



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Parteneriat și dialog social consolidat pentru o piață a muncii în beneficiul angajaților din Sănătate și Asistență socială
Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană prin Fondul Social European Plus
Cod proiect: 309745

GHID de BUNE PRACTICI privind negocierile colective și dialogul social sectorial în Europa



***Federația SANITAS din România
Comisiones Obreras (CCOO) - Spania***



Istoric Comisiones Obreras (CCOO) – Spania

După al II-lea Război Mondial au apărut Comisiile deoarece angajații își doreau condiții de muncă mai bune.

- Condițiile de muncă erau foarte grele;
- Salariile foarte mici;
- Toate acțiunile de protest erau înăbușite de forța politică.

Astfel, au apărut Comisiile muncitorești în diferite regiuni din Spania.

Comisiile verticale erau controlate ierarhic.

Există o dilemă la nivel de sindicat legat de regiunea unde a apărut prima Comisie, respectiv în Asturia sau Madrid, Barcelona.

CCOO este o confederație sindicală spaniolă fondată de activiști comuniști și alte grupuri. A fost inițial legată de Partidul Comunist din Spania, dar în prezent este independentă de orice partid politic.

A apărut în perioada dictaturii lui Franco (după 1939) ca răspuns la represiunea mișcării muncitorești și lipsa reprezentării sindicale. Primele comitete muncitorești au apărut în zone industriale precum Barcelona, Madrid, Asturia, etc.

În anul 1960 Comisiile muncitorești au apărut în toată țara și erau coordonate la nivel național. La mijlocul anului 1960 CCOO s-a stabilizat și coordonat la nivel național, definindu-se ca o mișcare pluralistă ce luptă pentru drepturi ale muncii, libertăți democratice și un sindicat unificat.

Primele Comisii au apărut în construcții, minerit, etc.

În anul 1972 a avut loc o foarte mare represiune, au fost arestați 10 sindicaliști, iar cazul s-a numit generic 1001 pentru că cei 10 arestați au însumat 1001 ani de închisoare. Sindicaliștii erau supuși torturii.

După moartea lui Franco în anul 1975 începe tranziția spre democrație. În 1977 atât CCOO, cât și alte sindicate au fost legalizate.

În 1980 au loc primele alegeri sindicale.

Comisiones se împarte pe cele 17 regiuni autonome.

Au 1 milion de afiliați din toate domeniile.

CCOO își desfășoară activitatea pe următoarea structură:

- Acțiuni sociale, politici sectoriale;
- Negocieri colective din sectoarele private și publice;
- Zona de formare;
- Zona de organizare;



Parteneriat și dialog social consolidat pentru o piață a muncii în beneficiul angajaților din Sănătate și Asistență socială
Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană prin Fondul Social European Plus
Cod proiect: 309745

- Zona financiară.

Sectorul sanitar privat include spitale, farmacii, dependențe, servicii funerare, sectorul veterinar.
Nu există un Contract Colectiv la nivel de țară.

În domeniul dependențelor există un Contract Colectiv la nivel de țară care se reînnoiește.

70000 de lucrători din farmacii au 1 Contract Colectiv la nivel de țară.

20000 de lucrători din sistemul veterinar au 1 Contract Colectiv la nivel de țară.

Dependențe = servicii acordate persoanelor în vârstă.

Persoanele cu dizabilități fac parte din structura sectorului de învățământ.

Sectorul dependențelor include :

- Număr cămine bătrâni 5573 cu 391.000 locuri;
- 25% sunt cămine de bătrâni publice;
- 75% sunt cămine de bătrâni private;

Numărul de lucrători în domeniul dependențelor este de 170.000.

- 3463 sunt Centre de zi cu 17.000 de lucrători.
- Ajutor la domiciliu – 190.000 de lucrători.

Înțelegerea contextului actual de apartenență la sindicatele din Spania

Apartenența și reprezentarea sindicală în Spania.

Politici de recrutare

Politici de retenție

În Spania afilierea (înscrierea în sindicat) nu este obligatorie, este voluntară. Nu trebuie să fii membru pentru a fi reprezentat.

Reprezentare prin alegeri sindicale

Reprezentativitatea unui sindicat nu depinde de numărul de membri, ci de rezultatele alegerilor sindicale, în care toți lucrătorii își aleg reprezentanții.

De exemplu, CCOO este cel mai reprezentativ sindicat în sectorul de îngrijiri, cu 41,55% dintre delegați, ceea ce reflectă sprijinul obținut la alegeri, nu neapărat numărul de membri.

