FEDERAŢIA "SOLIDARITATEA SANITARĂ" DIN ROMÂNIA

Reprezentativă la nivel de sector "Sănătate. Activităţi Sanitar-Veterinare" conform S.C. nr. 12FED/2016 a Tribunalului Bucureşti

Membră a CNS "Cartel ALFA", afiliată la EUROFEDOP

Bucureşti, Sector 3, Str. Lipscani nr. 53, etaj IV, camera IV3 / Mobil: 0737.028.094 / Telefon: 0371.049.261 / Fax: 0371.608.501

Website: www.solidaritatea-sanitara.ro e-mail: solidaritateasanitara@yahoo.fr fb/solidaritatea.sanitara

FEDERAŢIA "SOLIDARITATEA SANITARĂ" DIN ROMÂNIA
INTRARE/IEŞIRE Nr. 856
Ziua 15 Luna 07 Anul 2016

Către:

ROMANIA
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI, PROTECŢIEI SOCIALE ŞI PERSOANELOR VÂRSTNICE
REGISTRATURA GENERALĂ
Nr. 21431 Data 15.07.2016

Ministerul Muncii
În atenţia domnului Ministru, Dragoş Pâslaru

În spiritul bunei tradiţii instituite de dvs. a rezolvării problemelor bazându-ne pe dovezi, care ne-a facilitat activitatea şi intervenţiile în cadrul grupului de lucru privind corecţiile salariilor, având ca rezultat apariţia OUG nr. 20/2016;

Având în vedere necesitatea remedierii unor probleme ce generează în continuare discriminare salarială, care nu au fost rezolvate prin intermediul actului normativ;

Ţinând cont că noi am sesizat aceste probleme în cadrul grupului de lucru, prin adresa înregistrată la Ministerul Muncii cu nr. 16656/26.05.2016;

Vă rugăm să stabiliţi o întâlnire cu reprezentanţii şi experţii Federaţiei „Solidaritatea Sanitară" pentru rezolvarea acestor probleme, aşa cum sunt prezentate mai jos împreună cu variantele de soluţii propuse!

După apariţia OUG nr. 20/2016 sistemul sanitar se confruntă în continuare cu probleme majore, ce necesită rezolvare:

I. Corecţia salarizării/eliminarea discriminării salariale ale personalului nemedical (TESA).
II. Eliminarea diferenţelor foarte mari între salarizare între categoriile de personal medical aparţinând diferitelor tipuri de unităţi sanitare.
III. Modificare Regulamentului de gărzi în acord cu prevederile OUG nr. 20/2016 şi cu alte prevederi legale aplicabile.

I. **Corecţia salarizării personalului nemedical (TESA)**

Se poate face prin două soluţii alternative, pentru ambele existând puternice argumente juridice din perspectiva eliminării discriminărilor salariale. Deoarece a doua soluţie este aplicabilă şi pentru punctul II o vom prezenta în cadrul acestuia, aici abordând doar prima variantă.

1. **Prima soluţie pe care-o propunem o constituie vizează eliminarea discriminărilor salariale ale personalului nemedical (TESA), aceasta fiind organizată pe două linii de argumentare:**

*a. **Eliminarea discriminărilor salariale ale personalului nemedical (TESA) în baza OUG nr. 20/2016***

În acest sens, considerăm că art. 3.1 din OUG 57/2015, introdus de OUG nr. 20/2016, nu este coerent cu motivele invocate în fundamentarea actului normativ în ceea ce priveşte raportarea salariilor de bază la nivelul maxim al salariului de bază din unitate, eliminarea discriminărilor trebuind să aibă acelaşi nivel de aplicare cu legea salarizării.

În cazul personalului nemedical (TESA) din Sănătate punctul de referinţă îl constituie sectorul, respectiv raportarea la cel mai mare salariu de bază în plată la nivelul sectorului. În acest sens,

considerăm că interpretarea corectă din punct de vedere legal a art. 3.1 din OUG 57/2015, introdus de OUG nr. 20/2016 este următoarea:

„(1) Prin excepţie de la prevederile art. 1 alin. (1) şi ale art. 2 alin. (2), începând cu luna august 2016, personalul plătit din fonduri publice din aceeaşi instituţie publică, autoritate publică, unitate care beneficiază de un salariu de bază/indemnizaţie de încadrare mai mici decât cele stabilite la nivel maxim pentru fiecare funcţie, grad/treaptă, gradaţie va fi salarizat la nivelul maxim al salariului de bază/ indemnizaţiei de încadrare ***din sectorul respectiv****, dacă îşi desfăşoară activitatea în aceleaşi condiţii."*

Eliminarea discriminărilor prin luarea celui mai mare salariu de bază la nivel de unitate încalcă principiile salarizării unitare, prevăzute de legea 284/2010.

Suplimentar, asigurarea finanțării eliminării discriminărilor salariale trebuie asigurată pentru toate categoriile de personal din sistemul sanitar public, inclusiv pentru personalul nemedical (TESA). În acest sens trebuie modificate și prevederile alin. 7 din art. 3.3 al OUG 57/2015, introdus de OUG nr. 20/2016.

b. Eliminarea discriminărilor salariale în baza legii nr. 71/2015.

În calculul drepturilor salariale aferente anului 2015, aplicabile și în anul 2016 până la intrarea în vigoare a OUG 20/2016, trebuie luate în considerare prevederile art. 5.1 din OUG 83/2014, așa cum a fost modificată, completată și aprobată de legea nr. 71/2015,

"(5^1) Prin excepţie de la prevederile alin. (1) şi (2), personalul din aparatul de lucru al Parlamentului şi din celelalte instituţii şi autorităţi publice, salarizat la acelaşi nivel, precum şi personalul din cadrul Consiliului Concurenţei şi al Curţii de Conturi, inclusiv personalul prevăzut la art. 5 din aceste instituţii, care beneficiază de un cuantum al salariilor de bază şi al sporurilor mai mici decât cele stabilite la nivel maxim în cadrul aceleiaşi instituţii sau autorităţi publice pentru fiecare funcţie/grad/treaptă şi gradaţie, va fi salarizat la nivelul maxim dacă îşi desfăşoară activitatea în aceleaşi condiţii."

În acest sens, trebuie reținută argumentația care a stat la baza apariției OUG 20/2016 (atașată prezentului material), care arată principiile ce trebuie respectate în eliminarea discriminărilor salariale, respectiv demonstrează drepturile salariaților.

II. Eliminarea diferențelor foarte mari între salarizare între categoriile de personal medical aparținând diferitelor tipuri de unități sanitare.

2) A doua soluție rezolvă atât problemele personalului nemedical (TESA) cât și pe cele ale unor categorii de personal medical, în special cele din unitățile neclinice

Soluția de bază o constituie instituirea unei valori de referință corespunzătoare coeficientului de ierarhizare 1 (coeficient de referință unică la nivelul sistemului sanitar luând în considerare nivelul cel mai mare, calculat pentru salarizarea aplicabilă începând cu luna august 2016. Este evidentă că această variantă este construită prin raportarea la legea 284/2010, aplicând principiile acesteia.

Soluția are la bază două modalități de identificare a problemelor:

a) ***Salariile din Sănătate au valori de referinţă corespunzătoare coeficientului de ierarhizare 1 (coeficient de referinţă) diferit, discriminarea este proporţională cu mărimea diferenţei.***

Metodologie: Calculăm valoarea de referinţă corespunzătoare coeficientului de ierarhizare 1 (așa numitul coeficient de referință) pentru fiecare categorie de salarii (doar pentru nivelele minim și maxim), pe formula: salariile de bază maxime împărțit la coeficientul corespunzător.

Cu alte cuvinte, vrem să identificăm ce coeficient de referință ar corespunde fiecărui salariu, făcând operația inversă corespunzătoare calculului salariului: împărțim salariul de bază la coeficientul de ierarhizare și aflăm ce coeficient de referință i-ar corespunde.

Câteva exemple indică următoarea situație:

Medic primar clinic:
Gradația 0: 4100/5,77=711
Gradația 5: 5105/7,21=708

Asistentă medicală principal cu studii superioare clinic:
Gradația 0: 2760/3,44=802
Gradația 5: 3437/4,29=801

Asistentă medicală principal cu studii postliceale clinic:
Gradația 0: 2176/3,04=715
Gradația 5: 2710/3,79=715

Medic primar neclinic
Gradația 0: 3274/4,62=708
Gradația 5: 4077/5,77=706

Asistentă medicală principal cu studii superioare neclinic:
Gradația 0: 1843/3,19=577
Gradația 5: 2295/3,99=575

Asistentă medicală principal cu studii postliceale neclinic:
Gradația 0: 1738/2,82=616
Gradația 5: 2164/3,52=614

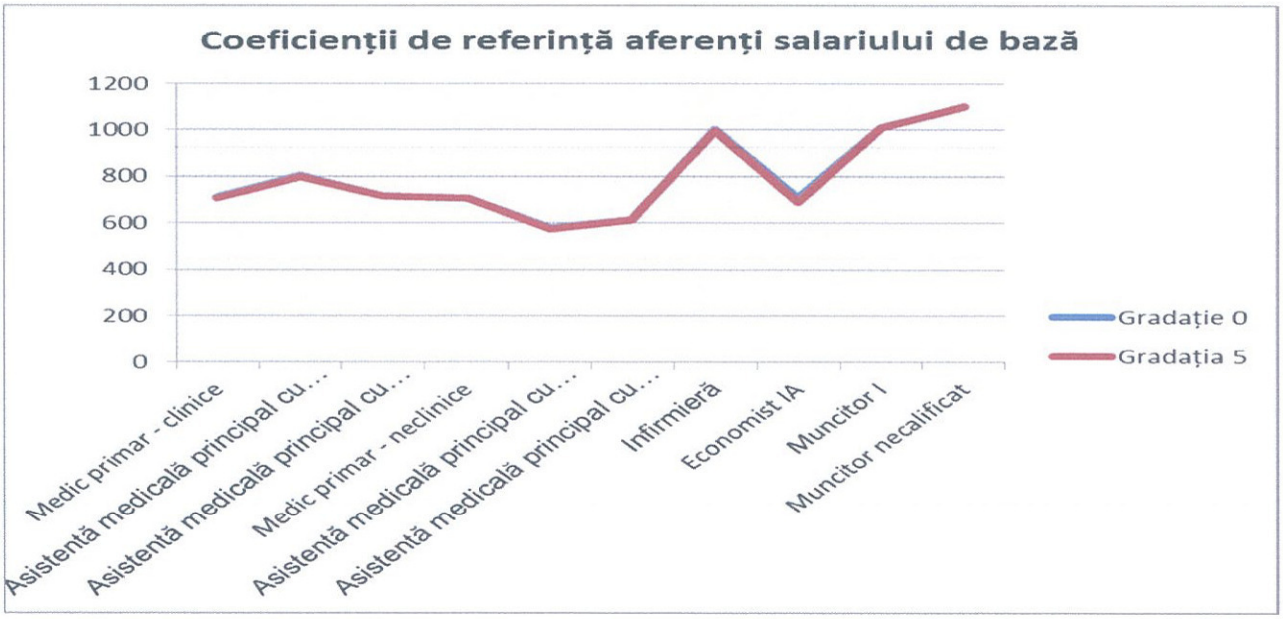
Economist IA:
Gradația 0: 2255/3,19=706
Gradația 5: 2750/3,99=689

Muncitor I:
Gradația 5: 1793/1,77=1012

Muncitor necalificat
Gradația 0: 1313/1,19=1103

Infirmieră:
Gradația 0: 1380/1,38=1000
Gradația 5: 1718/1,72=998

Proiecția grafică a acestor date este următoarea:



De observat că în cazul câtorva funcții este vorba de încălcarea prevederilor art. 10, alin. 4 din legea nr. 284/2010, care instituie o valoare de referință de 600 lei, stabilită la data intrării în vigoare a legii, pentru care ar fi trebuit să fie asigurată o creștere uniformă în perioada anterioară.

