

## Cu privire la dreptul la salarizare,

Cu privire la dreptul la salarizare, va aducem la cunostinta ca in prezent aproximativ peste 45% din lucratorii feroviari, in mare parte cei care isi desfasoara activitatea in legatura directa cu siguranta circulatiei feroviare, indeplinind conditionarile mentionate in legatura cu autorizarea, pregatirea profesionala (calificare) si mentinerea competentelor, au ajuns sa fie salarizati la nivelul salariului de baza minim brut la nivel national.

Cu toate ca exista prevederi fara echivoc in normele legale existente, atat in Codul muncii cat si in contractele colective de munca, prin care salariul se stabileste in raport cu munca prestata, cu pregatirea profesionala, competenta, raspunderea si complexitatea sarcinilor functiei ocupate, motivandu-se rationamente economico-financiare, in ultimii 7 ani aceste prevederi au fost ignorate, iar lucratorii feroviari calificati, cu raspunderi si experienta au salariile la nivelul unui muncitor necalificat sau un debutant.

- Având în vedere că angajatorul impune prin acte normative (regulamente, instrucții de serviciu, ordine și dispoziții), fișe de post și alte reglementări condițiile de desfășurare a muncii angajaților cu privire la: pregătirea profesională obligatorie, relațiile de ierarhizare și/sau subordonare, competențele și răspunderile diferite, experiența necesară și complexitate diferită a sarcinilor de serviciu, trebuie asigurat dreptul angajaților la o salarizare echitabilă ca și contraprestație a muncii în raport cu aceste cerințe obligatorii pe care le îndeplinesc, fapt recunoscut de angajator în prealabil și aplicat în toate CCM-urile de pînă în aprilie 2013.
- Mentinerea în forma actuală a sistemului de salarizare produce o "uniformizare salarială" care exclude orice recunoaștere a condițiilor impuse de angajator (în continuare respectate de angajați) și va conduce în cele din urmă la dezinteresul angajaților față de calitatea muncii depuse, la lipsa de interes în pregătirea profesională și fata de realizarea unor obiective de performanță sau față de dezvoltarea companiei.
- Aplicarea prevederilor legale cu privire la garantarea în plată a salariului de bază minim brut pe țară în sistemul de remunerare actual face ca un număr tot mai mare (începând cu 01.02.2017 aproximativ 10.000) de salariați să fie plătiți la acest moment cu salariul de bază minim brut pe țară, cu toate că aceștia au formal (conform Anexei 2) clase de salarizare diferite, în realitate același salariu pentru clasele de la 1 pînă la 25, cat un muncitor necalificat;
- In prezent, pentru angajatii feroviari, stabilirea salariului de baza minim brut pe tara in loc sa aiba ca efect o imbunatatire a salarizarii si implicit a conditiilor de viata, are ca efect o aplatizare a salariilor acestora, conducand la o pauperizare a unui numar tot mai mare de angajati, cu toate ca adevaratul scop al stabilirii salariului de baza minim, prin act normativ, H.G.-uri succesive, cu un curs ascendent, este cu totul altul asa cum reiese el din Nota de Fundamentare: "Pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, Guvernul și partenerii sociali, Patronatele și Confederațiile Sindicale negociază cu luarea în considerare a elementelor prevăzute în art. 3 din Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 131/1970 privind fixarea salariilor minime, ratificată de România în 1975, respectiv nevoile lucrătorilor și ale familiilor lor față de nivelul general al salariilor în țară, costul vieții, prestațiile de securitate socială și nivelul de trai al altor grupuri sociale, ca și factorii de ordin economic, inclusiv cerințele dezvoltării economice, productivitatea și interesul care există pentru a realiza și a menține un înalt nivel de folosire a forței de muncă...";
- Stoparea acestui fenomen negativ, de aplatizare a veniturilor prin sistemul de salarizare existent, se impune și în urma analizei conținutului CCM-urilor încheiate din 1993 și pînă în 2009/2010, unde se poate observa ca în tot acest interval de timp (aproximativ 20 de ani) valoarea salariului