Puterea unui sindicat în Spania este măsurată prin capacitatea sa de reprezentare legală și electorală, nu prin apartenența obligatorie.

Există țări în Europa unde afilierea este obligatorie în mod indirect, în sensul în care neafilierea are repercusiuni asupra drepturilor.

În Spania afilierea este liberă, în sensul în care au aceleași drepturi și angajații neafiliați.

În țările nordice gradul de afiliere este de 70%.

În Spania gradul de afiliere este de 10-15%.

În România gradul de sindicalizare este de 35%.

În Spania este de vină și istoricul acestei țări. În timpul dictaturii lui Franco era obligatoriu sindicatul vertical.

În Spania forța sindicală vine de la reprezentativitate.

Sindicatul Comisiones Obreras are 1 milion de membri din toate domeniile – Federații.

Sunt situații în care într-o firmă să nu existe nici un afiliat la Comisiones Obreras și totuși Obreras să câștige alegerile.



Parteneriat și dialog social consolidat pentru o piață a muncii în beneficiul angajaților din Sănătate și Asistență socială
Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană prin Fondul Social European Plus
Cod proiect: 309745

Fiecare lucrător are dreptul să voteze sindicatul care se prezintă la alegeri.

Fiecare sindicat vine cu 3 candidați.

Acest lucru este prevăzut în Legea organică sindicală.

Sindicatul poate fi la nivelul statului sau la nivel local.

Dacă Obreras iese cu 100%, rămân toți cei 3 candidați, dar este foarte greu. Nu se votează niciodată 100%. Lucrătorii se pot înscrie la candidaturi numai dacă fac parte din sindicat.

Compania albă este compania care are 0 afiliați și este un avantaj să fie pe listă la sindicatul reprezentativ, precum Obreras.

Care sunt drepturile celor care desfășoară activitate sindicală.

În funcție de rezultatul obținut în urma alegerilor se reduce norma de muncă pentru activitatea sindicală.

Salariul îl plătește angajatorul nu organizația sindicală.

Numărul de ore este diferit în sectorul public față de sectorul privat.

În sectorul public numărul de ore determinat în funcție de numărul de voturi este mai mare decât în sectorul privat.

Se acordă spor de noapte.

Se face o medie pentru orele de weekend.

În Spania se procedează în așa fel încât să se piardă foarte puțin atunci când se desfășoară activitate sindicală.

În România se încearcă să se descurajeze angajații care desfășoară activitate sindicală.

Rata de reprezentativitate și afilierea este mai mare în sectorul public decât în cel privat.

Sindicatul care are 10% reprezentativitate la nivel de țară sau 15% la nivel local pot negocia cu Ministerul Sănătății.

În Spania, în ultimul timp, au apărut mai multe sindicate numite Corporatiste (SC).

SC sunt create pentru a beneficia numai o categorie profesională din cadrul spitalului.

Aceste sindicate sunt considerate periculoase pentru că nu au o viziune asupra spitalului, apără drepturile unei singure categorii profesionale și provoacă rupturi între categoriile profesionale, de exemplu SC al medicilor, al asistenților medicali, al personalului auxiliar sanitar, etc.

Aveau putere de negociere la nivel statal, la nivelul comunităților autonome (CA) și la nivel local.

Deși numărul de afiliați este mai mic decât în România, puterea este dată de reprezentativitate.

Contextul apartenenței la sindicat în Spania

Cei 3 piloni ai cadrului legal sunt:

- **Constituția:** Constituția Spaniolă din 1978 garantează dreptul la liberă asociere (Articolul 28), permițând oricui să fondeze sau să se alăture unui sindicat fără autorizare prealabilă.
- **Negociere colectivă:** Sindicatul joacă un rol esențial în negocierea contractelor colective, negociind salarii și condiții de muncă, echilibrând puterea corporativă.
- **Prezență instituțională:** Reprezentarea sindicală este realizată prin consilii ale lucrătorilor în sectorul privat și comitete în sectorul public, unde delegații sunt aleși la fiecare patru ani.

Libertatea sindicală este un drept garantat de Constituție.

Toți lucrătorii au dreptul de a se sindicaliza singuri. Nu au nevoie de aprobarea angajatorului.

La fel se procedează și în România.



Parteneriat și dialog social consolidat pentru o piață a muncii în beneficiul angajaților din Sănătate și Asistență socială
Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană prin Fondul Social European Plus
Cod proiect: 309745

Asta le permite libera sindicalizare și libera mișcare între sindicatele din Spania.

Apare în Spania discursul conform căruia “îmi este teamă de sindicalizare pentru că mă concediază sau îmi reduce salariul.”