Ideea de bază o constituie armonizarea salariilor, raportat la legea nr. 284/2010, prin calcularea coeficientului aplicabil sectorului sanitar, solicitarea noastră fiind de aplicare a celui mai mare coeficient corespunzător salariilor în plată.

b) Salariile diferite, cu diferențe foarte mari, pentru aceeași clasă de salarizare

Problema v-a fost deja prezentată de către noi, in extenso, prin adresa înregistrată la Ministerul Muncii cu nr. 16656/26.05.2016.[1]

Cu titlu de exemplu, redăm unul din tabelele de analiză din documentul menționat:

			Clasele de salarizare 55-64									
	FUNCTIA	studii	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64
	Medic special	S								3222		
	Medic	S		2541		2668		2802	2872	2944		
	As.med.princi	S		3115		3271	3353	3437				
CLINICE	As.med.	S	2655									
	As.med.princi	SSD	2696	2764	2833							
	Asistent medi	PL	2710									
	Statistician,re	M		2123								
	Medic prima	S									3274	
	Medic speci	S				2852			3066		3219	
NECLINICE	Medic	S		2545		2672		2805	2875	2947		
	As.med.prin	S	2184	2239	2295							
	As.med.prin	SSD	2209									
ANAT.PAT	Medic stagiar	S					3423			3680		3864
	As.med.debu	S	2656		2789		2929	3002	3077			
	Medic	S		2464			2649		2781		2920	2993
	As.med.princi	S		2765			2972		3121		3277	3359
	As.med.	S	2410		2530	2594	2658					
	As.med.princi	SSD	2210			2376		2495		2619	2685	2752
UPU	As.med.	SSD	2252		2364	2424	2484					
	Asistent medi	PL	2344		2461		2584	2648	2715			
	Asistent medi	PL		2329	2387	2447						
	Asistent medi	M	2426		2547	2611	2676					
	Asistent medi	M	2126	2179								

Ea indică aceeași situație, abordând însă o altă variabilă: gradul apropierii de nivelul ideal al salarizării, așa cum este prevăzut în legea nr. 284/2010, prin raportare la coeficientul de referință 1 egal cu salariul minim pe economie.

Soluția evidentă o constituie asigurarea unui nivel de salarizare identic pentru fiecare clasă de salarizare din Sănătate, luând ca reper nivelul maxim. Aplicarea soluției propuse la litera b) (același nivel al coeficientului de referință) rezolvă și această problemă (așa cum am menționat anterior, este vorba despre două modele matematice de ilustrare a discriminărilor salariale raportat la prevederile legii nr. 284/2010)

3) A treia soluție o reprezintă o combinare a primelor două: aplicarea soluției nr. 1 pentru personalul nemedical (TESA), ținând cont că această categorie de personal este salarizată pe

[1] Documentul poate fi accesat public la adresa: http://www.solidaritatea-sanitara.ro/attachments/article/20612/Nr_B31_26_05_16_DP_MM_Anexa_Studiu_Salarizare.pdf

funcțiile comune[2] **și aplicarea soluției nr. 2 pentru personalul medical aflat în situații evidente de discriminare salarială.**

Dintre cele trei soluții propuse pentru eliminarea discriminărilor salariale astfel demonstrate, este evident că soluția nr. 2 este cea mai eficientă, ea constituind o modalitate de rezolvarea matematică, prin asumarea unei referințe unice.

III. Stabilirea principiilor aplicabile Regulamentului de gărzi

Având în vedere faptul că alin 6 al art. 3.2 din OUG 83/2014, așa cum a fost modificată, completată și aprobată de legea nr. 71/2015, având următorul conținut:

„Gărzile efectuate de personalul sanitar cu pregătire superioară în afara normei legale de muncă şi a programului normal de lucru de la funcţia de bază se desfăşoară în baza unui contract de muncă cu timp parţial pentru activitatea prestată în linia de gardă şi personalul va beneficia numai de drepturile aferente activităţii prestate în linia de gardă."

prevede obligația încheierii unu CIM separat pentru medicii care efectuează gărzi în afara programului de bază;

Ținând cont de specificul organizării și desfășurării gărzilor, caracterizat atât o durată mare (18-19 ore sau 24 de ore) cât și de variabilitatea numărului de gărzi într-o lună;

Respectarea acestei prevederi legale raportat la cadrul legislativ general necesită crearea unei noi instituții specifică dreptului muncii, ce face parte din atribuțiile Ministerului Muncii.

În acest sens, vă rugăm să introduceți și acest punct pe agenda discuțiilor comune!

Menționăm că dezbaterea acestor probleme în cadrul unei întâlniri comune poate contribui la diminuarea tensiunilor ivite în rândul categoriilor de personal aflate în situația de discriminare salarială, ea putând conduce la adoptarea unor soluții satisfăcătoare.

Cu stimă,

Președinte,
Rotilă Viorel

FEDERAȚIA „SOLIDARITATEA SANITARĂ" din România

[2] Reamintim că solicitarea noastră este de a trece întregul personal nemedical (TESA) în anexa specifică Sănătății, ținând cont atât de faptul că funcțiile de conducere pentru această categorie de personal sunt deja în această anexă cât și de specificul sanitar al activității acestei categorii profesionale.

O argumentație juridică privind eliminarea discriminărilor salariale în sectorul sanitar

Rotilă Viorel

Conferențiar univ. dr., Universitatea „Dunărea de Jos" Galați, Romania, Jurist
viorelrotila@yahoo.com

Abstract

Având în vedere faptul că rezultatele cercetărilor noastre au indicat faptul că existența discriminărilor salariale afectează aproape jumătate dintre respondenți, demonstrarea juridică a dreptului de a nu fi discriminate din acest punct de vedere constituie un important sprijin pentru angajații/angajatele din sănătate. Din aceste considerente, în rândurile de mai jos demonstrăm juridic faptul că Legea 71/2015 elimină discriminările salariale din întregul sector bugetar. Suplimentar, considerăm că eliminarea discriminărilor salariale este posibilă și în contextul prevederilor legale anterioare apariției Legii nr. 71/2015, salariații aflați în această situație având dreptul la despăgubiri.

Keywords: *discriminări salariale, legea 71/2015, sănătate.*

I. Eliminarea discriminărilor salariale în sectorul sanitar în baza prevederilor legii nr. 71/2015

OUG nr. 83/2014, așa cum a fost aprobată (cu modificări și completări) prin Legea nr. 71/2015 prevede la art. 1, alin. 5.1 următoarele:

> (5^1) *Prin excepţie de la prevederile alin. (1) şi (2**), personalul** din aparatul de lucru al Parlamentului şi **din celelalte instituţii şi autorităţi publice, salarizat la acelaşi nivel**, precum şi personalul din cadrul Consiliului Concurenţei şi al Curţii de Conturi, inclusiv personalul prevăzut la art. 5 din aceste instituţii, **care beneficiază de un cuantum al salariilor de bază şi al sporurilor mai mici decât cele stabilite la nivel maxim în cadrul aceleiaşi instituţii sau autorităţi publice pentru fiecare funcţie/grad/treaptă şi gradaţie, va fi salarizat la nivelul maxim dacă îşi desfăşoară activitatea în aceleaşi condiţii.*** (s.n.)

Raportat la aceste prevederi se ridică următoarele întrebări:

1. Sunt aplicabile aceste prevederi tuturor salariaților din unitățile bugetare?
2. Dacă sunt aplicabile, care sunt salariații care ar trebui să beneficieze de ele?
3. Dacă sunt aplicabile și stabilim care sunt salariații vizați, cum ar trebui să beneficieze, respectiv care sunt salariile de referință: salariile de la nivelul unității sau salariile de la nivelul sectorului?

Răspunsurile noastre, bazate pe interpretarea actelor normative, sunt următoarele:

1. **Prevederile art. 1, alin. 5.1 din OUG 83/2014 (completată și aprobată prin Legea 71/2015) se aplică tuturor salariaților din sectorul bugetar.** În acest sens, indicăm următoarele argumente:

1.1. Interpretarea sistematică:

Pentru a stabili domeniul de aplicare a aliniatului în discuție este necesară identificarea sensului formulei *„şi din celelalte instituţii şi autorităţi publice”.* Considerăm că stabilirea înțelesului pe care legiuitorul l-a avut în vedere se face prin raportare la legea cadru privind salarizarea personalului bugetar (Legea nr. 284/2010).

Legea 284/2010 stabilește la art. 2 domeniul de aplicare al acesteia, astfel:
(1) Dispoziţiile prezentei legi se aplică:
a) *personalului din autorităţi şi instituţii publice, respectiv Parlamentul, Administraţia Prezidenţială, autoritatea judecătorească, Guvernul, ministerele, celelalte organe de specialitate ale administraţiei publice centrale, autorităţi ale administraţiei publice locale, alte autorităţi publice, autorităţi administrative autonome, precum şi instituţiile din subordinea acestora, finanţate integral din bugetul de stat, bugetele locale, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele fondurilor speciale;*
b) *personalului din autorităţi şi instituţii publice finanţate din venituri proprii şi subvenţii acordate de la bugetul de stat, bugetele locale, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele fondurilor speciale;*
c) *personalului din autorităţile şi instituţiile publice finanţate integral din venituri proprii;*
d) *persoanelor care sunt conducători ai unor instituţii publice în temeiul unui contract, altul decât contractul individual de muncă.*
(2) *Dispoziţiile prezentei legi nu se aplică Băncii Naţionale a României, Comisiei Naţionale a Valorilor Mobiliare, Comisiei de Supraveghere a Asigurărilor şi Comisiei de Supraveghere a Sistemului de Pensii Private.*
(3) *Intră în categoria personalului din sectorul bugetar personalul încadrat pe baza contractului individual de muncă, personalul care ocupă funcţii de demnitate publică şi personalul care ocupă funcţii asimilate funcţiilor de demnitate publică, precum şi personalul care beneficiază de statute speciale, inclusiv funcţionarii publici şi funcţionarii publici cu statut special.*

Prima observație este că acest articol este singurul care stabilește domeniul de aplicare a legii, interpretarea făcându-se „fără rest sau excepții”. Din această perspectivă, după cum se poate observa, legiuitorul folosește sintagma *personalul din autorităţi şi instituţii publice* într-un sens general, desemnând totalitatea angajaților/personalului din sectorul bugetar. Ceea ce înseamnă că prevederile art. 1 alin. 5.1 din OUG 83/2014 (completată și aprobată prin Legea nr. 71/2015) se aplică tuturor salariaților din sectorul bugetar.

1.2. Interpretarea logică

1.2.1. Interpretarea logică ”reductio ad absurdum[1]”:

Dacă presupunem interpretarea contrară, respectiv că prevederile alin. 5.1 din art. 1 al OUG 83/2014 (completată și aprobată prin Legea 71/2015) se aplică doar unei anumite categorii de salariați din sectorul bugetar, prevăzuți în Legea 284/2010, atunci sunt posibile două consecințe:

- Fie legiuitorul ar fi recunoscut discriminarea salarială doar pentru anumite categorii de salariați din sectorul bugetar și ar fi eliminat-o prin Legea 71/2015. Această variantă ar presupune că legiuitorul a asumat încălcarea principiul egalității de tratament față de toți salariații, prevăzut de art. 5 din Codul Muncii, ceea ce este absurd.
- Fie legiuitorul ar fi recunoscut discriminarea salarială pentru toți angajații din sectorul bugetar dar ar fi dispus eliminarea ei doar pentru anumite categorii de salariați. Și această varian-

[1] ”Reductio ad absurdum” – ”Procedeul reducerii la absurd”.

tă ar presupune că legiuitorul a asumat încălcarea principiul egalității de tratament față de toți salariații, prevăzut de art. 5 din Codul Muncii, ceea ce este absurd.

