

Proiectul Rezoluțiilor celui de-al VIII-lea Congres al Federației „Solidaritatea Sanitară” din România

București, Palatul Parlamentului, Sala C. A. Rosetti, 14 noiembrie 2024

*Tema Congresului: Parteneriat și solidaritate pentru sănătate.
Dezvoltarea organizațiilor sindicale și consolidarea dialogului social în sănătate
pentru un viitor echitabil și sustenabil.*

Congresul al VIII-lea al Federației „Solidaritatea Sanitară” din România (FSSR) are ca temă *consolidarea și dezvoltarea durabilă a organizațiilor sindicale*, în calitate de contribuție fundamentală la consolidarea dialogului social. Obiectivele de consolidare a dialogului social specifice sectorului sanitar, alături de cele privitoare la creșterea calității vieții profesionale a angajaților din sănătate și a calității serviciilor medicale, sunt dezbătute și adoptate de participanții la cel de-al VIII-lea Congres al FSSR, sub forma unor rezoluții ce orientează activitatea FSSR pentru următorii 4 ani.

Întreaga abordare îmbină acțiunile trecute cu cele viitoare ale FSSR, fiind relevante atât revendicările protestelor fără precedent desfășurate de FSSR în ultimii ani, cât și faptul că soluțiile pentru transpunerea unora dintre rezoluții au fost deja identificate, calea de acțiune reprezentând-o negocierea și înregistrarea anexelor la *Contractul Colectiv de Muncă la nivel de sector Sănătate* (CCMS) prevăzute în cadrul acestuia. Astfel, la anexele deja consfințite în cadrul CCMS ca obligatorii se adaugă o serie de noi prevederi și de modificări legale, al căror conținut general este evidențiat în descrierea fiecăreia dintre rezoluții.

Rezoluțiile Congresului transpun valorile fundamentale ale FSSR, idealurile așteptările și dorințele membrilor de sindicat, fiind exprimate prin intermediul participanților care-i reprezintă la Congres și prezentate tuturor angajaților din sănătate, guvernanților și publicului larg.

1. Doar împreună reușim să creăm un sistem sanitar mai bun pentru profesioniștii din sistem și pacienți! Deciziile esențiale pentru angajații din sănătate și modalitatea de funcționare a sistemului public de sănătate trebuie să aibă la bază dialogul social.

Dialogul social din sistemul public de sănătate al României este parte a modelului democratic al Uniunii Europene. Consolidarea dialogului social este un obiectiv fundamental al Uniunii Europene, în formele și modalitățile evidențiate de Recomandarea nr. 1389/2023 a Consiliului Uniunii Europene *privind consolidarea dialogului social*. O condiție esențială pentru consolidarea dialogului social o constituie consolidarea capacității organizațiilor sindicale. Consolidarea capacității organizațiilor sindicale din

sănătate include dezvoltarea durabilă și creșterea rezilienței acestora, respectiv obiectivele de consolidare indicate de *Recomandarea Consiliului Uniunii Europene privind consolidarea dialogului social*. Scopul consolidării dialogului social îl reprezintă dezvoltarea capacității partenerilor sociali de a lua decizii împreună, în interesul angajaților din sistem și al pacienților.

Pentru întreaga abordare strategică a FSSR este relevant faptul că una dintre semnificațiile deplinei organizației, „*Doar împreună reușim!*”, indică necesitatea dialogului social drept condiție esențială pentru asigurarea calității serviciilor medicale și a calității vieții profesionale a profesioniștilor din sănătate.

Dialogul social înseamnă stabilirea cadrului de desfășurare a relațiilor de muncă, incluzând obligațiile angajaților și mai ales, drepturile acestora, de guvern împreună cu reprezentanții organizațiilor sindicale reprezentative, de angajatori împreună cu reprezentanții sindicatelor. Respectarea regulilor de dialog social de către guvernanți și angajatori este un indicator al măsurii în care aceștia respectă angajații din sănătate.

Pentru a putea avea un dialog social eficient, care să conducă la creșterea calității vieții profesionale a angajaților din sănătate și a calității serviciilor medicale și capacității de a le furniza, este nevoie de stabilirea unor proceduri specifice și a unor standarde de evaluare ale reușitei.