Aceste aspecte pot fi contestate.

Negocierile colective

Negocierea colectivă este instrumentul care garantează îmbunătățirea condițiilor de muncă. Se bazează pe Convenția colectivă care stabilește drepturile fiecărui lucrător și condițiile de muncă.

Convenția colectivă trebuie respectată pentru că are putere de lege. Pentru o persoană nou angajată nu poate angajatorul să reducă drepturile față de ceea ce este prevăzut în Convenția colectivă.

În Spania sistemul public este diferit de cel privat.

În sistemul public există Statutul public care stabilește condițiile cu caracter general pentru toți lucrătorii. Competențele pe sănătate sunt descentralizate. Se pot face Acorduri colective la nivelul Comunităților Autonome.

În sistemul privat există Convenție la nivel:

- Local;
- Provincial;
- Autonom;
- Statal.

Nu toți angajații din sistemul public au același salariu. Există diferențe pe care le plătește Guvernul local.

Pentru pensionari = seniori.

La nivelul Comunităților Autonome (CA) se pot stabili drepturi diferite, dar există o Convenție și la nivelul statului care stabilește nivelul minim.

În Spania pensia minimă acoperă costurile unui azil privat.

Pensia este între 1300-1400 euro.

Probleme apar cu cei care nu pot suporta un cămin privat, aceștia solicită un cămin public însă deoarece sunt foarte puține, de regulă mor până obțin aprobarea.

Reprezentarea la nivelul locului de muncă

Comitetele la nivelul firmei. La atingerea pragului de 50 de angajați, este obligatorie formarea unui Comitet, care este organul colegial de reprezentare a tuturor lucrătorilor.

Cele care au peste 50 de angajați au dreptul la 3 delegați.

În sectorul public se numește Adunarea Generală (AG) care este de fapt același lucru.

Ce face Adunarea Generală:

- Informări de toate tipurile;
- Situația financiară a companiei;
- Sunt consultați când se modifică condițiile de muncă și trebuie să respecte prevederile din Contractul colectiv.

Specific pentru sănătate

Specificitățile sectorului sănătății și îngrijirii sociale

- Sector puternic feminizat;
- Rotație mare de personal și contracte temporare;



Parteneriat și dialog social consolidat pentru o piață a muncii în beneficiul angajaților din Sănătate și Asistență socială
Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană prin Fondul Social European Plus
Cod proiect: 309745

- Externalizare în curățenie, azile, îngrijire la domiciliu.

„Într-un sector atât de esențial, feminizat și provocator precum sănătatea și îngrijirea socială, sindicatele nu sunt un lux, ci o necesitate.”

- Este un sector în care 90% sunt femei;
- Este confruntat cu multe externalizări, astfel banii publici ajung în sistemul privat;
- Se produc rupturi între angajații din sistemul public și cei externalizați.

Metode de afiliere și recrutare tradiționale

Metode tradiționale de recrutare

- Contact direct la locul de muncă;
- Adunări și alegeri sindicale;
- Materiale informative tipărite.

Provocarea și strategia centrală a FSS-CCOO

Provocările

- Noile realități de muncă (gig economy, munca la distanță, joburi precare);
- Tinerii se simt deconectați de modelele sindicale tradiționale;
- Necesitatea de a fi mai accesibili și imediat relevanți.

Strategia centrală

- Tranziție de la modelul industrial la un ecosistem de servicii digital + fizic.
- Se pot organiza adunări sindicale și discuta probleme sau îngrijorări ale angajaților;
- Se pot face afișe cu problemele care se vor discuta;
- Tinerii sunt reticenți cu afilierea = metode de lucru vechi, neadaptate realității;
- Sindicatele trebuie să se adapteze la realitatea cotidiană;
- Media de vârstă a persoanelor afiliate este 55 de ani;
- Digitalizarea este deficitară;
- Încearcă să atragă tineri.

Pentru a răspunde acestor cerințe, sindicatele au modificat metodele de afiliere.

Înainte de ședință oamenii primesc o hârtie și li se comunică că va avea loc o discuție față în față.

Strategii inovatoare pentru atragerea de membrii CCOO

1. Digitalizare și prezență online

- Apartenență 100% online: rapidă, fără hârtie, prin website.
- Aplicația CCOO oferă:
 1. Consultarea contractelor colective;
 2. Simulatoare salariale;
 3. Sfaturi rapide privind angajarea prin chat;
 4. Notificări personalizate.
- Marketing digital: campanii pe Instagram, TikTok, LinkedIn cu mesaje adaptate tinerilor, femeilor și noilor sectoare.



