



FEDERAȚIA "SOLIDARITATEA SANITARĂ" DIN ROMÂNIA

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

Membră a CNS "Cartel ALFA", afiliată la EUROFEDOP

București, Sector 3, Str. Lipscani nr. 53, etaj IV, camera IV3 / Mobil: 0721.246.491 / Telefon: 0371.049.261 / Fax: 0371.608.501

Website: www.solidaritatea-sanitara.ro

e-mail: solidaritateasanitara@yahoo.fr

fb/solidaritatea-sanitara

Către:

Ministerul Sănătății

Domnului prof. univ. dr. Florian Bodog, Ministru



Stimate doamnele Ministru,



În urma discuțiilor din data de 07.03.2017, desfășurate la Ministerul Muncii pe tema noii legi de salarizare aplicabilă în sectorul sanitar public, în cadrul căroră Federația "Solidaritatea Sanitară" din România s-a abținut de la exprimarea unui punct de vedere în raport cu documentele prezentate, vă solicităm constituirea unui grup de lucru la nivelul Ministerului Sănătății pentru clarificarea unor aspecte esențiale ale noii construcții a sistemului de salarizare în sectorul sanitar public, între care:

1. Evoluția creșterii salariilor de bază ale salariaților din sectorul sanitar public, atât personal medical cât și personal ne-medical (TESA), precum și dinamica acestor majorări, respectiv care sunt categoriile de personal căroră majorările salariale li se aplică integral începând cu 01 ianuarie 2018 și care sunt cele supuse majorărilor etapizate;
2. Influența noilor salarii de bază asupra ierarhiei salariale existentă, intra și inter-sectorială, atât în raport cu ultimul act normativ de stabilire a acestora (legea nr. 250/2016) cât și din perspectiva legii salarizării unitare nr. 284/2010;
3. Modalitatea de abordare a sporului pentru condiții de muncă. Efectul reintroducerii acestui spor/eliminării gradațiilor în funcție de vechime.
4. Influența limitării la 30%, la nivelul fiecărui ordonator de credite, a sporurilor și a celorlate cheltuieli adiționale în raport cu nivelul salariilor de bază, asupra venitului salarial net. Situația de excepție a sectorului sanitar public și efectele reducerii sumelor disponibile pentru sporuri;
5. Impactul potențial al legii asupra principalelor categorii profesionale: medici, asistente medicale, alte categorii de personal medical și auxiliar și personal nemedical (TESA).

Prezentul document conține anexat studiul "Analiza impactului potențial al noului proiect de lege a salarizării unitare (martie 2017) asupra salariaților din Sănătate", realizat de experții Centrului de Cercetare și Dezvoltare Socială "Solidaritatea", studiu ce conține o serie de simulări cu privire la impactul legii salarizării, luând în considerare nivelul ridicat de incertitudine privind prevederi esențiale din proiectul legii salarizării.

Cu stimă,

Comitetul Director

Copreședinte,

CELMARE LIDIA



Analiza impactului potențial al noului proiect de lege a salarizării unitare (martie 2017)¹ asupra salariaților din Sănătate²

I. Analiza generală

La acest moment există un nivel ridicat de incertitudine privind prevederi esențiale din proiectul legii salarizării, care pot avea un impact major asupra rezultatului final. Decizia în condiții de incertitudine transformă toate variabilele în necunoscute, determinând utilizarea unui număr mai mare de scenarii decât cel uzual în analiza unui proiect de lege.

