

7. REFORMA SALARIZĂRII ÎN SECTORUL PUBLIC

Obiective și măsuri principale: Implementarea jalonului 420 din PNRR, vizând "reducerea ponderii cheltuielilor de personal de la 9,3% din PIB în 2025 la 8,3% în 2031" (PBTSM, p.71).

Elementele cheie includ:

- Revizuirea coeficienților de ierarhizare: actualizarea grilelor de salarizare; reechilibrarea între sectoare; corelarea cu responsabilitățile
- Limitarea sporurilor: plafonare la 20% din salariul de bază; standardizarea acordării sporurilor; eliminarea suprapunerilor
- Introducerea elementelor de performanță: indicatori măsurabili; evaluare periodică; corelarea cu rezultatele

Calendar de implementare:

- Q2 2025: Adoptarea noului cadru legislativ pentru salarizarea în sectorul public
- Implementare graduală condiționată de atingerea țintei de deficit sub 5% din PIB

Impact bugetar estimat:

- Reducere cu 1% din PIB pe perioada de prognoză 2025-2031

Lectură critică a reformei propuse:

Reforma salarizării în sectorul public reprezintă poate cea mai ambițioasă și, în același timp, cea mai riscantă dintre reformele propuse în plan. După multiple încercări eșuate de reformare a sistemului în ultimii 15 ani, această nouă tentativă se lovește de aceleași provocări fundamentale, în timp ce adaugă și câteva noi.

Principala vulnerabilitate a reformei ține de timing și context. Propunerea de a reduce ponderea cheltuielilor de personal cu un punct procentual din PIB vine într-un moment în care presiunile inflaționiste erodează puterea de cumpărare, iar sectorul public se confruntă deja cu un exod al specialiștilor către privat. Experiența altor țări din regiune arată că tentativele de consolidare fiscală bazate preponderent pe controlul cheltuielilor de personal au avut succes limitat și au generat costuri pe termen lung în termeni de calitate a serviciilor publice.

Limitarea sporurilor la 20% din salariul de bază, deși justificată ca principiu, riscă să genereze efecte perverse. În multe cazuri, sporurile au devenit o modalitate de a compensa salarii de bază necompetitive, mai ales în sectoare critice precum sănătatea sau educația. Fără o recalibrare substanțială a salariilor de bază, această limitare ar putea accelera plecarea specialiștilor din sistem. Mai mult, experiența istorică arată că plafonările anterioare ale sporurilor au dus invariabil la apariția unor noi forme de compensare, adesea mai puțin transparente.

Introducerea elementelor de performanță, deși dezirabilă în principiu, se lovește de provocări majore de implementare. În absența unor sisteme robuste de evaluare și a unei culturi organizaționale orientate spre performanță, există riscul ca noii indicatori să devină fie

irelevanți, fie să genereze comportamente contraproductive. Experiența internațională arată că măsurarea performanței în sectorul public este notorie pentru complexitatea sa, iar sistemele simpliste de evaluare pot face mai mult rău decât bine.

Dimensiunea politică a reformei este, de asemenea, subestimată. Condiționarea implementării de atingerea unui deficit sub 5% din PIB, deși prudentă din perspectivă fiscală, creează o incertitudine semnificativă care poate alimenta rezistența la schimbare. Mai mult, absența unui consens politic larg asupra principiilor reformei ridică semne de întrebare privind sustenabilitatea sa pe termen lung.

Un aspect particular de îngrijorare este absența unei strategii clare de tranziție și comunicare. Reforma va afecta direct aproximativ 1,2 milioane de angajați din sectorul public, fiecare cu așteptări și temeri specifice. Fără o strategie de comunicare bine articulată și fără măsuri clare de tranziție și compensare pentru categoriile afectate negativ, implementarea riscă să genereze tensiuni sociale semnificative.