



Către:



Ministerul Muncii și Justiției Sociale

În atenția doamnei Victoria Violeta ALEXANDRU, Ministru

Stimată doamnă Ministru,

Având în vedere calitatea Federației „Solidaritatea Sanitară” din România de federație reprezentativă la nivel de sector sanitar, vă solicităm stabilirea unei prime întâlniri cu reprezentanții Federației „Solidaritatea Sanitară” din România pentru identificarea soluțiilor care să conducă la rezolvarea revendicărilor expuse în continuare.

Revendicările Federației „Solidaritatea Sanitară”

- 1. Respectarea principiului ce definește un sistem de salarizare echitabil: "pentru fiecare salariat din Sănătate, oricare categorie de spor se aplică salariului de bază".**

În discuție sunt, pe de o parte, categoriile de sporuri (sporul de tură/noapte; sporul de continuitate - zile nelucrătoare, sărbători legale; tariful orar al gărzii suplimentare) a căror aplicare afectează toți salariații beneficiari, pe de altă parte, categoriile de sporuri pentru condiții de muncă ce afectează toate categoriile de personal ce nu beneficiază de salariile de bază aferente anului 2022.
- 2. Aplicarea sistemului de majorare salarială pentru întreg personalul din Sănătate, asemănător cu sectorul Învățământ, respectiv acordarea salariilor de bază aferente anului 2022 începând cu 01 septembrie 2020.**
- 3. Gradația 0 a fiecărui salariu de bază să nu fie mai mică decât salariul minim pe economie (cazul infirmierelor). Această revendicare vizează aplicarea unui alt principiu de calcul în materie de salarizare, și anume respectarea gradațiilor specifice vechimii în muncă.**
- 4. Repararea erorilor structurale pe care le conține legea salarizării din perspectiva ierarhiei salariilor, acestea având un puternic impact negativ asupra calității vieții profesionale a salariaților.**
 - a) Reașezarea în grila de salarizare a categoriilor profesionale defavorizate:
 - Asistentele medicale;
 - Psihologii, biologii, farmaciștii, chimiștii, fizicienii, precum și a altor categorii ce au pierdut semnificativ în ierarhia salarială în raport cu ierarhia definită până la apariția legii salarizării unitare.
 - b) Introducerea personalului nemedical în anexa nr. 2 a legii salarizării.
- 5. În ceea ce privește salarizarea în funcție de performanță credem că este necesară îndeplinirea unor condiții prealabile:**
 - a. garantarea obiectivității evaluării;



- b. asigurarea posibilității salarizării suplimentare în funcție de performanță (evaluarea să nu fie utilizată doar pentru scăderea veniturilor salariale, ea generând și posibilitatea creșterii proporționale a acesteia);
- c. eliminarea rețelelor informale de putere, de tip neo-feudal, și așezarea pe un cadru al relațiilor de muncă reglat de contractele colective de muncă și legislația muncii;
- d. realizarea procedurii și a criteriilor de evaluare împreună cu experții Federației „Solidaritatea Sanitară”.

Acestea sunt condiții obligatorii, în absența îndeplinirii lor Federația „Solidaritatea Sanitară” va respinge introducerea salarizării în funcție de performanță deoarece aceasta riscă să fie doar un nume complex pentru un instrument de reducere a salariilor aflat la bunul plac al managerilor spitalelor.

- 6. **Eliminarea art. 268 alin (1) lit. e) din Codul Muncii, articol ce introduce de facto posibilitatea limitării aplicabilității unui contract colectiv de muncă la 6 luni, în condițiile în care un contract colectiv poate fi încheiat pentru o perioadă între 12 și 24 de luni.**
- 7. **Recunoașterea stagiului suplimentar de cotizare la sistemul de pensii, derivat din CIM-urile multiple și introducerea posibilității pensionării anticipate**

Solicitarea noastră vizează recunoașterea împlinirii anticipate a stagiului maxim de cotizare prin recunoașterea stagiului suplimentar de cotizare pentru tot ce depășește un CIM.

Adică, solicitarea noastră are în vedere introducerea stagiului maxim de cotizare (echivalent cu durata maximă a vieții active posibilă pentru fiecare salariat) și reducerea limitei de vârstă aferent pensionării proporțional cu depășirea stagiului maxim de cotizare.

Detalierea solicitării: calculul stagiului de cotizare trebuie să ia în considerare fiecare oră de lucru desfășurată în baza unui Contract individual de muncă, indiferent dacă este la norma de bază sau la norma/norme prin cumul (pentru toate contractele individuale de muncă).

Unul dintre multele exemple de situații de acest gen în sectorul public de sănătate: cazul medicilor care efectuează gărzi.

