



Analiza negocierilor colective pentru angajații din Uniunea Județeană SANITAS MARAMURES

I. Preambul

Experții consideră ca necesară edificarea unor structuri colective de negociere cu acoperire atotcuprinzătoare la nivel de ramură economică, pentru ca rezultatele negocierilor colective să țină cu adevărat cont de nevoile specifice ale sectoarelor economice respective, precum și ale lucrătorilor din aceste ramuri. Actualmente, în cadrul negocierilor colective accentul se pune în România mai ales pe nivelurile de negociere național și sectorial. De aceea liniile directoare enunțate în prezentul material se referă în special la structura de ramură a contractelor colective de muncă dar și la nivel de grup de unități sau la nivel de unitate.

Negocierile colective reprezintă una dintre formele parteneriatului social și prin urmare, reprezintă niște tratative duse cu scopul încheierii contractului colectiv de muncă între reprezentanții angajatorului și cei ai salariaților. Rolul negocierilor colective este de a îmbunătăți condițiile de muncă ale salariaților din unitate și acordarea în favoarea acestora de garanții și compensații suplimentare, altele decât cele prevăzute de legislația în vigoare. Deci, la negocierea contractului colectiv de muncă nivel unitate participă doi subiecți de bază: angajatorul și salariații. Oricare parte are dreptul de a iniția procesul de negociere colectivă.

Procese de negociere colectivă între patronate și sindicate/reprezentanții salariaților sunt strâns legate de noțiunea de dialog social. Dialogul social reprezintă toate tipurile de negociere, consultare și împărtășire de informații între reprezentanții guvernamentali și partenerii sociali, sau între partenerii sociali, pe probleme legate de politicile economice și sociale. Fiecare din participanții la negocierea colectivă are interesul lui specific, pe lângă dorința de a avea un dialog social performant și echilibrat. Sindicatele doresc să obțină salarii cât mai mari, condiții de muncă cât mai sigure și în condiții de predictibilitate cât mai mare, precum și o stabilitate accentuată. Patronatele vor să obțină profit cât mai mare concomitent cu majorarea cotei de piață, ajutându-se de flexibilizarea forței de muncă.

II Introducere în problematica negocierilor colective

Dreptul de a negocia colectiv este un drept fundamental al lucrătorilor, fiind garantat de Constituția României: „Dreptul la negocieri colective în materie de muncă și caracterul obligatoriu al convențiilor colective sunt



garantate” (art. 38, alin. 5). Principala provocare a oricărei negocieri colective constă în identificarea volumului optim de interese convergente între partenerii de dialog social, cât mai rapid, cât mai durabil și flexibil. În urma procesului de negociere, ambele părți pot câștiga!

Obiectul negocierilor colective presupune mai multe acțiuni, printre care: elaborarea, încheierea, modificare sau completarea contractului colectiv de muncă.

Pentru a purcede la negocierile colective este necesar de a stabili Comisia pentru dialog social ”angajator-salariați”. Comisia se formează dintr-un număr egal de reprezentanți ai angajatorului și reprezentanți ai salariaților. Cu inițiativa de a constitui Comisia poate veni atât Comitetul sindical, cât și angajatorul. Fiecare parte este obligată să-și numească reprezentanții în Comisie în timp de șapte zile calendaristice din data când a fost inițiată propunerea, în formă scrisă, de formare a Comisiei. Angajatorul emite un ordin prin care stabilește reprezentanții săi. Se recomandă ca echipa din partea conducerii să aibă un consultant jurist, specialist resurse umane și o persoană cu pregătire în domeniul financiar. Comitetul sindical perfectează procesul-verbal al ședinței, prin care nominalizează persoanele care vor reprezenta interesele salariaților. Comisia se consideră legal constituită din data când toți membrii ei sunt numiți de către părți. Și reprezentanții salariaților, și reprezentanții angajatorului își aleg un coordonator, care va dirija cu activitatea desfășurată în cadrul comisiei și va îndruma partea pe care o reprezintă. La prima ședință se alege președintele, vicepreședintele și secretarul. La fel, se aprobă Regulamentul Comisiei. Comisia are următoarele drepturi:

- să adopte decizii cu caracter de recomandare în chestiunile ce țin de competența sa, decizii pe care angajatorul urmează să le examineze în mod obligatoriu și să informeze Comisia, în scris, despre rezultatele examinării;
- să solicite și să primească din partea angajatorului informațiile necesare îndeplinirii atribuțiilor sale.