Având în vedere amploarea intervenției considerăm că există riscul mutării unor sume de la un capitol salarial la altul, generând aparența unor creșteri salariale mai mari decât sunt ele în mod efectiv. Spre exemplu, toate informațiile indică faptul că pentru sectorul sanitar vom asista la un transfer masiv al unor sume aferente diferitelor sporuri către salariul de bază, fapt care afectează imaginea de ansamblu cel puțin în două modalități:

- a) Generează iluzia unor creșteri salariale foarte mari când de fapt este vorba doar de creșteri ale salariilor de bază, fără ca ele să se reflecte în mod proporțional asupra salariilor brute.
- b) Ascunde riscurile unor scăderi ale salariilor brute pentru anumite categorii de salariați, prezente în situația în care creșterea salariilor de bază nu reușește să acopere scăderea acestuia determinată de diminuarea sumelor alocate sporurilor.

1) Analiza intersectorială

*H. L. Mencken : 'A man's satisfaction with his salary depends on whether he makes more than his wife's sister's husband.'*³

Cel mai important aspect al acestui tip de analiză îl constituie faptul că condițiile de muncă nu sunt egale în toate sectoarele de activitate, impunerea unei limitări egale în toate sectoarele a sumelor ce pot fi alocate pentru plata sporurilor (la maxim 30% din suma aferentă salariilor de bază per ordonator de credite) constituind o intervenție brutală de egalizare a unor situații ce înregistrează diferențe vizibile. Este suficient să indicăm cazul sporurilor pentru condiții de muncă în sectorul sanitar, respectiv situațiile concrete cărora ele le corespund, pentru a observa aspectul vădit de tratare în mod egal a unor situații diferite, deci de inechitate și discriminare.

¹ Varianta nr. 1, 10.03.2017.

² Analiza este făcut de colectivul de experți ai Centrului de Cercetare și Dezvoltare Socială „Solidaritatea”, având următorii autori: Rotilă Viorel (coordonator), Palade Traian, Predica Gabriel, Andoniu Loredana.

³ Într-o traducere aproximativă, adaptată la tema dezbaterii: „Un bărbat poate fi satisfăcut de propriul salariu doar dacă el câștigă mai mult decât soțul surorii soției sale.”

Mai mult decât atât, sectoarele ce au majoritatea unităților în regim de lucru „în foc continuu” sunt clar dezavantajate datorită prezenței sporurilor de tură și cele pentru lucrul în zilele libere legale, acestea conducând la o reducere a sumelor disponibile din „cei 30%”.

Absența corelării între funcțiile diferite din sectoare diferite poate genera un sentiment accentuat de inechitate. Cu alte cuvinte, absența unor informații minime privind evoluția altor sectoare generează o incertitudine majoră privind modificarea ierarhiei salariale existentă la acest moment. În situația în care creșterile salariale aferente sectorului Sănătate vor fi mai mici decât cele din alte sectoare, fie din perspectiva globală a sectorului fie din cea mai specifică a unor categorii profesionale comparabile, efectul indirect este cel al unei pierderi.

II. Variabile esențiale pentru noul model de salarizare

2) Limitarea sporurilor la 30%

În discuție este limitarea sumelor plătite pentru sporuri și restul cheltuielilor adiționale la 30% din suma aferentă salariilor de bază per ordonator de credite. Pentru claritate, să ne imaginăm așezarea celor două categorii de sume în două coloane diferite: în prima vor figura sumele aferente salariilor de bază brute cheltuite de angajator iar în cea de-a doua vor fi cheltuielile aferente sporurilor, care nu pot reprezenta mai mult de 30% raportat la prima coloană.

Dintr-o perspectivă generală poate fi considerată o abordare bună, mutând accentul salarizării pe salariul de bază. Ideea nu are un caracter de noutate, fiind stipulată în mod expres în alin. 1) și 2) ale art. 22 din Legea nr. 284/2010.⁴ În lipsa altui text de lege ca referință ne vom raportat la acesta în analiza efectelor acestei variabile, completându-i contururile cu cele rezultate din declarațiile membrilor Guvernului.

