cu valori scăzute), galben = încadrarea în quartila 3 (25% dintre țările cu valori ridicate), verde = încadrarea în quartila 4 (25% dintre țările cu valorile cele mai ridicate)

Tabel nr. A.4. Indicatori de guvernare publică – Calitatea normativă în țările membre UE

	2000	2005	2010	2015	2020	2021	2022
Austria	1.48	1.60	1.45	1.39	1.40	1.34	1.28
Belgia	1.15	1.27	1.28	1.27	1.34	1.33	1.25
Bulgaria	0.20	0.66	0.68	0.58	0.46	0.43	0.32
Cipru	1.09	1.22	1.42	1.05	0.99	0.85	0.77
Cehia	0.74	1.11	1.30	1.08	1.23	1.34	1.39
Germania	1.46	1.52	1.57	1.71	1.58	1.63	1.52
Danemarc	1.71	1.65	1.87	1.72	1.79	1.80	1.84
Spania	-0.12	-0.39	-0.12	0.01	0.02	0.08	0.07
Estonia	1.24	1.30	1.16	0.79	0.76	0.80	0.80
Finlanda	-1.32	-1.12	-0.85	-1.06	-0.98	-0.94	-0.95
Franța	1.78	1.66	1.87	1.83	1.85	1.89	1.78
Grecia	0.74	0.96	0.64	0.39	0.54	0.43	0.46
Croația	-0.12	0.48	0.49	0.24	0.36	0.49	0.50
Ungaria	1.04	1.05	1.01	0.75	0.47	0.49	0.41
Irlanda	1.78	1.49	1.62	1.81	1.47	1.55	1.64
Italia	0.79	1.00	0.89	0.71	0.49	0.53	0.51
Lituania	0.71	0.94	0.96	1.26	1.08	1.27	1.30
Luxemburg	1.85	1.64	1.67	1.65	1.84	1.91	1.83
Letonia	0.70	0.87	0.93	1.07	1.18	1.22	1.17
Malta	1.10	1.06	1.43	1.15	1.21	0.80	0.67
Olanda	2.03	1.65	1.73	1.79	1.75	1.74	1.71
Polonia	0.70	0.81	1.02	0.95	0.85	0.83	0.72
Portugalia	0.92	1.28	0.72	0.94	0.82	0.72	0.76
Romania	-0.10	0.24	0.67	0.57	0.35	0.29	0.36
Slovacia	0.58	1.13	1.00	0.77	0.77	0.87	0.85
Slovenia	0.67	0.88	0.76	0.61	0.91	0.82	0.69
Suedia	1.35	1.53	1.66	1.80	1.68	1.75	1.68
cuartila 1	0.68	0.88	0.74	0.66	0.51	0.51	0.51
cuartila 2	0.92	1.11	1.02	1.05	0.99	0.85	0.80
cuartila 3	1.40	1.50	1.51	1.52	1.43	1.45	1.45
rank Ro	24	25	23	23	25	25	24

Sursa datelor Banca Mondială, prelucrări proprii

Legendă: roșu = încadrarea în quartila 1 (25% dintre țările cu valorile cele mai scăzute), portocaliu = încadrarea în quartila 2 (25% dintre țările cu valori scăzute), galben = încadrarea în quartila 3 (25% dintre țările cu valori ridicate), verde = încadrarea în quartila 4 (25% dintre țările cu valorile cele mai ridicate)

Tabel nr. A.5. Indicatori de guvernare publică – Statul de drept în țările membre UE