Comisia își desfășoară activitatea sub formă de ședințe. Ședințele Comisiei paritare se desfășoară ori de câte ori este nevoie. Atunci când o parte a primit propunerea de negociere, ambele părți trebuie să purceadă la negocieri în termen de șapte zile calendaristice de la data avizării. Această procedură este valabilă atât în cazul în care la unitate se elaborează, pentru prima dată, contractul colectiv de muncă, cât și în cazul în care părțile recurg la renegocierea contractului colectiv de muncă. În baza art. 98 din Legea 367/2022, părțile sunt obligate să-și furnizeze reciproc informațiile necesare pentru desfășurarea negocierilor colective cel târziu peste două săptămâni din momentul solicitării. Totodată, participanții la negocierile colective, și alte persoane implicate în acest proces, sunt obligate să nu divulge informațiile primite dacă acestea constituie secret de stat sau comercial. În caz contrar, pot fi atrase la răspundere disciplinară, materială, administrativă, civilă sau penală. **Durata negocierilor colective** nu trebuie să depășească 45 de zile. Iar dacă în



acest decurs nu s-a ajuns la o înțelegere asupra unor prevederi ale proiectului contractului colectiv de muncă, părțile pot conveni prelungirea acestui termen întocmind un proces-verbal în acest sens. Comitetul sindical ar trebui să vină la negocieri cu un draft al viitorului contract colectiv de muncă și, ulterior, fiecare clauză trebuie examinată și negociată. Succesul negocierilor este influențat de următorii factori:

- conducerea ședințelor de o persoană competentă, echilibrată și flexibilă,
- stabilirea listei problemelor care necesită a fi negociate
- evitarea revendicărilor care nu au suport economic și social.

Și nu în ultimul rând, asistarea procesului de către un jurist dacă este posibil. Orice specialist invitat să sprijine negocierile colective poate fi remunerat de partea care l-a invitat.

Este important de reținut că prevederile contractului colectiv de muncă trebuie să fie mai favorabile decât simplele prevederi legale. Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior. Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile.

Clauzele contractuale ale contractelor colective de muncă pot face referire, fără a afecta principiul libertății contractuale, și asupra următoarelor elemente:

- a)** stabilirea coeficienților minimi de ierarhizare pe categorii de angajați/lucrători, ținând cont de standardele ocupaționale corespunzătoare;
- b)** măsurile adoptate pentru consilierea și evaluarea profesională a angajaților/lucrătorilor;
- c)** măsurile privind armonizarea vieții de familie cu obiectivele profesionale, timpul de lucru și timpul de odihnă;
- d)** reglementări privind condițiile de muncă și cele referitoare la securitatea și sănătatea în muncă a angajaților/lucrătorilor;
- e)** modalitățile de informare și consultare a angajaților/ lucrătorilor, ce exced prezentei legi.

Termenul pentru care se negociază contractul colectiv de muncă este, de obicei, de 2 ani. Acesta poate fi valabil până în momentul încheierii unui nou contract sau în caz că este prelungit. Prelungirea unui Contract colectiv de muncă se poate face o singură dată pentru o perioadă ce nu poate depăși 12 luni de zile. Contractul colectiv de muncă negociat și perfectat în formă scrisă este semnat de reprezentanții angajatorului și reprezentanții salariaților. Apoi, în termen de șapte zile de la data semnării, este prezentat Inspectoratului teritorial de muncă pentru înregistrare. După ce a fost înregistrat, contractul colectiv de muncă se aduce la cunostință tuturor salariaților din unitate. Dacă în perioada de valabilitate a contractului colectiv de muncă este necesar de efectuat modificări sau completări, din nou se purcede la negocieri. Orice



modificare a contractului se efectuează numai prin acordul ambelor părți, perfectându-se un Act adițional la acesta, care, la fel, se înregistrează la Inspectoratul teritorial de muncă. Și actul adițional se aduce la cunoștința salariaților. Ulterior, contractul colectiv de muncă urmează a se executa, el având putere de lege între părțile participante la negocierea și încheierea acestora.

Negocierea colectivă este obligatorie la nivelul unităților care au cel puțin 10 angajați/lucrători, precum și la nivel de sector de negociere colectivă.

Clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori toate părțile îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă convin acest lucru. Modificările aduse contractului colectiv de muncă se consemnează într-un act adițional semnat de toate părțile care au încheiat contractul și se comunică în scris depozitarului la care a fost înregistrat și devin aplicabile de la data înregistrării sau de la o dată ulterioară, potrivit convenției părților.