1.2.2. Interpretarea logică: Nu este posibilă o altă interpretare, per a contrario, aceasta este interpretarea corectă.

Dacă vom presupune o altă interpretare, respectiv că prevederile alin. 5.1 din art. 1 al OUG 83/2014 se aplică doar unei anumite categorii de salariați din sectorul bugetar, prevăzuți în Legea 284/2010, putem constata că nu pot fi identificate anumite categorii de salariați din sectorul bugetar, excluzând alte categorii, deoarece formulării acestui aliniat (*personalul ... din celelalte instituţii şi autorităţi publice)* nu-i corespunde nicio anexă din Legea 284/2010, respectiv nicio familie ocupațională sau categorie profesională, în condițiile în care anexele structurează salariații din sectorul bugetar pe diferite categorii. Singura excepție o constituie „*ANEXA nr. VI-II: REGLEMENTĂRI SPECIFICE personalului din autorităţile şi instituţiile publice finanţate integral din venituri proprii ...”*. După cum se poate observa, subiecții acestei anexe constituie o parte bine identificată (*autorităţile şi instituţiile publice finanţate integral din venituri proprii*) din categoria generală *instituţii şi autorităţi publice.* Este evident că nu doar la această categorie se referă alin. 5.1 în discuție, având în vedere diferența specifică (*finanţate integral din venituri proprii*). *Per a contrario*, singura interpretare posibilă este prin raportare la alin. 2 al Legii 284/2010, pe care am indicat-o la punctul a).

1.3. Principiul interpretării în limitele legii („Ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus”[2])

Formularea juridică cu caracter general „*personalul .... din celelalte instituţii şi autorităţi publice”* vizează toate categoriile de personal care se încadrează în această definiție, fără a crea distincții între ele. Prin aplicarea principiului de drept ”Ubi eadem est ratio, eadem solutio esse debet” (unde se aplica același raționament, se aplică aceeași soluție) se dovedește irefutabil faptul că intenția legiuitorului este ca **personalul** din aparatul de lucru al Parlamentului și **din celelalte instituţii şi autorităţi publice, salarizat la acelaşi nivel**, precum și personalul din cadrul Consiliului Concurenței și al Curții de Conturi, inclusiv personalul prevăzut la art. 5 din aceste instituţii, **care beneficiază de un cuantum al salariilor de bază şi al sporurilor mai mici decât cele stabilite la nivel maxim în cadrul aceleiaşi instituţii sau autorităţi publice pentru fiecare funcţie/grad/treaptă şi gradaţie, să fie salarizat la nivelul maxim dacă îşi desfăşoară activitatea în aceleaşi condiţii.** (s.n.)

1.4. Aplicarea metodei istorice

Istoria apariției actului normativ indică cu prisosință intenția inițiatorilor proiectului/amendamentelor ca textul de lege să elimine discriminarea salarială din sistemul bugetar. În acest sens trebuie reținute următoarele:

- Inițiatorul acestui aliniat (amendamentul la OUG nr. 83/2014) în Camera Deputaților, deputatul Adrian Solomon, a adus următoarea motivare pentru introducerea lui: „*Pentru clarificarea textului şi eliminarea discriminării între persoane care ocupă aceleaşi funcţii, în aceleaşi condiţii de studii şi vechime.”*[3] Observăm că, în motivarea sa, inițiatorul face o referire cu carac-

---

[2] *Ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus* – acolo unde legea nu distinge, nici noi nu trebuie să distingem.

[3] Camera Deputaților, Raportul comun asupra proiectului de lege, http://www.cdep.ro/comisii/munca/pdf/2015/rp191.pdf

ter general la discriminare (*persoane care ocupă aceleaşi funcţii, în aceleaşi condiţii de studii şi vechime*), fără a limita la anumite sectoare sau zone bugetare).

- Inițiatorul acestui aliniat (amendamentul la OUG nr. 83/2014) în Senat, senatorul Liviu Marian Pop, a adus următoarea motivare pentru introducerea lui: *Pentru eliminarea discriminărilor apărute ca urmare a evoluției legislative necorelate cu realitatea.*[4] Argumentele de mai sus sunt aplicabile astfel și în acest caz.

Suplimentar, chiar dacă am admite această intenție a legiuitorului doar față de o anume speță, în timp ce situația este aplicabilă întregului sector bugetar, suntem în situația aplicabilității unui principiu de drept: „*Ubi eadem est ratio eadem solutio esse debet*"[5]. Cu alte cuvinte, legiuitorul nu poate admite discriminarea în general și s-o rezolve doar într-un domeniu limitat deoarece se pierde caracterul sistematic al unei intervenții și se accentuează aspectul de discriminare față de zonele în care nu ar fi intervenit.

2. Aplicabilitatea prevederilor art. 1, alin. 5.1 al OUG 83/2014 (completată și aprobată prin Legea 71/2015) se aplică tuturor salariaților din sectorul bugetar

Prevederile art. 1, alin. 5.1 al OUG 83/2014 (completată şi aprobată prin Legea 71/2015) se aplică tuturor salariaților din sectorul bugetar *care beneficiază de un cuantum al salariilor de bază şi al sporurilor mai mici decât cele stabilite la nivel maxim în cadrul aceleiaşi instituţii sau autorităţi publice pentru fiecare funcţie/grad/treaptă şi gradaţie.* Cu alte cuvinte, toți salariații care au salariul mai mic decât colegii lor care îndeplinesc aceleași condiții. Ceea ce înseamnă că și toți salariații din Sănătate care se află într-o astfel de situație.

O lămurire suplimentară în același sens considerăm că este furnizată de prevederile art. 5, alin. 1.[1] din OUG nr. 83/2014 (completată și aprobată prin Legea 71/2015):

> *Prin nivel de salarizare în plată pentru funcţiile similare se înţelege acelaşi cuantum al salariului de bază cu cel al salariaţilor având aceeaşi funcţie, în care au fost incluse, după data de 31 decembrie 2009, sumele aferente salariului de încadrare, precum şi sumele aferente sporurilor de care au beneficiat înainte de această dată, dacă salariatul angajat, numit sau promovat îndeplineşte aceleaşi condiţii de studii - medii, superioare, postuniversitare, doctorale , de vechime şi îşi desfăşoară activitatea în aceleaşi condiţii, specifice locului de muncă la data angajării sau promovării.*

După cum putem constata, referința o constituie *nivel de salarizare în plată pentru funcţiile similare.*

3. Conceptul de "salarizare maximă". ~~Prin salarizare maximă se înțelege nivelul maxim al salariului la nivelul cel mai general stabilit de lege~~.

În acest sens, trebuie reținute următoarele argumente:

Formularea din alin. 5.1, art. 1 al OUG nr. 83/2014 (completată și aprobată prin Legea 71/2015) este: " ... *în cadrul aceleiaşi instituţii sau autorităţi publice"*. Interpretarea sensului acestei formulări poate fi făcută (doar) prin trimitere la art. 2, lit. a) din Legea nr. 284/2010.

O mare parte din unitățile bugetare fac parte din a doua categorie, *instituţiile din subordinea acestora***.** Dacă legiuitorul ar fi dorit ca în cadrul procesului de eliminare a discriminărilor salariale referința pentru salariul maxim s-o constituie salariile maxime de la nivelul unităților ar fi făcut acest lucru referindu-se la a doua categorie, respectiv cea a instituțiilor din subordine. Suplimentar, și în acest caz este aplicabilă reducerea la absurd: dacă presupunem interpretarea

---

[4] Senatul României, *Raportul asupra proiectului de lege*, https://www.senat.ro/legis/PDF/2015/15L021CR.pdf

[5] „Ubi eadem est ratio eadem solutio esse debet" – "Unde se aplică același raționament, se aplică aceeași soluție".

contrară atunci rezultatul îl constituie menținerea discriminărilor salariale între salariații aparținând diferitelor unități bugetare (care îndeplinesc aceleași condiții). Această variantă ar presupune că legiuitorul a asumat încălcarea principiul egalității de tratament față de toți salariații, prevăzut de art. 5 din Codul Muncii, ceea ce este absurd.

În aceste condiții, este evident că pentru salariații din Sănătate se aplică salariul maxim aflat în plată de la nivelul sectorului, nu cel de la nivelul unității. Ceea ce înseamnă că prevederile art. 1, alin. 5.1 al OUG nr. 83/2014 (completată și aprobată prin Legea 71/2015) elimină și diferențele de salarizare dintre diferitele unități, referința constituind-o salariul maxim aflat în plată la nivelul sectorului pentru fiecare *funcţie/grad/treaptă şi gradaţie.* Cu alte cuvinte, prevederile art. 1, alin. 5.1 al OUG 83/2014 (completată și aprobată prin Legea 71/2015) au două consecințe (care indică și procedura aplicabilă):[6]

- Eliminarea discriminărilor salariale dintre unitățile bugetare (care îndeplinesc aceleași condiții)[7], respectiv dintre salariații angajați în diferite unități bugetare (care îndeplinesc aceleași condiții).
- Eliminarea discriminărilor salariale dintre salariații (care îndeplinesc aceleași condiții) din cadrul aceleiași unități bugetare.

II. Eliminarea discriminărilor salariale înainte de apariția Legii nr. 71/2015

Din punctul nostru de vedere eliminarea discriminărilor salariale trebuie luată în considerare și înainte de apariția Legii nr. 71/2015, existând temeiul legal pentru aceasta. Salarizarea diferențiată, în condițiile în care angajații au același nivel de pregătire și vechime în muncă și lucrează în aceleași condiții, încalcă principiul de dreptul muncii *plată egală pentru muncă de valoare egală,* prevăzut de art. 5 din Codul Muncii. În discuție este salarizarea angajaților care prestează o muncă de valoare egală, fără a interveni diferențieri ce vizează anumite criterii obiective (funcția îndeplinită, condițiile de muncă, cantitatea și calitatea muncii etc.). În această situație sunt aplicabile interpretările privind acordarea sporului de doctorat, fiind relevant articolul "*Despre o soluţie de eliminare a discriminării între magistraţi în ceea ce priveşte acordarea sporului salarial pentru titlul ştiinţific de doctor".*[8]

Anexă:
***Câteva răspunsuri la interpretările adverse*[9]**

1. Punct de vedere: *Prevederile art. 1 alin. 5[1] al OUG nr. 83/2014 (completată şi aprobată prin Legea nr. 71/2015) trebuie interpretate ca vizând personalul din aparatul de lucru al Parlamentului şi personalului din celelalte instituţii şi autorităţi publice salarizat la acelaşi nivel cu personalul din aparatul de lucru al Parlamentului. Suplimentar, prevederea este aplicabilă doar personalului prevăzut în Anexa nr. 1 a Legii nr. 284/2010 (anexă în care se găseşte personalul din aparatul de lucru al Parlamentului), nefiind aplicabilă, spre exemplu, personalului din Sănătate, care este menţionat la Anexa nr. 3 a aceleiaşi legi.*

---

[6] Pentru eliminarea discriminărilor prin aplicarea prevederilor alin. 5.1, art. 1 al OUG 83/2014 (completată și aprobată prin Legea 71/2015), trebuie urmați următorii pași procedurali:

- Identificarea salariilor maxime pentru fiecare funcţie/grad/treaptă și gradaţie de la nivelul unităților bugetare (care îndeplinesc aceleași condiții) cu cel mai mare nivel de salarizare;
- Aplicarea creșterilor salariale corespunzătoare acestor salarii maxime.

