



Nr. 29 din 28.05.2026

Către,

**Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și
Solidarității Sociale**
Domnului Ministru Dragoș-Nicolae PÎSLARU

**MEMORIU
PRIVIND EGALIZAREA COEFICIENȚILOR DE SALARIZARE AI
PERSONALULUI DIN SISTEMUL BIBLIOTECILOR PUBLICE CU COEFICIENȚII
PREVĂZUȚI PENTRU INSTITUȚIILE DE SPECTACOLE/CONCERTE ÎN
PROIECTUL NOII LEGI A SALARIZĂRII**

**Către: MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI, TINERETULUI ȘI
SOLIDARITĂȚII SOCIALE**

Spre știință: MINISTERUL CULTURII

**Obiect: SOLICITARE DE MODIFICARE A ANEXEI AFERENTE FAMILIEI
OCUPAȚIONALE „CULTURĂ”, PRIN EGALIZAREA COEFICIENȚILOR
FUNȚIILOR DE CONDUCERE ȘI DE EXECUȚIE DIN BIBLIOTECI CU
FUNȚIILE OMOLOGE DIN INSTITUȚIILE DE SPECTACOLE/CONCERTE
PREVĂZUTE ÎN PROIECTUL NOII LEGI A SALARIZĂRII.**

Asociația Națională a Bibliotecarilor și Bibliotecilor publice din România, în calitate de organizație neguvernamentală care reprezintă la nivel național interesele profesionale ale bibliotecarilor publici din România, prin prezenta, în urma analizei proiectului de noii Legi a salarizării, vă aducem la cunoștință următoarele solicitări rezultate în urma consultărilor cu colegii din toate tipurile de biblioteci publice.

I. Solicitarea

Solicităm ca bibliotecilor publice să fie tratate în mod egal și nediscriminatoriu cu instituțiile care alcătuiesc familia ocupațională „Cultură”. Așa cum a subliniat și domnul ministru Dragoș Pâslaru: ”Salarizarea unitară nu este doar despre salarii. Este o dovadă necesară că statul își respectă atât angajații, cât și contribuabilii. Este despre echitate,

responsabilitate și despre ordine într-un sistem public care trebuie să lucreze mai bine pentru cetățeni”, corectând inechitățile acumulate în sistem. Prin urmare, deși rolul cultural și educațional al bibliotecilor este recunoscut, retribuirea angajaților din acest sector este mult sub cea din alte instituții culturale, deși bibliotecile publice au aportul lor la producerea actului cultural ca și celelalte, servind comunitatea de care aparțin.

Bibliotecile publice, în prezent, sunt instituții de cultură, în care, pe lângă promovarea lecturii scrise, ca activitate tradițională, sunt centre de informare documentară, creatoare și dezvoltatoare de biblioteci digitale românești, de digitalizare a patrimoniului cultural existent în colecțiile acestora, centre de programare și robotică pentru tânăra generație, atrag fonduri și granturi europene, sunt creatoare de servicii inovatoare bazate pe toate domeniile cunoașterii pentru întreaga comunitate. Bibliotecarii publici lucrează cu devotament pentru publicul lor și deși nu sunt atât de vizibili și promovați, sunt apreciați de copii, părinți și profesori pentru tot ceea ce oferă. Statisticile de bibliotecă demonstrează, din plin, prin frecvența vizitatorilor care trec pragul acestor instituții că nu se pot face diferențe între rezultatele muncii unor bibliotecari și alți lucrători din cultură. Și cu toate acestea, în ceea ce privește retribuirea, avem cei mai mici coeficienți de salarizare.

