

FEDERAȚIA "SOLIDARITATEA SANITARĂ" DIN ROMÂNIA

CENTRUL DE CERCETARE ȘI DEZVOLTARE SOCIALĂ "SOLIDARITATEA"



București, str. Lipscani nr.53
www.solidaritatea-sanitara.ro
secretariat@solidaritatea-sanitara.ro
Telefon: 0371/049.261
Fax: 0371/608.501

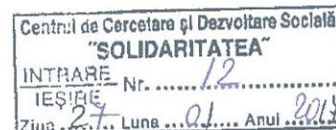
Galați, Str. Col.Nicolae Holban,nr.10
www.cercetare-sociala.ro
contact@cercetarea-sociala.ro
Telefon: 0336/106.365
Fax: 0336/109.281



Către

Ministerul pentru Consultare Publică și Dialog Civic

Domnului Ministru, Gabriel Petrea
Domnului Secretar de Stat, Marius Sepi



210 /GP. / 30.01.2014

Având în vedere expertiza Centrului de Cercetare și Dezvoltare Socială „Solidaritatea” în activitățile de cercetare specifice activității sindicale, la care se adaugă experiența specialiștilor Federației „Solidaritatea Sanitară” din România, prin prezenta vă înaintăm un set de propuneri de activități ce intră în competența ministerului pe care cu onoare îl conduceți.

Precizăm că aceste propuneri sunt susținute ca solicitări de către Federația „Solidaritatea Sanitară” din România, în calitate de federație reprezentativă la nivelul sectorului sanitar.

I. Modificări ce vizează structura dialogului social

1. Introducerea federațiilor reprezentative la nivel de sector ca membre de drept ale Comisiilor de Dialog Social de la nivelul ministerelor.

Conform actualelor prevederi legale, sunt membre de drept ale Comisiilor de dialog social de la nivelul ministerelor doar confederațiile sindicale reprezentative, doar aceste având dreptul să-și nominalizeze reprezentanții. Această situație intră în contradicție cu:

- principiul specializării dialogului social, care stabilește următoarea competență de a participa la dialogul social, ierarhică, pe tipuri de organizații:
 - o La nivel național: confederațiile sindicale reprezentative;
 - o La nivel de sector: federațiile sindicale reprezentative;
 - o La nivel de unitate: sindicatele reprezentative.
- competența legală a federațiilor sindicale reprezentative la nivel de sector. Astfel, aceste federații au dreptul legal de a negocia contractele colective de muncă de la nivel de sector dar, în mod eronat, sunt înlăturate din comisiile de dialog social de la nivelul ministerelor. Reformulată în drept situația este următoarea: *federațiile sindicale reprezentative au dreptul să facă mai mult dar nu au dreptul să facă mai puțin* – ceea ce contravine unui principiu juridic esențial: *cine poate mai mult poate și mai puțin*.

Considerăm evident faptul că este necesar ca partenerii de dialog social la nivel de sectoare să fie organizațiile care au dreptul legal de a participa la negocierea unui contract colectiv de muncă. De altfel, acesta ar trebui să constituie un principiu aplicabil tuturor comisiilor de dialog social.

2. *Instituirea dialogului social bazat pe dovezi științifice*

În contextul în care actualul Guvern a asumat normalizarea dialogului social, recunoscând faptul că acesta este o parte integrantă a bunei funcționări a societății, considerăm că este necesară implementarea unui instrument standardizat de evaluare și monitorizare a dialogului social la nivel național. În acest sens, propunem adoptarea indicatorului elaborat la nivelul Uniunii Europene: **European Participation Index (EPI)**, în varianta sa îmbunătățită (**EPI 2**).

Informațiile suplimentare pe această temă pot fi găsite aici: <http://www.worker-participation.eu/About-WP/European-Participation-Index-EPI>

Ținem să atragem atenția asupra faptului că atât prin intermediul studiului care a stat la baza acestui indicator standardizat cât și pe baza altor cercetări relevante în domeniu a fost demonstrată o corelație directă între valoarea EPI și eficiența întreprinderilor, existând astfel dovezi științifice clare că dialogul social contribuie la creșterea eficienței și productivității muncii salariaților.

3. *Includerea formării sindicale în formarea profesională continuă/învățarea de-a lungul întregii vieți*

În condițiile în care formarea sindicală este parte integrantă a unei mai bune pregătiri pentru relațiile de muncă, ea contribuie în mod evident la eficientizarea dialogului social. Totodată, este evident că mai buna pregătire a salariaților în domeniul relațiilor de muncă contribuie la eficientizarea activității, având calitatea de indicator specific al participării. Recunoașterea formării sindicale ca formare continuă trebuie să opereze inclusiv în raport cu organizațiile profesionale, acestea trebuind să aibă obligația de credita în sistemele specifice acest tip de cursuri.

4. *Reintroducerea Contractului colectiv de muncă la nivel național*

Cadrul național al relațiilor de muncă înregistrează o deficiență majoră generată de absența acestui instrument de stabilire în mod liber unui set de reguli (suplimentar față de cel prevăzut în legislația muncii) convenite de partenerii de dialog social.

Având în vedere faptul că desființarea Contractului colectiv de muncă la nivel național face parte din atacurile (reușite) date de dreapta politică la adresa statului social, reintroducerea acestuia este o parte inseparabilă de instituirea normalității în domeniul dialogului social.