[7] Reținem aici situația de fapt conform căreia, datorită incapacității financiare, există o serie de unități bugetare care în 2009 aveau salarizarea sub nivelul maxim, deși majoritatea salariaților aveau evaluarea la maxim.

[8] Alexandru Bleoancă, Iolanda Mioara Grecu*, Despre o soluţie de eliminare a discriminării între magistraţi în ceea ce priveşte acordarea sporului salarial pentru titlul ştiinţific de doctor*, Curierul Judiciar, nr. 3, 2015, pp. 170-175.

[9] Redăm în continuare interpretările diferite de cele menționate în prezentul articol, care ne-au fost transmise ca răspuns la solicitarea eliminării discriminărilor salariale în baza interpretării pe care am oferit-o.

Răspunsul nostru:

1. Interpretarea textului de lege ca referindu-se la *personalul din aparatul de lucru al Parlamentului precum şi personalul din celelalte instituţii şi autorităţi publice salarizat la acelaşi nivel* este eronată din următoarele motive:

a) Textul de lege invocat este un paragraf din la art. 1, alin. 5^1 al OUG nr. 83/2014, așa cum a fost aprobată (cu modificări și completări) prin Legea nr. 71/2015, respectiv: „*personalul din aparatul de lucru al Parlamentului şi din celelalte instituţii şi autorităţi publice, salarizat la acelaşi nivel"*. După cum se poate constata, subiectul prevederii îl constituie *personalul din aparatul de lucru al Parlamentului şi din celelalte instituţii şi autorităţi publice***,** acest personal (situat pe diferite trepte de salarizare) trebuind să îndeplinească condiția de a fi salarizat la același nivel, respectiv la nivele comparative.

b) Interpretare conform căreia prevederea se aplică „*personalului din aparatul de lucru al Parlamentului"* și personalului „*din celelalte instituţii şi autorităţi publice, salarizat la acelaşi nivel, cu personalul din aparatul de lucru al Parlamentului"* încalcă regulile interpretării gramaticale, ratând virgula (și rolul acesteia) care separă formula *salarizat la acelaşi nivel* de prima parte a textului juridic. Cu alte cuvinte, această interpretare putea fi adusă în discuție doar în condițiile în care textul legal avea următoarea formă: **„***personalul din aparatul de lucru al Parlamentului precum şi personalul din celelalte instituţii şi autorităţi publice salarizat la acelaşi nivel"*. Ceea ce nu este cazul, textul de lege fiind clar în această privință.

c) Nivelul de salarizare al *personalului din aparatul de lucru al Parlamentului* nu constituie punctul de referință pentru identificarea categoriilor de salariați cărora li se aplică prevederile acestui aliniat. Formula explicită a textului este următoarea: „*personalul salarizat la acelaşi nivel din aparatul de lucru al Parlamentului şi din celelalte instituţii şi autorităţi publice"*.

2. Faptul că salarizarea personalului din aparatul de lucru al Parlamentului este prevăzută la Anexa nr. I din Legea nr. 284/2010 în timp ce salarizarea personalului din sistemul sanitar este prevăzut la Anexa nr. III din aceeași lege este irelevant în speță. Mai mult decât atât, legiuitorul nu face referire la anexele legii nr. 284/2010. În acest sens, trebuie reținute următoarele:

a) A introduce anexele legii nr. 284/2010 în interpretarea aliniatului în discuție înseamnă "a crea drept", deoarece legiuitorul nu se referă nici direct, nici implicit la ele. În interpretarea legii nu putem crea drept.

b) Stabilirea nivelelor de salarizare în construcția legii nr. 284/2010 nu este bazată pe Anexe, ci pe *clasele* și pe *coeficienții de salarizare*, acestea dând aspectul unitar de salarizare al sectorului bugetar, ce constituie principalul obiectiv al legii. A admite că nu pot fi făcute comparații și corespondențe, bazate pe *clasele* și pe *coeficienții de salarizare*, între diferitele anexe înseamnă a contrazice atât spiritul cât și textul legii.

c) Se poate consta că argumentul nu are nicio importanță chiar și dacă admitem interpretarea opusă, respectiv că textul de lege s-ar referi la *personalul din aparatul de lucru al Parlamentului* și personalului *din celelalte instituţii şi autorităţi publice salarizat la acelaşi nivel cu personalul din aparatul de lucru al Parlamentului*, deoarece numărul anexei nu consacră un nivel de salarizare. Nivelele de salarizare sunt doar cele consacrate de art. 10, alin. 2 din Legea nr. 284/2010, respectiv *clasele* și *coeficienții de ierarhizare*, aceștia aplicându-se tuturor anexelor din această lege. Cu alte cuvinte, referința formulei *salarizat la acelaşi nivel* n-o pot constitui de-

cât clasele și coeficienții de ierarhizare. Devine astfel evident că, chiar și în cazul acestei interpretări restrictive, respectiv că textul de lege se referă la *personalul din aparatul de lucru al Parlamentului* și personalului *din celelalte instituţii şi autorităţi publice salarizat la acelaşi nivel cu personalul din aparatul de lucru al Parlamentului*, prevederea legală trebuie aplicată la toate categoriile de salariați care au același nivel de salarizare (clase și coeficienți de salarizare), altminteri fiind obligați să considerăm că o parte a textului de lege nu produce efecte, ceea ce este absurd.

Prevederile din Legea nr. 284/2010, Anexa I, specifice salarizării personalului din aparatul de lucru al Parlamentului, are următoarea structură:

Nr. crt.	**Funcţia**	**Nivelul studiilor**	**Funcţii publice de stat**[*)]	
			Clasa	**Coeficient de ierarhizare**
1.	Consilier parlamentar	S	70	5,50
2.	Expert parlamentar	S	67	5,10
3.	Consultant parlamentar	S	54	3,70
4.	Şef cabinet	S	50	3,35
5.	Şef cabinet, referent parlamentar (stenodactilograf)	SSD	48	3,19
6.	Şef cabinet, referent parlamentar (stenodactilograf)	PL	46	3,04
7.	Şef cabinet, referent parlamentar (stenodactilograf)	M	41	2,69

Tabel 1

După cum se poate constata, este vorba de următoarele clase de salarizare: 41, 46, 48, 50, 54, 67 și 70. Analiza comparativă cu Anexa nr. III, FAMILIA OCUPAŢIONALĂ DE FUNCŢII BUGETARE "SĂNĂTATE" indică următoarele corespondențe:

Clasa de salarizare	**Frecvența ei în Anexa nr. III**
41	9
46	7
48	10
50	9
54	6
67	1
70	7
Total	**49**

Tabel 2

După cum putem observa, chiar și dacă am admite interpretarea conform căreia art. 1, alin. 5^1 din OUG nr. 83/2014, așa cum a fost aprobată (cu modificări și completări) prin Legea nr. 71/2015 se referă la *personalul din aparatul de lucru al Parlamentului* și personalului *din celelalte instituţii şi autorităţi publice salarizat la acelaşi nivel cu personalul din aparatul de lucru al Parlamentului* prevederea legală se aplică la 49 de cazuri în care este vorba de același nivel de salarizare (aceleași clase de salarizare). Ceea ce demonstrează cel puțin următoarele:

- Anexele la Legea nr. 284/2010 sunt irelevante în speță.
- Prevederea este aplicabilă și altor categorii de salariați din sectorul bugetar, chiar și în cea mai restrictivă interpretare a ei.

d) Singura alternativă la interpretarea nivelului de salarizare ca referindu-se la clasele și coeficienții de salarizare (ce poate fi luată în discuție; care însă nu este susținută de prevederile legale) este să considerăm că prin nivel de salarizare ar trebui să înțelegem fie salariile de bază din anul 2009 fie salariile brute din același an. În fiecare din aceste ipoteze rezultatul este același, putând fi identificate în Sănătate nivele identice de salarizare cu cele ale personalului din aparatul de lucru al Parlamentului.

2. Punct de vedere: *Personalul din unitățile sanitare publice se încadrează la litera (b) a aliniatului 2, art. 2, din Legea nr. 284/2010. Deoarece nu figurează la același aliniat (a), respectiv la aceeaşi categorie cu personalul din aparatul de lucru al Parlamentului nu-i este aplicabilă sintagma legală acelaşi nivel de salarizare.*

Răspunsul nostru:

1. Personalul unităților sanitare publice nu poate fi încadrat la art. 2, alin. 1, litera (b) din Legea nr. 284/2010 deoarece acest aliniat prevede următoarele: „*personalului din autorităţi şi instituţii publice finanţate din venituri proprii şi subvenţii acordate de la bugetul de stat, bugetele locale, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele fondurilor speciale;*”**.** După cum se poate observa, este vorba de unitățile care realizează venituri proprii și subvenții acordate de la bugetul de stat. Unitățile sanitare publice nu beneficiază de subvenții. Prin venituri proprii se înțeleg banii efectiv încasați de la persoane, nu cei încasați de la bugetul consolidat al statului. Pentru aceste motive încadrarea juridică este total eronată.

2. Unitățile sanitare publice intră în mod clar la teza enunțată de art. 2 alin. 1 litera (a) din Legea 284/2010 fiind „*finanţate integral din bugetul de stat, bugetele locale, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele fondurilor speciale”;* după cum se poate constata, în această enumerare sunt incluse toate bugetele ce fac parte din bugetul consolidat al statului. Regula o constituie finanțarea spitalelor din Fondul Național Unic al Asigurărilor Sociale de Sănătate (în calitate de fond special), prin contractele încheiate cu CNASS, excepțiile constituindu-le finanțarea de la finanțarea de la bugetul de stat (este vorba de bugetul Ministerului Sănătății) și bugetele locale.

3. **Punct de vedere:** *Deoarece personalul din sistemul public sanitar este o dată exceptat la art. 1 alin. 5 din OUG 83/2014, a doua excepție în același act normativ ar fi împotriva logicii și a tehnicii legislative.*

Răspunsul nostru:

A considera că excepția pe care o face art. 1 alin. 5 din OUG nr. 83/2014, așa cum a fost aprobată (cu modificări și completări) prin Legea nr. 71/2015, pentru personalul din cadrul sistemului public sanitar exclude posibilitatea excepției de la art. 1 alin. 5^1 din același articol reprezintă o interpretare eronată a legii din următoarele motive:

a) Cele două excepții au referenți diferiți. Astfel:

- art. 1 alin. 5 se referă la întregul personal din cadrul sistemului public sanitar;
- art. 1 alin. 5^1 se referă la salariații din cadrul sistemului public sanitar care sunt discriminați, adică la salariații *care beneficiază de un cuantum al salariilor de bază şi al sporurilor mai mici decât cele stabilite la nivel maxim în cadrul aceleiaşi instituţii sau autorităţi publice pentru fiecare funcţie/grad/treaptă şi gradaţie.*

b) Art. 1 alin. 5 conține o normă de trimitere la OUG 70/2014, de la prevederile căreia (creșterea salariilor cu 100 lei) există excepții (salariații care în anul 2015 beneficiază de o creștere salarială datorită creșterii salariului minim pe economie). Ceea ce ne conduce la situația în care cel puțin acestor salariați nu le este aplicabilă excepția prevăzut la art. 1 alin. 5, fiindu-le aplicabilă cea de la alin. 5^1.

c) Dacă am admite că nu sunt posibile mai multe excepții (fapt cu care nu suntem de acord) ar trebui să admitem și faptul că salariaților din sectorul public sanitar nu le este aplicabilă nici excepția prevăzută la art. 1 alin. 3 din același act normativ (*În cazul schimbării condiţiilor în care îşi desfăşoară activitatea, personalul beneficiază de drepturile corespunzătoare noilor condiţii, la nivelul acordat pentru funcţiile similare în plată din instituţia/autoritatea publică în care acesta este încadrat.*), ceea ce este absurd. Mai mult decât atât, în situația în care admitem imposibilitatea cumulării mai multor excepții de către anumite categorii de salariați din sectorul public sanitar ar trebui să stabilim o ierarhie a excepțiilor. Ceea ce înseamnă că ar trebui să stabilim, spre exemplu dacă le este aplicabilă excepția prevăzut la alin. 3 sau cea stabilită la alin. 5. Or, raportat la exemplul dat, aplicarea ambelor excepții este singura coerentă cu textul legal funcțiile similare în plată beneficiind deja de majorarea salarială la care trimite alin. 5.

d) Dacă am admite că nu sunt posibile mai multe excepții (fapt cu care nu suntem de acord), în condițiile excepției de la art. 1 alin. 5 ar trebui să admitem și faptul că salariaților din sectorul public sanitar nu le este aplicabilă nici excepția prevăzută la art. 1 alin. 11 din același act normativ, ceea ce ar însemna să lipsim textul de lege de efecte, ceea ce contravine principiului de drept ”Actus interpretandus est potius ut valeat quam ut pereat” (Legea trebuie interpretată în sensul producerii efectelor ei și nu în sensul neaplicării ei).