Conform celor mai recente date centralizate de **Institutul Național de Statistică (INS)** în raportul privind activitatea unităților cultural-artistice, la nivelul **anului 2024**, rețeaua de biblioteci a deservit un nucleu masiv de **2,4 milioane de utilizatori activi**, depășind ca volum de interacțiune directă și recurentă oricare alt sector cultural¹. O scurtă argumentație a acestor date prezentate:

- **Frecvența și fidelitatea publicului:** În timp ce un spectator merge la teatru sau filarmonică de câteva ori pe an, iar muzeele se bazează masiv pe turiști ocazionali, cele **2,4 milioane de utilizatori de bibliotecă** sunt cetățeni activi care revin lunar sau săptămânal. Un singur utilizator activ împrumută în medie **11,8 volume pe an**, generând o încărcare de muncă administrativă continuă pentru personal.
- **Raportul personal-utilizatori (Eficiență operațională):** Bibliotecile din România sunt deservite de aproximativ **9.115 angajați**. Raportat la volumul de 19 milioane de cărți rulate și activitățile conexe (ateliere, digitalizare, îndrumare), productivitatea muncii per salariat este uriașă în comparație cu alte instituții de cultură.
- **Serviciu public gratuit versus instituții cu bilet:** Teatrele, operele și muzeele își autofinanțează parțial salariile din bilete și drepturi de autor, beneficiind adesea de grile speciale. Biblioteca oferă servicii **gratuite**, fiind o plasă de siguranță socială pentru educație, ceea ce înseamnă că statul are datoria directă de a compensa lipsa veniturilor proprii prin salarii corecte de la buget.

Munca bibliotecarului public depășește de mult simpla gestionare a rafturilor, transformându-se într-un serviciu social esențial de alfabetizare digitală, reconversie profesională și coeziune comunitară, care suplinește adesea lipsurile altor instituții. Cu toate acestea, această contribuție strategică la dezvoltarea societății rămâne invizibilă public și sever demonetizată, salarizarea actuală fiind complet disproporționată în raport cu complexitatea competențelor cerute și cu impactul direct pe care acești profesioniști îl au în combaterea excluziunii sociale. A discrimina din punct de vedere salarial bibliotecarul este o iluzie cinică, deoarece munca sa implică pasiune, voluntariat și dedicare, lucruri care cu greu pot fi regăsite în alte profesii.

Valoarea unei biblioteci nu ar trebui judecată după profit sau cifre reci, ci după impactul real pe care îl are asupra vieților oamenilor, datele amintite mai sus sunt relevante pentru asta.

¹ <https://insse.ro/cms/ro/content/activitatea-unit%C4%83%C5%A3ilor-cultural-artistice-%C3%AEEn-anul-2024-0>

Prin urmare, dacă proiectul noii legi acordă anumite niveluri de coeficienți instituțiilor de spectacole/concerte, muzeele și bibliotecile publice nu pot fi salarizate sub aceste niveluri nici la conducere, nici la execuție.

II. Principiul de drept salarial din proiectul noii legi

Proiectul noii Legi a salarizării stabilește un sistem bazat pe coeficienți, aplicabili prin raportare la valoarea de referință, și declară ca obiectiv reșezarea funcțiilor pe criterii de echitate, coerență, nediscriminare, ierarhizare verticală și orizontală. Aceste principii impun ca, în interiorul aceleiași familii ocupaționale, funcții cu responsabilitate cel puțin comparabilă să nu fie așezate pe niveluri inferioare fără o justificare obiectivă.

Biblioteca publică de drept public, alături de muzeele publice, sunt ambele instituții importante în spațiul cultural. Atât biblioteca cât și muzeul sunt ambele instituții care gestionează și protejează patrimoniul. Patrimoniul nu este un "bun cultural comun" sau un "mijloc fix" așa cum nomenclatoarele financiar contabile îl încadrează, de fapt, acesta este: un bun public irepetabil, identitar și neregenerabil. Biblioteca publică mai are două atribute importante: este singura instituție de informare și documentare publică ce se adresează comunității, singura instituție a cunoașterii, și de asemenea singura instituție ce are ca preocupare constantă și continuă asigurarea instruirii pe tot parcursul vieții. Dacă, spre exemplu, spectacolul justifică un nivel salarial prin complexitatea actului cultural și prin relația cu publicul, biblioteca are un aport de cel puțin aceeași valoare prin complexitatea activităților pe care le face și răspunderea patrimonială și socială.