2.1) Care este semnificația acestei limitări

Pentru început vom încerca să clarificăm conținutul acestei limitări pentru a-i contura caracterul de variabilă:

- a) Prima observație o constituie faptul că în discuție până la acest moment este doar preluarea conținutului alin. 1), respectiv introducerea acestei limitări doar la nivel de ordonator de credite. Conform informațiilor deținute până în acest moment tindem să credem că intenția acestei referințe o constituie ordonatorul principal de credite; nu avem însă garanția unui text de lege în acest sens.

⁴ Pentru claritatea abordării indicăm conținutul integral al acestui text de lege:

Art. 22

(1)Suma sporurilor, compensațiilor, primelor și indemnizațiilor acordate cumulativ pe total buget pentru fiecare ordonator principal de credite nu poate depăși 30 % din suma salariilor de bază, a soldelor funcțiilor de bază/salariilor funcțiilor de bază sau a indemnizațiilor lunare de încadrare, după caz.

(2)Suma sporurilor, compensațiilor, primelor și indemnizațiilor individuale nu va depăși 30 % din salariul de bază, solda funcției de bază/salariul funcției de bază sau indemnizația lunară de încadrare.

(3)Prin hotărâri ale Guvernului se pot aproba depășiri ale limitei prevăzute la alin. (2) pentru anumite categorii de personal și pentru condiții temporare de muncă care fac necesară acordarea unei plăți suplimentare, cu respectarea limitei prevăzute la alin. (1).

(4)Prevederile alin. (1) și (2) nu se aplică personalului trimis în misiune în străinătate.

b) În situația în care nu se respectă teza a II-a a punctului a),⁵ respectiv dacă se introduce această limitare în mod generic la nivel de ordonator de credite, ce poate fi interpretată de forma *la nivel de angajator*, atunci principalul efect negativ îl va constitui o reducere dramatică a nivelului sporurilor în unitățile care au media sumelor alocate sporurilor peste procentul de 60%, adică o reducere a salariului brut raportat la nivelul actual. Există două scenarii posibile pentru o astfel de situație:

b.1) În funcție de amploarea creșterii salariilor de bază această pierdere va fi compensată mai mult sau mai puțin, ea anulând în mod evident diferențele de salarizare dintre unitățile cu un nivel mare al sporurilor (ex. TBC, Psihiatrie) și cele cu un nivel redus.

b.2) Eliminarea sporurilor pentru anumite categorii de personal din aceste unități⁶ ar putea diminua impactul general analizată în contextul variantei b.1)

2.2) Ce „intră” în cei 30%

Întrebarea privind „conținutul” acestei limitări este relevantă datorită impactului general pe care acest conținut îl poate avea asupra sporurilor, în speță aplicându-se regula: cu cât sunt introduse mai multe cheltuieli la acest capitol cu atât aceste cheltuieli vor reduce sumele aferente sporurilor (adică, în mod implicit, și „procentele rămase disponibile” pentru aplicarea la nivel de salariați).

a) **Varianta maximală:** în cei 30% intră tot ce nu este salariu de bază. Această variantă poate fi dedusă din principiile de reorganizare a sistemului de salarizare în (doar) două componente: salarii de bază și sporuri. Pentru această variantă trebuie luată în considerare introducerea în cei 30% a următoarelor tipuri de cheltuieli:

- Sporurile pentru condiții de muncă
- Sporurile pentru lucrul în zilele de sărbătoare
- Sporurile de tură/noapte
- Sporul de vechime⁷
- Fondul de premiere de 5%⁸
- Alte categorii de sporuri
- Alte categorii de cheltuieli.

Reamintim regula esențială care trebuie avută în vedere în analiza acestei variabile: cu cât sunt introduse mai multe cheltuieli la acest capitol cu atât scad sumele aferente sporurilor.

⁵ Această variantă de analiză este aplicabilă și în situația distribuirii în mod proporțional (cu sporurile existente) a reducerii procentului aferent cheltuielilor cu sporurile la nivel de angajator, despre care vom vorbi într-un din secțiunile următoare.

