

CUPRINS

I. CADRUL CONCEPTUAL ȘI FUNCȚIONAL AL UNUI SINDICAT

- 1.1 Apariția sindicatelor în societatea românească
- 1.2 Cum poți înființa un sindicat în sectorul sanitar și asistență socială
- 1.3 Reprezentativitatea la nivel de unitate în domeniul sanitar și asistență socială publică
- 1.4 Structura organizatorică
- 1.5 Forme și mijloace de acțiune ale sindicatelor
- 1.6 Rolul sindicatelor din sănătate și asistență socială

II. NOȚIUNI DE BAZĂ ALE MIȘCĂRII SINDICALE DIN SĂNĂTATE ȘI ASISTENȚĂ SOCIALĂ

- 2.1 Misiune
- 2.2 Unitate și solidaritate sindicală
- 2.3 Independență
- 2.4 Relația management-sindicate din sănătate și asistență socială în România
- 2.5 Strategii sindicale de recrutare
- 2.6 Modalități democratice de acțiune

III. DIALOG SOCIAL

- 3.1 Definiția și noțiunea de dialog social
- 3.2 Modalitățile de realizare a dialogului social
- 3.3 Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate
- 3.4 Conflictele de muncă
 - 3.4.1 Conflictele de muncă și cauzele apariției lor
 - 3.4.2 Clasificarea conflictelor de muncă
 - 3.4.3 Declanșarea conflictului colectiv de muncă
 - 3.4.4 Etapele soluționării unui conflict colectiv de muncă

IV. CONCLUZII

BIBLIOGRAFIE

CAPITOLUL I.

CADRUL CONCEPTUAL ȘI
FUNȚIONAL AL UNUI SINDICAT

- 
- 1.1 Apariția sindicatelor în societatea românească
 - 1.2 Cum poți înființa un sindicat în sectorul sanitar și asistență socială
 - 1.3 Reprezentativitatea la nivel de unitate în domeniul sanitar și asistență socială publică
 - 1.4 Structura organizatorică
 - 1.5 Forme și mijloace de acțiune ale sindicatelor
 - 1.6 Rolul sindicatelor din sănătate și asistență socială

ÎNDRUMAR
Sindical

Procesul de restructurare și democratizare a societății presupune și o nouă abordare în ceea ce privește activitatea sindicatelor, ca parte integrantă a societății civile.

Elaborarea acestui îndrumar sindical a fost determinată de faptul că deși dialogul sindical a ajuns la un nivel destul de dezvoltat în România, cel puțin teoretic, la nivel practic acesta suferă anumite discrepanțe de aplicare între teorie și practică. În ciuda teoriei, care spune că sunt extrem de importante relațiile dintre organele publice, patroni, conducătorii diferitelor întreprinderi și organizații cu organele sindicale de la toate nivelurile, precum și conlucrarea între ele, în practică există scurt circuite în ceea ce privește rolul și modul în care sindicatele acționează în societate.

La etapa actuală, această conlucrare nu este destul de eficientă, în primul rând din cauza lipsei de informație veridică despre sarcinile și scopurile, activitatea concretă a sindicatelor privind apărarea drepturilor și intereselor sociale și economice ale membrilor de sindicat. În sănătate, ținând cont de complexitatea fenomenului, având sindicate din foarte multe categorii, sarcina sindicatului devine destul de dificilă.

Obiectivul prioritar al îndrumarului sindical aplicat pe domeniul sănătății și al asistenței sociale constă în familiarizarea tuturor părților implicate în dialogul social cu rolul sindicatelor din domeniu, dar și reliefarea clară a rolului acestora ținând cont de importanța domeniului sanitar.



Figura 1. Concept sindicat

1.1 Aparitia sindicatelor în societatea românească

Dacă primele sindicate profesionale apar pentru prima dată spre sfârșitul secolului al XVIII-lea și începutul secolului al XIX-lea, în Anglia, ca urmare a Revoluției industriale, în România apar și se consolidează odată cu dezvoltarea industriei și creșterea numerică a forței de muncă. Primul pas în reglementarea acestora a fost recunoscut prin dreptul de asociere conferit de art.26 din Constituția din 1866. A urmat o perioadă în care primele asociații profesionale în țara noastră,

organizate distinct, au apărut spre sfârșitul secolului al XIXlea, transformându-se în sindicate, sub denumirea Partidul Social - Democrat al Muncitorilor din România, care a luat ființă în anul 1893. În anul 1906 a avut loc conferința sindicatelor și cercurilor socialiste, care a adoptat statutul sindicatelor din România. S-a creat **Comisia Generală a Sindicatelor** ca organ conducător și coordonator al mișcării sindicale. Legea sindicatelor din 26 mai 1921 a reglementat

ÎNDRUMAR

Sindical

pentru prima dată un cadru juridic al mișcării sindicale, recunoscând existența sindicatelor, dar instituind importante **limitări** în activitatea lor. Sindicatele erau obligate să se ocupe exclusiv de **interesele lor profesionale** și să se declare **independente față de politică**. Sindicatelor li se recunoștea, prin legea din 1921, următoarele drepturi:

- **dreptul de a figura în justiție** ca parte principală sau ca parte alăturată, nu numai pentru atingerile aduse personalității sale sau patrimoniului propriu, ci și al membrilor săi, însă în legătură cu profesiunea și cu interesele colective ale membrilor săi.
- **dreptul de a încheia convenții colective;**
- **dreptul de a se asocia în uniuni și federații sindicale.**

O altă lege importantă în istoria și evoluția sindicalismului românesc a fost cea **pentru recunoașterea și funcționarea breslelor din 12 octombrie 1938**. La 18 decembrie 1940 legea breslelor din anul 1938 a fost abrogată printr-un Decret—Lege. A urmat instalarea. După revoluția din 1989, a apărut Legea numărul 54/1991 cu privire la sindicate care ulterior a fost abrogată prin apariția unei noi legi a sindicatelor numărul 54/2003 care a garantat, dreptul persoanelor de a se organiza în sindicat, drept pe care îl pot exercita fără nici o îngrădire sau autorizare prealabilă. Singura limitare este aceea că o persoană nu poate face parte decât dintr-un sindicat. Efectul imediat al Revoluției din decembrie 1989 a fost abolirea tipului de sindicat unic pe întreprindere, organizat pe criteriu teritorial și înlocuirea lui cu sindicate pe profesii sau

dictaturii comuniste până în decembrie 1989, perioadă în care s-a evoluat în dreptul la asocierea salariaților în sindicate profesionale și s-a înființat în februarie 1945 Confederația **Generale a Muncii (C.G.M)** în scopul coordonării întregii mișcări sindicale din țară. profesii apropiate. Experiența a scos în evidență însă și reversul medaliei: fărâmițarea și slăbirea puterii lor de rezistență în confruntările cu patronatul. Ca urmare, a apărut necesitatea unirii forțelor prin fuziuni și alianțe sindicale și prin urmare două sau mai multe sindicate pot forma o **federație**, dacă sunt din aceeași ramură sau o **confederație**, dacă sunt din ramuri diferite. În prezent cadrul legal în vigoare este asigurat de către Codul Dialogului Social, respectiv Legea nr.367/2022.

1.2 Cum poți înființa un sindicat în sectorul sanitar și asistență socială

Credem că în prezent rolul sindicatelor în sectorul de sănătate și asistență socială este foarte important și necesar în asigurarea unui echilibru între partea patronală, indiferent de forma de organizare și de capital și salariații acestuia. Pornind



ÎNDRUMAR

Sindical

de la această nevoie a salariatului angajat de a avea acces la negocieri colective și reprezentare în fața angajatorului vom menționa pașii pe care trebuie să îi parcurgă în vederea constituirii unui sindicat la nivel de angajator dacă acesta nu există.

În primul rând, trebuie spus că înființarea sindicatului se face doar cu ajutorul instanței de judecată și doar după ce sunt îndeplinite condițiile cuprinse în legea privind dialogul social respectiv Legea nr. 367/2022, el dobândind personalitate juridică doar în momentul rămânerii definitive a sentinței de înființare.

Pentru constituirea unui sindicat este necesar un număr de cel puțin 10 angajați/lucrători din aceeași unitate sau de cel puțin 20 de angajați/lucrători din unități diferite ale aceluiași sector de negociere colectivă.

Conform art.6 din Codul Dialogului Social (Legea nr. 367/2022) statutul trebuie să cuprindă prevederi cel puțin cu privire la:

a) scopul constituirii, denumirea și sediul organizației sindicale;

b) modul în care se dobândește și încetează calitatea de membru al organizației sindicale;

c) drepturile și îndatoririle membrilor;

d) modul de stabilire și încasare a cotizației;

e) organele de conducere, denumirea acestora, modul de alegere sau de revocare, durata mandatelor și atribuțiile lor;

f) condițiile și normele de deliberare pentru modificarea statutului și de adoptare a hotărârilor;

g) mărimea și compunerea patrimoniului inițial;

h) divizarea, comasarea, dizolvarea sau încetarea activității organizației sindicale, transmiterea ori, după caz, lichidarea patrimoniului, cu specificarea faptului că bunurile date în folosință gratuită de către stat vor fi restituite acestuia;

Statutul nu poate să conțină prevederi contrare legilor în vigoare.

Pentru dobândirea de către sindicat a personalității juridice, împuternicitul special al membrilor fondatori ai sindicatului, prevăzut în procesul-verbal de constituire, trebuie să depună o cerere de dobândire a personalității juridice la judecătoria în a cărei rază teritorială își are sediul acesta.

La cererea de dobândire a personalității juridice a sindicatului se anexează originalul și două exemplare semnate pentru conformitate pe fiecare pagină de către împuternicitul special, ale următoarelor acte:

a) procesul-verbal de constituire a sindicatului, semnat de membrii fondatori;

b) statutul sindicatului;

c) lista membrilor din organul de conducere care va cuprinde numele, prenumele, codul numeric personal și funcția sindicală.

Conform art. 15 din legea susmenționată, la primirea cererii de dobândire a personalității juridice, judecătoria este obligată ca, în termen de cel mult 5 zile de la înregistrarea acesteia, să examineze:

a) dacă s-au depus actele prevăzute la art. 14 alin. (2);

b) dacă procesul-verbal de constituire și statutul sindicatului sunt conforme cu prevederile legale în vigoare.

ÎNDRUMAR

Sindical

În cazul în care constată că cerințele legale pentru constituirea sindicatului nu sunt îndeplinite, președintele completului de judecată îl citează în camera de consiliu pe împuternicitul special prevăzut la art. 14 alin. (1), căruia îi solicită, în scris, remedierea neregularităților constatate, în termen de cel mult 7 zile.

În cazul în care sunt întrunite cerințele prevăzute la alin. (1), instanța va proceda la soluționarea cererii în termen de 10 zile, cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizației sindicale.

Instanța pronunță o hotărâre motivată de admitere sau de respingere a cererii.

Hotărârea judecătorească de dobândire a personalității juridice se comunică semnatarului cererii, în termen de cel mult 5 zile de la pronunțare.

1.3 Reprezentativitatea la nivel de unitate în domeniul sanitar și asistență socială publică

Este important de lămurit pe scurt și o altă instituție juridică, respectiv "reprezentativitatea unui sindicat" în domeniul sanitar și al asistenței sociale, respectiv trebuie precizat de la bun început că nu este suficient doar să dobândești personalitatea juridică a sindicatului, este imperios necesar ca numărul de salariați pe care îi reprezintă un sindicat la nivel de unitate să fie într-un număr suficient de mare care să-i asigure o poziționare fermă, interesată pentru partea patronală. Curtea Constituțională prin Decizia nr. 24/2013, a statuat că reprezentativitatea reprezintă acel atribut al sindicatelor care le „conferă statutul

de partener social abilitat să își reprezinte membrii în cadrul dialogului social instituționalizat”.

Legea nr. 367/2022 a adus modificări și în ceea ce privește reprezentativitatea la nivel de unitate a sindicatelor. Astfel, criteriul de reprezentativitate la nivel de unitate pentru un sindicat, reprezintă cel puțin 35% din numărul total de angajați/lucrători aflați într-un raport juridic de muncă sau un raport de serviciu cu unitatea. În plus, art. 54 lit. a și b din același act normativ cuprinde cumulativ și alte condiții: statutul legal de confederație sindicală și independența organizatorică și patrimonială.

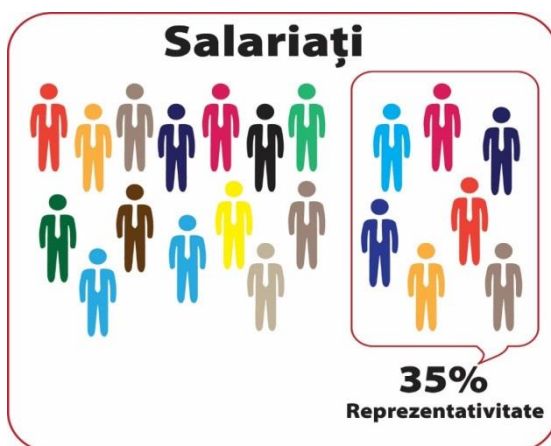


Figura 2. Reprezentativitate la nivel de unitate conf. Legii nr. 367/2022 privind dialogul social

ÎNDRUMAR

Sindical

Datorită instituției reprezentativității, sindicatul are dreptul desfășurării anumitor activități enumerate expres de lege, respectiv:

1. Reprezentarea de către sindicat a angajaților cu ocazia negocierilor contractului colectiv de muncă la nivel de unitate .
2. Prin negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, sindicatul reprezentativ poate obține punerea la dispoziție a spațiilor și facilităților necesare desfășurării sindicale – art. 22 alin 2 din legea nr.367/2022
3. Participarea sindicatului reprezentativ la lucrările consiliului de administrație sau ale altui organ asimilat acestuia, numai la discutarea problemelor de interes profesional și social cu impact asupra angajaților/lucrătorilor, în condițiile Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, cu modificările și completările ulterioare– art. 30 alin. (1) legea nr.367/2022
4. În scopul apărării drepturilor și promovării intereselor profesionale, economice și sociale, angajații/lucrătorii, reprezentați conform prevederilor art. 102 alin. (1) lit. B, vor primi de la angajatori sau de la organizațiile acestora informațiile necesare pentru negocierea contractelor colective de muncă sau, după caz, pentru încheierea acordurilor colective de muncă privind raporturile de serviciu, în condițiile legii– art. 30 alin. (3) din legea 367/2022.



1.4 Structura organizatorică

Ce trebuie să facă un sindicat în domeniul sanitar și asistență socială?