Buna funcționare a dialogului social necesită crearea procedurilor specifice

FSSR acționează pentru introducerea unor proceduri clare pentru a crește eficiența dialogului social, solicitând guvernanților transpunerea acestor solicitări în cel mai scurt termen. Un exemplu îl constituie *Procedura de informare și consultare*, CCMS incluzând deja necesitatea existenței acesteia.

FSSR solicită instituirea standardelor și criteriilor de evaluare a dialogului social

Evaluarea dialogului social este condiționată de existența unor standarde și criterii de evaluare, acestea permițând indicarea obiectivă a măsurii în care partenerii sociali respectă regulile dialogului social. Alături de indicatorii calității serviciilor medicale, stabiliți de ANMCS, și indicatorii specifici calității vieții profesionale, elaborați de FSSR, setul de indicatori specifici dialogului social din sănătate completează abordările specifice calității, oferind posibilitatea unei evaluări la 360° a calității în sănătate.

2. Angajații din sănătate au dreptul la recompense salariale juste și echitabile

Una dintre direcțiile fundamentale de acțiune a FSSR este cea privitoare la recunoașterea și onorarea dreptului angajaților din sănătate la o recompensă justă și echitabilă. Ultimul deceniu ne-a furnizat o dovadă clară a faptului că o creștere a nivelului de justete și echitate a recompenselor salariale acordate angajaților din sănătate determină atât creșterea

capacității sistemului public de sănătate prin retenția profesioniștilor în sistemul public de sănătate cât și creșterea calității serviciilor medicale.

FSSR consideră că rolului social pe care-l au profesioniștii din sănătate trebuie să-i corespundă un status social adecvat. Transpunerea acestui drept esențial include o serie de măsuri specifice pe care delegații la Congres le afirmă public.

Noua lege a salarizării trebuie elaborată prin dialog social

Adoptarea proiectului de lege a salarizării (partea pentru sănătate) negociat cu Ministerul Sănătății (în forma stabilită cu partenerii sociali), cu respectarea principiilor prevăzute în anexa nr. 13 la CCMS. Noua lege a salarizării, partea privitoare la sănătate, trebuie elaborată împreună cu cele două federații sindicale reprezentative la nivel de sector, punctul de referință fiind forma deja negociată, iar nivelul respectării acestei condiții esențiale constituie cel mai important indicator al dialogului social.

Salarizarea angajaților din sănătate trebuie să respecte un set de principii esențiale

FSSR afirmă că doar existența și respectarea următoarelor principii și reguli oferă un nivel minim de garanție necesar pentru acordarea unor recompense juste și echitabile pentru profesioniștii din sănătate:

- *Respectarea dreptului la indexarea veniturilor salariale proporțional cu inflația.* Această măsură determină asigurarea unei creșteri reale a veniturilor salariale (creșterea puteri de cumpărare a salariilor) a angajaților din sănătate.
- *Raportarea coeficienților de ierarhizare a salariului de bază la salariul minim pe economie în plată.*
- *Plata unei recompense corecte pentru asumarea unor riscuri prin lucrul în condiții de muncă deosebit de periculoase, vătămătoare, grele, deosebite etc., pentru sacrificiul personal și al vieții de familie pe care-l fac lucrând în ture și în zilele libere/de sărbători legale.*
- *Raportarea sporurilor la salariul de bază în plată și plata gărzilor cu tariful orar al normei de bază.*
- *Introducerea salarizării suplimentare în funcție de performanță și de contribuția la buna funcționare/permanența unității.*
- *Toți angajații din sănătate să facă parte din aceeași anexă a legii salarizării.*

Mecanismele legale ale dialogului social trebuie utilizate pentru stabilirea tuturor drepturilor salariale

Respectarea dreptului la negociere colectivă și stabilirea drepturilor salariale prin negociere colectivă în cazul în care acestea sunt stabilite de legi între limite minime și maxime are caracter obligatoriu. Aceasta trebuie transpusă prin instituirea procedurii pentru stabilirea drepturilor salariale prevăzute de lege între un nivel minim și unul maxim, ce trebuie să fie

aplicată atât la stabilirea sporurilor cât și la stabilirea salariilor de bază pentru angajații încadrați pe Anexa nr. VII din legea salarizării.