Parteneriat și dialog social consolidat pentru o piață a muncii în beneficiul angajaților din Sănătate și Asistență socială
Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană prin Fondul Social European Plus
Cod proiect: 309745

2. Servicii cu valoare adăugată

- Cursuri de formare: competențe digitale, limbi străine, prevenția riscurilor;
- Beneficii și reduceri prin acorduri cu companii;
- Consiliere juridică completă în domeniul muncii.

3. Campanii tematice

Campanii foarte țintite pentru profesioniștii din sănătate, valorificând momente-cheie:

- **Pentru tineri:** limbaj adaptat TikTok/Reels, adresarea primelor joburi și stagiilor;
- **Pentru femei:** accent pe diferența salarială și echilibrul viață-muncă;
- Exemple: ultima campanie — „*Forța ta schimbă viața*”.

4. Consolidare teritorială și în companii

- Delegat sindical: folosirea WhatsApp și Telegram pentru contact direct;
- Puncte de informare în universități și formare profesională;
- Sindicate flexibile: adaptarea la IMM-uri și lucrători independenți;
- Activități pentru tineri: acțiuni destinate atragerii lor în sindicat.

Acum se poate utiliza și pagina de internet unde angajații văd:

- Convenția colectivă;
- Se poate calcula salariul;
- Se poate calcula pensia;
- Se poate primi consiliere la diferite probleme.

Metodele trebuie combinate, adică utilizate și mijloacele de informare on-line, dar menținute și Adunările sindicale.

Au luat o prea mare amploare rețelele de informare on-line.

În Spania, pentru a pătrunde în sistemul public de sănătate se organizează Bursa de lucru pe bază de punctaj, care se obține pe baza unor cerințe, respectiv:

- Master;
- Formare continuă;
- Experiență în câmpul muncii.

Nu oricine poate organiza formarea profesională. În Spania sindicatele pot organiza formare profesională, în România organizațiile profesionale sunt abilitate în acest sens.

Ca să participi la Bursa de lucru trebuie să treci un test de formare profesională care este destul de scump.

În cadrul Comisiones Obreras a fost deschis un Departament care oferă cursuri de formare profesională pentru afiliați, la un cost foarte mic. Rezultatul a fost creșterea numărului de afiliați.

Altă facilitate – sindicatul oferă, în mod gratuit, consiliere juridică pentru afiliați.

Cu referire la tineri

Sindicatul merge în Centrele de formare.

În universități – crește influența.

De exemplu au loc discuții pe diferite teme:

- Ce face sindicatul ?



Parteneriat și dialog social consolidat pentru o piață a muncii în beneficiul angajaților din Sănătate și Asistență socială
Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană prin Fondul Social European Plus
Cod proiect: 309745

- Care sunt problemele pe care le au ?
- Care dintre problemele ridicate pot fi trecute în Contractul colectiv ?

În școlile profesionale.

Bune practici în spitale pentru a câștiga afiliați

Bune practici în spitale

1. Adunări regulate;
2. Delegatul sindical trebuie să fie prezent în ture, la cantine și foarte important trebuie să aibă sediu permanent în spital;
3. Atenție personalizată în conflicte.

Tot ce se întâmplă în activitatea sindicală trebuie transpus în Adunări sindicale la care să participe delegații lucrătorilor.

Trebuie dezbătute mai multe probleme și trebuie să aibă loc și discuții libere.

Delegații, de regulă, stau în birouri în loc să meargă să vorbească cu angajații.

Delegații trebuie să meargă în toate locurile de muncă (secții, laboratoare, cabinete ambulatorii, etc.), să fie prezenți pe toate turele, să meargă inclusiv în locurile amenajate pentru micile pauze, servirea cafelei (coffee corner) etc.

Organizația sindicală să fie implicată în toate conflictele de muncă.

Prima fază a unui conflict de muncă este consilierea sindicală.

Aspectele sindicale nu trebuie date mai departe la juridic. De regulă nu se respectă Acordul.

Se face o solicitare din partea sindicatului către conducere.

- Consilierea juridică

Sindicatul are avocat pe probleme de muncă. Consilierea juridică se face pe sindicat sau pe angajat ?

Depinde de conflict. Sunt situații în care angajatul poate soluționa conflictul doar cu sprijinul sindicatului.

Conflictul colectiv – nu este de judecata sindicatului.

Bune practici la căminele de bătrâni sunt diferite de cele din spitale.

Bune practici în azile de bătrâni

1. Însoțirea lucrătorilor în conflictele cu managementul;
2. Abordarea problemelor precum contractele precare și echilibrul viață-muncă;
3. Întâlniri mici, apropiate, care cultivă încredere și solidaritate.