La nivel de cunoaștere și înțelegere

- să cunoască și să înțeleagă rolul sindicatelor în apărarea intereselor membrilor de sindicat,
 - să conștientizeze impactul sindicatelor asupra dezvoltării societății civile;
 - să aprecieze necesitatea participării sindicatelor în cadrul dialogului social;
 - să cunoască actele legislative și normative care reglementează activitatea sindicatelor
- să pună în aplicare actele legislative care reglementează activitatea sindicatelor;
 - să cunoască organizarea și desfășurarea activității sindicatelor la nivelul organizației și la nivel național
 - să sensibilizeze conducerea organizației privind inadvertențele acestora în raport cu angajații;
 - să cunoască care sunt funcțiile, drepturile și responsabilitățile sindicatelor;
 - să poată lua și să pună în aplicare decizii concrete care vizează membrii de sindicat

La nivel de aplicare

ÎNDRUMAR

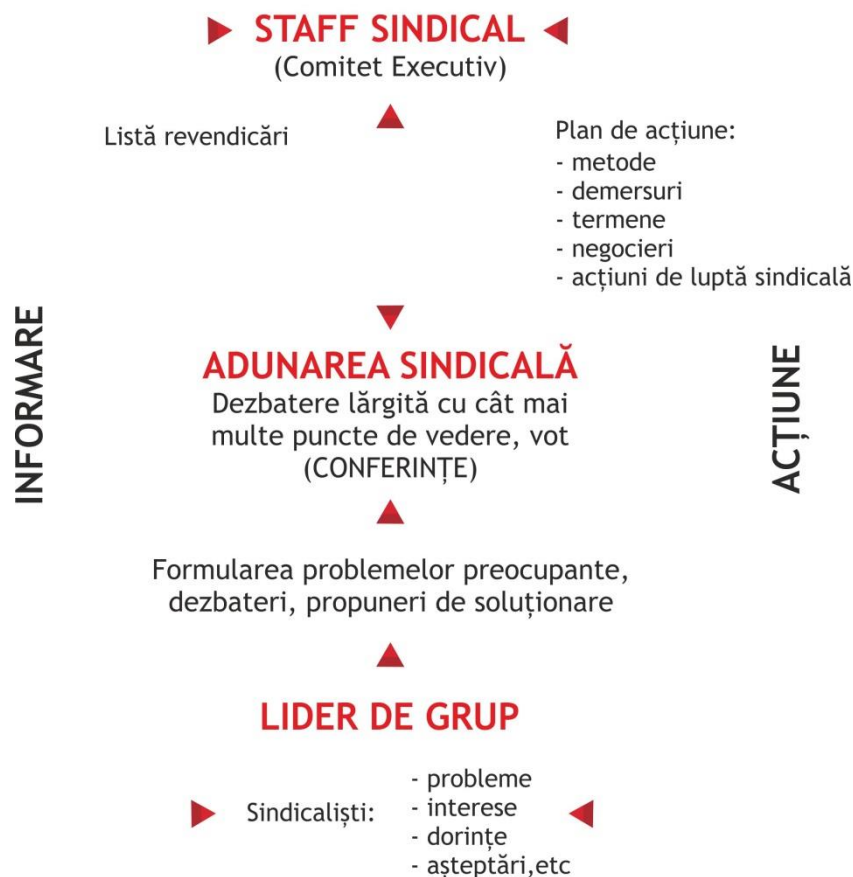
Sindical

- *La nivel de integrare*
- să participe la negocierile colective de muncă în cadrul comisiilor de dialog social;
- să cunoască tehnicile de negocieri adecvate dialogului social,
- să inițieze propuneri constructive pentru elaborarea contractului colectiv de muncă,
- să aprecieze efortul conducerii organizațiilor în asigurarea condițiilor de muncă favorabile angajaților;
- să se implice în soluționarea conflictelor de muncă apărute între conducerea organizației – sistemul sanitar reprezentat de spitale, Ministerul Sănătății, centre sociale și salariați;
- să-și formeze un comportament adecvat în relațiile management reprezentat de conducerile instituțiilor de mai sus și sindicat.

Structura organizatorică și funcțională a sindicatelor comporta o arhitectură complexă, eșalonată pe verticală, pe trei niveluri de conducere, așa cum se prezintă mai jos :

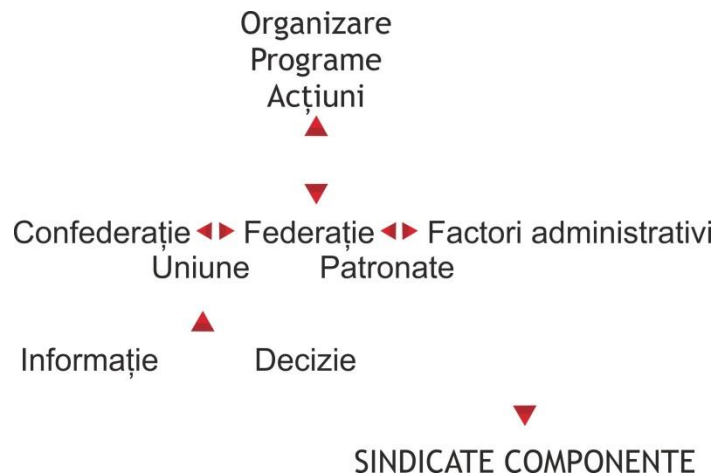
Figura 3. Nivel structura I

I-1 Raporturi și relații sindicat - membri de sindicat
I-1a Organizarea sindicatului în structură funcțională



ÎNDRUMAR *Sindical*

Figura 4. Nivel structura II



Nivel structura III

Până la revoluția din Decembrie 1989, structura ierarhică a sindicatelor din România o reprezenta Uniunea Generală a Sindicatelor din România.

Mișcarea sindicală post-decembristă a cunoscut un dinamism aparte. A fost necesară o perioadă de constituire a sindicatelor în unități economice, a federațiilor de ramură.

Gruparea federațiilor sindicale într-o singură confederație nu a fost posibilă. Deși s-a încercat gruparea acestora în cadrul Confederației Naționale a Sindicatelor Libere din România (aceasta pregătind de fapt și programele de cadru de organizare în sindicate) federațiile nou înființate s-au orientat în organizarea unor confederații care să prezinte în principal ramuri de activitate cu profile înrudite.

Astfel, s-au constituit mai multe confederații sindicale. În principiu, prin statut, dar și prin programele de acțiune, confederațiile sindicale urmăresc reprezentarea sindicatelor,

a intereselor membrilor de sindicat, la nivel național.

Indexarea salariilor, negocierea (consultarea) cu Guvernul României în vederea adoptării unor acte normative de interes social, reprezentarea mișcării sindicale în relații cu Parlamentul României, Președinție, negocierea Contractului Național unic la nivel național, constituie principalele motivații ale funcționării confederațiilor.

Legea de organizare a C.E.S.-ului stabilește noi repere de desfășurare a activității mișcării sindicale în relațiile cu Patronatul și Guvernul României. Este de menționat că, în cazul activității sindicale a SANITAS sau în domeniul sanitar și asistență socială, dezvoltarea unor proceduri pentru relațiile cu patronatele va cunoaște o dezvoltare interesantă în viitor. Deși până acum relația a fost în principal pe palierul sindicat - autorități publice, în viitor odată cu apariția serviciilor private, a asigurarilor private care vor permite dezvoltarea acestora inclusiv în cadrul

ÎNDRUMAR

Sindical

sistemului de stat, SANITAS va trebui să abordeze situația precum orice sindicat din companiile private.

La nivel confederativ, sindicatele sunt reprezentate și în relații cu organisme

sindicale internaționale. Desigur, marea majoritate a sindicaliştilor sunt interesați de modul în care le sunt reprezentate interesele de la nivelul sindicatului, până la confederația din care fac parte.

1.5 Forme și mijloace de acțiune ale sindicatelor

Important este ca la fiecare nivel să se regăsească distinct capacitatea de intervenție –oportunitatea intervenției. Nu trebuie conceput faptul ca o federație, si în special Confederația, trebuie să urmărească probleme de interes individual: sunt cazuri deosebite pentru care acestea intervin : încălcarea flagrantă a drepturilor omului, cazuri speciale de sănătate, problem deosebite familiale etc.

Relațiile și raporturile pe care o confederație sindicală le stabilește pot fi în principiu reprezentate conform schemei prezentate anterior, prin care se definește structura organizatorică și funcțională a sindicatelor.

Dacă problema organizării unei acțiuni de luptă sindicală, respectiv greva generală, nu poate fi pusă în discuție atât datorită interdicției prin lege, dar și a imposibilității organizării concomitente a acțiunilor, la nivelul sindicatelor, a federațiilor de bază, principalele metode și forme de luptă sindicală constau în:

- negocierea cu executivul la nivel național;
- organizarea de marșuri și mitinguri în țară și în București;
- alte acțiuni prevăzute de lege.

Activitatea confederațiilor sindicale, într-o mare măsură este legată de viața internă de organizație. Numeroasele federații sindicale

din componență trebuie susținute în negocierile colective, în relațiile pe care acestea le stabilesc cu patronatele de ramură, autoritățile în cazul sindicatelor din sănătate și alți factori administrativi.

Din păcate, natura relațiilor pe care confederațiile le stabilesc cu Executivul, Patronatul, Președinție, formațiuni politice, pot fi catalogate ca o implicare în sfera politică. Totuși, domeniul sanitar și asistență socială nu poate fi nicicum desprins de politică, de modul în care se decide aplicarea de reforme, de politici în domeniul sanitar. Complexitatea domeniului face ca și sindicatele din sector să iasă din paradigma clasică a sindicatului, deoarece întâlnim un rol educativ mai mare în cazul SANITAS – vezi modul în care membri de sindicat sunt sprijiniți de sindicat să înțeleagă dezvoltările legale din domeniu sau chiar cele științifice. De asemenea, sindicatul sanitar are un rol esențial în a asigura prin reprezentanții săi legătura, prin intermediul mass-media sau al rețelelor sociale, cu pacienții, care trebuie să înțeleagă exact nevoile din sistemul sanitar astfel urmând să le susțină, dacă acestea sunt legitime.

ÎNDRUMAR

Sindical

1.6 Rolul sindicatelor din sănătate și asistență socială

Rolul sindicatelor în dezvoltarea economică, socială și cultural – educativă.

Raportat la contextul societății, credem că am răspuns deja mai sus că acesta are un rol esențial.

Complexitatea contextului l-am rezumat la domeniile economic, social, cultural-educativ. Se pune întrebarea: De ce nu și politic? Pentru că acest domeniu are semnificații distincte, se utilizează și au conținut expresii ca: politici economice, politici sociale, politici culturale și politici politice.

În ce zonă a politicilor trebuie să se regăsească sindicalismul?

Prin Constituția României, este garantat dreptul la asociere. Sindicalismul are prevederi distincte în conținutul ei. Sindicatele sunt o cărămidă în edificiul constituțional.

Prin lege sindicatele sunt apolitice, însă practic acestea au un rol mult mai important,

care intră în sfera politicii. Să nu uităm că și dreptul la sănătate este inclus în constituție, de aici și particularitatea sindicatelor sanitare. Deci ele fac parte din structura politică a statului deoarece politicile sanitare nu pot fi decuplate de sfera politică. Un sindicat este apolitic deoarece nu face politică, dar în rest acesta se manifestă ca un actor inclusiv în jocul politic.

Abordând implicarea sindicatelor în sfera economică, socială și cultural-educativă a societății, evidențierea acestora trebuie făcută avându-se în vedere structura societății și, în același timp, structura organizatorică a sindicatelor.

Sindicatele sunt organizate și funcționează în structuri organizatorice determinate, ele regăsindu-se ca rol și arie de manifestare în cadrul unității economice în care sunt constituite.

Dimensiunea economică

Marea majoritate a sindicatelor sunt construite în cadrul unităților economice și sindicatele, ca și unitățile economice în cadrul cărora sunt constituite, se regăsesc prin propriile identități în ramurile economice, precum și în cadrul economiei naționale.

Dezvoltarea societății, în general, este dată de dezvoltarea fiecărui component structural. Interesul major al fiecărei unități economice îl reprezintă dezvoltarea economică, creșterea capacității de producție, evident în corelație cu ceilalți factori ai economiei de piață.

Se pune întrebarea dacă sindicatele au un rol activ asupra acestui aspect? Dacă trebuie sau nu să se implice direct în problemele ce țin de activitatea unității.

Sarcinile unui sindicat sunt considerate, în general, altele. În desfășurarea activității, unitatea se poate confrunta cu o serie de probleme, unele ținând chiar de atitudinea societății față de unitate și de tipul activității respective.

Au fost numeroase situații în care sindicatele s-au implicat cu succes. În domeniul sanitar și

ÎNDRUMAR

Sindical

al asistenței sociale acțiunea sindicatelor este nu doar necesară, ba chiar obligatorie. Aceste domenii țin de o activitate care trebuie îmbunătățită constant, cu mare impact social.

Nu doar negocierea contractelor colective de muncă, sau aplanarea eventualelor conflicte trebuie să fie prezente în activitatea, zicem noi constantă a sindicatelor.

Prin contractele colective de muncă pe care ele le încheie anual în cadrul societăților de care aparțin, prin calitățile de parteneri sociali, dar și direct interesați, se stabilesc, prin acțiuni comune, numeroase programe cu caracter economic și social.

Faptul că răspund în numeroase cazuri și participă la elaborarea programelor de restructurare economică, evidențiază implicarea sindicatelor în sfera economică chiar și în cazurile în care acestea se realizează în detrimentul socialului, ceea ce încercăm să evităm. Cele două elemente trebuie să fie îngemănate.

Prin structurile sociale, la nivelul ramurilor economice, sindicatele participă la politicile și strategiile de dezvoltare ale ramurii respective. Existența și funcționarea la nivelul ministerelor, a comisiilor de dialog tripartit, în care sindicatele reprezintă unul din parteneri, justifică implicarea sindicatelor în sfera

economică a ramurii respective. Evident, există și funcționează condiția ca rezultatul dialogului să fie transpus în practică, astfel, acestea rămânând doar în faza de informări, eventual consultări.

La nivelul Confederațiilor naționale, sindicatele prezintă programe concrete de dezvoltare economică sectorială sau globală, își susțin atitudinile și proiectele în fața administrației centrale a statului.

Desigur, sunt numeroase elemente de implicare a sindicatelor în sfera economică, chiar și prin organizarea și desfășurarea acțiunilor de luptă sindicală: mitinguri, marșuri de protest, se exprimă o atitudine față de realizările sferei economice.

SANITAS nu are un rol doar în a obține salarii sau sporuri pentru membri – vezi partea economică, ci unul de training al membrilor în ceea ce privește o nouă tehnologie medicală, a modului în care se face management spitalicesc model, în a reuși o verificare clară a competențelor asistentelor tocmai pentru a oferi calitate în actul medical.

Tocmai de aceea, un sindicat sanitar trebuie să iasă din rolul său strict stabilit de actele normative în domeniu. Activitatea sa excede cadrul limitat al unei organizații sindicale tipice.

Dimensiunea socială

Contextul social reprezintă principala zonă de interes și acțiune sindicală. Se are în vedere atât persoana cât și colectivitatea, populația țării dar și modul în care există feedback între serviciile medicale și pacienți pentru că

această comunicare continuă este și ea atipică în cazul sindicatelor din sănătate.

Luând în considerare un individ cu toate nevoile sale, cea mai importantă sau printre cele mai importante este nevoia de sănătate sau de servicii medicale.

ÎNDRUMAR

Sindical

a) Relația salariat – loc de muncă

Prin contractele colective de muncă încheiate, la toate nivelurile (baza încheierii contractelor individuale de muncă), sindicatele negociază toate clauzele privind condițiile locului de muncă, salarizarea, acordarea de facilități și alte drepturi.

Salariul reprezintă, pentru majoritatea cetățenilor, singura sursă de venit. Aici, în domeniul sanitar avem și sporuri în funcție de vechime, pregătire, domeniul muncii și așa mai departe. Conjunctura economică pe care o cunoaște societatea, impune existența șomajului chiar și în domeniul medical.

Activitatea, lupta de zi cu zi a sindicatelor, se concretizează prin apărarea și păstrarea locurilor de muncă, mărirea salariului și îmbunătățirea locului de muncă. Este adevărat că în sănătate, problema este aceea de a păstra cadrele medicale în România, deci rolul sindicatului în corelarea politicilor în sensul unei reglări a veniturilor este esențial.

În relațiile cu subalternii sau conducătorii direcți pot apărea tot felul de situații pentru a căror soluționare este necesară intervenția unei alte competențe. Sindicatul trebuie să urmărească natura relațiilor care se stabilesc între salariați, astfel încât să se realizeze eliberarea unor încărcături posibile psihologice, anularea unor tensiuni interumane.

În situațiile în care nivelul salariului nu este corespunzător muncii depuse, condițiile de muncă nu sunt satisfăcătoare, când se atentează la dreptul constituțional al cetățenilor la un trai decent, sindicatele organizează și desfășoară o serie de acțiuni și manifestări de luptă sindicală.

b) Salariat – familie

Deși, aparent, relațiile de familie aparțin de zona intimității fiecărui individ, existând alte instituții care să realizeze, în caz de necesitate, armonia acestor relații, considerăm, totuși, că sindicatul trebuie să intervină printr-o serie de elemente de atitudine și manifestare, elemente care, în principiu, trebuie avute în vedere și de către conducătorii administrației.