## Cu privire la dreptul la salarizare,

de baza minim brut pe unitate – clasa 1 – a fost superioara sau cel puțin egala valorii salariului de baza minim brut pe tara, iar coeficientii de ierarhizare aplicati fata de clasa 1 au asigurat constant o salarizare diferentiata pentru functiile/meseriile existente din domeniul feroviar, exemple dupa cum urmeaza:

CCM iulie 1993= clasa 1 = 42000 rol fata de 30.000 ROL - 1 Mai sau 40.200 ROL - 1 Oct. 1993;

CCM oct 1997= clasa 1 = 250.000 rol fata de 250.000 ROL - 1 Oct. 1997;

CCM iunie 2001 = clasa 1 = 1.516.000 rol fata de - 1.400.000 ROL in 2001 (aprox. 55 Euro);

CCM martie 2004=clasa 1= 2.800.000 rol egala cu 2.800.000 ROL in 2004 – (aprox.70 Euro);

CCM sept 2005 = clasa 1 = 310 lei egala cu - 310 RON in 2005 (aprox. 85 Euro);

Act adit. CCM martie 2006= clasa 1 = 330 lei egala cu 330 RON in 2006 (aprox.90 Euro);

CCM 2009 prelungit Act Adit.april.2010 = clasa 1=600 lei egala cu 600 RON (circa 142 euro) in anul 2010.

- Eliminarea coeficientilor de ierarhizare, alaturi de mentinerea la acelasi nivel al valorii unui numar tot mai mare de clase de salarizare din anul 2010 pana in 2014, ( luand in calcul si majorarile procentuale din 2015) s-a facut fara a lua in considerare evolutia inflatiei,
- Spre exemplu in IPC – rata inflatiei luna decembrie 2016 fata de perioada de referinta luna ianuarie a anului 2010 a crescut cu 15,94%, astfel un angajat salarizat la clasa 26 in anul 2010 cu 1276 lei (298 euro) iar in anul 2017 cu 1482 lei(328 euro) a obtinut o crestere salariala in cei 7 ani de 206 lei (29 euro) adica o crestere de 16,14%, in conditiile in care am mentionat ca rata inflatiei a fost de 15,94%, deci puterea de cumparare a ramas in 2017 aproximativ egala cu cea de la nivelul anului 2010;
- Efectele negative asupra salariului, asa cum am argumentat mai sus, cumulate cu efectele “suspendarii” unor drepturi salariale ocazionale (pentru Ziua Feroviarului, Paste, Craciun sau recuperarea fortei de munca - “ prima vacanta”) avem in ansamblu o situatie si mai grava a diminuarii veniturilor salariale totale per angajat, adica cu inca aproximativ 10-14% din suspendarea drepturilor salariale ocazionale.

De retinut ca, in loc de crestere reala a salariului prin aplicarea coeficientilor de salarizare fata de clasa 1 de salarizare (conform prevederilor CCM-urilor timp de 20 de ani) la nivelul cel puțin egal cu salariul de baza minim brut pe tara, care a crescut constant in cei 7 ani (141,67% la 01.02.2017 fata de 01.02.2010), putem spune ca in februarie 2017 fata de anul 2010 lucradorii feroviar au veniturile salariale cu aprox. 10%, mai mici.

In concluzie, consideram ca se impune adoptarea fara modificari a reglementarilor cu privire la dreptul salarial al lucradorilor feroviar, asa cum sunt prevazute in Proiectul de lege privind statutul personalului feroviar , fapt ce ar pune capat degradarii constante a veniturilor salariale si ar restabili o normalitate bazata pe elemente certe si predictibile , atat pentru viitorul lucradorilor feroviar existenti, cat si pentru acei care vor dori sa devina lucradori feroviar.