5. *Introducerea principiului: Contractele colective de muncă sunt aplicabile doar membrilor de sindicat*

Acest principiu cunoaște consacrarea legală la nivelul majorității statelor U.E., preluarea lui făcând parte din instrumentele necesare de reșezare a dialogului social între partenerii abilitați de lege și interesați.

Menținerea actualei situații afectează negativ dezvoltarea și chiar menținerea organizațiilor sindicale, constituind în mod evident o reducere continuă a aderenței la organizațiile sindicale și, deci, afectând în mod clar libertatea de afiliere. În condițiile în care prevederile unui contract colectiv de muncă beneficiază atât membrii de sindicat cât și nemembrii, membrii de sindicat sunt privați de exclusivitatea culegerii roadelor la apariția cărora au contribuit, aceasta constituind o încălcare a libertății de afiliere (evidentă în condițiile în care neafiliații au aceleași drepturi – în acest domeniu – cu afiliații).

6. Scoaterea liderilor de sindicat din rândul persoanelor obligate să depună declarații de avere și de interese

Din perspectiva declarațiilor de avere și de interese liderii de sindicat au o situație unică, ce dă seama de amploarea loviturii intenționate (și date efectiv) la adresa sindicatelor: sunt singurii conducători de organizații private/obștești care au o astfel de obligație. Cu alte cuvinte, deși obligația depunerii declarațiilor de avere și de interese a fost introdusă cu privire la salarizarea/finanțarea din fondurile publice, ea a fost extinsă în mod imoral (și, considerăm noi, chiar ilegal) asupra unei categorii de persoane ce sunt salarizate de organizații finanțate din surse private. Amploarea nedreptății comise poate fi observată și prin comparație cu o altă categorie de cetățeni, respectiv conducătorii organismelor profesionale: deși aceste organizații își realizează veniturile în baza unor prevederi legale (cotizațiile fiind plătite în mod obligatoriu de către membri, în calitate de obligații legale), fiind astfel asimilate instituțiilor statului, conducătorii acestora nu au obligația depunerii declarațiilor de avere și de interese.

Efectele negative asupra liderilor sindicali și sindicatelor ale acestei măsuri pot fi documentate cu ușurință, cele mai frapante cazuri fiind cele legate de stigmatizarea tuturor veniturilor liderilor de sindicat, considerate public (în mod nereal) ca fiind legate de activitatea sindicală.

Din punct de vedere istoric, această obligație a fost introdusă odată cu pachetul de măsuri luate de dreapta politică împotriva organizațiilor sindicale, în discuție fiind nu o coincidență accidentală, ci un plan de măsuri ce a vizat atacul asupra statutului social.

7. Introducerea cercetărilor pe tema dialogului social, inclusiv prin intermediul proiectelor pe fonduri structurale.

Considerăm că activitatea bazată pe dovezi ar trebui să caracterizeze și domeniul dialogului social, propunerile de la punctul III constituind o completare a prezentei solicitări.

II. Modificări ce vizează ansamblu relațiilor de muncă:

1. Reducerea stagiului de cotizare proporțional cu timpul lucrat suplimentar față de echivalentul unui CIM cu normă întreagă

Această solicitare presupune luarea în considerare la calculul stagiului de cotizare a vechimii aferentă fiecărui contract individual de muncă, respectiv a fiecărei depășiri a duratei normale a muncii. Considerăm că pentru cei care muncesc mai mult de o normă/zi (au mai multe contracte individuale de muncă în mod simultan) este necesar să se aplice o reducere a vârstei de pensionare, respectiv a stagiului de cotizare obligatoriu. Este o măsură similară grupelor de muncă și reducerii vârstei de pensionare pentru anumite categorii profesionale, având în vedere că durata zilnică de muncă mai mare de o normă (de regulă 8 ore) aduce cu sine o uzură suplimentară. Este vorba de un gest de echitate socială, menit să recunoască situația unor salariați care și-au desfășurat activitatea în condiții speciale.

2. Introducerea instituției auditului timpului de muncă

Auditul timpului de muncă este o instituție necesară pentru gestionarea pe baze științifice a problemelor determinate de deficitul de personal, pentru unele sectoare (exemplu Sănătate) introducerea ei având un caracter vital.

III. Utilizarea fondurilor structurale pentru proiecte specifice dialogului social și relațiilor de muncă

Deși există un întreg program finanțat în cea mai mare parte din Fondul Social European, respectiv Programul Operațional Capital Uman, nu există domenii, axe și apeluri dedicate dezvoltării/întăririi/sușinerii dialogului social și partenerilor de dialog social.

Pentru remedierea acestei situații considerăm că este necesară regândirea POCU prin introducerea finanțării cel puțin pentru următoarele activități:

- Proiecte privind cercetările pe tema relațiilor de muncă;
- Proiecte având ca temă dezvoltarea organizațiilor sindicale;
- Proiecte privind finanțare unor activități ale organizațiilor sindicale (seminarii, conferințe, cercetări, formare profesională sindicală);
- Proiecte privind înființare unor centre de cercetare a bolilor profesionale;
- Proiecte gestiune eficientă resurse umane și evaluare salariați;
- Proiecte privind înființarea unor centre de resurse sindicale.

Menționăm că acestea sunt câteva din cele mai importante soluții pentru rezolvarea unor probleme stringente ce vizează funcționarea dialogului social în România. Pentru fiecare vă stăm la dispoziție cu argumente suplimentare și dovezi, ce pot fi prezentate și discutate într-o întâlnire comună.

Cu stimă,

Director,
Conf. univ. dr. habil.

Rotilă Viorel