Contractele colective de muncă nu pot fi denunțate de una dintre părți, iar acestea încetează doar în una dintre următoarele situații:

- prin acordul părților;
- la împlinirea termenului stipulat de acestea, dacă părțile nu convin prelungirea acestora;
- la finalizarea lucrărilor pentru care acestea au fost întocmite;
- la data dizolvării/lichidării judiciare a unității.

Dacă una dintre părțile care a semnat contractul colectiv de muncă își pierde reprezentativitatea pe parcursul executării contractului, orice parte interesată îndreptățită să negocieze contractul poate solicita renegocierea acestuia. Dacă nu se solicită renegocierea, contractul rămâne în vigoare până la expirare.

Orice litigiu în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea contractului colectiv de muncă se va soluționa de către instanța competentă.

În afara contractelor colective de muncă, organizațiile sindicale pot încheia cu angajatorii sau organizațiile patronale orice alte tipuri de acorduri, convenții sau

înțelegeri, care reprezintă legea părților și sunt aplicabile părților semnate.

Conform Legii Dialogului Social, contractele colective de muncă pot conține clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă (durata normală/redușă a muncii, munca suplimentară, munca în timpul nopții, concediul de odihnă/alte concedii și zile libere, securitatea și sănătatea în muncă, comitetele de sănătate și securitate în muncă, echipamentul individual de protecție și a echipamentului de lucru, pauza de masă și repausul zilnic/săptămânal, examenele medicale periodice, igiena muncii, condiții sociale, munca în condiții deosebite, organizarea și normarea muncii, evaluarea salariaților, măsuri de protecție socială, pierderea temporară a capacității de muncă, munca persoanelor cu



handicap, ajutoare materiale, munca și protecția femeilor și tinerilor, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă, angajarea și încadrarea personalului, verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea, perioada de probă, cheltuieli de delegare/detașare, suspendarea/încetarea contractului individual de muncă, demisia, munca prin agent de muncă temporară, munca la domiciliu, abateri disciplinare și sancțiuni la locul de muncă, soluționarea plângerilor, concedieri colective, protejarea forței de muncă, formarea profesională, drepturi și imunități sindicale, informarea salariaților cu privire la regulamentul intern, reprezentarea salariaților, informarea și consultarea angajaților, comunicările în cadrul întreprinderii, participarea la acțiuni colective, drepturile și obligațiile părților etc. Clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege.

Prevederile legale referitoare la drepturile angajaților din contractele colective de muncă au un caracter minimal. Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior. Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile.

Negocierile colective se desfășoară într-un cadru reglementat care derivă din legislația internațională

- convenții ale Organizației Internaționale a Muncii (OIM),
- directive ale Uniunii Europene (UE)
- legislația națională. Aceasta presupune o serie de întâlniri între partenerii sociali care are ca rezultat obținerea acordului, dar prenegocierea este poate cea mai importantă parte a procesului.

Principalele etape majore ale unui proces de negociere sunt:

1 Pregătirea negocierii - presupune stabilirea propriilor obiective, definirea căilor de parcurs, a strategiilor proprii, dar și cunoașterea intențiilor, capacităților și instrumentelor celeilalte părți și anticiparea mișcărilor. Este foarte important ca echipa de negociere din partea sindicatului să fie aleasă de membrii de sindicat prin vot și să nu coincidă neapărat în totalitate cu conducerea sindicatului. Se practică însă și numirea echipei de către conducerea sindicatului, pe baza recomandărilor venite de la grupele sindicale (nucleele). În constituirea echipei de negociere trebuie să avem în vedere mai multe aspecte și anume: mărimea echipei, structura și atribuțiile membrilor, care sunt interesele lor, precum și modul de comunicare dintre aceștia.