Conflictele sunt mai dese.

Persoana care trebuie înfruntată este un angajator privat. De regulă, se vorbește cu o persoană intermediară care nu are putere de decizie.

Se ajunge în instanță.

Persoana care are probleme merge la discuții cu persoana intermediară însoțită de reprezentantul sindicatului.

Nu se respectă aspectele legale privind protecția muncii.

Este un sector predominant feminin.

Delegatul trebuie să fie prezent în centrul de bătrâni pentru că asta dă încredere angajaților. Sunt recomandate reuniuni la cafenea sau în afara centrului.

Trebuie urmărite orele suplimentare.



Cauze care determină opoziția la afiliere

Rezistențe obișnuite la retenție

„E prea scump”

→ Explicarea beneficiilor concrete ale apartenenței

„E inutil”

→ Arătarea realizărilor recente

„Mi-e teamă să nu fiu țintit/ă”

→ Garantarea sprijinului și protecției

- Sindicatul este prea scump

Fiecare sindicat stabilește cotizația. Cotizația este diferită în funcție de salariu. Există intervale de venituri, în funcție de care se stabilește nivelul cotizației. Cotele generale sunt de 13 sau 6 euro pe lună.

Există cote pentru persoanele care fac parte din structurile sindicale.

Cea mai mică cotizație este pentru șomeri, de 4 euro/lună.

Au apărut multe sindicate mai ieftine decât Comisiones Obreras.

Au apărut sindicate care primesc finanțare de la stat prin partidele politice.

Comisiones Obreras, în prezent, nu are legătură cu partidele politice.

Subvenții se acordă pentru formare profesională, pentru negociere colectivă.

Sindicatul care primesc subvenții nu mai sunt independente.

Dacă ceva nu este bine, Comisiones Obreras poate reacționa la nivel statal, guvernamental.

Sindicatul corporatist, de exemplu sindicatul asistenților medicali, primesc subvenții de la Ordinul asistenților medicali.

Comisiones Obreras are probleme atunci când concurează cu sindicatele care primesc subvenții.

A II-a frază foarte des întâlnită este :

Sindicatul nu au nici un rost pentru că și neafiliații au aceleași drepturi ca și afiliații.

În această situație trebuie dovedit ce s-a obținut prin negociere.

A III-a frază pentru sistemul privat:

În Spania dacă ai devenit delegat nu te pot concedia.

Dacă se fac reduceri de personal delegatul pleacă ultimul.

Dacă nu ești delegat nu ai aceste drepturi.

Retenția afiliaților

Strategii de retenție

1. Rezultate tangibile

- Apărare rapidă și eficientă
- Comunicarea realizărilor colective (îmbunătățiri în acorduri, condiții etc.)

2. Apartenență activă

- Implicarea membrilor în mici sarcini;
- Ascultarea și valorizarea opiniilor;
- Tratarea membrilor ca persoane, nu ca „numere”.



3. Formare și participare

- Cursuri despre drepturile muncii;
- Invitarea lor în comitete și adunări;

4. Recunoaștere și apropiere

- Celebrarea succeselor și exprimarea recunoștinței
- Atitudine prietenoasă și abordabilă („Cum merge ?)

Au senzația că plătesc un preț și nu primesc nimic în schimb.

În Spania, Comisiones Obreras au acceptat acordarea de bonusuri doar pentru anumite categorii de lucrători.

Pentru un lucrător care se află într-o situație critică – este concediat sau sancționat – trebuie să se simtă protejat de sindicat.

În Adunările sindicale lucrătorii trebuie întrebați ce doresc.

Atunci când se obțin de către sindicat lucruri / avantaje pentru lucrători, acestea trebuie făcute publice, afișate, astfel încât afiliații să se simtă parte a organizației sindicale. Afiliații se simt parte a lui Comisiones Obreras.

Comisiones Obreras creează condiții ca afiliații să negocieze, să li se audă vocea.

Dacă delegații pleacă sindicatul merge mai departe.

Fiecare delegat trebuie să primească o sarcină.

Afiliatul trebuie consultat, să i se audă părerea, să aibă impresia că participă la activitățile sindicale.

Factorul uman este foarte important, apropierea de afiliați, să le cunoaștem numele.

Trebuie stabilită o relație de încredere, să înțeleagă importanța luptei colective; să fie tratat ca un coleg.

Constituția din Spania prevede dreptul fiecărei persoane de a se afilia unui sindicat.

Aceasta reprezintă un drept fundamental. Este prevăzut în Legea organică.

Există o lege din 1986 care garantează asistența universală.