III. Funcții de conducere: egalizare integrală cu instituțiile de spectacole/concerte

Actul managerial în sectorul public de cultură reprezintă o competență unitară, definită de o înaltă răspundere juridică, financiară și strategică. Managerul unei biblioteci publice îndeplinește aceleași atribuții de ordonator de credite, este supus acelorași rigori ale OUG nr. 189/2008 și coordonează proiecte culturale de o complexitate similară cu managerii de teatre sau muzee.

Recunoașterea acestei parități profesionale, prin alinierea salariului managerului de bibliotecă publică la cel al managerilor din celelalte instituții de cultură, reprezintă o măsură firească de echitate administrativă. Aceasta va valida importanța strategică a managementului cunoașterii și va asigura atragerea unor lideri performanți în fruntea acestor hub-uri culturale moderne.

Prin urmare, propunem preluarea integrală, în grila muzeelor, a coeficienților de conducere prevăzuți pentru instituțiile de spectacole/concerte în proiectul nou:

a) Coeficienți de salarizare pentru funcții de conducere – Muzee și Biblioteci				Grad I	Grad II
1	Manager (director general/director)	-	S	3.60	4.23
2	Director general adjunct	-	S	3.35	3.94
3	Director	-	S	3.35	3.94
4	Director adjunct, contabil-șef, inginer-șef	-	S	2.91	3.42
5	Șef secție	-	S	2.69	3.16
6	Șef serviciu	-	S	2.69	3.16
7	Șef birou, șef laborator, șef oficiu, șef atelier	-	S	2.37	2.79
8	Șef atelier	-	PL; M	1.80	2.11
9	Șef formație muncitori	-		1.50	1.76

Dorim să vă comunicăm de asemenea că funcțiile de Șef birou, Șef laborator, Șef oficiu, Șef atelier, Șef formație muncitori, nu se mai află în nomenclatorul de funcții după restructurările și comasările din anul 2024.

IV. Execuție: egalizarea funcțiilor muzeale de specialitate cu execuția de specialitate din spectacole/concerte

Partea cea mai gravă a actualei ierarhizări este subevaluarea personalului de execuție.

Angajatul din bibliotecile publice reprezintă astăzi un specialist multidisciplinar, a cărui activitate depășește cu mult rolul tradițional de gestionar de carte, fiind perfect echivalentă ca valoare și complexitate cu cea a personalului din muzee sau teatre.

Bibliotecarul modern acționează ca un educator și animator cultural care concepe festivaluri, expoziții și programe de învățare pe tot parcursul vieții, operând în același timp în avangarda transformării digitale prin procese riguroase de cercetare, catalogare științifică și digitizare a patrimoniului scris.

Mai mult, acești profesioniști poartă o responsabilitate materială și gestionară uriașă pentru un patrimoniu dinamic, aflat în circulație publică continuă, având obligația duală de a-l conserva și de a-l menține accesibil comunității. În condițiile în care statul român impune bibliotecarilor aceleași standarde academice ridicate (studii superioare, calificări specifice) și aceleași rigori de promovare pe grade profesionale ca în restul instituțiilor din Familia Ocupațională „Cultură”, alinierea salarială devine un act firesc de echitate legală. Această măsură nu minimizează rolul celorlalte bresle, ci recunoaște valoarea socială identică a muncii bibliotecarului, respectând principiul constituțional al remunerării egale pentru responsabilități și competențe similare.

Egalizarea cu spectacolul este minimul rezonabil. Dacă regizorul, dirijorul, actorul, solistul, scenograful sau coreograful sunt recunoscuți ca funcții de execuție de specialitate care produc act cultural public, ***aceiași principiu trebuie aplicat și specialiștilor din bibliotecile publice.***

Categorie din prezenta anexă	Categorie de referință din spectacole/concerte	Principiu de egalizare
Funcții de conducere	Funcții de conducere din instituții de spectacole/concerte	Coeficienți identici, pe aceeași categorie de instituție
Funcții de execuție S - specialitate principală	Categoria superioară de execuție S din spectacole/concerte	Egalizare integrală a coeficienților gradația 0
Funcții de execuție S/SSD/PL/M de specialitate, suport tehnic-cultural	Categoriile tehnic-artistice și de suport din spectacole/concerte	Coeficienți preluați din treptele de specialitate, nu din munca generică nespecifică