Bibliografie

Bleoancă, Alexandru; Grecu, Iolanda Mioara. *Despre o soluţie de eliminare a discriminării între magistraţi în ceea ce priveşte acordarea sporului salarial pentru titlul ştiinţific de doctor*, Curierul Judiciar, nr. 3, 2015, pp. 170-175.

Legea nr. 71/2015, Publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 233 din 6 aprilie 2015.

OUG nr. 83/2014, Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 925 din 18 decembrie 2014.

OG 127/2000, Republicat in Monitorul Oficial, Partea I nr. 166 din 7 martie 2014.

Legea nr. 284/2010, Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 877 din 28 decembrie 2010.

FEDERAȚIA "SOLIDARITATEA SANITARĂ" DIN ROMÂNIA
CENTRUL DE CERCETARE ȘI DEZVOLTARE SOCIALĂ "SOLIDARITATEA"

București,
str. Lipscani, nr. 53, et. IV, cam. 3
Telefon: 0721246491
www.solidaritatea-sanitara.ro
Email: *solidaritateasanitara@yahoo.fr*

Galați,
str. col Nicolae Holban, nr. 10 bis
Telefon: 0336/106365
Fax: 0336/109281
www.cercetare-sociala.ro
Email: contact@cercetare-sociala.ro

Către:

Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanele Vârstnice

În atenția domnului ministru Dragoș Pîslaru

ROMÂNIA MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI, PROTECȚIEI SOCIALE ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE REGISTRATURA GENERALĂ Nr. 46976 Data 26.05.2016

FEDERAȚIA "SOLIDARITATEA SANITARĂ" DIN ROMÂNIA INTRARE/IEȘIRE Nr. 631 Ziua 26 Luna 05 Anul 2016

Prin prezenta vă înaintăm *Studiul privind procedurile aplicabile pentru elaborarea Ordonanței de urgență privind corecțiile aduse la salarizarea personalului plătit din fondurile publice:*

ANEXA CORECȚII LA PROIECTUL DE OUG ȘI PERSONALUL NEMEDICAL[1]

Draft 26.05.2016

Introducere

Prezentul document constituie o anexă la ***Studiul privind procedurile aplicabile pentru elaborarea Ordonanței de urgență privind corecțiile aduse la salarizarea personalului plătit din fondurile publice,*** el concentrându-se pe semnalarea unor inadvertențe ale proiectului de OUG aflat în dezbatere și pe propunerea unor modificări, prin recurs la argumente.

Documentul se concentrează pe două direcții de argumentare:

A. Eliminarea erorii fundamentale de design a OUG privind sectorul sanitar, eliminând salariile diferite aferente fiecărei clase de salarizare și utilizând nivelului maxim aferent fiecărei clase de salarizare.
B. Corecția salariilor personalului nemedical.

A. Eliminarea erorilor din proiectul de OUG

Două tipuri de erori pot fi constatate în cadrul proiectului de OUG, partea privitoare la sectorul public de sănătate:

1) Salarii diferite pentru aceeași clasă de salarizare
2) Salarii identice pentru clase de salarizare diferite

[1] Documentul este realizat în cadrul Centrului de Cercetare și Dezvoltare Socială „Solidaritatea", de către experții Centrului, sub coordonarea conf. univ. dr. Viorel Rotilă.

Vom analiza în continuare fiecare tip de eroare:

A.1 Salarii diferite aceeași clasă de salarizare

Este eroarea cu impactul negativ cel mai mare deoarece generează cele mai multe inechități raportat la prevederile legale în vigoare. Prezentăm în continuare tabelele de corelație pe clase de salarizare, în care se evidențiază în mod clar diferențele de salarizare existente în cadrul aceeași clase de salarizare între diferitele categorii de salariați care fac parte din acea clasă de salarizare.

			Clasele de salarizare 25-34								
	FUNCTIA		25	27	28	29	30	31	32	33	34
Clinice	Medic stagiar	S						1850			1989
	As.med.debut	S		1745		1832		1924	1972	2021	
Neclinice	Medic stagia	S						1800			1935
	As.med.deb	S		1723		1809		1900	1947	1996	
UPU	As.med.	S									
	As.med.debut	S	1623		1745		1832		1924	1972	2021

			Clasele de salarizare 35-44							
	FUNCTIA	Studii	36	38	39	40	41	42	43	44
Clinice	Medic stagiar	S	2088	2193	2247	2304				
	As.med.	SSD								1993
	Asistent medi	PL								1960
	Asistent medi	M								1909
	Asistent medi	M						1745		
	Statistician,re	M					1705			1833
	Statistician,re	M			1560			1677		
	Medic stagia	S	2032	2133	2187	2241				
NECLINICE	As.med.	S								1699
	As.med.	SSD						1605		
	Asistent me	PL							1738	
	Asistent me	PL					1574			1692
	Asistent me	M					1637			1760
	Asistent me	M			1414			1520		1596
	Statistician,r	M				1560			1677	
	Statistician,r	M		1532			1647		1729	
NAT.PATO	As.med. debu	SSD						2305		
	Asistent medi	PL				2136			2296	
UPU	Medic stagiar	S	2096	2201		2311	2369	2428		
	Statistician,re	M							1705	
	Statistician,re	M						1535		

			Clase de salarizare 45 - 54									
	FUNCTIA	studii	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54
	Medic	S									2364	
	As.med.principal	S							2760			**2967**
	As.med.	S		2132			2292		2406		2527	2590
	As.med.principal	SSD				2275			2446		2568	
	As.med.	SSD			2142		2250		2362	**2421**	2482	
CLINICE	Asistent medical principal*2)	PL		2176			2339		2456		**2579**	2643
	Asistent medical *2)	PL			2107		2212		2323	2381	2441	
	Asistent medical principal*2)	M			2052		2155		2263	2319	2377	
	Asistent medical *2)	M	1876		1970		2068	2120	2173			
	Statistician,registr.med.-princip	M			1925			2021			2071	
	Statistician,registr.med.	M	1761			1849			**1895**			**1942**
	Medic	S									2367	
	As.med.principal	S				1843			1981		**2080**	
	As.med.	S			1826		1918		2014	2064	2116	
	As.med.principal	SSD		1774			1907		2002		2103	2155
	As.med.	SSD	1725		1812		1902	1950	1999			
NECLINICE	Asistent medical principal*2	PL		1868		1962		2060	2111	2164		
	Asistent medical *2)	PL		1777		1865	1912	1960				
	Asistent medical principal*2	M		1848		1940	1989	2038				
	Asistent medical *2)	M		1676	1718	1761						
	Statistician,registr.med.-prin	M	1761		1849	1895	1942					
	Statistician,registr.med.	M	1816	1861	1908							
	As.med.debutant	S								2471		
ANAT. PAT.	As.med. debutant	SSD	2478		2602		2732	2800	**2870**			
	Asistent medical debutant *2)	PL	2411		2532	2595	2660					
	As.med.	S						2135			2295	
	As.med.	SSD						1995			2145	
	Asistent medical principal*2)	PL								2180		
	Asistent medical *2)	PL					1965			2112		2218
	Asistent medical principal*2)	M						2149			2310	
	Asistent medical *2)	M			1750			1881		**1975**		2074
	Statistician,registr.med.-princip	M		1833		1925		2021	2071	2123		
UPU	Statistician,registr.med.	M	1650		1733		1819	1865	1911			

			Clasele de salarizare 55-64									
	FUNCTIA	studii	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64
	Medic special	S								3222		
	Medic	S		2541		2668		2802	2872	2944		
	As.med.princi	S		3115		3271	3353	3437				
CLINICE	As.med.	S	2655									
	As.med.princi	SSD	2696	2764	2833							
	Asistent medi	PL	2710									
	Statistician,re	M		2123								
	Medic prima	S									3274	
	Medic speci	S				2852			3066		3219	
NECLINICE	Medic	S		2545		2672		2805	2875	2947		
	As.med.prin	S	2184	2239	2295							
	As.med.prin	SSD	2209									
ANAT.PAT	Medic stagiar	S					3423			3680		3864
	As.med.debu	S	2656		2789		2929	3002	3077			
	Medic	S		2464			2649		2781		2920	2993
	As.med.princi	S		2765			2972		3121		3277	3359
	As.med.	S	2410		2530	2594	2658					
	As.med.princi	SSD	2210			2376		2495		2619	2685	2752
UPU	As.med.	SSD	2252		2364	2424	2484					
	Asistent medi	PL	2344		2461		2584	2648	2715			
	Asistent medi	PL		2329	2387	2447						
	Asistent medi	M	2426		2547	2611	2676					
	Asistent medi	M	2126	2179								

			Clasele de salarizare 65-74									
	FUNCTIA	studii	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74
CLINICE	Medic primar	S								4100		
	Medic specialist	S	3464		3637		3819	3914	4012			
NECLINICE	Medic primar	S		3520		3696		3880	3977	4077		
	Medic specialist	S	3380	3465	3551							
ANAT.PAT	Medic stagiar	S		4057	4158	4262						
	As.med.	S										4139
	As.med.	SSD								3861		
	Asistent medical principal*2)	PL										4227
	Asistent medical *2)	PL								3795		
	Asistent medical principal*2)	M								3692		
	Asistent medical *2)	M						3365			3617	
UPU	Medic specialist	S	3015			3241		3403		3573	3663	3754
	Medic	S	3068									
	As.med.principal	S	3443									

			Clasele de salarizare 75-90															
	FUNCTIA	studii	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90
CLINICE	Medic primar	S	4408		4628		4859	4981	5105									
ANAT.PAT.	Medic specialist	S																5961
	Medic	S							4373			4701		4936		5183	5312	5445
	As.med.principal	S					5395			5800		6090		6394	6554	6718		
	As.med.	S			4449		4672		4905	5028	5154							
	As.med.principal	SSD		4288			4610		4840		5082	5209	5339					
	As.med.	SSD	4151		4358		4576	4690	4808									
	Asistent medical pri	PL			4544		4771		5010	5135	5263							
	Asistent medical *2)	PL	4080		4284		4498	4610	4725									
	Asistent medical pri	M	3969		4167		4379	4485	4597									
	Asistent medical *2)	M	3798		3988	4088	4190											
UPU	Medic primar	S	4371			4699		4934		5180	5310	5443						

Acest tip de analiză identifică în mod clar gradul de apropiere față de nivelul de salarizare ce ar rezulta din aplicarea legii 284/2010 pe logica: salarii de bază mai mari sunt aproape de nivelul maxim de salarizare.