De la acordarea unui sprijin material până la cea a unui sprijin moral, relațiile salariat – familie pot fi protejate printr-o serie de intervenții ale sindicatului. Însăși garanția păstrării locurilor de muncă constituie unul din principalele premise ale armoniei familiale. Se pot prezenta inclusiv acțiuni sindicale direcționate spre asigurarea de locuințe, bunuri de consum, dar și în a realiza o comuniune între membrii sindicatului, de ajutorare a acestora.

c) Salariat – societate

Raportul salariat – societate trebuie văzut prin multitudinea situațiilor și relațiilor pe care fiecare individ le realizează cu grupul social din care face parte sau cu societatea, în general. De urmărit sunt zonele în care sindicatele intervin în cadrul acestor relații.

La nivel central, sindicatele participă prin calitate de partener, în cadrul sistemului tripartit de dialog social, la nivelul guvernului sau altor instituții centrale. Cum acest lucru se realizează și pe plan teritorial, se deduce faptul că interesele salariaților, luați ca individ sau colectivitate se regăsesc în programele generale de acțiune sindicală. Desigur, pot fi oferite o serie de alte planuri, prin prisma cărora să fie reflectat raportul salariat – societate. Faptul că, salariatul, prin activitatea pe care o desfășoară, realizează un lucru util

ÎNDRUMAR

Sindical

societății, care la rândul ei, răspunde sau se manifestă față de aceasta utilitate, majoritatea relațiilor care rezultă din acest

context, sunt intermediate de relațiile salariat – sindicat – societate.

Dimensiunea cultural – educativă

Referitor la domeniul cultural, pe lângă aspectele ce țin de particularitățile specifice, sindicatele trebuie să adopte și să manifeste o anumită atitudine. În primul rând, este nevoie de voința de a face ceva și acest lucru nu este decât dacă sindicatele înțeleg necesitatea de a aborda, nu de pe un plan secund, activitatea cultural – educativă.

Desigur, nu toate aspectele domeniului trebuie afectate. Este necesar, ca din acestea, sindicatele să aleagă ceea ce prezintă interes pentru salariați. Se pot organiza o serie de acțiuni și manifestări cu caracter

cultural – artistic: spectacole, cinematograf, teatru etc. În mod deosebit trebuie avut în vedere aspectul informativ – educativ al salariaților:

- desfășurarea cursurilor de orientare și pregătire profesională – cu rol esențial în sănătate;
- organizarea și desfășurarea unor simpozioane și consfătuiri de lucru pe diverse teme de interes general pentru societate, vezi rezistența microbiană sau exodul medicilor și asistenților.

ÎNDRUMAR *Sindical*

CAPITOLUL II.

NOȚIUNI DE BAZĂ ALE MIȘCĂRII SINDICALE
DIN SĂNĂTATE ȘI ASISTENȚĂ SOCIALĂ

- 2.1 Misiune
- 2.2 Unitate și solidaritate sindicală
- 2.3 Independență
- 2.4 Relația management-sindicate din
sănătate și asistență socială în România
- 2.5 Strategii sindicale de recrutare
- 2.6 Modalități democratice de acțiune



ÎNDRUMAR

Sindical

Începem prin a prezenta pe scurt care sunt noțiunile de bază ale mișcării sindicale din sănătate, după cum urmează:

1. Ce este mișcarea sindicală?

Mișcarea sindicală este un efort colectiv al angajaților, organizați în sindicate, pentru a-și apăra și promova drepturile și interesele profesionale, economice și sociale.

2. Sindicatul în domeniul sănătății

În sănătate, sindicatele reprezintă medici, asistente, infirmieri, brancardieri, îngrijitori de curățenie, personal tehnic și administrativ. Ele se organizează la nivel de:

- Unitate (spital, clinică etc.);
- Județ;
- Național (ex. Federația Sanitas).

3. Obiectivele principale ale sindicatelor

- Negocierea contractelor colective de muncă (CCM);
- Creșteri salariale;
- Condiții mai bune de muncă;
- Respectarea timpului de odihnă;
- Protecția împotriva abuzurilor și concedierilor abuzive;

- Siguranța la locul de muncă;
- Decontarea orelor suplimentare,

4. Instrumentele de luptă sindicală

- Negocieri directe cu angajatorii sau autoritățile;
- Petiții / memorii;
- Proteste / mitinguri;
- Grevă de avertisment sau generală (respectând cadrul legal).

5. Baza legală în România

- Legea dialogului social nr. 367/2022;
- Codul muncii;
- Legea privind sănătatea și protecția muncii.

6. Importanța mișcării sindicale

Asigură echilibru între interesele angajatorilor (publici sau privați) și cele ale lucrătorilor din sănătate, promovând justiția socială, solidaritatea și demnitatea profesională.

2.1 Misiune

Conform Legii dialogului social nr. 367/2022, misiunea sindicatelor este definită în Articolul 1, punctul 8, astfel:

„Organizație sindicală – denumire generică pentru sindicat, federație sindicală și confederație sindicală. Se constituie pe baza dreptului de liberă asociere a angajaților/lucrătorilor, în scopul promovării intereselor lor profesionale, economice, sociale, cultural-artistice și sportive, precum și al apărării drepturilor individuale și colective ale acestora prevăzute în contractele colective și individuale de muncă, în acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu, în convențiile colective de muncă, precum și în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte.”

În domeniul sănătății , această misiune se concretizează prin:

- **Negocierea contractelor colective de muncă** pentru personalul medical și auxiliar;
- **Apărarea drepturilor salariale și a condițiilor de muncă** în spitale, clinici și alte unități sanitare;

- Participarea la dialogul social cu autoritățile din domeniul sănătății;
- Susținerea intereselor profesionale și sociale ale membrilor în fața angajatorilor și a autorităților.

Astfel, sindicatele din sănătate au un rol esențial în protejarea și promovarea intereselor angajaților din sistemul sanitar, asigurându-se că drepturile acestora sunt respectate și că condițiile de muncă sunt adecvate.

Membrii sindicatelor din sănătate trebuie să cunoască următoarele aspecte esențiale despre misiunea sindicatului care îi reprezintă:

→ **Scopul principal al sindicatului** - Sindicatul există pentru a:

- Reprezenta interesele lor profesionale, economice și sociale;
- Apăra drepturile lor legale și cele prevăzute în contractele colective și individuale de muncă.

→ **Drepturile membrilor** - Membrii au dreptul să:

- Primească asistență și sprijin în caz de conflicte de muncă sau abuzuri;
- Fie informați și consultați înainte de decizii importante (ex: schimbarea turelor, reorganizări);
- Propună și voteze inițiative sau revendicări în cadrul sindicatului.

→ **Activitățile principale ale sindicatului** - Sindicatul:

- Negociază contracte colective de muncă (CCM) pentru îmbunătățirea salariilor, sporurilor și condițiilor de lucru;
- Participă la dialogul social cu Ministerul Sănătății și autorități locale;
- Organizează proteste, greve sau acțiuni de presiune, dacă este necesar;
- Monitorizează respectarea legislației muncii în unitatea sanitară.

→ **Rolul fiecărui membru** - Fiecare membru:

- Poate contribui cu idei, observații și sesizări legate de abuzuri sau nereguli;
- Trebuie să fie informat, implicat și solidar cu ceilalți membri;

NOȚIUNI DE BAZĂ ALE MIȘCĂRII SINDICALE DIN SĂNĂTATE

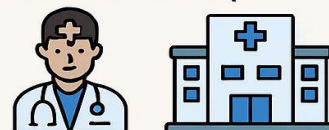
CE ESTE MIȘCAREA SINDICALĂ?

un efort colectiv al angajaților, organizați în



SINDICATUL IN DOMENIUL SĂNĂTĂȚII

reprezintă lucrătorii din domeniul sănătății



OBIECTIVELE PRINCIPALE ALE SINDICATELOR

Negocierea contractelor colective



Creșteri salariale
Condiții mai bune de muncă

Respectare timpului de odihnă

Siguranta la locul de muncă
Decontarea drelor suplimentare

INSTRUMENTELE DE LUPĂ SINDICALĂ

Negocieri directe
Petiții / memorii
Proteste / mitinguri
Grevă



IMPORTANTA MIȘCĂRII SINDICALE

Asigură echilibrul între interesele angajatorilor și ale lucrătorilor din sănătate



BAZA LEGALĂ ÎN ROMÂNIA

Legea dialogului social nr. 367/2022
Codul muncii
Legea privind sănătatea și protecția muncii

Figura 5.

ÎNDRUMAR

Sindical

- Are un rol activ în luarea deciziilor sindicale (prin vot, participare la adunări etc.).
 - **Transparență și responsabilitate** - Sindicatul are datoria să comunice transparent:
 - Activitatea desfășurată;
 - Negocierile în curs;
 - Rezultatele obținute pentru membrii săi.
-

Misiunea națională și internațională a sindicatului din sănătate reflectă rolul său în apărarea drepturilor lucrătorilor din sistemul sanitar, atât în România, cât și în context global. Iată prezentarea completă:

MISIUNEA NAȚIONALĂ A SINDICATULUI DIN SĂNĂTATE ȘI ASISTENȚĂ SOCIALĂ

1. Reprezentare și negociere colectivă: Apără interesele profesionale, economice și sociale ale membrilor în fața:

- Angajatorilor;
- Autorităților locale și centrale;
- Casei Naționale de Asigurări de Sănătate;
- Ministerului Sănătății.

2. Apărarea drepturilor muncii: Asigură respectarea legii, a contractelor colective și individuale de muncă.

- Sprijină membrii în caz de abuzuri, sancțiuni, concedieri sau discriminare.

3. Îmbunătățirea condițiilor de muncă: Negociază pentru:

- Salarii echitabile;

- Sporuri corecte;
- Norme de personal realiste;
- Echipamente și siguranță la locul de muncă.

4. Solidaritate profesională și coeziune

- Creează unitate între toate categoriile de personal;
- Mobilizează membrii pentru acțiuni colective și sprijin reciproc.

5. Educație și informare sindicală

- Formează lideri și membri în drepturile lor;
- Organizează sesiuni de instruire, campanii de conștientizare, consiliere juridică.

MISIUNEA INTERNAȚIONALĂ A SINDICATULUI DIN SĂNĂTATE ȘI ASISTENȚĂ SOCIALĂ

1. Aderarea la organizații internaționale - Participă în rețele precum:

- EPSU (European Public Service Union)
- PSI (Public Services International)
- CES (Confederația Europeană a Sindicatelor)

2. Promovarea standardelor globale de muncă

- Susține aplicarea convențiilor OIM privind:
 - Dreptul la asociere,
 - Protecția sănătății la locul de muncă,
 - Combaterea discriminării.

3. Sprijin transnațional pentru lucrătorii români

- Apără drepturile cadrelor medicale române din diaspora.
- Colaborează cu sindicate din alte țări pentru cazuri concrete (migrație, abuzuri, dumping social).

4. Campanii internaționale pentru sănătate publică

- Participă la mișcări globale pentru: finanțarea echitabilă a sistemelor publice

ÎNDRUMAR

Sindical

de sănătate, acces universal la servicii medicale, combaterea privatizării excesive a sănătății.

Sindicatele, în sens generic „organizațiile sindicale”, sunt persoane juridice independente, fără scop patrimonial, constituite în scopul apărării drepturilor membrilor prevăzute în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, precum și în contractele individuale și colective de muncă și pentru promovarea intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor. Sindicatele se pot asocia liber în federații și confederații sindicale. Sindicatele își elaborează autonom statutele de funcționare prin care își stabilesc relația cu membri, modul de organizare, de gestiune și de alegere a liderilor, a activităților, a serviciilor prestate și programul de acțiuni sindicale.

Sindicatele pot asista angajatul la negocierea și încheierea contractelor individuale de muncă, participă la negocierea colectivă, la acțiuni colective (miting, protest, grevă), reprezintă și apără interesele angajaților în fața instituțiilor publice și a instanțelor judecătorești. (calitate procesuală activă).

În vederea apărării drepturilor angajaților/membrilor:

- Sindicatul sesizează autoritățile de control și poate transmite instituțiilor de resort

propuneri de legiferare cu impact în domeniul relațiilor de muncă;

- Sindicatul poate solicita și participa la procedurile amiabile de soluționare a litigiilor și poate reprezenta interesele individuale și colective ale membrilor săi în fața instanțelor de judecată;
- Sindicatul este consultat de angajator cu privire la regulamentul intern, situația întreprinderii, organizarea muncii, securitatea și sănătatea în muncă și asigurarea protecției sociale;
- Sindicatul poate fi invitat la reuniunile Consiliului de Administrație pe teme de interes profesional, economic sau social;
- Sindicatul este consultat obligatoriu în cazul concedierilor colective (proiect de concediere al angajatorului) și pot propune măsuri de evitare sau de diminuare a consecințelor acestora;
- Sindicatul reprezentativ încheie contracte colective de muncă și/sau acorduri colective și poate declanșa conflicte colective de muncă și grevă;
- Organizațiile sindicale reprezentative la nivel național participă la decizie în procesul instituțional (obligatoriu) de consultare tripartită (comisii de dialog social la nivel central și local, comisii tripartite la nivelul Inspecției Muncii, Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social și comisii parlamentare).

2.2 Unitate și solidaritate sindicală

Ce înseamnă unitatea sindicală?

- Este capacitatea membrilor de a acționa împreună, indiferent de funcție sau loc de muncă;
- Înseamnă alinierea intereselor comune: salarii decente, condiții de muncă sigure, respect profesional.

ÎNDRUMAR

Sindical

Ce este solidaritatea?

- Susținerea reciprocă între colegi și între sindicate.
- Se manifestă prin participare activă la:
 - negocieri;
 - proteste;
 - greve sau alte forme de presiune;
 - susținerea colegilor discriminați sau sancționați pe nedrept.

De ce sunt esențiale?

- Angajatorii și autoritățile negociază mai serios cu un sindicat unit;
- Divizarea slăbește vocea lucrătorilor;
- Drepturile câștigate sunt menținute doar prin coeziune internă și mobilizare externă.

Cum se manifestă în practică?

- Participare la adunări, voturi, campanii sindicale;
- Respect reciproc între categorii profesionale (medici, asistenți, infirmieri, îngrijitori de curățenie, personal tehnic și administrativ);
- Evitarea conflictelor interne și a concurenței distructive între sindicate.



UNITATEA ȘI SOLIDARITATEA – FORȚA NOASTRĂ ÎN SĂNĂTATE

Sindicatul tău te reprezintă. Tu reprezinți sindicatul.

Ce înseamnă UNITATEA?

- Acționăm împreună, indiferent de rol
- Apărăm interesele comune: salarii decente, program echitabil, siguranță la locul de muncă.

Ce înseamnă SOLIDARITATEA?

- Susținem colegii în fața nedreptăților.
- Participăm activ la negocieri, proteste, greve, consultări.
- Nu lăsăm pe nimeni în urmă!

De ce sunt esențiale?

- Doar uniți ne putem face vocea auzită.
- Divizați, pierdem drepturi și influență.
- Solidaritatea protejează fiecare membru – inclusiv pe tine.

Ce poți face tu?

- Fii informat!
- Participă la întâlniri și acțiuni sindicale!
- Vorbește deschis despre problemele de la locul de muncă!
- Susține-ți colegii și sindicatul din care faci parte!

ÎNDRUMAR *Sindical*

ÎMPREUNĂ SUNTEM PUTERNICI!

Un sindicat unit = un sistem de sănătate mai drept pentru toți.

Legea dialogului social nr. 367/2022 nu folosește explicit formularea „unitate și solidaritate”, dar reglementează principii și mecanisme care le susțin direct.