Sindicatul din Spania sunt foarte protejate.

Articolul 37 din Constituție garantează dreptul la negociere colectivă, care stabilește condițiile de muncă. Contractul are putere de lege.

Articolul 151 din Tratatul UE prevede faptul că dialogul social este un drept.

Obiectivele dialogului social

- Abordarea provocărilor socio-economice; de exemplu planul de recuperare rezultat după pandemie a fost negociat cu sindicatele;
- În România PNRR nu a fost negociat cu sindicatele;
- În Spania s-au făcut dosare de regularizare a timpului de muncă pentru a evita concedierile.

Comisiones Obreras vrea să implementeze o lege pentru dialogul social și pentru a proteja sindicatele de schimbările politice.

În Spania există o lege și la nivelul Regiunilor autonome, care se schimbă în funcție de culoarea politică.

În Castilia dialogul social era foarte bine implementat, dar a fost diminuat din cauze politice.

La nivel statal există Guvernul țării și Guvernul Comunităților Autonome.

La acest nivel subiectul principal este negocierea Codului Muncii.

În Spania există 2 tipuri de personal: personal angajat și funcționari.



Parteneriat și dialog social consolidat pentru o piață a muncii în beneficiul angajaților din Sănătate și Asistență socială
Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană prin Fondul Social European Plus
Cod proiect: 309745

Personalul sanitar are un Statut-cadru din anul 2003.

Personalul sanitar din Spania este reglementat de un act normativ specific numit Statutul-cadru al personalului statutar din serviciile de sănătate, adoptat prin Legea 55/2003.

Această lege stabilește bazele reglementărilor specifice pentru personalul care lucrează în centrele și instituțiile sanitare publice din cadrul Sistemului Național de Sănătate Spaniol (SNS).

Informații pe care le oferă statutul:

- **Scop:** Stabilește un regim juridic actualizat și unitar pentru personalul sanitar public, acoperind aspecte precum clasificarea profesională, drepturile și îndatoririle, sistemul de salarizare, selecția, mobilitatea, programul de lucru și regimul disciplinar.
- **Tipuri de personal:** Legea reglementează personalul statutar permanent (numit pe perioadă nedeterminată) și personalul statutar temporar (numit pentru nevoi specifice, urgente sau programe temporare).
- **Complementaritate:** Statutul-cadru (o lege națională de bază) este dezvoltat ulterior prin legislația specifică a fiecărei comunități autonome din Spania, care are competențe proprii în domeniul sănătății.
- **Obiective recente:** Modificări recente ale acestui statut au vizat, printre altele, reducerea ratei de angajare temporară și garantarea acoperirii posturilor în zonele geografice mai puțin deservite.
 - În dialogul social se discută pensiile dependenților și dizabilitățile, ajutorul de șomaj, catalogul de boli profesionale;
 - La nivel tripartit are loc negocierea dintre sindicate și patronatele cele mai reprezentative.

Există 5 Acorduri foarte importante pentru sindicate; ultimul este din 2023-2025 care prevede creșterea salariului cu 10%.

În această perioadă a fost introdusă clauza de revizuire a salariului de bază cu 1%.

Acordurile sunt foarte importante pentru sindicate deoarece deblochează Contractele colective care s-au blocat.

În sistemul sanitar nu există un Contract colectiv la nivel statal. Există Contract colectiv la nivelul Comunităților Autonome. Unde nu există Contract colectiv se aplică Codul Muncii.

La Contractul colectiv nu contează numărul de angajați. În farmacii există un Contract colectiv la nivel statal din 1981.

Acordul nr. 5 este acum în vigoare.

- Prevede pensionarea parțială;
- S-a pus în aplicare Strategia națională privind sănătatea și securitatea în muncă.

Există 2 tipuri de Contracte colective:

- Cu societățile;
- La nivel sectorial.

La societățile cu mai mult de 50 de lucrători sunt reprezentanți care negociază.



Parteneriat și dialog social consolidat pentru o piață a muncii în beneficiul angajaților din Sănătate și Asistență socială
Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană prin Fondul Social European Plus
Cod proiect: 309745

În unele Contracte colective există prevedere cu posibilitatea afilierii la un sindicat.

În Contractele colective sectoriale participă sindicatele cele mai reprezentative la nivelul statului, ale Comunităților autonome și sindicatele care au 10% din sectorul pentru care se negociază CC.

Codul muncii prevede ce anume trebuie să conțină un Contract colectiv.

Contractele colective au o durată de 3 ani.

Există și Contracte colective care au durată de 1 an sau durată de 5 ani.