Având în vedere faptul că ansamblul corecțiilor propuse prin proiectul de OUG este orientat pe legea nr. 284/2010, devine evident că menținerea unor salarii diferite pe aceeași clasă de salarizare tinde să mențină un nivel înalt al inechităților salariale, ratând o importantă componentă corectivă, în acord cu scopul asumat al actului normativ.

Prima noastră opțiune privind soluțiile de remediere a acestui tip de discriminare o constituie, în mod categoric, acordarea celui mai mare salariu corespunzător fiecărei clase de salarizare la toți salariații care se află pe clasa respectivă, aceasta constituind și esența solicitărilor noastre.

În subsidiar, pot fi luate în considerare modele progresive de creștere, care să conducă la același rezultat până cel târziu în august 2017, dar al căror prim pas de creștere să fie făcut încă din luna august a acestui an.

A.2 Salarii mai mari pentru clase de salarizare mai mici și viceversa

Analiza tabelelor de la punctul A.1 este suficientă pentru a evidenția problemele generate.

A.3 Salarii identice pentru clase de salarizare diferite

Exemplu: Unități neclinice: Șofer autosanitară III (clase de salarizare 16+9) are aceeași grilă de salarizare cu Brancardierul (clase de salarizare 12+9).

Este evident că grila de salarizare necesită o corecție atentă din această perspectivă.

B. Corecția salariilor personalului nemedical din Sănătate

Analiza este concentrată pe situația a două categorii profesionale, muncitorii și economiștii, cu valoare de eșantion, având în vedere faptul că muncitorii reprezintă numărul cel mai mare din toate categoriile de personal medical iar economiștii reprezintă numărul cel mai mare din categoriile de personal nemedical cu studii superioare. În aceste condiții, problemele și soluțiile prezentate pentru cele două categorii profesionale pot fi extrapolate pentru toate categoriile de personal nemedical din sistemul public de sănătate.

Această secțiune a documentului are ca obiectiv eliminarea discriminărilor salariale la nivel național pentru toate categoriile de personal nemedical din Sănătate, abordând astfel în mod unitar și coerent problemele tuturor categoriilor de salariați din unitățile sanitare publice. În mod evident, în absența unei astfel de abordări nivelul tensiunilor dintre personalul nemedical și cel medical va crește semnificativ, determinând la menținerea unei situații ce riscă în continuare afectarea capacității unităților sanitare de furnizare a unor servicii medicale de calitate.

În acest context, considerăm că este necesară adoptarea a două soluții generale:

I. *Includerea personalului nemedical în Anexa privitoare la salarizarea angajaților din Sănătate.*
II. *Eliminarea discriminărilor salariale create la nivelul unităților prin creșterea salariilor pe actualul model.*

B.1 O scurtă analiză a situației

B.1.1. Distribuția personalului nemedical pe categorii profesionale și pe tipuri de unități

Structura funcțiilor nemedicale din întreg sectorul sanitar			
	clinic	**neclinic**	**Total**
Economiști	**1499**	440	**1939**
Juriști	**494**	88	**582**
Referenți	**1106**	272	**1378**
IT-iști	**171**	46	**217**
Muncitori	**6492**	2315	**8807**
Alte categorii de personal nemedical	**6642**	1972	**8614**
Total personal nemedical	**9762**	3161	**21537**

Tabel 1 Distribuția personalului nemedical pe categorii profesionale

Distribuția personalului este relevantă atât din perspectiva amplorii problemelor cât și din cea a impactului pe care-l poate avea orice intervenție în domeniu. Per ansamblu, putem observa că numărul total al salariaților care nu sunt incluși în proiectul de OUG privind corecțiile salariilor din Sănătate este de 21537, acestora fiindu-le aplicabile totuși corecțiile generale.

B.1.2. Situația muncitorilor

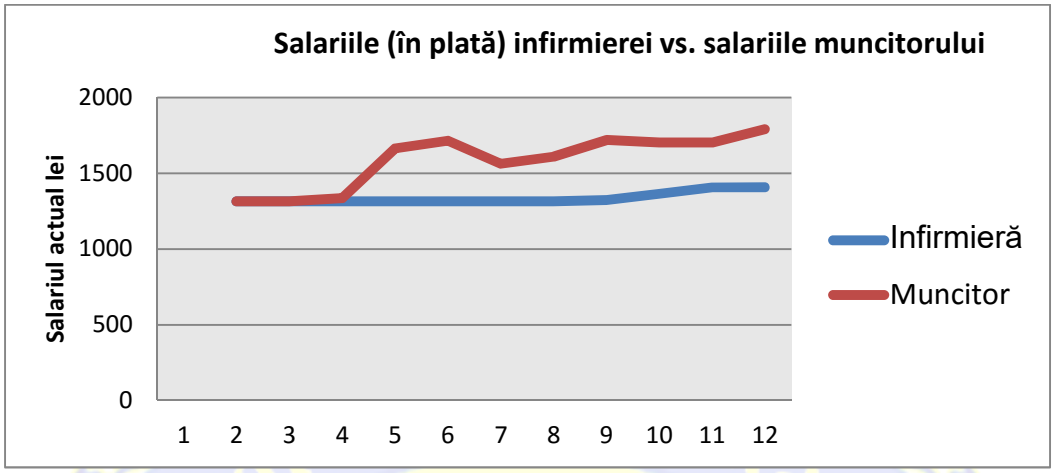
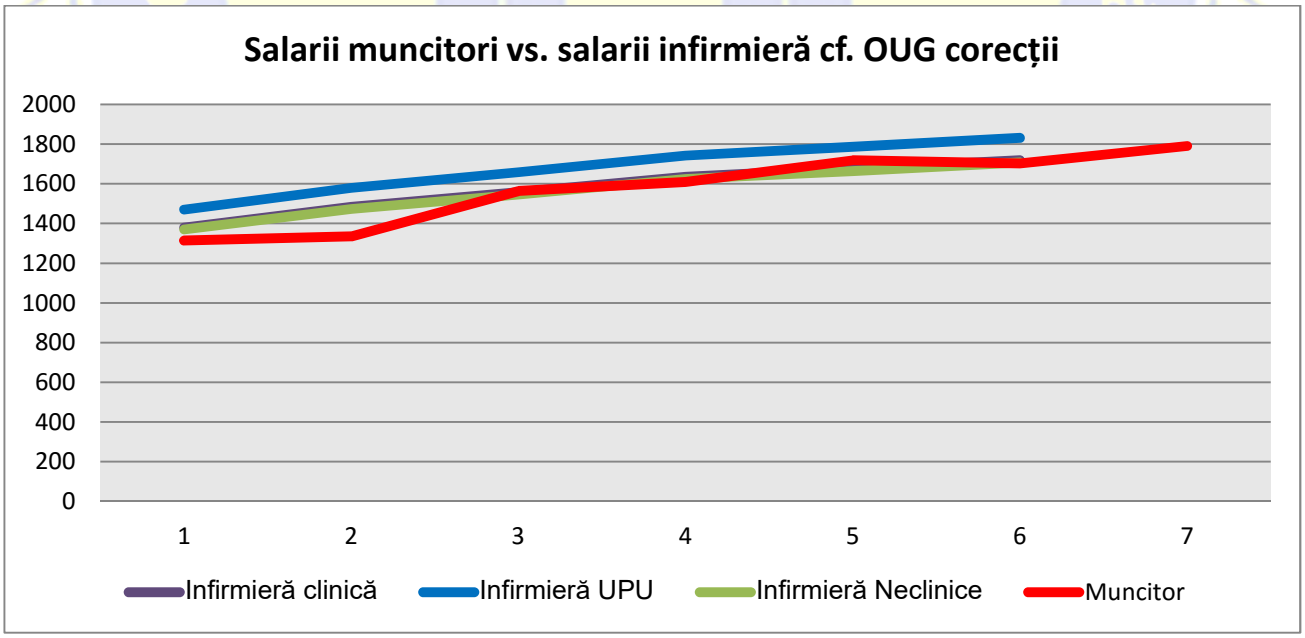


Figure 1 Salarii în plată: muncitor vs. infirmiere

Clasa		13	14	15	16	17	18	19	21	22	23	24
Infirmieră			1313			1313			1321	1364	1406	
Muncitor		1313		1334	1664	1714	1563	1609	1718	1702		1791
		13	15	16	17	18	19	21	22	24		

Tabel 2 Salarii în plată: infirmiera vs. muncitor

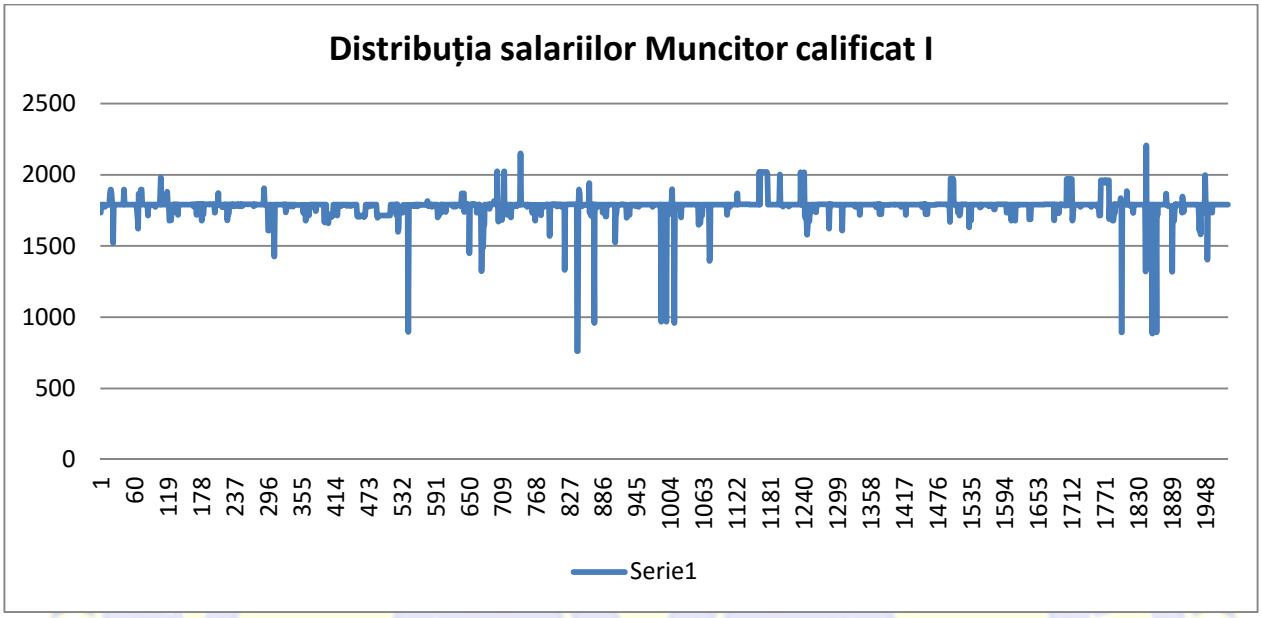
Informațiile evidențiază faptul că intervențiile pentru creșterea salariilor infirmierelor sunt justificate, ele suferind până acum o discriminare evidentă în raport cu muncitorii. Această situație nu justifică însă introducerea unei noi discriminări, de această dată pe seama muncitorilor.