Îată ce spune legea relevant:

1. Principiul solidarității sindicale

Legea permite și încurajează constituirea de federații și confederații sindicale – expresie legală a solidarității: Art. 22 alin. (1): *„Două sau mai multe organizații sindicale se pot asocia în federații, iar două sau mai multe federații sindicale se pot asocia în confederații, în scopul promovării intereselor membrilor lor.”* În sănătate, federații precum Sanitas sunt exemple de solidaritate organizată la nivel național.

2. Reprezentativitate și acțiune colectivă

Art. 177 alin. (1): *„Organizațiile sindicale pot declanșa conflictul colectiv de muncă, în condițiile legii, pentru apărarea intereselor colective ale membrilor lor.”* Legea recunoaște acțiunea colectivă unită (negocieri, proteste, grevă), ca formă legitimă de exprimare a solidarității.

3. Protejarea dreptului la asociere

Art. 8 alin. (1): *„Nimeni nu poate fi împiedicat să constituie, să adere sau să se retragă dintr-o organizație sindicală.”* Legea garantează libertatea sindicală, condiție esențială pentru unitate reală.

4. Dialogul social instituționalizat

Legea prevede ca sindicatele să participe unite în comisii de dialog social:

Art. 202 – 209: Înființarea și funcționarea Consiliilor Naționale și Județene de Dialog Social. Aici, sindicatele din sănătate pot acționa solidar, ca voce comună în relația cu Ministerul Sănătății sau autoritățile locale.

Solidaritatea este o caracteristică de bază care definește sindicalismul. Solidaritatea poate fi definită ca nivelul de integrare la care se află oamenii dintr-un grup sau o societate caracterizat prin unitate la nivelul concepțiilor, intereselor, sentimentelor, valorilor și responsabilităților. Mai simplu spus, a fi solidar înseamnă să fii legat de cineva sau de ceva printr-o unitate de concepții, sentimente, interese, valori și responsabilități. Și mai simplu solidaritate înseamnă unitate și înfrățire.

Ca și caracteristică de bază esențială în mișcarea sindicală nu se poate concepe un sindicat fără acest spirit al solidarității și unității în rândul membrilor de sindicat, solidaritate atât pe orizontală cât și pe verticală. Acest principiu este asumat și respectat de sindicatele din sănătate și asistență socială, el permite și dă greutate în tot ceea ce se întreprinde în folosul membrilor de sindicat.

ÎNDRUMAR

Sindical

2.3 Independență

Independența sindicatelor din sănătate este garantată prin Legea dialogului social nr. 367/2022, iar principiile sunt aplicabile tuturor sectoarelor, inclusiv cel sanitar.

Ce prevede legea despre independența sindicatelor?

1. Independență față de angajator și autorități

Art. 5 alin. (1): „Organizațiile sindicale și patronale sunt independente față de autoritățile publice, partide politice și față de angajatori”. Asta înseamnă că un sindicat din sănătate și asistență socială nu poate fi controlat sau influențat de conducerea spitalului, direcțiile de sănătate publică sau alte autorități.

2. Dreptul la autonomie

Art. 6 alin. (1): „Organizațiile sindicale și patronale își elaborează statutele, își aleg conducerea, își organizează activitatea și își adoptă programele de acțiune, fără aprobarea prealabilă a vreunei autorități publice.”

Sindicatelor își stabilesc liber obiectivele, structura, strategia — fără intervenție externă.

3. Finanțare independentă

Art. 46 alin. (1): „Organizațiile sindicale se finanțează din cotizațiile membrilor și din alte surse proprii, conform statutului.”

Sindicatul nu trebuie să depindă financiar de angajator sau stat — esențial pentru independență reală.

Ce înseamnă asta în sănătate? Sindicatul nu poate fi subordonat conducerii spitalului (manager, director medical etc.), are dreptul să critice public politicile din sănătate sau deciziile Ministerului, are libertatea să organizeze acțiuni, greve, proteste fără aprobarea angajatorului, trebuie să fie condus de oameni aleși democratic din rândul membrilor, nu impuși.

Independența sindicatelor din sănătate – ce trebuie să știi:

INDEPENDENȚA SINDICATELOR DIN SĂNĂTATE - Conform Legii Dialogului Social nr. 367/2022

1. Independență totală față de angajatori și autorități

„Organizațiile sindicale sunt independente față de autoritățile publice, partide politice și angajatori.”

(Art. 5, alin. 1). Sindicatul NU poate fi controlat sau influențat de conducerea spitalului sau de stat.

2. Conducere aleasă liber de membri

„Organizațiile sindicale își aleg conducerea și își organizează activitatea fără aprobarea autorităților.”

(Art. 6, alin. 1). Nicio autoritate sau angajator nu are voie să impună liderii sindicali

3. Finanțare autonomă

„Sindicatelor se finanțează din cotizațiile membrilor și din surse proprii.” (Art. 46), fără dependență financiară de instituțiile publice sau private.

4. Libertate de acțiune și exprimare

Sindicatul poate organiza proteste, greve și negocieri fără aprobare externă și poate critica politicile din sistemul sanitar fără sancțiuni.

Un sindicat este cu adevărat eficient doar dacă este independent!

Respectă legea! Cunoaște-ți drepturile! Implică-te!

ÎNDRUMAR

Sindical

Independența în mișcările sindicale este percepută de membrii de sindicat din sănătate ca un element esențial al credibilității și eficienței sindicale. Iată cum este văzută în general:

1. Semn al credibilității reale

Membrii apreciază când sindicatul nu este „controlat” de conducerea spitalului sau de autorități.

Un sindicat perceput ca independent este considerat mai demn de încredere și capabil să lupte cu adevărat pentru drepturile lor.

2. Suspiciuni în lipsa independenței

Dacă liderii sindicali colaborează prea mult cu conducerea sau evită conflictele, apar acuzații de:

- „complicitate” cu angajatorul,
- „vânzarea intereselor membrilor”,
- pasivitate sau trădare.

Asta duce la scăderea încrederii și la demobilizarea membrilor.

3. Factor de mobilizare

Membrii se implică mai activ în proteste și negocieri când simt că sindicatul lor: nu are influențe politice, nu răspunde la comenzi externe și acționează strict în interesul lor.

4. Așteptările membrilor:

- Transparență decizională – să știe ce negociază sindicatul și cu cine;
- Lideri independenți, aleși din rândul personalului;
- Evitarea subordonării față de conducerea spitalului sau influențe politice.

Sindicatul este o organizație continuă, stabilă și democratică, creată și administrată de angajați în scopul influențării deciziilor care îi privesc. Principiul independenței, conform căruia sindicatele trebuie să evite dominația sau controlul extern din partea guvernului, partidelor politice, sau a diverselor asociații sau persoane. Principiul independenței sindicale se referă la faptul că autoritățile și instituțiile publice, precum și ceilalți angajatori, nu pot limita sau împiedica exercițiul dreptului sindical, principiu reglementat de art. 7 alin. (2) din Legea dialogului social. Nici partidele politice nu pot limita activitatea sindicală. Acest principiu se întinde pe toată durata existenței organizațiilor sindicale, de la momentul întemeierii lor și până la cel al încetării. În acest sens, art. 40 alin. (1) din Legea nr. 367/2022, stabilește că dizolvarea unei organizații sindicale se realizează prin hotărârea organelor de conducere competente, adoptată conform statutelor proprii. Această prevedere conferă organizațiilor sindicale autonomia de a decide asupra dizolvării lor, în conformitate cu regulamentele interne stabilite în statutele proprii.

2.4 Relația management-sindicate din sănătate și asistență socială în România

Relația dintre management și sindicate este una complexă, reprezentând dinamica între conducere, care are autoritate și responsabilitate și organizațiile sindicale, care acționează ca reprezentanți ai angajaților, urmărind apărarea drepturilor și intereselor profesionale, economice și sociale colective și individuale ale membrilor lor. Această relație se desfășoară în cadrul legii și presupune negociere și colaborare, dar și potențiale conflicte, scopul final fiind atingerea obiectivelor comune, respectarea obligațiilor legale și rezolvarea constructivă a conflictelor pentru a echilibra interesele ambelor părți.

ÎNDRUMAR

Sindical

Obiectivele principale ale relației management – sindicate sunt:

Reprezentarea Salariaților:

Sindicatul reprezintă interesele angajaților în relația cu angajatorul, participând la negocieri și acorduri colective.

Contractul Colectiv de Muncă (CCM):

Sindicatul are dreptul de a negocia și încheia un CCM cu angajatorul, stabilind astfel clauze privind condițiile de muncă, salarizarea și alte beneficii pentru angajați.

Obligațiile Angajatorului:

Facilitarea activității sindicale: Angajatorul este obligat să creeze condiții pentru desfășurarea activității sindicatului la nivel de unitate.

Furnizarea de resurse: Angajatorii trebuie să pună la dispoziția sindicatelor, gratuit, spații cu tot inventarul necesar, precum și servicii de încălzire, iluminare, curățenie și pază.

Informații: Angajatorul trebuie să asigure sindicatului accesul la informații necesare pentru ca acesta să-și poată îndeplini atribuțiile.

Acordarea Cotizațiilor:

La cererea sindicatului și cu acordul membrilor, angajatorii rețin și virează

cotizațiile sindicale din salariile angajaților, conform prevederilor legale.

Dialog Social:

Relația dintre management și sindicate se bazează pe dialog social, un proces de negociere și consultare menit să găsească soluții în interesul ambelor părți și al angajaților.

Soluționarea Disputelor:

Legea dialogului social oferă cadrul legal pentru soluționarea conflictelor de muncă dintre angajatori și sindicate, prin mecanisme de mediere, conciliere și, în final, arbitraj.

Tipuri de relații între sindicat și management

a. Colaborare constructivă

Când managerul respectă sindicatul și îl implică în decizii, atunci se negociază corect Contractul Colectiv de Muncă (CCM) și se evită conflictele de muncă.

b. Relație conflictuală

- Când sindicatul este ignorat, marginalizat sau intimidat.
- Când drepturile sunt încălcate: ore suplimentare neplătite, concedieri abuzive etc.
- Apar proteste, greve sau acțiuni în instanță.

În sectorul sanitar, relația este complexă. Managerii sunt numiți politic sau administrativ (ex: de primării, minister, consilii județene). Sindicatele trebuie să facă față unor presiuni externe (politice, bugetare). Uneori managerii văd sindicatul ca un „obstacol”, nu ca partener social.

ÎNDRUMAR

Sindical

Relația dintre sindicat și management în unitățile sanitare din România:

1. Baza legală

Relația dintre sindicat și conducerea instituției sanitare este reglementată de:

- Legea dialogului social nr. 367/2022
- Codul Muncii (Legea nr. 53/2003)
- Legea 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății

Sindicatul are dreptul legal și obligația morală să reprezinte membrii în raport cu managementul unității.

2. Tipuri de relații instituționale

- Negociere colectivă – pentru contractul colectiv de muncă (CCM)
- Dialog permanent – pe teme privind programul de lucru, normele de personal, condițiile de muncă
- Consultare obligatorie – în cazul reorganizărilor, concedierilor colective etc.
- Participare în comisii – disciplinare, de evaluare sau consultative

3. Drepturi ale sindicatului în relația cu managerul

- Să fie informat și consultat cu privire la decizii care afectează salariații
- Să aibă acces la spațiu pentru activitate sindicală (Art. 160 din Legea 367/2022)
- Să negocieze și să semneze CCM
- Să reprezinte membri în conflicte individuale de muncă

4. Atitudini nepermise din partea managementului

- Îngrădirea activității sindicale
- Presiuni asupra liderilor sindicali
- Excluderea sindicatului din procesele decizionale
- Discriminarea membrilor de sindicat

5. Recomandări pentru sindicat

- Păstrarea unei poziții independente, dar deschise la dialog
- Formularea clară a revendicărilor
- Documentarea abuzurilor sau neregulilor
- Mobilizarea membrilor în apărarea drepturilor lor

Concluzie:

Un sindicat activ și bine organizat este un partener legitim de dialog, nu un inamic. Respectul reciproc între sindicat și conducere înseamnă mai puține conflicte și condiții mai bune pentru toți angajații.

Rolul liderului sindical în relația dintre sindicat și management este esențial pentru buna comunicare și apărarea drepturilor membrilor.

Iată principalele responsabilități:

1. Reprezentant al membrilor - Transmite către management revendicările, nemulțumirile și nevoile membrilor, apără interesele colective și individuale ale angajaților din sănătate.

2. Negociator - Participă la discuții și negocieri cu managementul privind Contractul Colectiv de Muncă și alte aspecte legate de condițiile de muncă, salarii, program etc., caută soluții echitabile și acceptabile pentru ambele părți.

3. Mediator și facilitator - Menține un dialog deschis și constructiv între sindicat și conducerea unității, ajută la prevenirea și gestionarea conflictelor înainte să escaladeze.

ÎNDRUMAR

Sindical

4. Informator și mobilizator - Informează membrii despre drepturile și obligațiile lor, dar și despre evoluția relației cu managementul.

- Mobilizează colegii la acțiuni sindicale și la participarea activă în viața organizației.

5. Apărător al independenței sindicale - Asigură că sindicatul acționează autonom,

fără influențe din partea conducerii sau alte părți externe.

- Protejează liderii și membrii de presiuni sau represalii.

6. Supraveghetor al respectării legii - Verifică respectarea drepturilor prevăzute în legislația muncii și dialogului social, sesizează instituțiile competente în caz de încălcări.

Răspunderea legală pentru nerespectarea relației dintre sindicat și management, așa cum este reglementată prin Legea dialogului social nr. 367/2022, include mai multe aspecte:

1. Încălcarea drepturilor sindicale - Dacă angajatorul (managementul) îngrădește activitatea sindicală, refuză să negocieze sau să consulte sindicatul, poate fi sancționat conform Codului Muncii și legii dialogului social. Pot fi aplicate sancțiuni contravenționale (amenzi).

2. Răspunderea civilă - Sindicatul sau angajatorul pot cere reparații morale sau materiale în instanță dacă sunt prejudiciați de încălcarea drepturilor prevăzute de lege, de exemplu, dacă un membru de sindicat este discriminat sau sancționat abuziv din cauza activității sindicale.

3. Răspunderea penală - În cazuri grave, precum hărțuirea, discriminarea sau represaliile împotriva membrilor de sindicat, pot interveni și răspunderi penale, conform Codului penal.

4. Proceduri și sancțiuni specifice - Sindicatul poate sesiza Inspekția Muncii, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării sau instanțele de judecată pentru a reclama încălcări. Managerul poate fi obligat să înceteze practicile ilegale și să restabilească drepturile angajaților.

Îmbunătățirea unei relații conflictuale între sindicat și management în sănătate presupune acțiuni concrete, bazate pe dialog, încredere și respect reciproc. Iată câteva direcții esențiale:

1. Restabilirea dialogului

Reluarea comunicării formale și informale, chiar și pe subiecte mici, poate reconstrui punți. Implicarea unui mediator sau a unui observator extern (ex: reprezentant ITM, inspectorat sanitar) poate ajuta la detensionare.

2. Clarificarea rolurilor și obligațiilor

- Stabilirea, în scris, a unui calendar de întâlniri regulate între sindicat și conducere;

- Clarificarea limitelor de competență și responsabilitate pentru ambele părți.

3. Respectarea angajamentelor

Orice acord (scris sau verbal) trebuie respectat de ambele părți. Lipsa de consecvență generează neîncredere și escaladează conflictul.

4. Comunicare transparentă cu membrii

Sindicatul trebuie să țină membrii informați despre ce se negociază și ce obstacole apar. Managementul poate oferi date concrete

ÎNDRUMAR

Sindical

despre constrângeri bugetare sau decizii administrative.