⁶ Este vizibilă intenția Guvernului de a face acest lucru în cazul personalului nemedical (TESA), formulele de genul „sporurile vor fi acordate doar pentru cei care muncesc în condițiile respective”, utilizate în public de diferiți membri ai Guvernului, constituind un temei suficient pentru a opera cu această variantă.

⁷ Nu există informații care să sugereze intenția guvernanților de a introduce această categorie de sporuri în cei 30%. Este certă intenția lor de a elimina gradațiile aferente vechimii, operând scoaterea sporului de vechime din salariul de bază (fără a ști pe ce procente va fi așezat acest spor). Însă, în egală măsură nu există informații privind scoaterea acestui spor din cei 30%. Datorită impactului potențial mare al acestei variabile, dependent de modul de abordare a ei, o vom analiza separat.

⁸ Introducerea fondului de premiere în cei 30% ar avea ca efect o scădere a procentului disponibil pentru sporuri cu 6,5%.

- b) **Varianta minimală:** în cei 30% intră doar sporurile (cu excepția sporului pentru condiții de muncă), norma de hrană și voucherele de vacanță.

2.3) Care este nivelul actual al cheltuielilor privind sporurilor

Nu avem informații oficiale în acest sens, fiind nevoiți să ne bazăm pe estimări cu un grad ridicat de aproximare.⁹ Luând în considerare varianta minimă privind introducerea unor cheltuieli în conținutul limitării, estimăm că media cheltuielilor privind sporurile la nivelul sectorului sanitar, raportat la cheltuielile cu salariile de bază, este de **60%**.

3) Efectele reducerii sumelor disponibile pentru sporuri

Este evident că respectarea limitării mediei sporurilor la 30% impune, în varianta în care estimarea noastră de la punctul anterior este corectă, o reducere a sumelor aferente sporurilor cu 50%. În funcție de sumele adiționale ce vor trebui introduse în acest procent reducerea sporurilor ar putea fi însă mult mai mare.¹⁰

Efectele asupra salariaților variază în funcție de modalitatea de distribuire a acestei reduceri la nivelul ordonatorului de credite, putând fi reținute cel puțin următoarele variante:

- a) **În funcție de definiția utilizată pentru ordonatorul de credite** sunt posibile următoarele variante:

a.1) Ordonator principal de credite. Presupune redistribuirea reducerii:

- O reducere egală la nivelul fiecărei categorii de unități până la concurența cu încadrarea în limita de 30% la nivelul ordonatorului.
- Prin obligarea unităților să se încadreze în limita de 30%.
- Pe baza unei formule ce ia în considerare asigurarea unei reduceri în funcție de un set de variabile (număr de salariați, mărimea sporurilor, mărimea unității etc.). Aceasta pare a fi soluția cea mai adecvată, ea necesitând însă un proces laborios de elaborare.

a.2) Ordonator de credite (asimilat angajatorului). Această soluție aduce cu sine o scădere dramatică a salariilor pentru unitățile cu specific deosebit (ex. TBC, Psihiatrie, Infecțioase), în cazul unora dintre ele și pentru anumite categorii de personal fiind greu de acoperit prin creșterea salariilor de bază. Spre exemplu, este evident că pentru acoperirea scăderii salariilor corespunzătoare unei reduceri a sporurilor de la 100% la 25%¹¹ este nevoie de o creștere a salariilor de bază cu 75% doar pentru a menține salariile brute la nivelul inițial.

Mai mult decât atât, dacă luăm în considerare nivelul actual al salariilor și efectul asupra sumelor aferente sporurilor individuale creat de eliminarea gradațiilor,¹² creșterea minimă necesară pentru menținerea salariilor la același nivel este de 83,6%. În baza acestui calcul, este evident că dublarea salariilor de bază în aceste condiții va avea ca efect o creștere a salariilor brute de doar 16,4%. Fiind evident că aceasta este

⁹ Precizăm că există riscul ca nici Guvernul să nu dispună de informații complete pe această temă, operând la rândul său cu estimări.