Volumul echipei de negociere este un aspect important, deoarece numărul indivizilor din componență reprezintă în sine un element de putere. Astfel, o echipă numeroasă poate crea un ascendent de putere asupra partenerului, dar, pe de altă parte, prin complexitatea sa, pune probleme de coordonare și



comunicare. De aceea, în practica negocierilor s-a instituit principiul echilibrului numeric sau al egalității numerice. În ceea ce privește alegerea acestui număr, practica negocierii a evidențiat o formulă optimă de 3-7 negociatori. Echipa va răspunde, pe parcursul negocierii și după finalizarea ei, în fața membrilor de sindicat. Echipa de negociere nu-i reprezintă doar pe membrii de sindicat, ci și pe lucrătorii nesindicalizați, fiindcă toți lucrătorii vor fi afectați de rezultatele negocierii. Membrii echipei vor fi liberi în acțiune, în limita mandatului și reglementărilor statutare sindicale, și vor putea fi retrași și înlocuiți dacă este nevoie. În pregătirea negocierii și/ sau pe timpul acesteia este bine să se consulte specialiști în domeniile care vor fi negociate: economic, juridic, securitate și sănătate în muncă etc.

2 Derularea propriu-zisă a procesului de negociere;

Strategia de negociere privește modalitatea generală de conducere a procesului și reprezintă un plan coerent prin care se aleg anumite tactici de negociere care pot asigura realizarea obiectivelor. Strategia este o linie directoare de conduită și atitudine pentru a se îndeplini obiectivele stabilite, un plan succint, nedetaliat pentru atingerea obiectivelor și se aplică prin tactici. Strategia reprezintă un ansamblu de decizii pe care le ia negociatorul în vederea atingerii obiectivelor fixate ca un răspuns la factorii contextuali și la posibilele abordări strategice ale partenerului.

Strategia de negociere determină comportamentul adoptat de echipa de negociere prin:

- folosirea unor tehnici și evitarea altora;
- fixarea ambianței de negociere;
- forma și conținutul mesajelor în momentele importante;
- modalitatea de dialog.

La finalul fiecărei ședințe se va întocmi un proces-verbal care va cuprinde în mod obligatoriu ofertele, contraofertele fiecărei părți, argumentația temeinică, clauzele pentru care s-a realizat consensul și articolele rămase în divergență. Redactarea lui trebuie să fie simplă și clară, să nu dea curs la interpretări în contradictoriu și următoarea ședință va începe cu verificarea și semnarea procesului-verbal precedent. Acest document, alături de altele prevăzute de lege, va fi depus la autorități în momentul înregistrării contractului sau în caz de conflict.

3 Încheierea negocierii;

Există un moment optim de realizare a acordului final. Acordul final/contractul este un act de mare importanță deoarece constituie baza legală prin care se vor implementa, la nivelul organizației, clauzele negociate. Fiecare termen al documentului final va fi analizat în vederea identificării ambiguităților terminologice care ar putea da naștere unor interpretări diferite. Acest moment se construiește pe un consens care nu trebuie întotdeauna să reprezinte obiectivele maxime propuse. Introducerea ultimei oferte trebuie bine pregătită. Următoarele elemente facilitează stabilirea momentului optim pentru finalul negocierii:



- ultima ofertă este cu mult mai bună decât cele făcute până atunci;
- concesiile partenerului devin treptat mai inconsistente și mai rare;
- partenerul nu mai pare interesat de alte subiecte de discuție;
- răspunsul partenerilor la concesiile se lasă așteptat;
- partenerii cer explicații în legătură cu prelungirea negocierilor;
- sunt îndelung subliniate avantajele ultimului acord;
- au fost epuizate alternativele la toate propunerile făcute.

Contractul/acordul va trebui redactat în termeni foarte clari, fără ambiguități care să producă tensiuni ulterioare. În document sunt stipulate fără echivoc toate clauzele înțelegerii. El trebuie să fie operațional imediat după întocmirea, semnarea și înregistrarea sa, fără a mai necesita niciun fel de aprobare. De aceea,

acordul va fi semnat de toți participanții la negociere, evitându-se orice formă de speculație ulterioară.

4 Administrarea contractului colectiv de muncă.

După ce s-a ajuns la o poziție de consens, concretizată în documentul final, se va discuta modalitatea de punere în fapt a acestuia. Administrarea contractului este o activitate de dialog social bipartit. Teoretic, pentru fiecare articol al contractului se va preciza, de comun acord, modalitatea de punere în fapt și se vor avea în vedere următoarele:

- nominalizarea Comisiei paritare;
- instrumentele de care dispun părțile pentru a-și îndeplini sarcina;
- întocmirea regulamentului de organizare și funcționare a Comisiei paritare;
- modalitățile de informare între cele două părți, în caz de încălcare a clauzelor;
- consecințele nerespectării acordului prin neaplicarea sa;
- situațiile în care acordul este caduc și consecințele acestor situații;
- frecvența întâlnirilor.