5. Formare și profesionalizare

Participarea liderilor sindicali și a managerilor la cursuri de negociere, dreptul muncii și dialog social crește calitatea colaborării. Înțelegerea legislației reduce tensiunile cauzate de interpretări greșite.

6. Evitarea atacurilor personale

Conflictul trebuie să rămână pe plan instituțional, nu personal. Respectul reciproc e esențial.

7. Implicarea autorităților superioare, dacă e necesar

În cazuri grave, sindicatul poate sesiza ministerul de resort, Consiliul de dialog social, ITM sau instanța, dar doar după ce epuizează soluțiile de dialog.

Liderul sindical din sănătate este susținut legal în toate relațiile cu managementul unității, conform Legii dialogului social nr. 367/2022, Codului muncii și a legislației conexe:

1. Dreptul de a reprezenta salariații

Art. 3 și 160, Legea 367/2022 - Liderul sindical are dreptul legal de a reprezenta interesele colective ale membrilor în fața angajatorului, în negociere și în consultare. Concret:

- Participă la negocierea Contractului Colectiv de Muncă (CCM);
- Este consultat în caz de reorganizare, restructurare, programări la muncă, norme etc.;
- Poate participa la ședințele administrative relevante.

2. Protecție împotriva represaliilor

Art. 226 Codul muncii și Art. 212 din Legea 367/2022 - Liderii sindicali nu pot fi concediați pe durata mandatului și timp de 2 ani după, fără acordul scris al sindicatului din care fac parte. Excepție: doar pentru abateri disciplinare grave, cu aprobarea instanței/sindicatului.

3. Acces la informații și transparență

Art. 159 și 160 din Legea 367/2022 - Managementul este obligat să furnizeze liderului sindical informații relevante privind: Buget, organigramă, modificări structurale, condiții de muncă, salarizare etc. Date necesare pentru negociere și protejarea intereselor angajaților.

4. Participare la comisii și decizii importante

Liderul sindical are dreptul să participe sau să fie reprezentat în:

- Comisia de disciplină;
- Comisia de evaluare profesională;
- Comisia de securitate și sănătate în muncă;
- Comisiile de dialog social interne.

5. Timp de lucru plătit pentru activitate sindicală

Art. 161 Legea 367/2022 - Angajatorul trebuie să acorde liderului sindical:

- Zile sau ore plătite pentru activitatea sindicală, stabilite prin contractul colectiv de muncă;
- Posibilitatea de a-și desfășura activitatea în timpul programului.

6. Acces la spațiu și resurse în unitate

Art. 160 alin. (2) - Sindicatului (și liderului) i se asigură:

- Acces la spațiu de birou;
- Acces la afișaj, comunicare internă, întâlniri cu membrii;
- Dreptul de a distribui materiale și informații.

7. Susținere juridică și instituțională

- Poate sesiza Inspekția Muncii, ITM, CNCD sau instanțele în cazul încălcării drepturilor;
- Este sprijinit de federația sindicală din care face parte (ex. Sanitas) în conflicte de muncă.

ÎNDRUMAR

Sindical

Concluzie:

Liderul sindical din sănătate are o protecție legală solidă, fiind recunoscut ca actor legitim în negociere și în apărarea drepturilor profesionale. Angajatorul are obligația legală să colaboreze cu el, nu doar opțional.

Relația management-sindicate **din sănătate și asistență socială din România este reglementată de** Legea nr. 367/2022 privind dialogul social și se transpune în multiple interacțiuni publice uneori foarte încordate, aceste interacțiuni publice situându-se atât la nivel central, guvern, ministere, autorități centrale, dar și la nivelul autorităților locale, consilii județene, municipale, orașenești.

Medierea în lumea socială a fost mai degrabă politizată, ceea ce a dus la repetarea acestui proces în lumea reprezentativității populare, sau a categoriilor care nu aveau acces la resursele elitei sociale (care era îndeosebi politică). Astfel, rolul sindicatelor românești din sănătate este sub o vădită structurare a unei zone conflictuale, unde interesele părților angajate sunt mereu diferite, contradictorii și antagoniste. Vom lua în seamă faptul că sindicatele sunt și actori politici în domeniul sanitar și asistență socială, chiar dacă se manifestă ca negociatori între guvern și patronat, pe de o parte, și populație, pe de altă parte. Trebuie subliniat faptul că majoritatea structurilor sindicale din sănătate exprimă la nivelul discursului o delimitare față de lumea politică. Cu toate acestea, sindicatele din sănătate sunt actori principali în negocierea socială, exprimă puterea unor segmente sociale, se implică în administrarea politicilor de stat sau cele patronale etc. Toate acestea le recomandă ca actori politici

(acceptând, însă, o extindere a acestui concept). Pe de altă parte, interacțiunea cu sindicatele a dus și la reacții adverse. Un parteneriat cu guvernul este puțin eficient, datorită lipsei de resurse a acestuia din urmă. În cele din urmă, unii indivizi își formează o opinie negativă despre sindicate, considerându-le inutile, incapabile de a aduce avantaje membrilor. În prezent există și o anumită neîncredere față de sindicate, din partea unor categorii socioprofesionale din sectorul sanitar public sau privat. Ea este legată de lipsa de reprezentativitate a acestora. Cei cu o astfel de opinie se consideră a nu fi reprezentați de aceste organizații, în sectorul sanitar această opinie o regăsim cel mai mult în rândul personalului medical în specializări cu slabă reprezentare. O dată cu descentralizarea serviciilor de sănătate și transferul administrării acestora de la nivel central la nivel local sindicatele din sănătate au identificat noi probleme de relaționare cu autoritățile locale, uneori aceste relaționări au devenit conflictuale și greu de gestionat.

În mod cert relațiile management-sindicate sunt relații complicate, tensionate, uneori conflictuale și este necesar să se îmbunătățească dialogul social la toate nivelurile în sectorul sanitar și asistență socială.

ÎNDRUMAR *Sindical*



Figura 6. Relația management - sindicate

2.5 Strategii sindicale de recrutare

Recrutarea noilor membri și extinderea reprezentării sindicale reprezintă puncte importante pe agenda sindicatelor, mobilizându-se resurse în acest scop. Aspectele esențiale ale activităților sindicale rămân deosebit de importante, în special integrarea organizării în activități zilnice, precum și concentrarea pe identitățile colective tradiționale și rolul reprezentării sindicale în îmbunătățirea nivelurilor salariale și a condițiilor de muncă.

Context politic

În UE, sprijinul instituțional pentru sindicate și recunoașterea rolului relațiilor industriale în reglementarea economiei reprezintă o caracteristică stabilă a sistemelor naționale, deși există diferențe semnificative între statele membre. Totuși, în ultimii ani, dificultățile cu care s-au confruntat sindicatele în menținerea bazei lor de reprezentare și a capacității de reglementare a relațiilor de muncă au generat dezbateri aprinse. Scăderea densității sindicatelor și reducerea numărului de membri ai acestora – precum și o mai mică sferă de cuprindere a negocierilor colective – au fost identificate drept semnale clare ale unui rol mai puțin important al sindicatelor. Prin urmare, prezentul raport analizează impactul tendințelor descendente în ceea ce

privește reprezentarea sindicală și inițiativele luate pentru abordarea provocărilor reprezentate de organizarea a lucrătorilor pe o piață a forței de muncă în schimbare.

În Franța, de exemplu, în ciuda gradului mic de sindicalizare, sindicatele au reușit de-a lungul timpului să mobilizeze membrii pentru adevărate mișcări de masă, reușind astfel să modifice inclusiv politicile guvernamentale. Nici Germania nu stă prea bine la gradul de sindicalizare, acesta fiind de circa 19 %, din care 3% sunt pensionari. Italia este țara din Uniunea Europeană care înregistrează cei mai mulți angajați sindicalizați, însă mai mult de jumătate dintre ei sunt pensionari, astfel un procent de aproximativ o treime este din rândul angajaților. Danemarca este

ÎNDRUMAR

Sindical

caracterizată de un grad de sindicalizare mare, de aproape 2 treimi din forța de muncă, prezentând însă un trend de scădere în ultimii ani. În Luxemburg, densitatea sindicalismului este destul de ridicată, ajungând la aproximativ 40% dintre angajați. În Belgia aproximativ jumătate din forța de muncă este

sindicalizată – tendința fiind în continuare de creștere.

În România, gradul de sindicalizare este în scădere în ultimii ani, comparativ cu perioada 2008-2010, ultima în care interesul a fost unul ridicat.

Obiectivele unei strategii de recrutare

Obiectivele unei strategii de recrutare, domeniile de activitate și metodele folosite pot fi diverse și ar trebui să fie adaptate contextului și nevoilor organizației. Obiectivele principale sunt:

A. Creșterea numărului de membri (inclusiv diversificarea acestora – alte grupuri sub-reprezentate în prezent)

Comunicarea cu acești posibili noi membri trebuie să vină în continuarea comunicării generale și vizează două categorii distincte: cei care nu fac parte din niciun sindicat și cei care sunt parte a unui sindicat neafiliat la confederație. Se estimează că doar o șesime dintre cei afiliați în piața muncii este reprezentată sindical, astfel, comunicarea trebuie adaptată specificului fiecărui grup țintă în funcție de situația particulară în care se află, de exemplu:

- lucrători la stat sau la privat
- management ostil sau nu organizării sindicale
- nivel mai ridicat sau mai redus al cunoașterii și conștientizării drepturilor și intereselor specifice muncii
- existența unei nevoi mai acute sau mai temperate privind reprezentarea sindicală
- condiții de muncă mai puțin bune
- prezența unui sentiment de frică privind posibile conflicte din partea conducerii în cazul unei afilierii sindicale

B. Extinderea domeniilor de activitate - din zone emergente, din zone insuficient reprezentat, alte domenii decât ramurile sindicale principale (sectorul producției și sectorul public)

- **Inovarea metodelor de recrutare** (pentru a se potrivi cu cerințele și preferințele lucrătorilor din era digitală).
- **Crearea conștientizării și a implicării** – cu o nouă cultură organizațională, care promovează comunicarea ca metodă distinctă de mobilizare
- **Consolidarea relațiilor cu membrii existenți** (și valorificarea resurselor deja existente)
- Comunicarea cu proprii membri are trei scopuri majore, necesare bunei funcționări a organizației sindicale: *informarea, menținerea coeziunii și diseminarea mesajului în exteriorul organizației*
- **Parteneriate și colaborări** (cu alte organizații cu obiective comune)
- **Monitorizare și evaluare constante** (stabilirea unor indicatori de performanță și metode eficiente de monitorizare, pentru a evalua succesul strategiei, pe termen mediu și lung)

ÎNDRUMAR

Sindical

Constatări esențiale

Apartenența sindicală este vitală pentru asigurarea implicării persoanelor în activitățile sindicale, pentru oferirea de fonduri în scopul finanțării acestor activități, pentru obținerea unei recunoașteri oficiale ca organizații reprezentative și pentru optimizarea eficacității strategice.

Cu toate acestea, afilierea lucrătorilor nu poate fi considerată o stare de fapt, chiar dacă angajații beneficiază în mod individual de concluziile acțiunilor sindicale în termeni de salarii mai mari și o securitate îmbunătățită a locului de muncă. Sindicatele pot fi afectate de problema „parazitismului”, respectiv aceea că anumiți lucrători nu doresc să suporte costurile reprezentării sindicale, însă beneficiază totuși gratuit de beneficiile acestei reprezentări.

Un context instituțional anume care a fost recunoscut ca factor de sprijin efectiv al apartenenței sindicale este implicarea sindicatelor în furnizarea de ajutor de șomaj. Acest așa-numit „sistem de la Ghent” (sistem de asigurări de șomaj în care sindicatele sau federațiile sindicale sunt responsabile pentru administrarea plăților, în special a beneficiilor de șomaj, iar guvernele naționale le reglementează și/sau subvenționează parțial) caracterizează anumite țări din Europa, unde apartenența sindicală este cea mai puternică – Belgia, Danemarca, Finlanda și Suedia. Totuși, reformele recente au condus la scăderea rolului sindicatelor în această privință, ceea ce, la rândul său, a condus la erodarea afilierii la aceste sindicate. Normele și criteriile de reprezentativitate reprezintă un element esențial în determinarea politicilor organizaționale ale sindicatelor: pragurile minime de apartenență pentru recunoașterea oficială reprezintă un puternic stimulent

pentru investiția în inițiativele de organizare, în vederea îndeplinirii acestor cerințe.

Dacă recunoașterea sindicală nu este însă asociată cu numărul membrilor, stimulentele în sensul angajării în activități de organizare a lucrătorilor ar putea fi foarte mult redus. O astfel de situație apare atunci când sindicatele sunt integrate în organisme tripartite sau bipartite în urma unor decizii politice sau atunci când procedurile de extindere a negocierilor colective nu evaluează reprezentativitatea în termeni de apartenență sindicală.

Faptul că economia globală nu mai pune accentul în mod predominant pe sectorul de producție, trecând la cel al serviciilor, și restructurarea sectorului public au avut un impact grav asupra cifrelor referitoare la apartenența sindicală; raportul evaluează tendințele în ceea ce privește apartenența sindicală și densitatea acestora în fiecare dintre statele membre.

În contextul schimbării, sindicatele se află sub presiunea de a se orienta către noi grupuri de potențiali membri; până în prezent, aceste strategii de recrutare s-au axat în principal pe tineri, femei și migranți. Numărul din ce în ce mai mare de lucrători „atipici”, care a rezultat în urma sporirii individualizării și flexibilității raporturilor de muncă, înseamnă că și sindicatele trebuie să satisfacă necesitățile acestora.

În pofida tendințelor în majoritate negative, sindicatele dau dovadă de dinamism, lansând diverse strategii pentru a-și spori vizibilitatea față de potențiali noi membri. De exemplu, unele sindicate oferă o „voce” la nivel intern anumitor grupuri de lucrători, creând departamente specifice pentru femei.

ÎNDRUMAR *Sindical*

Anumite sindicate vizează locuri de muncă deja sindicalizate. Această strategie necesită mai puține resurse, deoarece reprezentarea sindicală este deja instituită; de asemenea, aceasta contribuie la reducerea comportamentului „parazitar” al persoanelor care nu sunt membri de sindicat. În alte cazuri, sindicatele încearcă să stabilească o reprezentare sindicală în cazul locurilor de muncă nesindicalizate, uneori cu ajutorul intervenției externe— eventual chiar din alte țări, astfel cum s-a întâmplat în Ungaria.

Utilizarea rețelelor interne reprezintă o altă modalitate de consolidare a capacității de organizare. De exemplu, sindicatele din Belgia au dezvoltat o rețea de contacte în întreprinderile mici și mijlocii pentru a încerca organizarea lucrătorilor ocupând locurile de muncă din cadrul subcontractanților. Unele sindicate din Franța au o tradiție în ceea ce privește mandatarea persoanelor care nu sunt membri de sindicat la negocierile contractelor colective de muncă în întreprinderile care nu au nici o reprezentare sindicală – această situație apare de multe ori înrândul IMM-

urilor (totuși, aceste rezultate par a avea doar parțial rezultat).

Creșterea motivării individuale de alăturare la un sindicat reprezintă un alt mijloc de creștere a numărului de membri. Sindicatele fie încearcă să încurajeze mobilizarea și implicarea lucrătorilor, fie acordă stimulente personale pentru apartenență. Prestarea de servicii speciale este deosebit de importantă atunci când sindicatele încearcă să își extindă apartenența către lucrători care nu pot fi reprezentați în actualele runde de negociere colectivă, precum persoanele care desfășoară activități independente, de exemplu.

Cu puține excepții, apartenența și densitatea sindicală au scăzut progresiv în multe țări europene în ultimii ani. Cu toate acestea, recunoașterea instituțională a sindicatelor și a rolului acestora în reglementarea pieței muncii și a economiei nu par să scadă. Sindicatele elaborează numeroase inițiative pentru a -și menține și a -și spori numărul de membri. Diferitele strategii și modalitățile inovatoare de recrutare a noilor membri contribuie la apariția unei imagini dinamice.