Comisiile paritare răspund la întrebările angajatului și ale societăților.

Prevalează Contractul colectiv la nivel sectorial – prevede condiții minime.

În 2012 au fost Contracte colective la nivel de societăți. Salariul era mai mic la societăți decât la nivel sectorial.

- Ultraactivitatea acestor Contracte colective – prevederile din Contractele colective se mențin până când Contractul colectiv este înlocuit cu un alt Contract colectiv.

În Spania, **ultraactivitatea** este un principiu juridic care asigură că o normă legală sau, mai frecvent, un **contract colectiv de muncă**, continuă să producă efecte chiar și după ce, în mod normal, ar fi trebuit să expire sau să fie înlocuit.

Acest concept este deosebit de relevant în **dreptul muncii** spaniol, în cazul negocierilor colective. În acest context, ultraactivitatea are următoarele caracteristici:

- **Continuitatea drepturilor și obligațiilor:** Garantază că drepturile și îndatoririle stabilite într-un contract colectiv de muncă (de exemplu, salarii, program de lucru, condiții de concediere) rămân valabile pentru angajați și angajatori chiar și după data de expirare a contractului, atâta timp cât se negociază un nou acord.
- **Securitate juridică:** Oferă securitate juridică părților implicate, prevenind vidul legislativ și asigurând continuitatea relațiilor de muncă în condiții reglementate până la adoptarea unei noi reglementări.
- **Reglementare legală:** Conceptul este reglementat de Statutul Lucrătorilor din Spania și a făcut obiectul unor reforme legislative recente, care au redefinit durata și condițiile aplicării sale.

Pe scurt, ultraactivitatea împiedică încetarea bruscă a efectelor unui contract colectiv de muncă, oferind un cadru de protecție în timpul tranziției către un nou acord.

Din 2012 ultraactivitatea a fost redusă la 1 an.

În decembrie 2021 a fost eliminată limita de 1 an și a fost restabilită **ultraactivitatea nelimitată** (sau nedefinită).

Ce înseamnă acest lucru:

În prezent, o convenție colectivă în Spania continuă să fie aplicată integral chiar și după ce a expirat, până când este semnată una nouă, fără o limită temporală de un an, restabilind securitatea juridică a condițiilor de muncă.



Parteneriat și dialog social consolidat pentru o piață a muncii în beneficiul angajaților din Sănătate și Asistență socială
Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană prin Fondul Social European Plus
Cod proiect: 309745

Există Contracte colective care, în perioada de ultraactivitate, prevăd creșteri salariale.

Nivelul de acoperire al angajaților prin Contracte Colective este de 90%, peste media europeană, unde gradul de acoperire prin Contracte Colective este de 83%.

În asistența socială acoperirea este de 100% - dependențele.

În sectorul privat de sănătate acoperirea este de 70%.

În aceeași Comunitate autonomă există Contracte Colective care prevăd diferențe ale salariului de până la 300 euro/lună pentru infirmieră, de exemplu. Nu este bine, asta depinde de forța sindicală.

În ultimii 15 ani, în sectorul privat de sănătate numărul de personal s-a dublat.

Oamenii își fac asigurări de sănătate private. Există 12 milioane de asigurări private.

Acest lucru reprezintă un pericol pentru sistemul public.

Monitorizarea Contractelor colective, rezilierea, înregistrarea clauzelor convenite se face prin sistemul informatic al Ministerului Muncii.

Se introduce salariul pe categorii, lunile pentru contractul pe perioadă determinată, clauze de majorare a salariului de bază (SB).

La fiecare 15 zile Comisiones Obreras trimite către toate structurile Contractul Colectiv care se publică în Monitorul Oficial la nivel de stat, comunitate autonomă (CA), regiune.

Fiecare Federație de sector răspunde de respectarea Contractului Colectiv din respectivul sector.

Comisiones Obreras aprobă programul de muncă pentru personalul din sectorul sanitar.

Se organizează întâlniri periodice pentru menținerea sau modificarea programului de lucru.

Se stabilește un Catalog de breșe (vulnerabilități) pentru a lupta împotriva breșelor de sex.

Există diferențe între salariul de bază la femei față de salariul de bază al bărbaților. La femei salariul de bază este mai mic cu 17%.

Femeile sunt cele care beneficiază de concedii pentru îngrijirea copilului, care determină reducerea salariului de bază.

Există Registre de remunerare care prevăd diferențe între salariul de bază la bărbați comparativ cu salariul de bază al femeilor.

Au dreptul la un concediu de îngrijire cu aceeași durată pentru femei și bărbații.