V. GRILĂ PROPUȘĂ – GRILĂ UNITARĂ Muzeu – Bibliotecă – Spectacol la nivel național

Diferențierea coeficienților de salarizare între instituțiile culturale de importanță națională și celelalte instituții publice de cultură nu este justificată întrucât natura muncii,

responsabilitatea profesională, obligațiile legale și exigențele de competență sunt aceleași, indiferent de rangul administrativ al instituției. Un muzeograf, conservator, restaurator, arheolog, documentarist, educator muzeal, bibliograf, biolog, istoric, istoric de artă, etnograf sau alt specialist dintr-o instituție de cultură desfășoară aceeași activitate profesională fundamentală atât la nivel național cât și într-o instituție culturală județeană, municipală, orășenească sau locală. ***Diferența dintre instituții poate implica numai dimensiunea colecțiilor, personalul, bugetul sau vizibilitatea publică, dar aceasta nu modifică în sine natura muncii de specialitate și nici răspunderea profesională.***

Colecțiile gestionate de o bibliotecă locală nu au o valoare profesională inferioară patrimoniului administrat de un muzeu național. ***Principiul salarizării unitare trebuie să pornească de la conținutul funcției, nivelul studiilor, gradul profesional, responsabilitatea exercitată și importanța socială a muncii, nu de la nivelul administrativ al instituției. Pentru aceeași funcție, același nivel de studii și același grad profesional, coeficientul trebuie să fie același. În caz contrar, se ajunge la o discriminare salarială între persoane care desfășoară aceeași muncă, au aceeași pregătire, răspund pentru aceleași tipuri de bunuri culturale și sunt supuse aceluiași exigențe profesionale.***

Prin urmare, menținerea unor coeficienți inferiori pentru personalul din biblioteci și din muzee altele decât cele de rang național creează o ierarhie artificială și nedreaptă între specialiști care desfășoară aceeași muncă. Această abordare ce contravine principiului egalității pentru muncă de valoare egală și afectează capacitatea muzeelor locale de a atrage și păstra personal calificat. În timp, efectul va fi depopularea profesională a bibliotecilor din teritoriu, scăderea calității cercetării bibliografice, a conservării și valorificării colecțiilor, a comunicării colecțiilor, toate aceste cu afectarea utilizatorilor deserviți de către bibliotecile locale și accentuarea decalajelor culturale dintre comunitățile urbane și comunitățile locale.

Pentru aceste motive, se impune ca funcțiile de specialitate din muzee să fie salarizate unitar, prin aceiași coeficienți, indiferent dacă instituția este muzeu de importanță națională sau alt muzeu public. Diferențierea administrativă a instituției nu trebuie să producă diminuarea valorii profesionale a muncii muzeale. Patrimoniul cultural al României este unitar, iar specialiștii care îl protejează trebuie tratați unitar.

Prin urmare, se impune o grilă de salarizare echitabilă pentru întregul personal de specialitate din instituțiile de cultură, aplicând coeficienți identici indiferent de nivelul ierarhic al instituției — fie că vorbim despre biblioteci, muzee, teatre etc. Categoria instituției nu reflectă o diferență în competența sau efortul depus de angajați, iar munca de gestionare a cunoașterii nu ar trebui devalorizată. Abnegația și profesionalismul angajaților din cultură merită un tratament legislativ financiar identic.

a) Coeficienți de salarizare pentru funcții de conducere – Biblioteci Publice

Nr. crt.	Funcția	Grad treaptă profesională sau	Nivelul studiilor	Grad I	Grad II
1	Manager (director general/director)	-	S	3.60	4.23
2	Director general adjunct	-	S	3.35	3.94
3	Director	-	S	3.35	3.94
4	Director adjunct, contabil-șef, inginer-șef	-	S	2.91	3.42
5	Șef secție	-	S	2.69	3.16