Indicatori ai politici

Sindicatele au elaborat o serie de abordări inovatoare pentru a încuraja aderarea unor noi membri, cum ar fi reducerea taxelor de aderare servicii sau beneficii selective doar pentru membrii de sindicat și prime pentru membrii care recrutează noi membri.

Au fost abordate, de asemenea, aspectele importante ale protecției sociale – de la planuri de sănătate la sisteme de pensii. Sindicatele oferă o astfel de protecție lucrătorilor care desfășoară activități independente, recunoscând că mulți dintre aceștia au fost anterior angajați care eventual au fost obligați să accepte situația actuală în

urmare structurării întreprinderii sau a externalizării –în special în sectorul construcțiilor.

Există încă un puternic dezechilibru între femei și bărbați în organele de conducere și executive ale sindicatelor. Acțiunile în acest domeniu include integrarea inițiativelor privind egalitatea între femei și bărbați și stabilirea unor cote sau obiective pentru pozițiile electivă.

Inițiativele care încearcă să extindă apartenența sindicală necesită de obicei investiții de resurse organizaționale și financiare semnificative. Astfel, sindicatele

ÎNDRUMAR

Sindical

care sunt dotate cel mai bine pentru organizarea acestor inițiative tind să fie cele care au cele mai mici nevoi în acest sens. Programele sprijinite de guvern pentru consolidarea reprezentării colective reprezintă o modalitate pentru soluționarea acestei probleme.

Gruparea resurselor reprezintă o altă modalitate prin care sindicatele pot fi ajutate

să își crească numărul de membri. Sindicatele au abordat problema lucrătorilor migranți cu ajutorul unei confederații italiene, în timp ce unele țări din Europa centrală și de est încearcă să sindicalizeze întreprinderile multinaționale, de multe ori cu sprijinul sindicatelor din țara de origine a întreprinderii sau a unui Comitet european de întreprindere.

2.6 Modalități democratice de acțiune

Sindicatele din sănătate și asistență socială folosesc modalități democratice de acțiune specifice prin care își propun să influențeze decizii în favoarea lucrătorilor pe care îi reprezintă. Pentru atingerea scopurilor proprii, sindicatele acționează cu respectarea Constituției României și a legilor țării prin următoarele mijloace:

- **negociere**, în temeiul legislației privind contractele colective de muncă – acesta este un proces democratic, deciziile fiind luate în urma negocierilor și a unui consens
- **conciliere, mediere, arbitraj**, ca modalități alternative de soluționare a litigiilor, conform dispozițiilor legale în vigoare;
- **petiție**, formulată în temeiul legislației privind reglementarea activității de soluționare a petițiilor. Petiția reprezintă orice cerere, reclamație, sesizare sau propunere formulată în scris sau poștă electronică prin care Sindicatul se adresează autorităților publice centrale și locale, serviciilor publice descentralizate ale ministerelor și ale celorlalte organe centrale din unitățile administrativ-teritoriale, societăților naționale,



- societăților comerciale de interes județean sau local, precum și regiilor autonome, denumite în continuare autorități și instituții publice. Sindicatele pot colecta semnături pentru petiții și pot face lobby pentru a influența legislația și politicile care afectează membrii lor;
- **marș, miting și demonstrație**, în limitele legislației privind organizarea și desfășurarea adunărilor publice;
 - **pichet de protest, mitinguri** în limitele legislației privind conflictele de muncă – aceste manifestări sunt organizate democratic, cu participarea liberă și voluntară a membrilor și au scopul de a atrage atenția publicului și a angajatorilor asupra problemelor sindicale;

ÎNDRUMAR *Sindical*

- **grevă** – în cazul în care negocierile eșuează, membrii sindicatului pot declanșa o grevă pentru a exercita presiune asupra angajatorului;
- **participarea la ședințele organelor de conducere** a spitalelor, instituțiilor sanitare publice și de asistență socială, Ministerul Sănătății, în cadrul cărora se discută probleme de interes profesional, economic, cultural sau social;
- **delegarea reprezentanților Sindicatului în comisiile de negociere**, pentru a reprezenta interesele membrilor Sindicatului; obținerea din partea instituțiilor și autorităților publice a informațiilor necesare în vederea negocierii și încheierii acordurilor sau contractelor colective de muncă, precum și a celor privind constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, protecției muncii și utilităților sociale, asigurărilor și protecției sociale;
- **efectuarea demersurilor către autoritățile publice competente**, prin propuneri de legiferare în domenii de interes sindical;
- **sesizarea organelor competente cu privire la orice ilegalitate** în legătură cu drepturile și interesele legitime ale membrilor de Sindicat;
- **orice alte mijloace legale** – de exemplu: **educarea membrilor** – sindicatul își informează membrii cu privire la drepturile și obligațiile lor, precum și cu privire la obiectivele sindicatului, pentru a promova o participare conștientă și informată; **cooperarea inter-sindicală** – sindicatele colaborează cu alte organizații sindicale și cu organizații neguvernamentale pentru a-și consolida vocea și a promova drepturile lucrătorilor la un nivel mai larg.

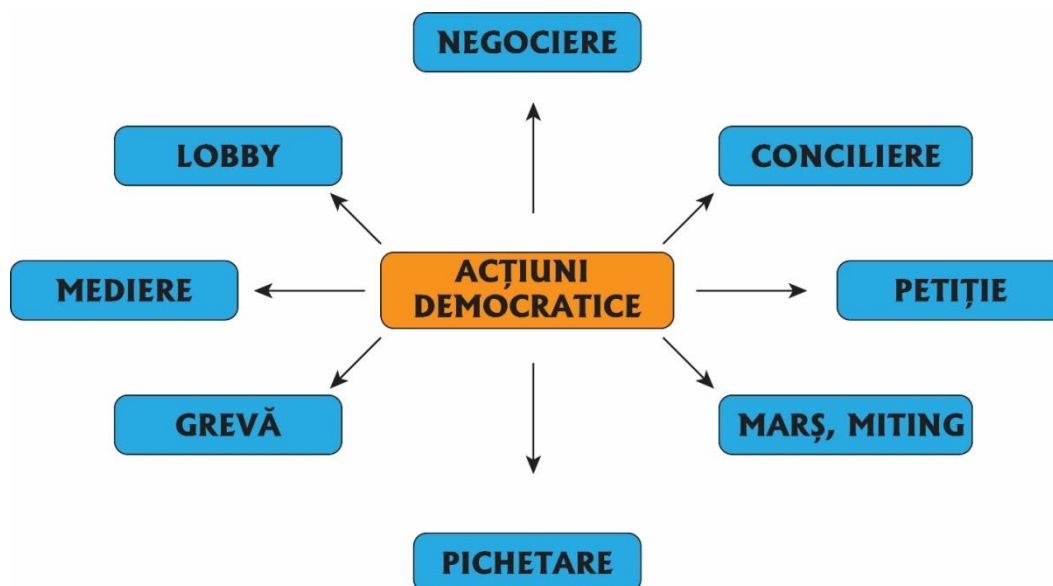


Figura 7. Acțiuni democratice

CAPITOLUL III.

DIALOG SOCIAL



- 3.1 Definiția și noțiunea de dialog social
- 3.2 Modalitățile de realizare a dialogului social
- 3.3 Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate
- 3.4 Conflictele de muncă
 - 3.4.1 Conflictele de muncă și cauzele apariției lor
 - 3.4.2 Clasificarea conflictelor de muncă
 - 3.4.3 Declanșarea conflictului colectiv de muncă
 - 3.4.4 Etapele soluționării unui conflict colectiv de muncă

ÎNDRUMAR

Sindical

3.1 Definiția și noțiunea de dialog social

Dialogul social este un concept fundamental în relațiile de muncă moderne și este reglementat în România prin Legea nr. 367/2022 privind dialogul social.

Definiția dialogului social (conform legii 367/2022)

Art. 3, lit. l) „*Dialog social – procesul de consultare, negociere și schimb de informații între autoritățile publice, angajatori și organizațiile sindicale sau reprezentanții salariaților, în scopul promovării intereselor economice și sociale ale părților.*”

Noțiunea de dialog social:

1. Cine sunt actorii dialogului social?

- Organizațiile sindicale – reprezintă salariații.
- Organizațiile patronale / angajatorii – reprezintă interesele economice ale unităților.
- Autoritățile publice – statul acționează ca mediator, reglementator sau partener.

2. Care este scopul dialogului social?

- Îmbunătățirea condițiilor de muncă.
- Asigurarea echilibrului între drepturile lucrătorilor și nevoile angajatorilor.
- Promovarea păcii sociale.
- Crearea de politici echitabile în domeniul muncii și protecției sociale.

3. Formele de dialog social

- Negociere colectivă – pentru contracte colective de muncă (la nivel de unitate, sectorial sau național).
- Consultare – pe subiecte importante: legi, politici salariale, condiții de muncă etc.
- Participare instituționalizată – prin:

- a) Consilii de dialog social (naționale, județene),
- b) Comisii paritare,
- c) Grupuri de lucru mixte.

4. Principii ale dialogului social

- Autonomie – fiecare parte are dreptul să își exprime liber interesele.
- Bună-credință – părțile trebuie să negocieze și să comunice sincer.
- Transparență – informațiile esențiale trebuie comunicate clar și la timp.
- Reprezentativitate – doar organizațiile care îndeplinesc criteriile legale pot participa la negocierea colectivă.

În sectorul sănătății:

Dialogul social este esențial pentru negocierea sporurilor, normelor de personal, condițiilor de muncă și salarizare. Sindicatele din sănătate sunt actori-cheie în relația cu:

- Managerii de unități,
- Ministerul Sănătății,
- Casele de asigurări,
- Guvern.

Dialogul Social în Sănătate și Asistență Socială

Dialogul social este procesul prin care sindicatele, angajatorii (managerii unităților sanitare) și autoritățile publice colaborează prin consultare, negociere și participare la decizii pentru a asigura un echilibru între drepturile angajaților și funcționarea sistemului sanitar.

Baza legală:

- Legea nr. 367/2022 privind dialogul social
- Codul Muncii (Legea 53/2003);

- Legea sănătății nr. 95/2006;

Obiectivele dialogului social în sănătate și asistență socială:

ÎNDRUMAR

Sindical

- Negocierea Contractelor Colective de Muncă (CCM);
- Stabilirea normelor de personal și condițiilor de muncă;
- Protejarea sănătății și siguranței personalului;
- Asigurarea unei salarizări echitabile;
- Rezolvarea pașnică a conflictelor de muncă;
- Participarea la elaborarea politicilor sanitare;

Părțile implicate:

- Sindicatele din sănătate (ex: Sanitas);
- Managerii spitalelor/unităților sanitare;
- Ministerul Sănătății și autoritățile locale/județene;
- Casa Națională de Asigurări de Sănătate.

Rolul liderului sindical în dialogul social (conform Legii 367/2022)

1. Reprezentare oficială a salariaților

Art. 3 lit. m, Art. 160–161 - Liderul sindical este mandatat de membrii sindicatului să-i reprezinte în toate formele de dialog social:

- Negocieri colective,
- Consultări cu angajatorul,
- Participarea la comisii paritare.

2. Negociator principal al contractului colectiv de muncă (CCM)

Art. 129–135 - Liderul sindical:

- Deschide și conduce negocierile colective,
- Propune revendicări concrete,
- Semnează contractele colective în numele membrilor.

3. Participare instituționalizată

Liderul sindical are dreptul legal să participe în:

- Comisii de dialog social (la nivel de unitate, județean, național),
- Comisii de disciplină, securitate și sănătate în muncă,
- Ședințele cu caracter decizional privind personalul.

4. Protecție juridică

Art. 212 - Liderul nu poate fi concediat pe durata mandatului și 2 ani după, fără acordul scris al organizației sindicale.

Această protecție îi asigură libertatea de a acționa ferm, fără teamă de represalii.

Rolul Managementului în Dialogul Social

Conducerea are un rol-cheie în menținerea unui climat de muncă echilibrat printr-un dialog deschis, constant și legal cu sindicatul.

1. Partener de negociere

- Negociază cu liderii sindicali Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate;
- Poartă discuții privind salarizarea, programul de lucru, sporuri, condiții de muncă etc.

2. Obligat să informeze sindicatul

Conform Legii 367/2022, managementul trebuie să comunice:

- Reorganizări sau restructurări;

- Buget, număr de posturi, angajări/disponibilizări;
- Orice măsură care afectează colectivul de muncă.

3. Respectă drepturile sindicale

- Nu poate îngreuna activitatea sindicală;
- Trebuie să acorde spațiu, timp sindical și acces la informare;
- Nu are voie să sancționeze liderii sindicali pentru activitatea lor.

ÎNDRUMAR

Sindical

Rolul Membrului de Sindicat în Dialogul Social

Deși dialogul social se poartă între liderii sindicali și management, fiecare membru are un rol esențial în susținerea, influențarea și validarea acestui proces.

1. Sursă de informare și revendicări
 - Membrii sunt cei care semnalează probleme reale de la locul de muncă;
 - Ei contribuie la conturarea cererilor și priorităților în negocieri.

Exemplu: condiții de muncă, norme, sporuri, lipsuri materiale.
2. Susținere a liderilor sindicali
 - Prin participare activă, membrii legitimează și întăresc poziția sindicatului;
 - Sprijinul lor oferă forță reală în negocierea cu angajatorul.
3. Participare la decizii

Au dreptul să voteze și să se exprime asupra:

 - Revendicărilor;
- Acțiunilor sindicale;
- Contractelor colective propuse.
4. Respectarea deciziilor colective
 - Membrii trebuie să susțină deciziile luate democratic în cadrul sindicatului;
 - Solidaritatea internă este cheia eficienței dialogului social.
5. Comunicare constantă cu liderii
 - Trebuie să se informeze și să aducă feedback despre aplicarea deciziilor;
 - Pot cere clarificări și propune soluții.
6. Participare la acțiuni colective
 - Grevele, protestele, întâlnirile și consultările sindicale necesită implicarea membrilor pentru a avea impact.

Concluzie:

Dialogul social nu este doar treaba liderilor!

Fiecare membru are un rol activ în a construi un sindicat puternic, care să fie ascultat și respectat de management.

3.2 Modalitățile de realizare a dialogului social

Modalități de realizare a dialogului social (Legea 367/2022)

1. Negocierea colectivă

Art. 2 și Art. 109–127 - Este principala formă de dialog social. Se realizează între:

 - Sindicate și angajatori / autorități publice;
 - La nivel de unitate, sector de activitate sau național

Negocierea vizează:

 - Contracte colective de muncă;
 - Condiții de muncă, salarii, beneficii, program etc.
2. Consultarea

Art. 158–160 - Angajatorii sau autoritățile au obligația să consulte sindicatele în privința:

 - Reorganizării / restructurării;
 - Orarului de lucru și normării;
 - Concedierilor colective;
 - Modificărilor de politici salariale
3. Informarea

Art. 159 alin. (1) - Angajatorul trebuie să informeze sindicatul despre:

 - Evoluția economică a unității;
 - Decizii care afectează salariații;
 - Planuri de investiții, buget, restructurări.
4. Participarea instituționalizată

Art. 61–71 - Se realizează prin:

 - Consiliile naționale și județene de dialog social;
 - Comisii de dialog social sectoriale;

ÎNDRUMAR

Sindical

- Comisii de disciplină, evaluare și SSM în unități.

5. Inițiativa legislativă / de politici publice

Art. 7 și Art. 70 - Confederațiile sindicale pot participa la elaborarea și modificarea politicilor publice în domeniul muncii și protecției sociale.

Concluzie:

Dialogul social nu înseamnă doar negociere, ci un proces continuu de informare, consultare, participare și colaborare între sindicate, angajatori și stat, pentru a proteja drepturile lucrătorilor și a menține echilibrul social.