	2000	2005	2010	2015	2020	2021	2022
Austria	1.81	1.85	1.80	1.81	1.77	1.75	1.71
Belgia	1.31	1.26	1.42	1.46	1.33	1.29	1.35
Bulgaria	-0.12	-0.11	-0.10	-0.16	-0.13	-0.07	-0.11
Cipru	1.02	0.88	1.21	1.01	0.55	0.61	0.57
Cehia	0.61	0.86	0.93	1.11	1.02	1.09	1.10
Germania	1.61	1.65	1.64	1.76	1.52	1.57	1.53
Danemarc	1.81	1.94	1.90	2.02	1.81	1.90	1.90
Spania	1.41	1.12	1.16	0.89	0.86	0.84	0.80
Estonia	0.59	0.90	1.15	1.30	1.34	1.39	1.43
Finlanda	1.95	1.95	1.96	2.05	2.02	2.01	1.96
Franța	1.43	1.41	1.50	1.37	1.30	1.26	1.18
Grecia	0.86	0.78	0.58	0.25	0.29	0.32	0.33
Croația	-0.03	0.08	0.08	0.13	0.24	0.28	0.37
Ungaria	0.83	0.84	0.77	0.38	0.49	0.51	0.42
Irlanda	1.54	1.58	1.76	1.73	1.46	1.49	1.53
Italia	0.84	0.51	0.45	0.29	0.21	0.24	0.30
Lituania	0.22	0.58	0.78	0.98	0.95	1.07	1.06
Luxemburg	1.82	1.82	1.84	1.84	1.74	1.75	1.77
Letonia	0.15	0.57	0.76	0.77	0.92	0.95	0.92
Malta	1.36	1.42	1.41	1.11	0.88	0.84	0.79
Olanda	1.74	1.75	1.81	1.91	1.71	1.70	1.66
Polonia	0.63	0.47	0.71	0.80	0.52	0.43	0.43
Portugalia	1.20	1.22	1.03	1.10	1.16	1.11	1.11
Romania	-0.18	-0.15	0.11	0.20	0.37	0.38	0.40
Slovacia	0.30	0.49	0.56	0.47	0.65	0.68	0.62
Slovenia	0.97	0.88	1.00	0.95	1.04	1.00	0.97
Suedia	1.80	1.80	1.93	1.99	1.77	1.70	1.69
cuartila 1	0.60	0.57	0.74	0.62	0.53	0.56	0.50
cuartila 2	1.02	0.90	1.15	1.10	1.02	1.07	1.06
cuartila 3	1.57	1.62	1.70	1.74	1.49	1.53	1.53
rank Ro	27	27	25	25	23	23	23

Sursa datelor Banca Mondială, prelucrări proprii

Legendă: roșu = încadrarea în cuartila 1 (25% dintre țările cu valorile cele mai scăzute), portocaliu = încadrarea în cuartila 2 (25% dintre țările cu valori scăzute), galben = încadrarea în cuartila 3 (25% dintre țările cu valori ridicate), verde = încadrarea în cuartila 4 (25% dintre țările cu valorile cele mai ridicate)

Tabel nr. A.6. Indicatori de guvernare publică – Controlul corupției în țările membre UE

	2000	2005	2010	2015	2020	2021	2022
Austria	1.75	1.91	1.60	1.47	1.48	1.24	1.26
Belgia	1.45	1.38	1.47	1.47	1.45	1.46	1.50
Bulgaria	-0.18	0.02	-0.24	-0.35	-0.32	-0.26	-0.16
Cipru	1.08	0.90	0.97	0.97	0.35	0.37	0.42
Cehia	0.15	0.48	0.38	0.47	0.56	0.62	0.66
Germania	1.80	1.88	1.77	1.78	1.83	1.78	1.82
Danemarc	2.32	2.28	2.35	2.19	2.24	2.33	2.40
Spania	1.33	1.33	1.16	0.63	0.71	0.72	0.69
Estonia	0.84	0.99	0.99	1.26	1.58	1.51	1.54
Finlanda	2.37	2.31	2.15	2.22	2.17	2.24	2.25
Franța	1.32	1.36	1.49	1.25	1.12	1.28	1.26
Grecia	0.63	0.35	-0.06	-0.12	0.03	0.18	0.04
Croația	-0.04	0.14	0.02	0.20	0.18	0.04	0.15
Ungaria	0.72	0.63	0.30	0.12	0.07	0.01	-0.10
Irlanda	1.38	1.58	1.68	1.67	1.54	1.62	1.67
Italia	0.70	0.40	0.28	0.03	0.51	0.52	0.53
Lituania	0.37	0.31	0.37	0.58	0.78	0.82	0.75
Luxemburg	1.98	1.65	2.04	2.05	2.02	1.84	1.88
Letonia	-0.04	0.37	0.20	0.43	0.69	0.72	0.69
Malta	0.92	0.82	0.78	0.86	0.34	0.29	0.24
Olanda	2.14	1.96	2.09	1.83	2.00	2.00	1.92
Polonia	0.70	0.25	0.51	0.69	0.62	0.55	0.51
Portugalia	1.15	1.06	1.06	0.89	0.72	0.74	0.73
Romania	-0.51	-0.26	-0.35	-0.17	-0.10	-0.06	0.02
Slovacia	0.22	0.45	0.25	0.11	0.42	0.21	0.21
Slovenia	0.83	0.90	0.92	0.74	0.78	0.69	0.77
Suedia	2.23	2.01	2.22	2.15	2.09	2.10	2.06
cuartila 1	0.50	0.39	0.29	0.32	0.38	0.33	0.33
cuartila 2	0.92	0.90	0.97	0.86	0.72	0.72	0.73
cuartila 3	1.60	1.62	1.64	1.57	1.56	1.56	1.61
rank Ro	27	27	27	26	26	26	25