Fiecare medic aflat într-o astfel de situație are două contracte individuale de muncă și efectuează pe lângă norma de bază un număr mediu de ore de muncă (în baza unui CIM separat) echivalent cu încă o jumătate de normă pe lună/an (în numeroase cazuri numărul se apropie de încă o normă de muncă). Dacă acest medic a început activitatea profesională la 25 de ani, la vârsta standard de pensionare, pe sistemul actual, are un stagiul efectiv de cotizare efectivă, calculat oră pe oră, echivalent cu 60 de ani de muncă (la aceștia adăugându-se cei 6 ani corespunzători facultății), față de un număr maxim de 47 de ani de muncă pe care-i poate avea un salariat cu un singur CIM. Acest salariat ar trebui să beneficieze de reducerea vârstei de pensionare pentru îndeplinirea anticipată a stagiului maxim de cotizare cu 19 ani. Formula de calcul: 66 de ani (a câte o normă/an) – 47 de ani (stagiul maxim de cotizare posibil) = 19 ani.

Efectul implementării principiului solicitat: reducerea proporțională a vârstei de pensionare pentru împlinirea anticipată a stagiului maxim posibil de cotizare.

Pentru medicul din exemplul nostru acesta trebuie să aibă dreptul de-a ieși la pensie (dacă dorește/solicită asta) în momentul în care are stagiul de cotizare complet raportat la echivalentul unei norme/lună/an.

Cine ar putea beneficia de această măsură?

În sistemul sanitar de această măsură ar beneficia peste 10.000 de medici (toți medicii care efectuează gărzi) și cca. 20.000 de asistente medicale (toate asistentele medicale care au două sau mai multe CIM-uri).



De observat că solicitarea noastră nu vizează acordarea unui tratament preferențial (o astfel de prevedere este aplicabilă tuturor salariaților din România aflați în astfel de situații), ci o măsură firească de echitate față de salariații care își dedică cea mai mare parte a vieții lor activităților profesionale, fără a beneficia de dreptul firesc la reducerea proporțională a vârstei de pensionare.

8. Plata drepturilor de concediu de odihnă pentru toate CIM-urile medicilor

La ora actuală există două categorii de medici care sunt privați de dreptul legal la plata concediilor de odihnă pentru fiecare dintre CIM-urile în cadrul cărora își desfășoară activitatea profesională: medicii care efectuează gărzi (aceștia fiind privați de drepturile de CO pentru CIM-urile aferente gărzilor) și medicii care sunt cadre didactice universitare (aceștia fiind privați de drepturile de CO pentru CIM-urile aferente normei din spital/normei cu integrare).

Federația „Solidaritatea Sanitară” a solicitat în mod repetat în ultimii ani repararea acestei nedreptăți determinate de o greșită interpretare a legislației în vigoare. În drept, HG 250/1992, actul normativ invocat ca izvor pentru anularea acestui drept legal, este abrogat în mod implicit, așa cum am demonstrat la argumentarea drepturilor aferente concediului de odihnă.

9. Mutarea categoriilor de personal nemedical în Anexa nr. 2 a legii salarizării, cel puțin din perspectiva sporurilor pentru condiții de muncă

În forma actuală legea salarizării nr. 153/2017 a generat consecințe absurde (derivate din prevederi greșite): pentru aceleași locuri de muncă avem reglementări diferite ale condițiilor de muncă. Cu alte cuvinte, din actualele prevederi legale reiese că la aceleași locuri de muncă riscurile sunt diferite asupra diferitelor categorii de salariați.

10. Introducerea dreptului federațiilor reprezentative de a-și nominaliza reprezentanți în comisiile de dialog social sectoriale.

Legea Dialogului Social nr. 62/2011 este construită pe principiul reprezentativității, care dă dreptul deținătorului să-și reprezinte membrii în cadrul dialogului social instituționalizat. Prin urmare, dreptul federațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel de sectoare de activitate de a numi reprezentanți, alături de confederațiile sindicale/patronale, în comisiile de dialog social la nivel ministerial, este necesar a fi recunoscut. Garantarea recunoașterii nivelului corespunzător de informare și consultare a lucrătorilor este explicită și din perspectiva articolului 27 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene.

Totodată, este evident că în condițiile în care federațiile reprezentative au dreptul legal de a negocia contracte colective de muncă, respectiv de a încheia acte cu putere de lege a părților, acestea trebuie să aibă și dreptul de a fi reprezentate într-un proces de informare și consultare, care reprezintă o formă de exprimare a dialogului social inferioară, din punct de vedere juridic, dreptului de negociere a contractelor colective.

Cu stimă,

Copreședinte,
CELMARE Lidia