Pe lângă formele reglementate de Legea 367/2022, este important să cunoști și aspectele practice și strategice ale dialogului social, care influențează eficiența și impactul său real.

6. Medierea conflictelor de muncă

Art. 157 - În caz de conflicte colective, părțile pot apela la:

- Mediatori;
- Arbitraj;
- Conciliere, cu sprijinul inspectoratelor teritoriale de muncă (ITM).



Ce este important de cunoscut referitor la modalitățile de realizare a dialogului social?

1. Dialogul social este continuu, nu ocazional

- Nu se rezumă la negocierea contractului colectiv de muncă;
- Trebuie să fie activ permanent, prin consultări regulate, întâlniri periodice și comunicare deschisă.

2. Calitatea dialogului depinde de competența părților

- Liderii sindicali trebuie să fie bine pregătiți juridic și social;
- Managerii trebuie să aibă deschidere, respect și înțelegerea rolului partenerului social.

3. Rolul comisiilor paritare și tehnice este esențial

- Dialogul social eficient se sprijină pe comisii mixte: disciplină, SSM, evaluare, program de lucru.;
- Acestea permit implicarea concretă a sindicatelor în deciziile interne.

4. Transparența și comunicarea creează încredere

- Informarea completă și la timp a sindicatului evită suspiciuni și conflicte;
- Lipsa transparenței afectează grav calitatea dialogului.

5. Reprezentativitatea este cheia legalității

- Doar sindicatele reprezentative pot negocia contracte colective;

Este important ca membrii să cunoască acest aspect și să susțină sindicatul pentru a-i menține statutul.

6. Participarea salariaților contează

- Un dialog social real presupune feedback din partea membrilor;
- Informațiile din teren dau forță și legitimitate liderilor în negocieri.

7. Respectul reciproc și bună-credința sunt obligatorii

ÎNDRUMAR

Sindical

- Legea impune părților să se comporte cu respect și să urmărească soluții echilibrate;

- Tactica confruntării permanente poate slăbi dialogul și duce la blocaje.

Concluzie:

Dialogul social este un proces viu, dependent de colaborare, pregătire, comunicare și implicare. Când este folosit corect, devine un instrument puternic pentru echilibru, protecția salariaților și buna funcționare a unității sanitare.

3.3 Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate

Conform Codului Muncii, art. 229: (1) Contractul colectiv de muncă este convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală, de o parte, și salariați, reprezentați prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă.

Negocierea contractelor colective de muncă

Contractele colective de muncă se pot negocia la nivel de unități, la nivel de grupuri de unități, la nivel de sectoare de negociere colectivă și la nivel național. (Legea nr.367/2022 privind dialogul social – art.96 – pct.2).

Negocierea colectivă este obligatorie la nivelul unităților care au cel puțin 10 angajați/lucrători, precum și la nivel de sector de negociere colectivă. (Legea nr.367/2022 privind dialogul social – art.97 – pct.1). Inițiativa negocierii colective aparține oricăruia dintre partenerii sociali, iar demersul se face cu cel puțin 60 de zile calendaristice înaintea expirării contractului colectiv valabil. Durata negocierii este de maximum 45 zile, putând fi depășită doar prin acordul părților. În termen de 5 zile calendaristice de la data declanșării procedurilor de negociere, angajatorul are obligația să convoace părțile îndreptățite în vederea negocierii contractului colectiv de muncă, data primei ședințe reprezentând data certă la care se consideră că au fost declanșate negocierile. La negocierea clauzelor și la încheierea

contractelor colective de muncă părțile sunt egale și libere, fiind interzisă orice intervenție a autorităților publice.



Clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege. Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior

ÎNDRUMAR *Sindical*

celor stabilite la nivel superior. Aceste clauze pot face referire și la următoarele elemente :

- Stabilirea coeficienților minimi de ierarhizare pe categorii de angajați;
- Măsurile adoptate pentru consilierea și evaluarea profesională a angajaților;
- Măsurile privind armonizarea vieții de familie cu obiectivele profesionale, timpul de lucru și timpul de odihnă;
- Reglementări privind condițiile de muncă , precum și cele referitoare la securitatea și sănătatea în muncă a angajaților;
- Modalitățile de informare și consultare a angajaților.

Clauzele contractelor colective de muncă la nivel de unitate produc efecte pentru toți angajații din unitate. La fiecare unitate se încheie și se înregistrează un singur contract colectiv de muncă.

Părțile contractului colectiv de muncă la nivel de unitate sunt angajatorul și angajații reprezentați. Angajatorul este reprezentat de către organul de conducere, stabilit prin lege. Angajații la nivel de unitate pot fi reprezentați după cum urmează :

- de către organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative din unitate;
- la solicitarea și în baza mandatului sindicatelor nereprezentative din unitate și afiliate, de către federația sindicală la care acestea sunt afiliate și care au în unitate un număr de membri care reprezintă cel puțin 35% dintre angajații/lucrătorii unității;
- de către toate sindicatele nereprezentative legal constituite la nivel de unitate și neafiliate la federații sindicale din sectorul de negociere colectivă;
- dacă nu există sindicate constituite la nivelul unității, de către reprezentanții angajaților aleși prin votul a jumătate plus

unu din numărul total al angajaților din unitate special în acest scop.

Contractele colective de muncă încheiate la nivel de unitate pot fi semnate numai de reprezentanții părților mandatați în acest sens.

Prin contractele colective de muncă încheiate pentru angajații din **sectorul bugetar nu pot fi negociate sau incluse clauze referitoare la drepturi salariale a căror acordare și cuantum sunt prevăzute de legislația în vigoare pentru categoria respectivă de personal**. Drepturile salariale din sectorul bugetar se stabilesc prin lege în limite precise, care nu pot constitui obiect al negocierilor și nu pot fi modificate prin contracte colective de muncă. În cazul în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective, dar numai între limitele legale. Negocierea acordurilor colective de muncă pentru funcționarii publici se face în conformitate cu dispozițiile legale în materie.

Încheierea contractelor colective de muncă la nivel de unitate

Pentru a asigura participarea la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de unitate, partea reprezentând angajatorul transmite în scris tuturor părților îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective, cu cel puțin 15 zile înainte de începerea acestora. Anunțul trebuie să cuprindă data, ora și locul stabilite pentru începerea negocierilor. Părțile îndreptățite să participe la negociere vor confirma în scris primirea invitației, precum și acceptarea sau refuzul participării la negociere, lipsa unui răspuns scris va fi interpretată ca refuz de participare la negocieri. Neinvitarea la negocieri a tuturor părților îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă constituie motiv de neînregistrare a contractului colectiv de muncă negociat.

Contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă determinată, care nu poate fi mai mică de 12 luni și mai mare de 24 de luni, cu excepția situației în care contractul colectiv de muncă se încheie pe durata realizării unei lucrări determinate. Părțile pot hotărî prelungirea aplicării contractului colectiv de muncă, în condițiile stabilite de prezenta lege, o singură dată, cu cel mult 12 luni. În cazul în care într-o unitate nu există un contract colectiv de muncă, angajatorul sau orice altă parte îndreptățită să participe la negocierea colectivă, conform prezentei legi, poate iniția negocierea contractului colectiv de muncă în orice moment.

Contractele colective de muncă la nivel de unitate se încheie în formă scrisă, se depun și se înregistrează la inspectoratul teritorial de

muncă. Dosarul depus în vederea înregistrării trebuie să cuprindă următoarele documente :

- a) contractul colectiv de muncă, în original, redactat în atâtea exemplare câte părți semnate sunt, plus unul pentru depozitar, semnate de către părți;
- b) dovada convocării părților îndreptățite să participe la negociere;
- c) împuternicirile scrise pentru reprezentanții desemnați în vederea negocierii și semnării contractului colectiv de muncă;
- d) dovezile de reprezentativitate ale părților, lista de semnături ale membrilor de sindicat sau dovada încasării cotizațiilor membrilor, cu specificarea numărului total de membri și/sau a proceselor-verbale de alegere a reprezentanților angajaților/lucrătorilor.
- e) procesele-verbale ale negocierii, redactate în atâtea exemplare câte părți semnate sunt, plus unul pentru depozitar, conținând poziția părților;
- f) mandatele prevăzute la art. 104 din Legea nr. 367/2022

Contractele colective de muncă se aplică de la data înregistrării lor la autoritatea competentă sau de la o dată ulterioară, potrivit convenției părților. Ministerul responsabil cu dialogul social sau, după caz, inspectoratele teritoriale de muncă vor proceda la înregistrarea contractelor colective de muncă după verificarea îndeplinirii condițiilor prevăzute de lege. Dacă aceste condiții nu sunt îndeplinite, contractele colective de muncă vor fi restituite semnatarilor pentru îndeplinirea condițiilor legale.

Ministerul responsabil cu dialogul social va publica pe pagina de internet contractele colective de muncă la nivel național, la nivel

ÎNDRUMAR

Sindical

de sector de negociere colectivă și la nivel de grup de unități, precum și orice acte adiționale la acestea încheiate cu respectarea dispozițiilor legale, în 15 zile de la depunere. Inspectoratele teritoriale de muncă au obligația de a elibera, la cerere, o copie în

format electronic a contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate, precum și orice act adițional la acesta, oricărui angajat/lucrător al unității respective care a formulat o cerere în acest sens.

Executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă

Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți, iar neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta. Clauzele contractului pot fi modificate pe parcurs, în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru. Modificările aduse contractului se consemnează într-un act adițional semnat de toate părțile și se comunică în scris depozitarului la care a fost înregistrat.

Contractul colectiv de muncă încetează la : expirarea termenului, dacă părțile nu convin prelungirea acestuia, la data dizolvării, sau lichidării judiciare a unității, sau prin acordul părților.

Contractul colectiv de muncă nu poate fi denunțat unilateral, iar litigiile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea contractului colectiv de muncă se soluționează de către instanțele judecătorești competente. Aceste litigii pot fi supuse procedurii de mediere sau arbitraj înaintea depunerii acțiunii în instanță.

3.4 Conflictele de muncă

3.4.1 Conflictele de muncă și cauzele apariției lor

Conflictele de muncă sunt conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă.

Conflictele de muncă sunt inevitabile în orice organizație și pot avea diverse cauze, cum ar fi:

- lipsa unui dialog social funcțional și sănătos;
- *neînțelegeri* privind:
 - a. condițiile de muncă și siguranța la locul de muncă – condiții nesigure, vătămătoare, improprii din punct de vedere al sănătății și securității;
 - b. salarizarea - nivelul nesatisfăcător al salariilor și a stimulentei financiare, sau chiar neplata salariilor;
 - c. negocierea contractului colectiv de muncă – interpretarea contradictorie a prevederilor contractelor colective de muncă;
 - d. programul de lucru – modificarea programului de lucru sau restrângerea timpului de odihnă;

ÎNDRUMAR

Sindical

- e. concedierea fără respectarea procedurilor legale, neacordarea concediului de odihnă sau a concediului medical;
- f. hărțuirea, discriminarea la locul de muncă, etc.

Conform Articolului 267 din Codul Muncii *părțile* conflictelor de muncă pot fi:

- a) *salariații*, precum și orice altă persoană titulară a unui drept sau a unei obligații în temeiul prezentului cod, al altor legi sau al contractelor colective de muncă;
- b) *angajatorii* - persoane fizice și/sau persoane juridice-, agenții de muncă temporară, utilizatorii, precum și orice altă persoană care beneficiază de o muncă desfășurată în condițiile prezentului cod
- c) *sindicatelor și patronatelor*;
- d) *alte persoane juridice sau fizice* care au această vocație în temeiul legilor speciale sau al Codului de procedură civilă;
- e) *părțile unui raport juridic de muncă neîntemeiat* pe un contract individual de muncă, reglementat prin legi speciale.

3.4.2 Clasificarea conflictelor de muncă

Conflictele de muncă pot fi individuale sau colective.

Conflictele individuale de muncă apar între un angajat și angajator, în timp ce conflictele colective de muncă implică un grup de salariați (reprezentat de sindicate sau de alte părți) și angajator.

Conflictele de muncă pot fi clasificate și în funcție de natura obiectului lor, în *conflicte de interese* și *conflicte de drepturi*.

- Conflictele de interese apar în contextul negocierii contractelor colective de muncă și vizează stabilirea condițiilor de muncă, reflectând revendicările salariaților cu privire la interesele lor profesionale, economice sau sociale.
- Conflictele de drepturi au ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații reglementate prin lege, prin

alte acte normative sau stabilite prin contractele colective sau individuale de muncă, fiind generate de neaplicarea sau interpretarea greșită a dispozițiilor juridice.

Toate tipurile de conflicte de muncă se pot rezolva pe cale amiabilă, prin conciliere, mediere, sau arbitrare, dar dincolo de acesta conflictele individuale de muncă se soluționează pe cale judecătorească, iar conflictele colective de muncă pot declanșa greve.

Potrivit art. 132 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, concilierea, medierea și arbitrajul conflictelor colective de muncă se fac numai între părțile aflate în conflict.

3.4.3 Declanșarea conflictului colectiv de muncă

Dreptul angajaților de a declanșa conflicte colective de muncă în legătură cu începerea, desfășurarea și încheierea negocierilor contractelor colective de muncă este garantat de lege. Reglementarea conflictelor de muncă a fost modificată esențial prin intrarea în vigoare a Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, publicată în Monitorul Oficial nr. 1238 din 22 decembrie 2022. Aceasta a abrogat dispozițiile Legii nr. 62/2011 și a înlăturat o parte din restricțiile în declanșarea și derularea conflictelor colective de muncă, pe care legea precedentă le cuprindea.

Conform art.1 pct.25 și art. 126 din Legea nr.367/2022, conflictul colectiv de muncă poate fi declanșat în următoarele situații:

- a) angajatorul refuză să înceapă negocierea unui contract în condițiile în care nu are încheiat un astfel de contract ori cel anterior a încetat;
- b) angajatorul/organizația patronală nu acceptă revendicările formulate de angajați/lucrători;
- c) părțile nu ajung la o înțelegere privind încheierea unui contract colectiv de muncă până la data stabilită de comun acord pentru finalizarea negocierilor;
- d) în condițiile în care, deși a fost începută negocierea unui contract colectiv de muncă, angajatorul nu își respectă obligația de a pune la dispoziția părții sindicale și/ sau a reprezentanților angajaților informații care să permit o analiză a situației economico-financiare. În absența acestor informații, negocierile colective nu se pot desfășura în cunoștință de cauză .
- e) angajatorul refuză să înceapă negocierea în condițiile în care părțile au prevăzut clauze ce urmează a fi renegociate periodic, iar perioada

convenită de către părți pentru renegocierea acestora a expirat ori dacă părțile nu ajung la un acord privind renegocierea clauzelor ce urmează a fi renegociate periodic;

f) în situația nefinalizării renegocierii prevăzută la art. 109 alin. (4), după epuizarea procedurilor de negociere prevăzute de prezenta lege;

g) dacă angajatorul refuză să adere la contractul/acordul colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă în condițiile art. 99 alin. (3).

În conflictele colective de muncă de la orice nivel, angajații sunt reprezentați de părțile îndreptățite să participe la negociere, conform mandatului. În prezent negocierea colectivă se poate realiza și la nivel național, potrivit art.124 din Legea nr. 367/2022, conflictele colective de muncă pot avea loc la nivelul unității, al grupului de unități, al sectorului de negociere colectivă sau la nivel național. Noua lege introduce noțiunea de “sectoare de negociere colectivă”, care sunt definite ca “sectoarele economiei naționale în care partenerii sociali convin să negocieze colectiv, care se stabilesc de către Consiliul Național Tripartit și se aprobă prin hotărâre a Guvernului ”. Pentru prima dată din 2010, negocierea colectivă se poate desfășura și la nivel național, deci și conflictul colectiv de muncă se poate declanșa la acest nivel.