Sursa datelor Banca Mondială, prelucrări proprii

Legendă: roșu = încadrarea în quartila 1 (25% dintre țările cu valorile cele mai scăzute), portocaliu = încadrarea în quartila 2 (25% dintre țările cu valori scăzute), galben = încadrarea în quartila 3 (25% dintre țările cu valori ridicate), verde = încadrarea în quartila 4 (25% dintre țările cu valorile cele mai ridicate)

Anexa 6: Salarizare CCR

Lista funcțiilor din cadrul Curții Constituționale la data de 30 septembrie 2024

Nr. crt.	Funcția	Nivelul studiilor	Indemnizația brută lunară/Salariul de bază- minim	Indemnizația brută lunară/Salariul de bază -maxim	Valoare spor pentru risc și suprasolicitare neuropsihică, valoare spor pentru păstrarea confidențialității și valoare spor pentru condiții de muncă vătămătoare							Alte drepturi în bani și/sau în natură	
					Tip spor	Baza de calcul - minim -	Baza de calcul - maxim -	Cota procentuală	Valoarea brută a sporului - minim -	Valoarea brută a sporului - maxim -	Baza legală	Tip	Baza legală a acordării
0	1	2	3	4	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	Președinte	S		47.074		47.074	25%		11.769	Legea nr.153/2017-art.38, art.5 Secțiunea 1, Cap. VIII, Anexa V, OUG nr.115/2023		Art.70 din Legea nr.47/1992	
						47.074	5%		2.354	Legea nr.153/2017- art.38, art.5 Secțiunea 1, Cap. VIII, Anexa V, OUG nr.115/2023	chirie	Art.70 din Legea nr.47/1992	
						47.074	15%		1.500	Legea nr.153/2017-art.4 Secțiunea 1, Cap. VIII, Anexa V și Hotărârea Guvernului nr.118/2018, Legea nr. 296/2023	transport	Art.70 din Legea nr.47/1992	
						1.900	50%		950	Art.14 alin.(1) și art.39 alin.(5) din Legea nr.153/2017, OUG nr.115/2023			
2	Judecător	S		45.260		45.260	25%		11.315	Legea nr.153/2017-art.38 alin.(3) lit.a), art.5 Secțiunea 1, Cap. VIII, Anexa V, OUG nr.115/2023	diurnă	Art.70 din Legea nr.47/1992	
						45.260	5%		2.263	Legea nr.153/2017- art.38, art.5 Secțiunea 1, Cap. VIII, Anexa V, OUG nr.115/2023	chirie	Art.70 din Legea nr.47/1992	





Cofinanțat de  
Uniunea Europeană



**TITLUL PROIECTULUI  
BNS - O CONFEDERAȚIE  
SINDICALĂ PENTRU MII**

**EDITORUL MATERIALULUI  
BLOCUL NATIONAL SINDICAL —**

**DATA PUBLICĂRII  
DECEMBRIE 2024**

„Acest document a fost pregătit pentru BLOCUL NATIONAL SINDICAL și reflectă opinia autorilor. Acest material nu reprezintă poziția CE sau a Guvernului României, care nu poartă răspunderea modului în care informația conținută în acest raport ar putea fi utilizată.”