Figură 2 Salariile muncitorilor vs. salariile infirmierelor conform proiectului OUG

Deși muncitorii au cel puțin o clasă de salarizare în plus față de infirmiere, raportat la funcțiile de bază, conform legii nr. 284/2010, ajung să aibă un salariu mai mic în plată în urma excluderii lor de la corecțiile salariale, diferențele fiind semnificativ de mari mai ales în cazul unităților clinice. După

cum vom vedea, acesta este principalul tip de corecție pe care-l propunem, raportat la figura utilizată ca exemplu el constând în punerea într-o situație identică a celor două categorii de personal (medical și nemedical) prin acordarea unui număr minim de clase de salarizare pentru spitalele clinice.



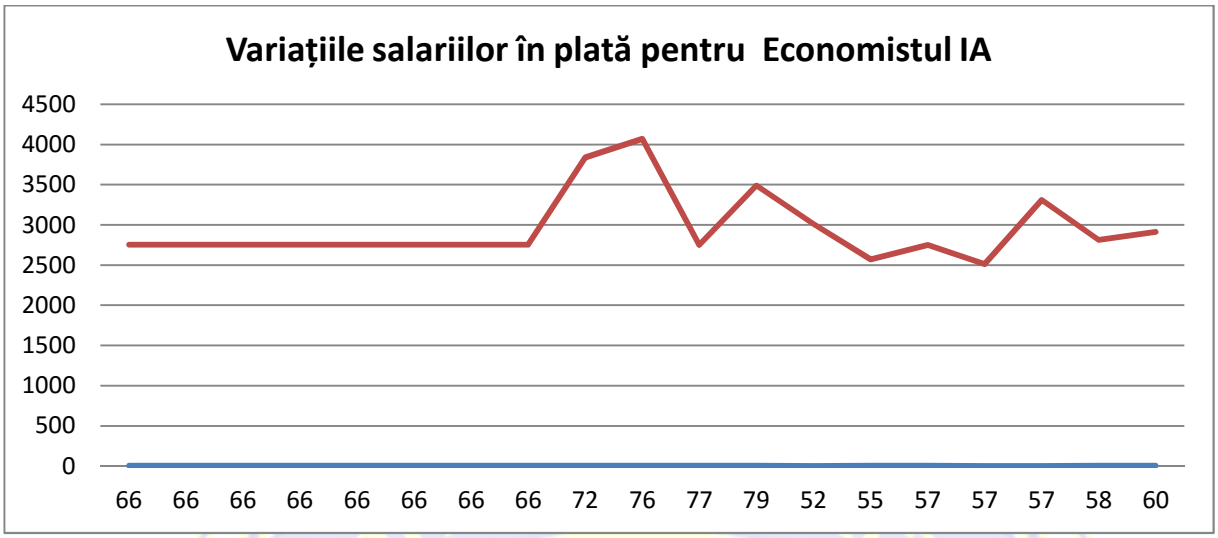
Tabel 3 Distribuția salariilor Muncitor calificat I (eșantion 1987 de poziții)

Gradul foarte mare de variație a salariilor aferente poziției Muncitor calificat I indică necesitatea extinderii intervenției de uniformizare a salariilor și în cazul acestora. Pentru a asigura o uniformă aplicare a legii evitând introducerea unor noi situații de discriminare este evident faptul că referința trebuie s-o constituie salariul de bază de 2020 lei pentru gradația maximă (clasa de salarizare 24).

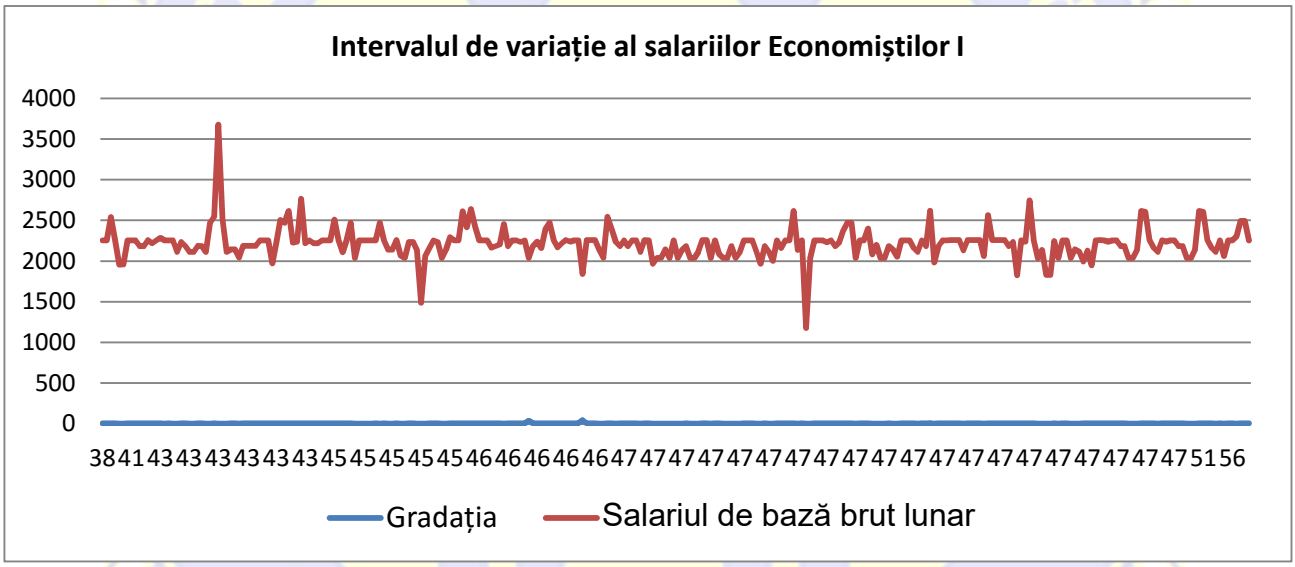
B1.3. Economiștii

În analiza acestei funcții, raportat la situația personalului medical, sunt importante atât asemănările cât și deosebirile. Principalele asemănări sunt cele legate de nivelul de studii și de tipul unității. Deosebirile se concentrează pe diferențele dintre durata studiilor.

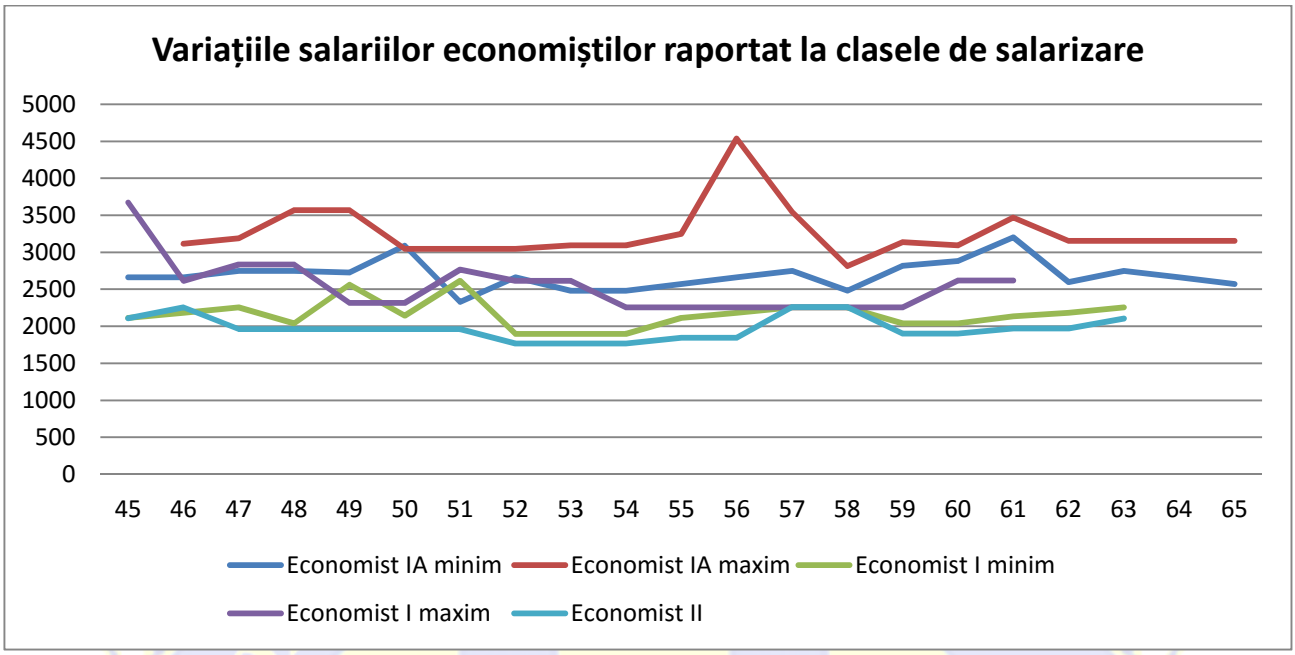
În primul rând, trebuie constatat faptul că salarizarea acestei profesii în unitățile sanitare este departe de a fi uniformă, figurile de mai jos evidențiind acest lucru:



Se poate constata o oscilația semnificativă la nivelul funcției maxime (economist IA), care depășește cu mult variațiile firești generate de gradațiile/clasele aferente vechimii în muncă.



Este evidentă necesitatea unei intervenții de uniformizarea a aplicării legii, intervalele de variație depășind cu mult limitele firești create de gradațiile aferente vechimii și în cazul Economistului I.



Evidențierea modelelor grafice pentru salariile în plată indică în mod clar necesitatea unei intervenții pentru uniformizarea aplicării legii în materia salarizării economiștilor.

Analiza comparativă cu una din funcțiile cu un nivel similar de studii, pe clase și nivel de salarizare (raportat la salariile care ar rezultat în urma aplicării proiectului de OUG în forma actuală) indică următoarea situație:

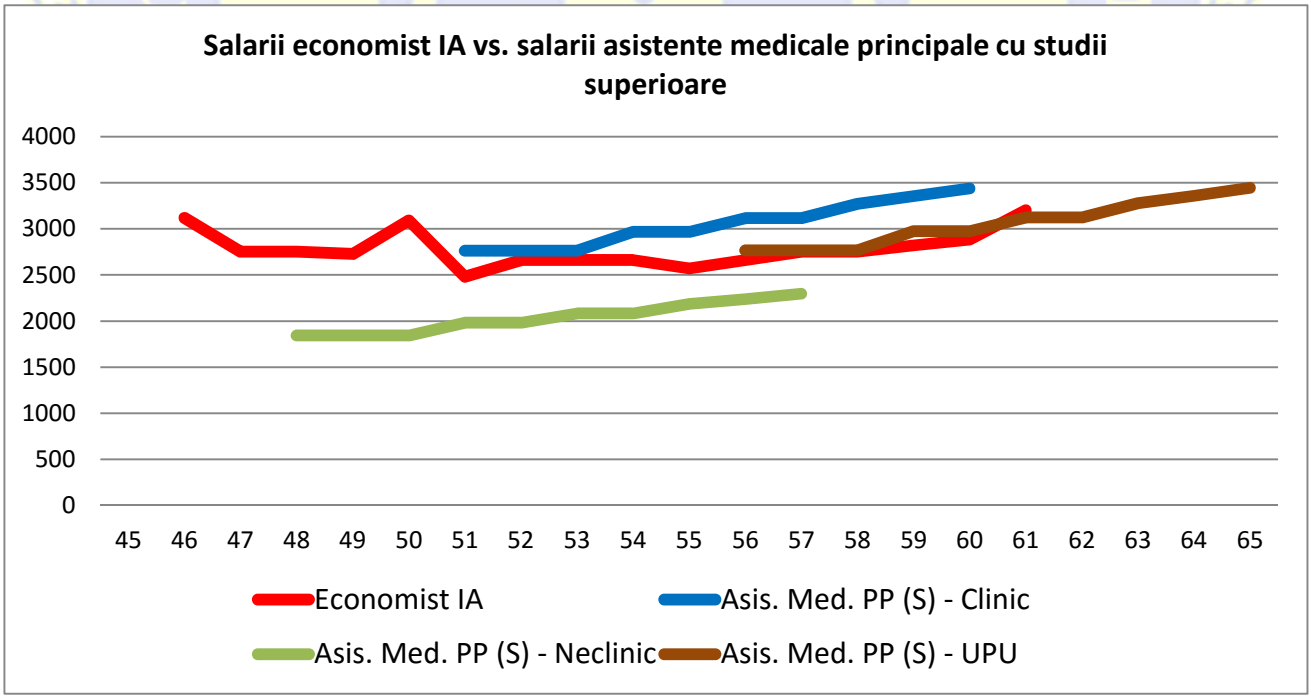
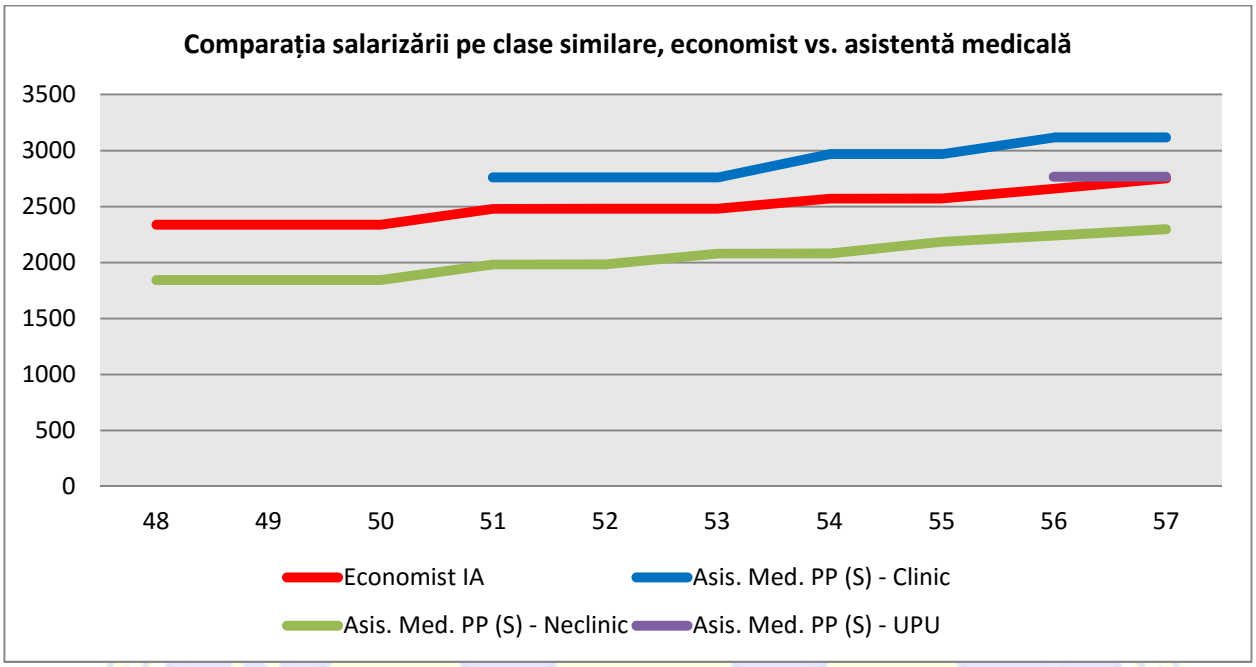


Figura de mai sus ridică în mod clar problema absenței unui nivel de salarizare identic în condiții de studii (și clase de salarizare) identice. Vom continua analiza în această paradigmă:



Clasele de salarizare	**48**	**49**	**50**	**51**	**52**	**53**	**54**	**55**	**56**	**57**
Economist IA	2335	2335	2335	2480	2480	2480	2570	2570	2660	2750
Asis. Med. PP (S) - Clinic				2760	2760	2760	2967	2967	3115	3115
Asis. Med. PP (S) - Neclinic	1843	1843	1843	1981	1981	2080	2080	2184	2239	2295
Asis. Med. PP (S) - UPU									2765	2765

Putem observa că și în acest caz intervin problemele specifice menționate la punctul A) din prezentul document, fiind aplicabile soluțiile sugerate în cadrul secțiunii dedicate lui. Precizăm că figura și tabelul de mai sus nu includ variațiile aferente claselor de salarizare în plus pentru unitățile sanitare.

B.2 Personalul nemedical trebuie introdus în Anexa specifică Sănătății

Vom prezenta în continuare principalele argument în acest sens:

B. 2.1 Funcțiile de conducere ale personalului nemedical sunt în Anexa specifică

Introducerea personalului nemedical în anexa dedicată Sănătății este o măsură firească și din perspectiva actualei structuri a Legii nr. 284/2010, cel mai evident aspect constituindu-l faptul că funcțiile de conducere ale acestei categorii de personal se află deja în această anexă. Redăm mai jos ANEXA nr. III: FAMILIA OCUPAŢIONALĂ DE FUNCŢII BUGETARE "SĂNĂTATE", CAPITOLUL I: Unităţi sanitare, de asistenţă socială şi de asistenţă medico-socială, (1)Salarii de bază pentru funcţii de conducere

Nr. crt.	Alte funcţii de conducere	Nivel studii	Grad I		Grad II	
			Clasa	Coeficient	Clasa	Coeficient
1.	Director general*)	S	88	8,57	90	9,00
2.	Director general adjunct, director, director executiv*)	S	87	8,36	89	8,78
3.	Director adjunct*)	S	85	7,96	87	8,36
4.	Director adjunct financiar-contabil*)	S	77	6,53	80	7,03
5.	Contabil-şef*)	S	73	5,92	79	6,86
6.	Medic şef ambulatoriu de specialitate şi altele similare	S	85	7,96	86	8,16
7.	Şef serviciu	S	70	5,50	76	6,37
8.	Şef birou, şef atelier, şef laborator, şef oficiu	S	69	5,36	73	5,92
9.	Medic (farmacist, biolog, biochimist, chimist, psiholog) şef secţie, şef laborator şi altele similare	S	85	7,96	86	8,16
10.	Asistent medical-şef pe unitate	S, SSD, PL	70	5,50	73	5,92
11.	Şef formaţie muncitori		41	2,69	46	3,04

Tabel 4 Funcții de conducere cf. Legii nr. 284/2010

Într-o structură relativ asemănătoare, această anexă este reluată și în proiectul OUG, cu titlul *Salarii de bază pentru funcţii de conducere.*

Pentru identitate de rațiune, este evident că situarea funcțiilor de conducere în această anexă impune și introducerea funcțiilor de execuție.

B.2.2 Majoritatea atribuțiilor funcțiilor comune sunt specifice Sănătății

În cazul sectorului sanitar profesiile nemedicale sunt în mod impropriu considerate funcții comune, marea majoritatea a atribuțiilor acestora fiind specifice unităților sanitare.

B.2.3 Personalul nemedical participă la realizarea indicatorilor specifici contractului cu CNAS, respectiv la realizarea veniturilor unității

Specificul unităților sanitare publice, respectiv faptul că ele realizează marea majoritate a veniturilor în funcție de serviciile medicale prestate, se reflectă și în cazul personalului nemedical, acesta susținând și el realizarea serviciilor medicale, respectiv a veniturilor unităților. În consecință, salarizarea personalului nemedical trebuie să fie specifică sănătății, fiind necesară reglementarea sa în cadrul anexei specifice acestui sector.

B.3 Eliminarea discriminărilor salariale create la nivelul unităților prin creșterea salariilor pe actualul model.

B.3.1 Salarizarea personalului nemedical trebuie diferențiată și ea în funcție de tipul unității sanitare

Cea mai importantă diferențiere o constituie cea dintre spitalele clinice și neclinice, ea trebuind să fie făcută în funcție de clasele de salarizare. Având în vedere media diferențelor dintre clasele de

salarizare aferente diferitelor funcții medicale, considerăm că diferența trebuie să fie de minim trei clase de salarizare în plus, respectiv personalul nemedical din spitalele neclinice trebuind să fie salarizat cu salariul aferent clasei corespunzătoare după creșterea cu trei clase de salarizare a salariului de bază (cu gradațiile de vechime – respectiv clasele aferente vechimii – incluse).

B.3.2 Salariile propuse

Cu titlu de exemplu, prezentăm în continuare modele necesare de salarizare a celor două categorii de personal nemedical luate ca exemplu, respectiv muncitorii și economiștii, pentru

B.3.2.1 Salariile muncitorilor

Prezentarea situației a evidențiat faptul că nivelul maxim al salariilor muncitorilor din unele unități sanitare, în aplicarea actualei formei a proiectului de OUG, care presupune eliminarea discriminărilor la nivel de unitate, va conduce la salarii maxime de 2020 lei. Acesta considerăm că trebuie să fie nivelul maxim, aferent salarizării muncitorului I, cu vechime completă (clasa de salarizare 24), urmând ca salariile aferente claselor inferioare să fie aranjate în mod corespunzător.

Pentru varianta așezării salarizării personalului nemedical pe cele două tipuri generale de unități sanitare, modelul salarizării este următorul:

Salarii muncitor I							
	Gradația	0	1	2	3	4	5
Unitate neclinică	Clasa de salarizare	15	18	20	22	23	24
Unitate clinică	Clasa de salarizare	18	21	23	25	26	27

B.3.2.2 Salariile economiștilor

Raportându-ne la principiul eliminării discriminărilor salariale prin comparare la cele mai mari salarii de pe funcțiile similare de la nivel național, care este minim obligatoriu pentru personalul nemedical, reiese că nivelul maxim ce trebuie luat în considerare ca punct de pornire pentru funcția Economist IA, cu vechime maximă, îl constituie suma de 3500 lei (calculată ca medie ponderată a nivelelor maxime de salarizare, aferentă unităților sanitare clinice.

Pentru calculul optim, raportarea trebuie să fie la grila de salarizare, diferențiată pe cele două mari categorii de unități sanitare publice, după cum urmează:

Salarii Economist IA							
	Gradația	0	1	2	3	4	5
Unitate neclinică	Clasa de salarizare	48	51	53	55	56	57
Unitate clinică	Clasa de salarizare	57	60	62	64	65	66

La ambele puncte salariile concrete trebuie identificare prin raportarea clasei de salarizare la salariul corespunzător, așa cum este precizat la punctul A.1.

Câteva concluzii

Concluziile generale ale prezentului document considerăm că se evidențiază de la sine, raportat la cele două secțiuni ale sale:

a) Proiectul de OUG trebuie corectat în acord cu ierarhia stabilită de legea 284/2010 prin intermediul claselor de salarizare, în sensul acordării nivelului maxim al salariului de bază pentru fiecare clasă de salarizare la fiecare funcție aflată în acea clasă de salarizare, orice diferențiere generând situații de discriminare salarială.
b) Este imperios necesar ca măsurile de corecție a salariilor angajaților din sectorul public de sănătate să fie aplicabile întocmai, pe baza acelorași reguli, și personalului nemedical.

Având în vedere faptul că aceste concluzii sunt argumentate în mod necesar și suficient în cadrul documentului, ele constituie solicitări legitime ale Federației „Solidaritatea Sanitară”, proiectul OUG privind corecțiile salariale trebuind modificat în mod corespunzător înainte de a fi promovat.

Cu stimă,

Președinte,
Rotilă Viorel