3. Este necesară creșterea calității vieții profesionale a angajaților din sănătate

Creșterea calității vieții profesionale a angajaților din sănătate, o condiție esențială pentru creșterea calității serviciilor medicale, include o serie întreagă de dimensiuni, cele mai importante intervenții fiind cele privitoare la îmbunătățirea relațiilor de muncă, timpul de lucru și timpul de odihnă, armonizarea vieții profesionale cu viața de familie, siguranța, sănătatea și securitatea în muncă, tratamentul demn al angajaților.

Îmbunătățirea semnificativă a relațiilor de muncă

Considerăm necesară îmbunătățirea relațiilor de muncă prin aplicarea legislației naționale și a celei a Uniunii Europene, a prevederilor CCMS și introducerea unor noi reglementări, menite să crească claritatea drepturilor și obligațiilor.

Îmbunătățirea relațiilor de muncă include *Procedura de conciliere amiabilă a conflictelor individuale de muncă*, aceasta vizând și introducerea conciliatorilor specializați în conflictele individuale de muncă din sănătate, ca parte a acțiunilor pentru creșterea calității vieții profesionale a angajaților din sănătate.

Creșterea clarității și aplicabilității regulilor privind timpul de muncă

Una dintre cauzele frecvente ale deteriorării calității vieții profesionale a angajaților din sănătate o constituie supra-încărcarea acestora cu sarcini de muncă. Soluția propusă de FSSR și asumată deja ca obligație comună în CCMS o constituie introducerea *Metodologiei privind constituirea procedurii auditului timpului de muncă*.

Din aceeași categorie face parte *Procedura privind organizarea și efectuarea gărzilor în afara programului normal de lucru și Elaborarea modelului contractului individual de muncă cu timp parțial pentru desfășurarea gărzilor*.

O intervenție menită să reglementeze mult mai adecvat timpul de muncă dar și să crească gradul de echitate al distribuției sarcinilor de muncă o constituie introducerea *Procedurii stabilirii turelor/repartizării salariaților pe ture*.

Respectarea reglementărilor UE în privința timpului de muncă, incluzând respectarea limitelor timpului de muncă, constituie de asemenea o preocupare importantă a FSSR.

Respectarea tuturor drepturilor angajaților privitoare la timpul de odihnă

Alături de respectarea drepturilor privind acordarea concediilor de odihnă suplimentare și a pauzei de masă, reglementărilor privitoare la timpul de odihnă trebuie să li se adauge *Procedura de acordare a concediului de odihnă anual plătit pentru fiecare contract individual de muncă, proporțional cu timpul lucrat*, menită să transpună acest drept esențial

Introducerea unor măsuri de sprijin pentru noii angajați

Din măsurile menite să determine creșterea calității vieții profesionale prin adecvarea sprijinului la nevoi face parte și *Metodologia de Organizare a Mentoratului, Adaptării și Practicii Profesionale*, nevoie recunoscută deja în CCMS.

4. Cerem echitate pentru angajații din sănătate!

FSSR solicită modificarea sistemului/condițiilor de pensionare a salariaților din sănătate

FSSR consideră că recompensele sociale trebuie să țină cont atât de contribuția angajaților la binele social cât și de condițiile de muncă, de programul de lucru și de durata zilnică a activităților profesionale ale acestora.

Date fiind condițiile de muncă, programul de lucru și durata zilnică a activității unora dintre angajații din sistemul public de sănătate, este necesară modificarea sistemului/condițiilor de pensionare a salariaților din sănătate, centrată pe următoarele principii:

- Recunoașterea stagiului suplimentar de cotizare și reducerea corespunzătoare a vârstei de pensionare. Solicitarea vizează în special recunoașterea îndeplinirii anticipate a stagiului de cotizare pentru angajații care lucrează mai mult de o normă în interes social.
- Reducerea vârstei de pensionare pentru angajații care lucrează în condiții deosebit de periculoase.
- Introducerea pensiilor ocupaționale.