Toate aceste informații, alături de altele, vor constitui anexe la acordul final și vor constitui parte din acesta. Rolul activității de administrare a contractului este proactiv și previne evitarea încălcării prevederilor negociate. Formele de administrare sunt concretizate în comisii și comitete care activează la nivel de întreprindere. Ele nu au personalitate juridică, funcționează cu caracter temporar sau permanent și au membri din partea angajatului și angajatorului. Scopul înființării lor este de a analiza și găsi soluții pozitive la evenimentele curente sau extraordinare. Activitatea tuturor acestor comisii este dedicată menținerii disciplinei muncii și a unei atmosfere de lucru propice. Administrarea contractului prin dialog social bipartit reprezintă o metodă modernă de consultare a salariaților. Salariații sunt informați și consultați cu privire la deciziile majore pe care managementul trebuie să le adopte, cu implicații sociale.

Contractul Colectiv de Muncă este, de cele mai multe ori, însoțit de anexe, care detaliază anumite capitole. Ele au rolul de a ajuta la corecta aplicare a



contractelor colective de muncă și nu întotdeauna sunt solicitate de organele de specialitate la înregistrarea contractului.

În funcție de specificul domeniului de activitate, de cel al unității și al sindicatului, fiecare va aprecia care dintre acestea sunt utile.

Aceste anexe ajută la aplicarea/respectarea CCM de către părți, previn eventuale conflicte sau litigii și pot fi:

1. regulamentul de organizare și funcționare a comisiei paritare
2. componența comisiei paritare la nivel de unitate
3. planul anual de formare profesională
4. regulamentul de organizare și funcționare a comitetului de Securitate și Sănătate în muncă
5. componența comitetului de Securitate și Sănătate în muncă
6. regulamentul intern al unității (opțional)
7. grila de salarizare.
8. coeficienți de ierarhizare față de salariul minim brut pe unitate.
9. lista locurilor de muncă și a persoanelor încadrate în condiții deosebite și speciale de muncă.
10. lista sporurilor, a criteriilor de acordare a acestora și locurile de muncă în care se acordă.
11. „harta” riscurilor din cadrul întreprinderii, conform evaluării riscurilor.
12. planificarea și condițiile efectuării controlului medical periodic.
13. regulamentul de depunere, analiză și răspuns pentru contestații colective sau individuale.
14. regulamentul de acordare a recompenselor și a ajutoarelor sociale.
15. lista beneficiilor nonfinanciare
16. lista reprezentanților sindicali scoși din producție.
17. procedura de cercetare disciplinară,
18. procedura de cercetare pentru necorespondere profesională
19. Normele de muncă
20. regulamentul și criteriile de disponibilizare colectivă/individuală.
21. destinația fondului social, cu acordul sindicatului.

Situația actuală a negocierilor colective la nivelul județului Maramureș

Uniunea Judeeană SANITAS Maramureș este organizație sindicală regională cu caracter socio-profesional ce reprezintă interesele a peste 3.000 de lucrători, constituită la nivelul domeniilor sănătate și asistență socială și la nivelul altor activități și servicii conexe, prin asocierea pe baza liberului consimțământ a organizațiilor SANITAS constituite la nivel de unitate precum și la nivelul Municipiului Baia Mare. La nivel național este afiliată la Federația Sanitas din România. Uniunea Județeană Sanitas Maramureș face parte din structura teritorială a Confederației Naționale a Sindicatelor Libere din România CNSLR – FRĂȚIA, filiala Maramureș.



Membri ai Uniunii Județene SANITAS Maramureș sunt sindicatele SANITAS cu personalitate juridică constituite la nivelul unităților sanitare ori de asistență socială de pe raza județului Maramureș. Organizațiile sindicale afiliate la Uniunea Județeană SANITAS Maramureș sunt formate din membri de sindicat care provin din rândul personalului medico-sanitar, de specialitate, auxiliar, tehnic, administrativ, inclusiv funcționari publici, reuniți indiferent de naționalitate, sex, convingeri politice, religie și vârstă, după caz. Organele de conducere ale Uniunii Județene SANITAS Maramureș sunt: conferința județeană, consiliul județean, biroul operativ și președintele. Uniunea Județeană SANITAS Maramureș este reprezentativă la nivelul grupului de unități din sectorul de activitate – sănătate (cod CAEN 8610), dar are membri și în asistență socială (cod CAEN 8730), conform clasificărilor din Hotărârea de Guvern nr. 171/2023. Acest lucru o îndreptățește să poarte negocieri colective în vederea încheierii unor contracte/acorduri colective atât în grupul de unități aflate în coordonarea Direcției de Sănătate Publică Maramureș în calitate sa de autoritate publică teritorială cu atribuții în coordonarea sectorului public de sănătate cât și cu unitățile sanitare ori de asistență socială.