¹⁰ Riscul maxim constituindu-l, așa cum am precizat, introducerea și a sporului de vechime.

¹¹ Amintim că reducerea ar putea fi chiar mai mare de atât, în funcție de categoriile introduse în limita de 30%.

¹² Este vorba de efectul potențator pe care sporul pentru vechimea în muncă, transformat în gradații, îl are asupra sumelor ce rezultă din aplicarea sporurilor la salariului de bază, conform legii 250/2016.

creșterea maximă pentru o perioadă de 4 ani putem presupune în mod rezonabil că această creștere nu ar acoperi inflația aferentă acestei perioade, astfel încât, **în 2021, salariul real al angajaților din exemplu prezentat va fi mai mic decât cel actual.**

b) Distribuția unui procent din anvelopa salarială egal cu mărimea diferenței disponibile după scăderea altor categorii de cheltuieli ce fac parte din cei 30%.

b.1) Presupunând că va fi aplicabilă varianta 2.2.b), este evident că la nivelul spitalelor se vor înregistra variații mari ale sumelor alocate altor cheltuieli decât sporurile în funcție de numărul de salariați de la nivelul fiecărei unități. În mod clar vor fi dezavantajate cel puțin spitalele care au rezidenți și cele pavilionare, datorită numărului mai mare de personal. Cu alte cuvinte, pentru aceste categorii de unități sanitare sumele rămase disponibile pentru sporuri vor fi mai mici (procentual), ceea ce determină o scădere mai mare a sporurilor la nivelul lor. Efectele pot fi înțelese apelând la cele explicate la punctul 2.a.2.

b.2) În măsura în care este aplicată varianta 2.2.a)¹³ efectele negative amintite la punctul 3.a.2 vor fi mai mari în mod proporțional.

3.1 Câteva simulări

Creșterea salariilor de bază cu doar 30% în contextul reducerii sporurilor cu 50% din cel existente la ora actuală la nivel individual conduce la o creștere a salariilor brute nesemnificativă (2,1%). Pentru aceeași creștere a salariilor de bază orice scădere a sporurilor sub 46% din nivelul actual conduce la o pierdere salarială,

4) Reducerea diferențelor de salarizare existente în funcție de condițiile de muncă

Cea mai importantă consecință a reducerii sporurilor o reprezintă reducerea diferențelor dintre salariile brute ale angajaților care lucrează în condiții diferite de muncă. În măsura în care aceste diferențe au instituit deja o formă de adecvare a recompensei salariale la condițiile specifice locului de muncă, tratând diferit situații diferite, reducerea diferențelor va avea caracterul unei inechități.

reducerea semnificativă a sporurilor fără a se crea o salarizare specifică până la nivel de secții va avea ca efect o nivelare a ierarhiei salariale în funcție de gradul dificultate (evident, nivelare în minus pentru secțiile mai dificile).

5) Modalitatea de abordare a sporului pentru condiții de muncă

Așa cum aminteam, nu avem informații clare privind modalitatea în care se va proceda cu sporul pentru vechimea în muncă. Deși actualele prevederi legale (legea nr. 284/2010) nu conțin referiri la un astfel de spor, intenția guvernărilor (comunicată nouă în mod expres) de a elimina gradațiile de vechime justifică discuțiile pe tema acestui spor. Precizăm că la interogarea unora dintre

¹³ Ținând cont de faptul că ea include, la rândul-i mai multe variante posibile.

membrii echipei Ministerului Muncii pe tema sorții acestui spor răspunsul a fost relativ ambiguu, sugerând atât intenția de a-l acorda și aborda cumva separat cât și absența unei decizii finale pe această temă.