Nr. crt.	Funcția	Grad treaptă profesională sau	Nivelul studiilor	Grad I	Grad II
6	Șef serviciu	-	S	2.69	3.16
7	Șef birou, șef laborator, șef oficiu, șef atelier	-	S	2.37	2.79
8	Șef atelier	-	PL; M	1.80	2.11
9	Șef formație muncitori	-		1.50	1.76

b) Coeficienți de salarizare pentru funcții de execuție – Biblioteci Publice

Nr. crt.	Funcția	Grad treaptă profesională sau	Nivelul studiilor	Coeficient de salarizare Gradația 0
10	Bibliotecar, bibliotecar-arhivist, bibliograf, redactor, tehnoredactor, inginer de sistem, documentarist, conservator, restaurator, analist	gradul I A	S	2.90
		gradul I	S	2.47
		gradul II	S	2.10
		debutant	S	1.78
11	Bibliotecar, bibliotecar-arhivist, bibliograf, redactor, tehnoredactor, conservator, restaurator	gradul I	SSD	1.82
		gradul II	SSD	1.73
		gradul III	SSD	1.64
		debutant	SSD	1.56
12	Bibliotecar, redactor, tehnoredactor	treapta I	PL	1.82
		treapta II	PL	1.73
		treapta III	PL	1.64
		debutant	PL	1.56
13	Bibliotecar, redactor, tehnoredactor, operator date, controlor date, restaurator, conservator	treapta I	M	1.82
		treapta II	M	1.73
		treapta III	M	1.64
		debutant	M	1.56
14	Supraveghetor sală	-		1.25
15	Mânuiitor carte, garderobier	-		1.10

Justificare:

Categorie	Funcție/grad în spectacole/concerte	Coeficient în noua lege	Corespondență muzeală propusă
Vârf execuție spectacole/concerte	Regizor, dirijor, scenograf, coregraf, solist, prim-balerin, concertmaestru, actor - grad IA S	2,90	Produce act cultural public, cu responsabilitate artistică și impact direct asupra publicului.
Vârf execuție biblioteci - propus	Bibliotecar/Bibliograf/ Restaurator/ Documentarist/	2,90	Produce activități culturale pentru utilizatori și, suplimentar, cercetează,

Categorie	Funcție/grad în spectacole/concerte	Coefficient în noua lege	Corespondență muzeală propusă
	Informatician/Inginer de sistem/ Conservator etc. - grad IA S		documentează, conservă, și comunică colecțiile bibliotecii.
Execuție de bază spectacole/concerte	Grad II S	1,78	Execuție artistică/profesională de bază.
Execuție de bază biblioteci - propus	Grad II S	1,78	Execuție biblioteconomică de bază cu răspundere asupra colecției de documente și a comunicării acesteia.

VI. Complexitatea, specificul și valoarea strategică a activității din biblioteci:

- **Biblioteca publică gestionează un ecosistem cultural și informațional complex:** Acesta include o agendă densă de festivaluri literare, conferințe, expoziții tematice, proiecte de educație non-formală și servicii comunitare, la care se adaugă administrarea unui patrimoniu cultural și științific uriaș, depozite specializate, laboratoare de digitizare, baze de date, managementul drepturilor de autor și atragerea de venituri proprii.
- **Activitatea implică o responsabilitate materială uriașă și un risc patrimonial permanent:** Bibliotecarul gestionează colecții unice, cărți rare și documente de arhivă care, odată degradate sau pierdute, nu mai pot fi recreate. Particularitatea majoră a bibliotecii este că acest patrimoniu valoros nu este doar conservat, ci se află în circulație publică continuă (împrumut direct), ceea ce multiplică riscul operațional și profesional asumat de personal.
- **Generarea de venituri proprii și atragerea de resurse sunt extrem de diversificate:** Acestea depășesc sfera serviciilor tradiționale, provenind din cursuri de formare și servicii educaționale specializate, evenimente culturale, editarea și vânzarea de publicații proprii, proiecte cu finanțare europeană sau națională, servicii de cercetare bibliografică, închirierea de spații multifuncționale și parteneriate strategice.
- **Proiectele moderne ale bibliotecilor au o complexitate logistică și tehnologică remarcabilă:** Implementarea acestora implică sisteme software avansate de catalogare, managementul securității datelor, infrastructură IT pentru comunitate, scanare și prelucrare digitală la standarde internaționale, asigurarea condițiilor stricte de microclimat pentru depozitele de patrimoniu, expertize de specialitate și o permanentă evidență gestionară.
- **Specialistul de bibliotecă se formează lent și necesită competențe multidisciplinare:** Expertiza reală în prelucrarea științifică a informației, indexare, managementul bazelor de date și cercetare documentară se construiește prin ani de lucru direct cu colecțiile. Această profesie, care îmbină competențele culturale cu cele pedagogice și tehnologice, nu poate fi deprinsă rapid și nu poate fi înlocuită automat prin simpla ocupare a unui post vacant.