Spania este țara cu cea mai mare creștere economică dintre țările europene din zona euro.

Salariul minim este de 1321 euro. În Spania se plătesc 14 salarii. Cele 2 salarii suplimentare se plătesc, de regulă, în 2 tranșe, unul în lunile de vară, iulie-august și unul înainte de Crăciun.

În 2018 a fost de 780 euro/lună.

Cotele care se opresc în Spania sunt următoarele:

- Pentru pensie 4,8%;
- Șomaj 1,65%;
- Impozit între 15-18%.

Impozitul se plătește de angajații care au peste 1400 euro/lună.

Impozitul este progresiv, impozitul maxim este de 50%.

În Spania presiunea fiscală este foarte mică pentru cei bogați.

Cele mai mari salarii de bază sunt de 55000 euro/an.

În sănătate salariile de bază sunt de:

- 32000 euro/an în public;



Parteneriat și dialog social consolidat pentru o piață a muncii în beneficiul angajaților din Sănătate și Asistență socială
Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană prin Fondul Social European Plus
Cod proiect: 309745

- 26000 euro/an în sistemul privat.

Sectorul public de sănătate

Constituția garantează participarea la mesele de negociere.

Legea administrației publice.

Codul Muncii

În sistemul comunităților autonome se adaptează legile superioare la particularitățile locale care prevăd drepturi superioare.

Asta creează diferențe ca timp de muncă, normative, etc.

Comunitățile autonome (CA) sunt în competiție pentru a atrage mai mulți profesioniști. Există riscul ca unele CA să rămână fără profesioniști.

CA trebuie să prevadă în Contractul Colectiv minimum de condiții care sunt prevăzute în Contractele statale.

Statutul-cadru pentru sănătate, în Spania, reglementează catalogul profesiilor.

Există și legea care stabilește studiile, posibilitățile lucrătorilor de a participa în organele de conducere și de reprezentativitate.

Există CA care au săptămâna de lucru de 35 ore, în alte CA săptămâna de lucru este de 37,5 ore.

Prin statut a fost adoptată o durată maximă de 35 ore/săptămână.

Ministerul Sănătății nu poate interveni pentru că intră în contradicție cu independența Comunităților autonome.

Actorii negocierilor:

Ministerul Administrației Publice – stabilește norme generale pentru funcționarii publici, drepturi, obligații, etc.

Salariul de bază se stabilește la nivel statal.

Comunitățile Autonome acordă sporuri.

Ministerul Sănătății elaborează politicile sanitare pentru întreg teritoriul țării.

Există Consiliul interministerial prezidat de ministrul Muncii și consilier pe probleme de sănătate din fiecare Comunitate Autonomă.

În pandemie, Ministerul Sănătății a dat dispoziție să se poarte măști în spitale.

Au existat Comunități Autonome care nu au vrut să poarte. Comunitatea Autonomă are putere de decizie.

Sindicatul reprezentativ

În sănătate există câte un sindicat pentru fiecare categorie profesională care negociază la nivel statal.

Alegerile – se fac o dată la 4 ani.

Ca să ai reprezentativitate pentru a participa la Masa negocierilor trebuie să ai cel puțin 10%.

Uneori sindicatele fac coaliție pentru a participa la negocieri, de exemplu sindicatul asistenților cu sindicatul medicilor.

Sunt considerate sindicate "**mai reprezentative**" la nivel național, acele organizații care au obținut cel puțin 10% din totalul delegaților de personal și al membrilor comitetelor de întreprindere la nivel național. Aceste sindicate majore, cum ar fi Comisiones Obreras (CCOO) și Uniunea Generală a Muncitorilor (UGT), au drepturi și facilități extinse, inclusiv participarea la negocieri colective la nivel național și sectorial și prezența în organismele tripartite de dialog social.



În Spania există Legea activității asistentului medical. Asistentul medical poate să prescrie medicamente.

Probleme care sunt cu caracter general:

- Rata de recrutare la nivel de unitate, regiune;
- Informare care să ajungă la fiecare angajat;
- Metode de informare și prin mijloace on-line, de exemplu whatsapp.

La nivel European se discută de:

- O legislație care să poată fi aplicată în toate statele;
- Uniformizare la nivel European în ceea ce privește barierele profesionale;
- Elaborarea unui normativ de personal eficient.

Pentru a realiza aceste obiective termenul este între 7-10 ani.

- Salariul minim brut pe țară;
- Încărcarea cu atribuții;
- Rolul asistentului medical;
- Stresul psihosocial și sănătatea mintală;
- Conceptul de echilibru între activitatea profesională și viața de familie.

*

*

*