Simulările noastre au identificat existența mai multor variante de abordare posibile, fiecare constituind o variabilă ce trebuie luată în considerare separat la analiza impactului modificărilor aduse de proiectului noii legi a salarizării:

- a) **Nivelul acestui spor.** Limita maximă anterioară legii 284/2010 (de fapt, legii 330/2009, aceasta fiind legea care a introdus acest spor în salariul de bază) era de 25% raportat la salariul de bază. Legea 284/2010 l-a preluat în gradații, valoarea maximă corespunzătoare fiind de cca. 24,5%.¹⁴ Procentele corespunzătoare acestui spor în noua lege a salarizării constituie o variabilă importantă, ce intervine în calculul salariului brut. Cu alte cuvinte, cunoașterea acestei variabile este esențială pentru analiza impactului noii legi a salarizării.
- b) **Categoria de salarizare căreia îi aparține acest spor.** Aceasta este cea mai delicată problemă, lipsind o soluție clară, afirmată în mod public, în acest moment. Simulările noastre au indicat ca posibile cel puțin următoarele variante:

b.1) Acest spor să facă parte din salariul de bază, ca o componentă a acestuia. Ea ar fi într-un oarecare grad coerentă cu logica împărțirii sistemului de salarizare în cele două mari componente, salariul de bază și sporuri, considerând de fapt că acest spor are un caracter special, fiind strâns legat de salariul de bază. Această soluție constituie de fapt continuarea aplicării sistemului existent în legea nr. 284/2010. Nu există dovezi că s-a intenționat așa ceva.

b.2) Acest spor să facă parte din categoria sporurilor. Aceasta este cea mai dezavantajoasă variantă pentru salariați deoarece ea ar reduce sumele aferente sporurilor din „cei 30%”, determinând o scădere drastică a sporurilor.¹⁵ Pericolul acestei variante pentru salariați face o prioritate din certitudinea eliminării ei.

b.3) Acest spor să constituie un capitol distinct de salarizare, instituind cea de-a treia dimensiune a sistemului. Chiar dacă este o ieșire din „logica celor două mari componente ale salariului”.

- c) **Efectul categoric al reintroducerii acestui spor/eliminării gradațiilor în funcție de vechime.** Având în vedere faptul că gradațiile de vechime, gândite ca diferențe de salarizare între persoane cu vechime în muncă diferite dar aparținând aceluiași categorii profesionale, conduc în final la accentuarea diferențelor de salarizare datorită raportării sporurilor la salariul de bază (organizat pe gradații),¹⁶ este evident că noua abordare, respectiv eliminarea acestor gradații, elimină această problemă.

În acest punct considerăm că abordarea Guvernului este una adecvată, eliminând un aspect lipsit de echitate în organizarea sistemului compensării salariaților pentru condiții

¹⁴ Calculat ca diferență dintre salariul de bază aferent gradației 0 și cel aferent gradației 5.

¹⁵ Nu avem dovezi că s-ar intenționa aplicarea acestei variante. Însă, nu avem nici certitudinea că o astfel de variantă este exclusă.

¹⁶ Acest mecanism de calcul a fost introdus în mod efectiv, generalizat, în sectorul sanitar prin legea nr. 250/2016.

de muncă, înlăturând totodată riscul interpretării legale ca fiind în situația de spor la spor.

Totuși, abordarea problemei trebuie să țină cont de rezultatele actuale ale aplicării acestui mecanism, respectiv de nivelul salariului brut pe care el îl asigură, acesta din urmă constituind o importantă variabilă în analiza dinamicii salariale ca efect a proiectului de lege.

III. Impactul potențial asupra medicilor

Pentru medici propunerea Guvernului ar putea să fie o soluție bună, cu condiția să nu se împlinescă niciunul dintre riscurile majore. În caz contrar, cu cât vor deveni efective mai multe variante cu potențial negativ cu atât se va diminua amplitudinea creșterii salariale, aceasta putând tinde către a deveni nesemnificativă.