Avem nevoie de-o evaluare obiectivă a profesioniștilor din sănătate

În contextul solicitării introducerii salarizării suplimentare în funcție de performanță, angajații au nevoie de o garanție privind existența unei proceduri obiective de evaluare. Punctul general de orientare privind criteriile relevante și măsurile menite să garanteze obiectivitatea evaluării îl constituie *Procedura evaluării prealabile, incluzând criteriile de evaluare*, prevăzută deja ca posibilitate în CCMS.

5. Investiția în formarea profesională este investiție în calitate și în viitor

Este necesară organizarea eficientă și finanțarea formării profesionale continue

FSSR consideră ca fiind anormale situațiile în care profesioniștii din sistemul public de sănătate ce au calitatea de angajați sunt obligați să-și finanțeze propria formare profesională continuă. Mai mult decât atât, atunci când eliberarea certificatelor de liberă practică este condiționată de îndeplinirea unor obligații aferente formării profesionale continue, suntem de fapt în situația îngrădirii accesului la libera exercitare a unei profesii.

Principala direcție de acțiune în domeniul formării profesionale continue o constituie asigurarea fondurilor necesare finanțării acesteia, ea incluzând *Procedura de constituire a*

Parteneriatului pentru coordonarea formării profesionale continue, prevăzută deja ca necesară în CCMS.

Sprijinirea unităților privind planurile de formare prin intermediul *Metodologiei privind elaborarea planului sectorial de formare și planurilor de formare la nivelul unităților sanitare*, constituie o altă direcție de intervenție, menită să eficientizeze atât modalitatea de elaborare a planurilor de formare cât și transformarea lor în realitate.

Sistemul sanitar are nevoie de creșterea calității formării inițiale și continue

Existența nivelului necesar de competență a profesioniștilor din sănătate este bazată pe formare, calitatea formării inițiale și a celei continue influențând în mod semnificativ calitatea serviciilor medicale.

Echivalarea competențelor

FSSR solicită utilizarea prevederilor legale în materia creditelor transferabile pentru echivalarea competențelor, de aplicare a acestor măsuri legale urmând să poată beneficia peste 80.000 de asistente medicale absolvente de postliceală.

Formarea în domeniul relațiilor de muncă și dialogului social participă la îmbunătățirea relațiilor de muncă și la creșterea calității vieții profesionale

Formarea profesională continuă trebuie să includă formarea în domeniul relațiilor de muncă și a dialogului social, aceasta participând în mod esențial la îmbunătățirea relațiilor de muncă. În egală măsură, este necesară introducerea formării în domeniul relațiilor de muncă și a dialogului social în formarea inițială, asigurând astfel posibilitatea creșterii capacității de încadrare a noilor intrați în sistem.

Înființarea Comitetului sectorial Sănătate este relevantă pentru adaptarea la noile realități ale pieței muncii

În condițiile în care legiuitorul a creat posibilitatea utilizării comitetelor sectoriale pentru a gestiona standardele ocupaționale și formarea profesională la nivelul unui întreg sector, FSSR consideră necesară înființarea Comitetului sectorial Sănătate, acesta devenind un cadru relevant pentru capacitatea de adaptare a formării la noile realități sociale și tehnologice.

6. Oamenii constituie cea mai importantă resursă a sistemului sanitar, având dreptul la recunoașterea acestei calități

Avem nevoie de o strategie de resurse umane adecvată

FSSR consideră necesară amplificarea abordării strategice a resursei umane din sănătate, crescând ponderea identificării pe baze științifice a problemelor și a preluării propunerilor pe care le-am înaintat la strategiile oficiale.

Resursa umană a sistemului public de sănătate este amenințată de o serie de riscuri, putând fi evidențiate cel puțin următoarele:

- **Migrația profesioniștilor din sistemul public de sănătate.** Prin migrație avem în vedere plecarea acestora atât în străinătate cât și în domeniul privat, ambele direcții constituind o amenințare severă la adresa capacității sistemului public de sănătate de a furniza serviciile medicale în cantitatea necesară și la standardele de calitate prevăzute.

- **Distribuția demografică a profesioniștilor din sănătate.** Alături de cunoscuta problemă a repartiției inegale pe criterii geografice a profesioniștilor din sănătate există un alt indicator demografic ce constituie o amenințare și mai mare la adresa sustenabilității sistemului public de sănătate: *vârsta angajaților*. Deoarece media de vârstă a profesioniștilor din sănătate este situată peste 50 de ani, este evident că sistemul public de sănătate este amenințat atât de ieșirile naturale din sistem cât și de scăderea eficienței transferului de experiență.