VII. Evaluare pe criteriile proiectului de salarizare

Criteria	Aplicare la funcțiile muzeale	Consecință salarială
Cunoștințe și experiență	Specialistul din bibliotecă are pregătire universitară, competențe interdisciplinare și formare profesională lentă, reflectată în nevoia de a conștina cu colecțiile multidisciplinare gestionate, trebuie să acumuleze tehnici de conservare, și mai ales de comunicare publică a colecțiilor de bibliotecă.	Cel puțin egal cu vârful execuției S din instituțiile spectacol, nu inferior.
Complexitate și diversitate	Biblioteca prin diversitatea activităților reunește cercetare, evidență, gestiune, conservare, restaurare, educație, publicații, digitizare, digitalizare, comunicarea colecțiilor parteneriate și proiecte culturale.	Coefficienții de execuție trebuie egalizați instituțiile de spectacol, deoarece biblioteca nu desfășoară o activitate culturală mai simplă.
Impactul deciziilor	Deciziile pot produce efecte ireversibile asupra colecțiilor de bibliotecă. O eroare privind politica de achiziții, programul cu publicul al bibliotecii, durata de împrumut a unei publicații, programul de rezervări, activitățile culturale educative.	Justifică cel puțin același coeficient ca activitatea instituțiilor de spectacol.
Coordonare și supervizare	Specialiștii din funcții de conducere din biblioteci coordonează colecții, expoziții, ateliere, voluntari/studenti în practică, proiecte și relații cu parteneri interni și externi.	Funcțiile de conducere muzeale nu pot fi sub funcțiile omoloage din instituțiile de spectacol.
Contacte și comunicare	Bibliotecarii și personalul de specialitate din biblioteci comunică permanent cu publicul, pe tot parcursul anului, școala, universitatea, cercetarea, autoritățile, presa, colaboratorii, utilizatorii și partenerii internaționali.	Impactul public este cel puțin egal cu spectacolul, dar cu o componentă educațională și științifică permanentă.
Condiții de muncă	Lucru cu publicații vechi, contaminate cu mușcături, substanțe, pulberi, microclimat instabil, depozite neconforme, laboratoare de restaurare și risc material permanent. Boli profesionale.	Egalizarea este minimă; nu se justifică tratament inferior față de instituțiile de spectacol.
Regimuri speciale	Integritate, confidențialitate, răspundere materială, limitări profesionale și obligații privind bunuri culturale aflate în gestiune.	Acest regim de lucru este unul specific instituțiilor de cultură cu regim patrimonial și clamează necesitatea egalizării grilelor.

VIII. Concluzii

Menținerea bibliotecilor și muzeelor sub instituțiile de spectacole/concerte ar însemna transmiterea unui mesaj administrativ greșit: că patrimoniul scris, memoria documentară, cercetarea, conservarea fondului documentar și educația prin lectură sunt activități secundare în raport cu producția de spectacol. O asemenea ierarhizare nu este compatibilă cu principiile proiectului noii Legi a salarizării și nu este compatibilă cu rolul real al bibliotecilor în stat și societate.

