

A/PNL/426/29.6.2026

PARLAMENTUL ROMÂNIEI
CAMERA DEPUTAȚILOR

Nr.5654A/29.06.2026

ÎNTREBARE

Către:

Doamna Oana-Silvia ȚOIU
Ministrul Afacerilor Externe

De la:

Sebastian-Ioan BURDUJA
Deputat, Grupul parlamentar al Partidului Național Liberal
Circumscripția electorală nr. 42 — București

Obiectul întrebării:

Impactul distribuției salariale prevăzute de noua lege a salarizării bugetare asupra retenției personalului de execuție din corpul diplomatic

Stimată doamnă Ministru,

Propunerea legislativă privind salarizarea personalului din sectorul bugetar, aflată în prezent în procedură de dezbatere și adoptare, produce efecte diferențiate în interiorul aceleiași instituții publice în funcție de poziția ierarhică a beneficiarului. Datele rezultate din aplicarea grilelor propuse indică, în cazul Ministerului Afacerilor Externe, creșteri salariale semnificative pentru personalul cu funcții de conducere, în timp ce personalul de execuție — îndeosebi diplomații cu grade inferioare, respectiv atașați diplomatici, secretari III și secretari II — ar beneficia de majorări nesemnificative ori și-ar vedea veniturile reale stagnând sau diminuându-se în raport cu evoluția costului vieții în statele de reședință.

Această asimetrie de distribuție nu constituie o problemă de echitate formală abstractă, ci produce efecte operaționale directe și măsurabile. Serviciul diplomatic român se confruntă în prezent cu un fenomen persistent de demisii în rândul personalului tânăr de execuție — categorie formată în cadrul programelor proprii ale ministerului, pe fonduri publice, și care reprezintă, prin natura atribuțiilor, coloana vertebrală a activității de misiune. Diplomații din această categorie optează, în proporție tot mai vizibilă, pentru pozițiile oferite de sectorul privat, de organizații internaționale sau de instituții europene, în condițiile în care indemnizația de misiune nu mai acoperă costul real al vieții în statele de reședință.

Consecința directă a acestei evoluții este erodarea treptată a capacității operaționale a serviciului diplomatic. Pierderea continuă a personalului calificat și cu experiență în funcții de

execuție afectează nu doar continuitatea instituțională la nivel de misiune, ci și capacitatea ministerului de a-și îndeplini mandatul în dosarele active — inclusiv în cele cu impact direct asupra intereselor naționale ale României în planul relațiilor bilaterale, al negocierilor europene și al reprezentării consulare.

Într-un astfel de context, propunerea legislativă în forma sa actuală riscă să consolideze, mai degrabă decât să corecteze, dezechilibrul existent. O distribuție a creșterilor salariale care privilegiază funcțiile de conducere în detrimentul celor de execuție nu adresează cauza structurală a fenomenului de demisii și nu oferă personalului tânăr motivul de retenție necesar continuării carierei în serviciul public diplomatic. Din perspectiva interesului instituțional, aceasta ridică întrebări cu privire la analiza de impact pe care ministerul a efectuat-o anterior formulării sau însușirii pozițiilor în cadrul procesului legislativ.

Procedura de consultare interinstituțională care precede adoptarea unui act normativ cu efecte asupra salarizării personalului propriu oferă ministerelor de linie cadrul legal necesar pentru a formula poziții, a propune amendamente și a solicita corecții acolo unde impactul distribuției este inechitabil sau contraproductiv din perspectiva interesului instituțional. Este legitimă, în consecință, întrebarea dacă ministerul a utilizat efectiv acest instrument și, dacă nu, care este motivul pentru care a ales să nu intervină în procedura legislativă cu propuneri de echilibrare a distribuției salariale.

Față de cele de mai sus și în temeiul art. 199 din Regulamentul Camerei Deputaților, vă rog să-mi comunicați, în scris, răspunsuri detaliate la următoarele întrebări:

1. Care este impactul estimat al propunerii legislative privind salarizarea personalului bugetar, în forma sa actuală, asupra veniturilor personalului Ministerului Afacerilor Externe, diferențiat pe categorii — personal de conducere față de personal de execuție —, iar în cadrul personalului de execuție, defalcat pe grade diplomatice: atașat diplomatic, secretar III, secretar II, secretar I și consilier?
2. A formulat ministerul, în cadrul procedurii de consultare publică și interinstituțională aferente noii legi de salarizare, poziții oficiale, amendamente sau propuneri de corecție privind reducerea asimetriei de impact dintre personalul de conducere și cel de execuție? În cazul unui răspuns afirmativ, care a fost conținutul acestor poziții și care a fost rezultatul consultărilor?
3. Care este numărul total al demisiilor din corpul diplomatic înregistrate în ultimii trei ani calendaristici, defalcat pe grade diplomatice? Care sunt motivele invocate în documentele de demisie sau identificate în cadrul procedurilor de exit interview, acolo unde acestea au fost derulate?
4. Ministerul dispune de o strategie de retenție a personalului tânăr din corpul diplomatic, independentă de cadrul legislativ general privind salarizarea bugetară, care să adreseze cauzele structurale ale fenomenului de demisii? În cazul unui răspuns afirmativ, care sunt măsurile

prevăzute, instituțiile responsabile de implementare și calendarul asumat?

5. În absența unor corecții legislative privind distribuția salarială prevăzută de propunerea în discuție, ce instrumente instituționale intenționează ministerul să utilizeze pentru a stopa deteriorarea capacității operaționale a serviciului diplomatic generat de pierderea continuă a personalului de execuție calificat?

Cu deosebită considerație,

Sebastian-Ioan BURDUJA
Deputat