Analiza S.W.O.T. a Uniunii Județene Sanitas Maramureș: Prezentă secțiune a fost întocmită și reflectă într-o manieră imparțială imaginea realității din mediul intern și extern cu care se confruntă în prezent organizația sindicală.

MEDIUL INTERN

Puncte forte

- Număr relativ mare de membri (aproximativ 2.000);
- Apartenența la structuri sindicale puternice;
- Afilieră la cea mai mare federație sindicală din România: Federația Sanitas;
- Interes crescut față de dezvoltarea dialogului social și negocieri colective;
- Organizația dispune de o structură organizațională puternică cu 7 sindicate având personalitate juridică;
- Infrastructura sindicală este calată pe sprijinirea lucrătorilor;
- Experiență relevantă în implementarea unor proiecte similare finanțate din fonduri europene;
- Cultura organizațională puternică bazată pe valori comune și principii juste;
- Resurse financiare semnificative și stabile care îi asigură forța economică și de acțiune;
- Resurse umane bine calificate și suficiente care permit desfășurarea oricăror tipuri de activități sindicale, de reprezentare și de negociere;



- Resurse materiale importante: sediu propriu, mobilier, echipamente IT, materiale de vizibilitate și promovare;
- Organizare consecventă a activității organizației ce permite fluxul de informații în circuitul organizațional;
- Interes crescut al membrilor în susținerea dialogului social și a drepturilor sindicale în general;
- Transparență susținută de informări frecvente ale structurilor de conducere (ședințe de Birou Operativ, Consiliu Județean) cu ocazia reuniunilor ce au o periodicitate lunară;
- Consecvență în urmărirea obiectivelor pe termen lung (rezoluțiile conferințelor);
- Organizația este deschisă la noile provocări și orientată spre viitor;
- Bună capacitate de adaptare la provocările sociale și mai ales economice;
- Organizația dispune de o bună capacitate de mobilizare a membrilor în situații de criză pentru soluționarea unor revendicări la nivel guvernamental;
- Organizația are capacitatea de a susține în paralel mai multe negocieri concomitente;
- Comunicare în timp real cu membrii de sindicat prin intermediul rețelelor sociale: facebook, grupuri whatsapp, etc.

Puncte slabe

- Lipsa unei oferte de instruire adecvate pe probleme legate de reprezentare și negociere pentru liderii de sindicat;
- Oferta redusă de servicii de asistență, consiliere și informare destinate membrilor și lucrătorilor în general;
- Dezvoltare insuficientă a spiritului inovativ, a abilităților/ competențelor sindicale;
- Insuficiența fondurilor proprii pentru cheltuieli legate de formarea profesională continuă a membrilor;
 - Participarea liderilor și a membrilor de sindicat la procesul de formare profesională continuă la un nivel persistent redus;
- Număr relativ scăzut de membri care promovează mesajele de comunicare ale organizației în teritoriu prin intermediul rețelelor sociale;
- Accesul limitat la finanțare;
- Oportunități reduse de atragere de fonduri din surse externe;
- Repartizare neomogenă a membrilor în plan teritorial;
- Frecvente întreruperi pe fluxul informațional în adâncimea organizației;
- Insuficiența cunoaștere a cadrului legal ce reglementează dialogul social și negocierile colective la nivelul organizațiilor membre
- Nivel relativ scăzut de competențe digitale în rândul liderilor de organizații teritoriale;

MEDIUL EXTERN



Oportunități

- Tendință pozitivă influențată și de creșterea valorii fondurilor europene pentru perioada 2021-2027 destinate federațiilor și organizațiilor sindicale în general;
- Infuzia de personal tânăr în cadrul sistemului și a noii generații de sindicaliști mai bine familiarizați cu tehnologia informației;
- Reorientarea serviciilor educaționale către dezvoltarea învățării pe tot parcursul vieții;
- Facilitarea accesului federațiilor la informații și programe de formare profesională destinate membrilor;
- Îmbunătățirea ofertei de competențe și a productivității, învățarea pe tot parcursul vieții;
- Transformarea activităților sindicale într-o opțiune de carieră pentru fiecare;
- Digitalizarea societății și implicit a locurilor de muncă unde îți desfășoară activitatea membrii de sindicat;
- Apariția și dezvoltarea rapidă a Inteligenței artificiale ce poate fi aplicată și în activitatea sindicală;
- Posibilitatea finanțării unor programe de creștere a capacității organizaționale prin proiecte cu finanțare europeană;
- Îmbunătățirea infrastructurii de comunicare prin multiplele opțiuni conferite de noile platforme de streaming.