Biblioteca nu este un simplu depozit de cărți. Este o instituție de cunoaștere, memorie, educație, cercetare documentară, conservare și acces public la informație. Personalul său nu poate fi tratat ca inferior personalului din spectacole/concerte. Prin urmare, solicităm egalizarea coeficienților de conducere și execuție ai sistemului bibliotecilor publice cu coeficienții instituțiilor de spectacole/concerte prevăzuți în proiectul noii Legi a salarizării, cu aplicarea valorii superioare ori de câte ori apare o diferență între funcții omoloage sau comparabile.

Menținerea unor coeficienți de salarizare inferiori pentru personalul din biblioteci și muzee publice nu reprezintă o simplă problemă de venituri individuale, ci o vulnerabilitate majoră de politică publică. Ea afectează direct capacitatea statului de a conserva fondul documentar național, de a proteja memoria colectivă scrisă, de a asigura accesul public la cunoaștere și de a menține în funcțiune infrastructura culturală și informațională de bază a României.

O salarizare necompetitivă, disproporționată față de nivelul studiilor, complexitatea activității și răspunderea profesională, conduce inevitabil la depopularea accelerată a domeniului. Bibliotecile nu pierd doar angajați, ci pierd specialiști formați în ani sau decenii: bibliotecari, bibliografi, documentariști, arhiviști, conservatori de carte, restauratori de documente, specialiști în fond vechi, educatori prin lectură, experți în patrimoniu scris, specialiști în catalogare, indexare, digitizare și valorificare a resurselor documentare.

Aceste profesii nu pot fi reconstruite rapid. Un specialist în biblioteconomie, conservarea fondului documentar, bibliografie, documentare sau cercetare culturală nu se formează printr-un simplu concurs de angajare. Formarea presupune studii superioare, experiență practică, acumulare de cunoaștere specializată, contact direct cu colecțiile documentare, înțelegerea normelor profesionale, deprinderea responsabilității față de bunuri culturale irepetabile și, în multe cazuri, competențe dobândite prin ani de activitate. Odată pierduți, acești specialiști nu pot fi înlocuiți imediat, iar vidul profesional produs se transmite pe termen lung.

În lipsa unei corecții salariale reale, domeniul bibliotecar riscă să intre într-un proces ireversibil de destructurare. Prima etapă este plecarea specialiștilor tineri, care refuză să intre într-un sector în care salariul nu reflectă nici pregătirea, nici răspunderea. A doua etapă este pensionarea sau ieșirea din sistem a specialiștilor cu experiență, fără posibilitatea transmiterii competențelor către o nouă generație. A treia etapă este blocajul instituțional: posturi vacante, concursuri fără candidați, servicii reduse, activități abandonate, colecții insuficient catalogate, fond documentar insuficient conservat, biblioteci incapabile să susțină rolul educațional și comunitar pentru care au fost create.

Pentru biblioteci, consecința cea mai gravă este afectarea directă a accesului public la cunoaștere și a patrimoniului documentar. Fondul documentar – manuscrisele, cărțile rare, periodicele, arhivele, colecțiile digitale și resursele de informare – necesită catalogare, cercetare, conservare preventivă, restaurare, monitorizare, depozitare adecvată, expertizare și valorificare publică. Fiecare dintre aceste activități presupune personal

specializat. În absența lui, crește riscul de degradare, pierdere, manipulare incorectă, catalogare întârziată, documentare incompletă, scădere a securității colecțiilor și imposibilitate de valorificare științifică și educațională.

Bibliotecarul modern nu este un simplu gestionar de carte. El organizează informația, sprijină educația, alfabetizarea, cercetarea, incluziunea socială, accesul la resurse digitale, conservarea fondului documentar, memoria locală și relația comunității cu patrimoniul scris. Slăbirea rețelei de biblioteci înseamnă reducerea accesului cetățenilor la educație, cultură, informare corectă și dezvoltare personală, mai ales în comunitățile mici, unde biblioteca este uneori singura instituție culturală și informațională funcțională.