Conflictele de muncă, atât cele individuale, cât și cele colective, pot fi soluționate cu bună – credință, pe cale amiabilă prin procedura concilierii, în condițiile prevăzute de lege. În cazul conflictelor individuale există posibilitatea includerii unei clauze în contractul individual de muncă, prin care părțile convin că eventualele divergențe vor fi

ÎNDRUMAR

Sindical

soluționate prin conciliere, anterior sesizării instanței judecătorești.

În ceea ce privește conflictele colective de muncă, Legea dialogului social reglementează

în mod expres procedurile alternative de soluționare, respectiv concilierea, medierea și arbitrajul.

3.4.4 Etapele soluționării unui conflict colectiv de muncă

Un conflict colectiv de muncă se poate soluționa pe căi amiabile folosind diferite metode sau, în cazul în care acesta nu este posibil, prin forță, prin declanșarea unei greve.

Etapele soluționării unui conflict colectiv de muncă sunt următoarele:

a) Sesizarea angajatorului cu privire la revendicările salariaților, motivarea acestora și propunerile de soluționare. Angajatorul/organizația patronală sau, după caz, instituția ori autoritatea publică, are obligația să primească și să înregistreze sesizarea. Această cerință se consideră îndeplinită și în cazul în care revendicările, motivarea și propunerile de soluționare sunt exprimate cu ocazia întâlnirii cu reprezentanții angajatorului/ organizației patronale, dacă discuțiile au fost consemnate într-un proces verbal.

b) Răspunsul angajatorului - Angajatorul/organizația patronală sau, după caz, instituția ori autoritatea publică, are obligația de a răspunde în scris părților implicate în termen de trei zile lucrătoare de la primirea sesizării, cu precizarea punctului de vedere motivat pentru fiecare dintre revendicările formulate. (legea anterioară prevedea un termen de numai două zile lucrătoare). În cazul în care angajatorul/organizația patronală sau, după caz, instituția ori autoritatea publică nu a răspuns la toate revendicările formulate, sau a răspuns, dar angajații nu sunt de acord cu ele, conflictul colectiv de muncă se poate declanșa.

c) Informarea privind declanșarea conflictului colectiv de muncă - Informarea privind declanșarea conflictelor colective de muncă se transmite în scris inspectoratelor teritoriale de muncă sau ministerului responsabil cu dialogul social, după caz.

d) Înregistrarea prealabilă - Conflictul colectiv de muncă se declanșează numai după înregistrarea prealabilă a acestuia. În acest sens, conform art. 130 din Legea nr.367/2022, părțile participante :

a) la nivel de unitate, vor notifica angajatorului declanșarea conflictului colectiv de muncă și vor sesiza în scris inspectoratul teritorial de muncă din județul în care își desfășoară activitatea angajații/lucrătorii unității care au declanșat conflictul, în vederea concilierii;

b) la nivel de grup de unități, vor notifica fiecărei unități membre a grupului de unități, precum și organizației patronale constituite la nivelul grupului declanșarea conflictului colectiv de muncă și vor sesiza în scris ministerul responsabil cu dialogul social, în vederea concilierii;

c) la nivelul sectorului de negociere colectivă și la nivel național, vor notifica declanșarea conflictului colectiv de muncă fiecărei unități în care au membri federațiile și/sau confederațiile sindicale și în care se declanșează conflictul, precum și federațiilor și/sau confederațiilor patronale

ÎNDRUMAR *Sindical*

corespondente, și vor sesiza în scris ministerul responsabil cu dialogul social, în vederea concilierii.

e) Concilierea conflictelor colective de muncă - Concilierea reprezintă o formă alternativă de soluționare amiabilă a conflictelor, având ca scop identificarea unei soluții acceptabile pentru ambele părți, evitând astfel escaladarea conflictului și declanșarea unor proceduri judiciare sau acțiuni de protest.

În toate cazurile, sesizarea pentru concilierea conflictului colectiv de muncă se formulează în scris și va cuprinde datele angajatorului sau a organizației patronale, obiectul conflictului și motivarea acestuia, cât și desemnarea nominală a persoanelor delegate să reprezinte la conciliere organizația sindicală sau reprezentanții angajaților, după caz. Concilierea, medierea și arbitrajul conflictelor colective de muncă se fac numai între părțile aflate în conflict.

Procedura de conciliere este obligatorie.

Concilierea se realizează de către persoanele desemnate de:

- ministerul responsabil cu dialogul social, în cazul conflictelor colective de muncă la nivel de grup de unități, la nivel sectorial sau la nivel național;
- inspectoratul teritorial de muncă, în cazul conflictelor de muncă la nivel de unitate.

În termen de 3 zile lucrătoare de la înregistrarea sesizării, ministerul responsabil cu dialogul social, sau inspectoratul teritorial de muncă, desemnează o persoană pentru participarea la concilierea conflictului colectiv de muncă și comunică datele persoanei delegate atât organizației sindicale ori reprezentanților angajaților/ lucrătorilor, cât și angajatorului/organizației patronale. Ministerul responsabil cu dialogul social , sau

inspectoratul teritorial de muncă convoacă părțile la procedura de conciliere într-un termen ce nu poate depăși 7 zile lucrătoare de la data desemnării delegatului său. Pentru susținerea intereselor lor la conciliere, organizațiile sindicale sau, după caz, reprezentanții angajaților/ lucrătorilor, care au participat la negocierea colectivă ori sunt îndreptățite să participe la negocierea colectivă, după caz, desemnează o delegație formată din 2 - 5 persoane, care va fi împuternicită, în scris, să participe la concilierea organizată de ministerul responsabil cu dialogul social sau de inspectoratul teritorial de muncă, după caz. Din delegația sindicală pot face parte și reprezentanți ai federației sau ai confederației sindicale la care organizația sindicală este afiliată.

În cazul în care, în urma concilierii se ajunge la un acord cu privire la soluționarea revendicărilor formulate, conflictul colectiv de muncă se consideră încheiat.

f) Medierea și arbitrajul - După declanșarea conflictului colectiv de muncă părțile pot hotărî, prin consens, inițierea procedurii medierii sau arbitrajului. În vederea soluționării amiabile a conflictelor colective de muncă se înființează Oficiul de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă în cadrul ministerului responsabil cu dialogul social, denumit în continuare Oficiul de Mediere. În cadrul Oficiului de Mediere se constituie Corpul de mediatori ai conflictelor colective de muncă și Corpul de arbitri ai conflictelor colective de muncă. Pregătirea profesională a mediatorilor/ arbitrilor se face potrivit legii.

Medierea sau arbitrajul conflictului colectiv de muncă este obligatorie/obligatoriu dacă părțile, de comun acord, au decis acest lucru

ÎNDRUMAR

Sindical

înainte de declanșarea grevei sau pe parcursul acesteia.

f) Greva - Greva poate fi declarată numai dacă, în prealabil, au fost epuizate posibilitățile de soluționare a conflictului colectiv de muncă prin procedurile obligatorii prevăzute de prezenta lege, numai după desfășurarea grevei de avertisment și dacă momentul declanșării acesteia a fost adus la cunoștința angajatorilor de către organizatori cu cel puțin 2 zile lucrătoare înainte. Declanșarea și încetarea grevei se comunică de către organizatorii grevei inspectoratului teritorial de muncă în raza căruia își are sediul unitatea în care se declanșează greva, cu minimum 24 de ore înainte de declanșarea, respectiv în 24 de ore de la încetarea acesteia. Hotărârea de a declara greva se ia de către organizațiile sindicale îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă și care au declanșat conflictul colectiv de muncă.

Grevele pot fi de avertisment, de solidaritate și propriu-zise.

Greva de avertisment nu poate avea o durată mai mare de două ore, și trebuie, în toate cazurile, să preceadă cu cel puțin 2 zile lucrătoare greva propriu-zisă.

Greva de solidaritate poate fi declanșată în vederea susținerii revendicărilor formulate de angajații/lucrătorii din unități aparținând aceluiași grup de unități sau sector de negociere colectivă. Greva de solidaritate nu poate avea o durată mai mare de o zi și trebuie anunțată în scris angajatorului, cu cel

puțin 48 de ore înainte de data încetării lucrului.

Greva propriu-zisă este organizată de organizațiile sindicale care au declanșat conflictul colectiv sau de reprezentanții angajaților/lucrătorilor, după caz.

Greva poate fi declarată numai pentru apărarea intereselor cu caracter profesional, economic și social ale angajaților/lucrătorilor, nu poate urmări realizarea unor scopuri politice.

Cu minimum 10 zile anterior declarării grevei, organizațiile sindicale organizatoare au obligația de a notifica Guvernul cu privire la declanșarea grevei. Guvernul invită reprezentanții organizațiilor sindicale organizatoare la negocieri. Participarea la grevă este liberă. Nimeni nu poate fi constrâns să participe sau să nu participe la grevă. Pe toată durata participării la grevă contractul individual de muncă sau raportul de serviciu al angajatului se suspendă la inițiativa angajatului. Pe perioada suspendării se mențin doar drepturile de asigurări de sănătate. Participarea la grevă sau organizarea acesteia, cu respectarea dispozițiilor prezentei legi, nu reprezintă o încălcare a obligațiilor de serviciu ale angajaților/lucrătorilor și nu atrage posibilitatea sancționării în niciun fel a acestora. În cazul în care părțile ajung la un acord, conflictul colectiv de muncă este închis și greva încetează.

Concluzii Generale – Legea Dialogului Social nr. 367/2022:

1. Lege fundamentală pentru relațiile de muncă

Legea 367/2022 reglementează dreptul la asociere, negociere colectivă și reprezentare,

fiind esențială pentru funcționarea echilibrată a raporturilor între salariați, angajatori și stat.

2. Consolidază rolul sindicatelor

ÎNDRUMAR

Sindical

- Recunoaște sindicatele ca parteneri sociali legitimi;
 - Le oferă instrumente legale pentru a negocia, a reprezenta salariații și a interveni în deciziile importante din unități.
3. Obligă la transparență și consultare
- Angajatorii și autoritățile trebuie să informeze și consulte sindicatele înainte de măsuri care afectează personalul;
 - Promovează un dialog bazat pe bună-credință și respect reciproc.
4. Stabilește forme clare de dialog
- Negociere colectivă;
 - Informare și consultare;
 - Participare în comisii și consilii;
 - Mediere și soluționare a conflictelor.
5. Reprezentativitatea este esențială
- Doar organizațiile sindicale reprezentative pot negocia contracte colective;
 - Legea stabilește criterii stricte de reprezentativitate (număr de membri, afiliere etc.).
6. Sprijină stabilitatea și prevenirea conflictelor
- Oferă mecanisme legale de prevenire și soluționare a conflictelor de muncă;
 - Încurajează medierea, concilierea și dialogul în locul confruntării directe.
7. Oferă protecție legală liderilor sindicali
- Interzice discriminarea sau sancționarea acestora pentru activitatea sindicală;
 - Garantează accesul la informare și participare în decizii.

Legea dialogului social este un pilon al democrației la locul de muncă. Aplicată corect, ea contribuie la respectarea drepturilor lucrătorilor, la cooperare instituțională și la un climat echilibrat în unitățile din sănătate și din toate sectoarele.

ÎNDRUMAR *Sindical*

CAPITOLUL IV.

CONCLUZII



ÎNDRUMAR *Sindical*

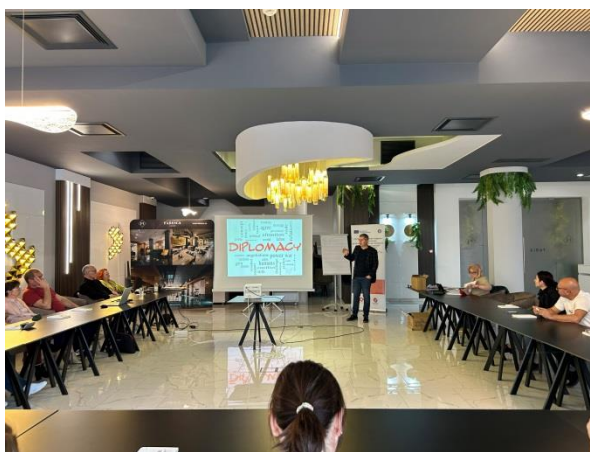
Dacă există bazele de organizare conform legii ale sindicatelor sanitare, dacă acestea acționează în cadrul legal prevăzut, ele trebuie să își înțeleagă rolul complex. Avem într-un sindicat sanitar, direct sau indirect, componența administrativă prin conducătorii unităților medicale, partea de stat – Ministerul Sănătății deci Executiv, partea de Legislativ – Comisiile parlamentare de specialitate, partea de medical – medici și asistente, educația este și ea reprezentată, dar și socialul – prin intermediul pacienților care sunt și ei asistente și medici.

Rolul sindicatului este acela de a integra în structura sa complexă și în cerințele complexe ale membrilor săi sau a celor cu care interacționează membrii săi nevoile societății și de a răspunde pe măsură.

Problema cea mai mare este aceea a salarizării, a inechității criteriilor de salarizare, reliefată de chestionarele făcute de către sindicat.

Rezolvarea nu poate veni decât de la a găsi, împreună cu ceilalți actori mai sus numiți, un cadru stabil și exhaustiv de reglementare a statutului personalului medical și de asistență socială, de reglementare a finanțării în domeniu, a statutului spitalelor, a pregătirii cadrelor medicale și, în final, de a pune ordine în ceea ce se cheamă salarizarea personalului în domeniul în care nemulțumirea există – sporurile și diferențierea în domeniul respectiv.

Pregătirea membrilor de sindicat cu privire la ce înseamnă o politică publică în domeniu, apoi înțelegerea de către ei a ceea ce înseamnă susținerea – advocacy, a soluțiilor găsite, și în final aplicarea după consultarea tuturor factorilor a unei soluții sunt pași esențiali către rezolvarea unei probleme fundamentale în sistem. Dar aceasta nu înseamnă decât începutul unei strategii mai largi, care să conțină alături de salarizare, și capitolele pregătire și finanțare. Toate trei sunt complementare.



ÎNDRUMAR

Sindical

BIBLIOGRAFIE

- Alic Birca, *Bazele sindicalismului*, Catedra Management social, Chisinau, 2006;
- Ion Popescu, Ion Albu, Gabriel I. Nastase: *Sindicatelor si Dialogul social*; Confederația Sindicală Meridian; Tensor SA, 1997;
- *Constituția României (art. 40)*
- *Legea nr. 52/2023 - Codul Muncii și legislația conexă*
- *Legea dialogului social nr. 367/2022 și legislația conexă*;
- <https://www.google.ro/search?q=statutul+sindicatului&oq=statutul+sindicatului&aqs=chrome..69i57j69i61j0l4.7151j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8#>
- https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2009/1021/ro/1/E_F091021RO.pdf
- http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Munca/2018/2018-drepturi_sindicaleRO.pdf
- chrome-extension://kdpelmjpfafjppnhbloffcjpeomlnpah/https://hr.prefectura.mai.gov.ro/wp-content/uploads/sites/52/2023/06/ITM_Procedura-de-solutionare-a-conflictelor-de-munca.pdf
- <https://intrebair.ro/t/gestionarea-conflictelor-de-munca-mediare-conciliere-si-actiuni-legale/1319>
- *Revista Universul Juridic* Revistă lunară de doctrină și jurisprudență | ISSN 2393-3445- *Concilierea conflictelor colective de muncă- Luiza Lungu - august 19, 2025*
- *Statutul Federației Sanitas din România*
- *Contractul colectiv de muncă la nivel de sector bugetar – sănătate*
- *Ghidul liderului sindical – Editura CNSLR-Frăția*
- *Codul de etică și conduită sindicală – Sanitas*
- *Convenții internaționale ale Organizației Internaționale a Muncii (OIM) privind drepturile sindicale*
- *Jurisprudență relevantă privind drepturile și libertățile sindicale*