Amenințări

- Cadrul legislativ și instituțional complex, instabil, uneori ostil dialogului social, inflexibil, necorelat;
- Lipsa de conștientizare a angajatorilor cu privire la contribuția lor la formarea pieței muncii și a competențelor angajaților;
- Stigmatizarea liderilor de sindicat și a sindicatului în mass-media;
- Absența unei culturi istorice a dialogului social;
- Sprijin insuficient pentru dezvoltarea sectorului sindical;
- Lipsa de adaptare a intervențiilor publice și a programelor de educație și formare la schimbările și necesitățile pieței forței de muncă;
- Practicile neloiale ale unor organizații sindicale concurente care recurg deseori la încurajarea trădării și a recrutării de noi membri prin mijloace dolosive;
- Așteptările tot mai nerezonabile ale membrilor de sindicat;
- Posibile blocaje financiare datorate birocrăției și lipsei de predictibilitate fiscală;
- Cooperare insuficientă între serviciile publice de ocupare a forței de muncă, serviciile sociale și de sănătate, școli, universități, parteneri sociali și părțile interesate în dezvoltarea unui dialog social eficient;



- Creșterea gradului de nemulțumire al lucrătorilor în contextul inflației și al multiplelor crize economice (criza facturilor, a combustibililor, creșterea prețurilor, etc.);
- Scăderea gradului de încredere a membrilor în capacitatea sindicatelor de a asigura un cadru echitabil de protecție socială prin negocieri și încheierea de acorduri colective;
- Lipsa unității de acțiune a federațiilor și confederațiilor sindicale;
- Fragmentarea activității sindicale și scăderea capacității de negociere;
- Scăderea gradului de sindicalizare ce poate duce la pierderea reprezentativității și implicit la imposibilitatea încheierii unor acorduri colective.

Situația organizațiilor reprezentative la nivelul Sanitas Maramureș. În concret din cele 11 unități sanitare din județ 7 sunt reprezentative conform legii 367/2022 și doar 4 nu. Acest aspect este relevant din perspectiva capacității de a sta în nume propriu la masa negocierilor în vederea încheierii unor acorduri. Cu toate că situația este încurajatoare mai este loc pentru îmbunătățirea capacității administrative a acestor organizații.

Situația sindicatelor noastre afiliate se prezintă astfel:

-Sindicatul Sanitas Baia Mare cu personalitate juridică proprie, reunește salariați, membri de sindicat din următoarele unități sanitare:

Spitalul Județean de Urgență Dr. Constantin Opriș Baia Mare,
Spitalul de Pneumoftiziologie,, Dr.Nicolea Rusdea" Baia Mare,
Spitalul de boli infecțioase și psihiatrie Baia Mare,
Direcția de Sănătate Publică Maramureș,
Centrul Județean de Transfuzii Maramureș,
DAS Baia Mare, cabinetele de medicină școlară.

Această organizație poartă negocieri cu toate aceste entități angajatoare și încheie contracte colective de muncă la nivel de unitate chiar dacă este reprezentativă doar la nivelul a 3 unități după cum urmează: Spitalul de Pneumoftiziologie,, Dr.Nicolea Rusdea" Baia Mare, Spitalul de boli infecțioase și psihiatrie Baia Mare și Centrul Județean de Transfuzii Maramureș.

-Sindicatul Sanitas Sighetu-Marmației avînd proprie personalitate juridică are membri de sindicat doar la nivelul Spitalului municipal din Sighetu-Marmației. Nu este reprezentativ la nivel de unitate și nu reușește să negocieze și să încheie CCM la nivel de unitate.

-Sindicatul Sanitas Vișeu de Sus organizație afiliată cu personalitate juridică proprie reunește membrii de sindicat angajați ai Spitalului Orășenesc Vișeu de Sus. Este reprezentativ la nivel de unitate și încheie CCM la nivel de unitate.