Este necesară trecerea la Managementul Resurselor Umane (MRU)

FSSR continuă să solicite renunțare la tradiționalul model de administrare a salariaților și trecerea la Managementul Resurselor Umane din Sănătate. Astfel, managementul eficient al relațiilor de muncă necesită trecerea de la Serviciul Resurse Umane, Normare, Organizare și Salarizare (RUNOS) la Managementul Resurselor Umane (MRU), menit să țină cont de calitatea pe care o au angajații de resursă esențială a sistemului, de specificul sistemului, de nevoile reale ale sistemului și ale celor care-i asigură funcționarea.

Calitatea MRU influențează calitatea serviciilor medicale

Cunoscut fiind impactul calității vieții profesionale a angajaților asupra calității serviciilor medicale, FSSR consideră necesară introducerea unor indicatori suplimentari ai calității managementului resursei umane în procedurile specifice ANMCS, precum și ai unora specifici relațiilor de muncă și dialogului social.

Este necesară adăugarea unor noi trasee profesionale și recunoașterea atribuțiilor informale

FSSR solicită completarea traseelor profesionale pentru o serie de categorii de profesioniști, conform noilor realități. Măsura include recunoașterea atribuțiilor informale ale unor profesioniști/categorii profesionale și introducerea acestora în atribuțiile profesionale oficiale, cu amplificarea traseului profesional.

Introducerea unor profesii specifice Sănătății pentru unele categorii de angajați TESA

Alături de aplicarea aceluiași reguli de salarizare și recunoaștere, personalul nemedical/TESA are dreptul la existența unor profesii reglementate, acestea oferind un cadru adecvat de formare și activitate, asigurând totodată protecția împotriva presiunii și arbitrarității solicitării conducerilor unităților sanitare.

7. Siguranța, sănătatea și securitatea angajaților trebuie să fie prioritare

Creșterea măsurilor de siguranță, sănătate și securitate în muncă

FSSR își exprimă preocuparea pentru siguranța și sănătatea profesioniștilor din sănătate, afirmând intenția de acțiune continuă privind îmbunătățirea condițiilor de muncă, creșterea securității muncii și sprijinirea măsurilor menite să contribuie la creșterea stării de sănătate a angajaților.

Protecția împotriva efectelor nedorite ale noilor tehnologii

Măsurile de siguranță și apărare a angajaților trebuie să includă protecția în fața consecințelor neintenționate ale automatizării, realizată prin intermediul unor aplicații cu interfețe standardizate, create prin raportare la obișnuințele de utilizare, menite să ofere protecție împotriva creșterii nejustificate a poverii cognitive.

Este necesară introducerea unor măsuri suplimentare de sprijin în domeniul sănătății a angajaților și membrilor de familie ai acestora

Măsurile de sprijin a sănătății angajaților și familiilor acestora trebuie să includă finalizarea *Anexei la CCMS privind lista de servicii medicale, tratament și medicație în regim gratuit de care beneficiază personalul din sistemul sanitar*. Această intervenție vizează creșterea nivelului de sănătate a profesioniștilor din sănătate și constituie totodată o intervenție în direcția armonizării vieții profesionale cu viața de familie.

8. Reforma sistemului public de sănătate trebuie să țină cont de interesele pacienților și ale angajaților

FSSR consideră că România are nevoie de un sistem public de sănătate solid și eficient, capabil să ofere condiții de muncă profesioniștilor și servicii medicale de calitate pacienților, la standarde occidentale. El trebuie să fie protejat de efectele la distanță ale politicilor publice greșite prin creșterea ponderii acțiunilor bazate pe dovezi. De asemenea, finanțarea sistemului public de sănătate trebuie protejată prin stoparea fenomenului privatizării fondurilor publice de sănătate.