Riscuri evidente:

- Modalitatea de calcul a:
 - Sporurilor pentru condițiile de muncă
 - Sporului de vechime
- Situația gărzilor suplimentare

La ora actuală știm doar că vor fi salarii de bază mari pentru medici fără a se specifica ce se întâmplă cu gărzile, respectiv dacă și pentru orele lucrate în gardă se va aplica același tarif orar cu cel echivalent normei de bază. Revenirea la sistemul inițial în privința gărzilor poate accentua nivelul pierderilor/reducerea creșterilor salariale, fiind justificată luarea în considerare și în cazul gărzilor a unei reduceri proporționale a sporurilor. Simularea pe nivelul veniturilor în condițiile reducerii sporurilor și incertitudinea privind situația gărzilor nu conduce la estimări de creșteri salariale semnificative.

IV. Impactul asupra asistentelor medicale

Conform documentelor furnizate de Ministerul Muncii și Justiției Sociale, pentru asistenții medicali este prevăzută o creștere a salariului de bază de 23% pentru anul 2018, lipsind informațiile pentru perioada ulterioară, până în anul 2021.

Dacă avem în vedere creșterea propusă de 23% și luăm în considerare reducerea la jumătate a sporurilor pentru condiții de muncă, veniturile salariale ale asistentelor medicale pe anul 2018 ar înregistra o scădere **între 4%-8%** în funcție de încadrarea locurilor de muncă.

Precizăm că prevederea *Programului de Guvernare 2017-2020*, cap. *Politici în domeniul sănătății*, pag. 75, măsura 28: „100% creșterea salariilor asistenților medicali începând cu 01.01.2018” a fost confirmată public, ca intenție, de către președintele PSD, rămânând de lămurit poziția finală a reprezentanților Ministerului Muncii.

Condiția esențială pentru a elimina pierderile și efectele secundare specifice economiei comportamentale o constituie aplicarea prevederilor programului de guvernare în același moment, respectiv cel târziu la începutul anului 2018.

V. Impactul asupra personalului nemedical (TESA)

Proiectul legii salarizării aduce cel puțin două modificări esențiale cu impact negativ pe zona personalului nemedical (TESA):

- 1) Eliminarea majorității sporurilor pentru condiții de muncă pentru această categorie de personal.
- 2) Tot personalul nemedical va figura în funcțiile comune tuturor sectoarelor, având același nivel de salarizare. Cu alte cuvinte, va fi eliminată diferența clinic-neclinic, alături de alte diferențe.

Aceste efecte se adaugă efectelor generale, existând riscul unei limitări foarte reduse a acestor pierderi prin creșterea salariului de bază.

VI. Impactul înlocuirii tichetelor de masă cu norma de hrană

În ceea ce privește propunerea de acordare a două norme de hrană la nivelul salariului minim pe economie, înaintată de Ministerul Muncii și Justiției Sociale, în ipoteza în care acestea vor înlocui tichetele de masă rămâne de clarificat modalitatea de acordare a sumelor privind normele de hrană (semestrial sau anual) precum și regimul fiscal.

În analiza noastră înlocuirea tichetelor de masă aduce cu sine cel puțin următoarele riscuri pentru salariați (în ipoteza în care cele două norme de hrană au valoarea a două salarii minime pe economie):

1. Salariatul ar pierde circa 27% din veniturile anuale din tichetele de masă, în cazul în care acestea vor fi înlocuite cu norma de hrană, iar norma de hrană riscă să fie asimilată veniturilor din salarii, fiind supusă tuturor contribuțiilor legale. Cele afirmate de noi sunt demonstrate de următoarele calcule:

$20 \text{ tichete} * 15 \text{ lei} = 300 \text{ lei/lună} - 48 \text{ lei (16\% impozit)} = 252 \text{ lei/lună} * 11 \text{ luni (1 luna concediu de odihnă)} = 2772 \text{ lei net}$