-**Sindicatul Sanitas Borșa** organizație afiliată cu personalitate juridică proprie reunește membrii de sindicat angajați ai Spitalului de Recuperare Borșa. Cu toate că nu este reprezentativ la nivel de unitate el negociază și semnează împreună cu celălalt sindicat afiliat la o Federație sindicală reprezentativă la nivel de sector CCM în cadrul Spitalului.

-**Sindicatul Sanitas Căvnic** avînd proprie personalitate juridică are membri de sindicat doar la nivelul Spitalului de Psihiatrie Căvnic. Este reprezentativ la nivel de unitate și negociază CCM la nivel de unitate.

-**Sindicatul Sanitas Târgu Lăpuș** este organizație sindicală reprezentativă la nivel de unitate angajatoare Spitalul Orășenesc Târgu-lăpuș cu care încheie CCM la nivel de unitate în calitate sa de sindicat reprezentativ la nivel de unitate.

-**Sindicatul Independent al medicilor Maramureș**, organizație sindicală recent aderată la uniunea Județeană Sanitas Maramureș, numără peste 180 de medici la nivel de județ. Urmează să participe la negocieri pentru încheierea CCM la nivel de unitate.

-**Sindicatul TESA Baia Mare** este un sindicat afiliat tot de dată recentă la Uniunea Județeană Sanitas Maramureș cu scopul participării la negocieri.

La nivelul Spitalului Județean de Urgență după afilierea celor două organizații noi s-a reușit obținerea Sentinței de reprezentativitate la nivel de unitate angajatoare Spitalul Județean de Urgență Dr. Constantin Opriș Baia Mare de către Uniunea Județeană Sanitas Maramureș ceea ce o plasează în poziția de a negocia și încheia în nume propriu CCM la nivel de unitate.

Concluzii:

- Raportul numeric dintre sindicatele afiliate și unitățile sanitare la care se poartă negocierile nu este omogen. Dacă în cazul unor sindicate raportul angajați-angajator este de 1 la 1, în cazul sindicatului Sanitas Baia Mare este de 1 la 6.

- Gradul de sindicalizare este neomogen. Dacă în spitalele mai mici gradul de sindicalizare este de 50-80% în cazul Spitalului Județean de Urgență s-a reușit obținerea procentului de 35% pentru obținerea reprezentativității doar prin afilierea a încă 2 organizații sindicale SIM și TESA.

- Specializarea echipelor de negociere este vitală pentru îmbunătățirea negocierilor și finalizarea lor prin încheierea unui acord/CCM la nivel de unitate.



- Educația sindicală joacă un rol important în procesul de îmbunătățire al negocierilor.

În continuare tabelul alăturat prezintă situația contractelor colective de muncă încheiate la nivelul unităților sindicale cu personalitate juridică, data la care a demarat procedura de negociere, data la care a fost semnat precum și data până la care este valabil CCM-ul.

Nr. Crt.	Unitatea cu personalitate juridică	Situația Contractului Colectiv de Muncă			
		Data la care a demarat procedura de negociere a CCM	Data la care a fost semnat CCM-ul	Data până la care este valabil CCM-ul	Nu există CCM la nivelul entității cu personalitate juridică*)
1	Spital de Pneumoftiziologie,, Dr.Nicolea Rusdea" Baia Mare	11.08.2022	05.10.2022	05.10.2024	
2	Spitalul de boli infecțioase și psihiatrie Baia Mare	07.09.2022	18.11.2022	18.11.2024	
3	Spitalul Orășenesc Vișeu de Sus	12.02.2023	05.04.2023	05.04.2025	
4	Spitalul Municipal Sighetu-Marmației				Se aplica CCM negociat la nivel de sector
5	Spitalul Județean Baia Mare	17.05.2022	09.06.2022	09.06.2024	
6	Spitalul de Recuperare Borșa	21.09.2022	29.11.2022	29.11.2024	
7	Spitalul de Psihiatrie Cavnic	02.06.2023	10.08.2023	10.08.2025	
8	Spitalul Orășenesc Tg. Lăpuș	22.03.2023	11.05.2023	10.05.2025	
9	Direcția de Sănătate Publică Maramureș	06.10.2023	24.11.2023	24.11.2025	
10	Centrul Județean de Transfuzii Maramureș	05.12.2022	03.02.2023	03.02.2025	
11	DAS Baia Mare cab. școlare				Se aplică CCM de sector

Elaborat,

Referent îmbunătățire capacitate

Năsui Ioan-Nicoară