Efectul cumulat este deosebit de grav în teritoriu. Bibliotecile locale sunt primele expuse dispariției profesionale, deoarece au bugete mai mici, personal mai puțin numeros și o capacitate redusă de atragere a specialiștilor. În aceste instituții, un singur angajat acoperă adesea atribuții multiple: catalogare, referințe bibliografice, educație prin lectură, comunicare, relația cu publicul, proiecte culturale, digitizare, conservare, organizare de evenimente și administrare a fondului documentar. Dacă acești oameni pleacă, instituția nu pierde o funcție, ci pierde simultan mai multe competențe vitale.

Menținerea unor coeficienți inferiori transmite, de asemenea, un mesaj social profund nociv: că fondul documentar, cartea, memoria scrisă, educația culturală și cunoașterea publică sunt activități secundare. Un asemenea mesaj descurajează tinerii absolvenți să intre în domeniu, slăbește prestigiul profesiilor bibliotecare și creează percepția că munca intelectuală, științifică și documentară din biblioteci nu este esențială. În realitate, exact aceste profesii susțin memoria documentară a statului, educația culturală a populației și capacitatea unei societăți de a-și păstra și transmite cunoașterea.

În absența unei salarizări echitabile, România riscă să piardă nu doar angajați, ci continuitatea profesională a unor domenii întregi. Biblioteconomia, conservarea fondului documentar, bibliografia, documentarea, catalogarea colecțiilor și educația prin lectură sunt domenii care se bazează pe transmiterea experienței. Dacă lanțul generațional se rupe, recuperarea lui va fi extrem de dificilă, costisitoare și, în anumite privințe, imposibilă. Fondul documentar degradat nu poate fi refăcut integral. Colecțiile necatalogate pot rămâne inaccesibile. Documentele nevalorificate pot dispărea din conștiința publică. Comunitățile fără biblioteci active devin comunități fără acces la cunoaștere și fără reperi culturale.

De aceea, salarizarea personalului din biblioteci trebuie privită ca o investiție strategică în patrimoniul documentar, educație, identitate, coeziune socială și securitate culturală. Costul corectării coeficienților este incomparabil mai mic decât costul dispariției specialiștilor. Statul poate repara o grilă salarială astăzi; nu va putea reconstitui peste zece ani generații profesionale pierdute, fond documentar degradat, biblioteci golite de specialiști și instituții transformate în simple depozite fără capacitate reală de cercetare, catalogare și conservare.

Prin urmare, menținerea salarizării actuale nu este neutră. Ea echivalează cu acceptarea dispariției lente a domeniului bibliotecar. Corectarea coeficienților nu este un beneficiu acordat unei categorii profesionale, ci o măsură minimă de protecție a patrimoniului documentar național, a memoriei publice scrise și a dreptului cetățenilor la cultură, educație și cunoaștere. Fără această corecție, România riscă să își păstreze bibliotecile doar ca forme administrative, dar să piardă substanța lor vie: specialiștii care dau sens cărții, documentului, memoriei și identității colective.

În contextul actual, bibliotecile trebuie considerate "infrastructură critică de interes public". Deteriorarea infrastructurii culturale de bază, în special la nivel local, riscă să devină ireversibilă fără măsuri urgente. A ignora profesia de bibliotecar prin alocările salariale actuale, nu construiește un viitor, ci în fapt adâncește inegalitățile sociale și culturale, astfel compromițând accesul la cunoaștere pentru toți cetățenii. Prin ignorarea profesiei de bibliotecar din punct de vedere salarial și implicit a Bibliotecii drept singura **instituție a cunoașterii**, nu duce la stagnare, ci la o degradare progresivă a capitalului cultural și educațional a României.

Vă adresăm rugămintea de a lua în considerare propunerile transmise în acest memoriu, ghidați de dorința comună de a proteja rețeaua de biblioteci publice și angajații ei. Apreciem efortul de legiferare, însă considerăm că varianta actuală a proiectului de lege lasă loc unor vulnerabilități în ceea ce privește salarizarea bibliotecarului. Suntem deplin deschiși la dialog și vă stăm la dispoziție pentru orice clarificări care pot contribui la o formă finală cât mai echitabilă.

Cu deosebit respect,

Dr. Dragoș Adrian Neagu

Președinte