$2 \text{ norme} * 1450 \text{ lei} = 2900 \text{ lei/an} - 870 \text{ lei (30\% contribuțiile angajatului: impozit 16\%, CAS 10.5\% CASS 5.5\%, șomaj 0.5\%)} = 2030 \text{ lei net}$

Pierdere anuală salariat $2772 \text{ lei} - 2030 \text{ lei} = \mathbf{742 \text{ lei}}$. Chiar și în ipoteza că norma de hrană va fi impozitată cu 16% ,similar cu tichetele de masă, pierderea anuală pe salariat va fi **de 336 lei** ($2900 \text{ lei} - 464 \text{ lei (16\%)} = 2436 \text{ lei}$).

Evident, logica *pierderilor salariale* poate fi în principiu înlăturată de creșterea salariilor de bază. Acest tip de abordare este însă limitată de faptul că norma de hrană, asemenea, voucherului de vacanță, este inclusă în „cei 30%”, scăzând sumele ce rămân disponibile pentru sporuri și, prin aceasta, eliminând efectul multiplicator al sporurilor astfel înlocuite.¹⁷

2. Teoretic regimul de impozitare similar salariilor ar crește cheltuielile unității la bugetul de stat, creșterea fiind cu aprox. 23% (contribuții legale datorate de angajator) la suma totală brută acordată ca norme de hrană. Evident, pierderea efectivă este doar pentru salariat, statul „mutând banii dintr-un buzunar în altul” prin această măsură.

¹⁷ Reamintim că fiecare leu din „cei 30%” alocat altor plăți decât sporurile „pierde” raportarea la salariul de bază specifică sporurilor, adică este lipsit de efectul multiplicator.

3. Este certă pierderea efectului social pozitiv al tichetelor de masă generat prin acordarea periodică lunară.¹⁸

Introducerea normei de hrană prin noua lege de salarizare ar trebui să țină cont de faptul că salariații din familia ocupațională „Sănătate și asistență socială” ar trebui să beneficieze de norme de hrană în mod similar cu cele acordate altor categorii profesionale (militari, polițiști, etc.) asigurându-se astfel justiția socială în sistemul unitar de salarizare (termen prevăzut și în titulatura ministerului ce coordonează negocierile privind noua lege de salarizare). În acest sens valoarea normelor de hrană anuală ar trebui să fie în cuantum de cel puțin 4 salarii la nivel minim pe economie beneficiind, în mod similar, de același regim fiscal (menționăm că norma de hrană pentru categoriile amintite este între 25 lei - 32 lei/zi/calendaristică, iar actualizarea financiară se realizează trimestrial dacă există o diferență de peste 5% a indicilor de consum, cap. „Mărfuri alimentare” publicat de INS în Buletinul statistic de prețuri).

Câteva principii care ar trebui respectate

Considerăm că organizarea salarizării pe baza coeficienților de ierarhizare este cea mai bună soluție pentru o construcție logică a sistemului de salarizare.

Având în vedere riscul „plimbării unor sume” de la un capitol al altul, ce ar putea figura drept creștere salarială, este evident că analizele trebuie efectuate în funcție de salariul brut total și nu în funcție de salariul de bază brut, în cazul medicilor care efectuează gardi operând, separat, cu o cuantificarea a veniturilor brute din aferente acestor activități/CIM-urilor suplimentare.

Pentru a evita efectele negative ale creșterilor salariale diferențiate în timp pentru diferitele categorii profesionale din Sănătate, considerăm necesară apelarea la soluția *uno actu* a tuturor creșterilor pentru toți salariații din acest sector, respectiv la începutul anului 2018.

Director,

Conf. univ. dr. Viorel Rotilă

¹⁸ La o analiză detaliată a pierderilor am putea constata ratarea efectelor: de îmbunătățire a stării de sănătate deoarece tichetele sunt destinate exclusiv cumpărării de hrană, armonizare a vieții profesionale cu viața de familie prin asigurarea unei cantități lunare constante de hrană etc.