Înlocuirea sistemului malpraxis cu despăgubirea pacienților pentru prejudicii

FSSR solicită eliminarea sistemului malpraxis, care se dovedește ineficient atât pentru pacienți cât și pentru profesioniști, acesta trebuind să fie înlocuit cu un sistem bazat pe despăgubirea pacienților pentru prejudicii. Este necesar să trecem de la sistemul actual, centrat pe tendința de a culpabiliza profesioniștii din sănătate indiferent de situație și pe plata despăgubirilor de către angajați, la un model ce poate asigura atât identificarea erorilor de sistem și corectarea acestora cât și justa despăgubire a pacienților din fonduri special create.

Creșterea ponderilor utilizării procedurilor raționale de gestiune a situațiilor în care există resurse insuficiente

Această direcție de intervenție include introducerea procedurilor specifice momentelor în care resursele de tratament sunt insuficiente, eliberând profesioniștii din sănătate de situațiile în care trebuie să suporte povara unor decizii imposibile și de riscul de a fi victime ale blamului și culpabilizării indiferent de decizia luată.

Prezentarea sintetică a rezoluțiilor

1. *Doar împreună reușim să creăm un sistem sanitar mai bun pentru profesioniștii din sistem și pacienți!* Deciziile esențiale pentru angajații din sănătate și modalitatea de funcționare a sistemului public de sănătate trebuie să aibă la bază dialogul social, desfășurat prin intermediul unor proceduri specifice și utilizând standarde și criterii de evaluare ale reușitei.
2. Angajații din sănătate au dreptul la recompense salariale juste și echitabile, salarizarea acestora respectând un set de principii și reguli esențiale, ce trebuie să fie consfințite și în noua lege a salarizării, ce trebuie elaborată împreună cu partenerii sociali reprezentativi la nivel de sector.
3. Este necesară creșterea calității vieții profesionale a angajaților din sănătate, acesta incluzând îmbunătățirea semnificativă a relațiilor de muncă, respectarea tuturor drepturilor angajaților privitoare la timpul de odihnă și aplicarea tuturor normelor în privința timpului de muncă, introducerea unor noi măsuri de sprijin pentru angajați.
4. Angajații din sănătate au dreptul la un tratament echitabil în domeniul condițiilor de pensionare, acestea trebuind să includă recunoașterea stagiului suplimentar de cotizare și reducerea corespunzătoare a vârstei de pensionare, inclusiv pentru angajații care lucrează în condiții deosebit de periculoase; echitatea trebuie să includă o procedură de evaluare obiectivă a angajaților.
5. Investiția în formarea profesională este investiție în calitate și în viitor, fiind necesare intervenții strategice în domeniul formării profesionale, ce trebuie să includă organizarea eficientă și finanțarea formării profesionale continue a angajaților din sănătate, creșterea calității formării inițiale și continue, echivalarea competențelor prin aplicarea prevederilor legale, formarea în domeniul relațiilor de muncă și dialogului social, crearea mecanismului de identificare a noilor competențe necesare, specifice noilor realități tehnologice și sociale.
6. Oamenii constituie cea mai importantă resursă a sistemului sanitar, având dreptul la recunoașterea acestei calități. Menținerea și dezvoltarea acestei resurse necesită continuarea măsurilor de reducere a migrației profesioniștilor din sănătate, trecerea la managementul resurselor umane (MRU), continuarea procesului de introducere a unor noi indicatori ai MRU și ai relațiilor de muncă și

dialog social în criteriile aferente standardelor de calitate ale serviciilor medicale, completarea traseelor profesionale pentru unele categorii de angajați, introducerea unor noi profesii specifice sistemului sanitar.

7. Siguranța, sănătatea și securitatea angajaților trebuie să fie prioritare, profesioniștii având dreptul să beneficieze de creșterea măsurilor specifice, la protecția împotriva efectelor nedorite ale noilor tehnologii, la introducerea unor măsuri suplimentare de sprijin în domeniul sănătății a angajaților și membrilor de familie ai acestora.
8. Reforma sistemului public de sănătate trebuie să țină cont de interesele angajaților și ale pacienților, alături de creșterea investițiilor în sistem și a finanțării serviciilor medicale publice. Ea trebuind să includă înlocuirea sistemului malpraxis cu despăgubirea pacienților pentru prejudicii și creșterea ponderilor utilizării procedurilor raționale de gestiune a situațiilor în care există resurse insuficiente.