

**ION POPESCU ION ALBU GABRIEL I. NĂSTASE**

**CONFEDERAȚIA SINDICALĂ  
MERIDIAN**

**SINDICATELE  
ȘI  
DIALOGUL SOCIAL**

**EDITURA TENSOR SA  
București, 1997**

**CONFEDERAȚIA SINDICALĂ  
MERIDIAN**

- Constituită în baza legii nr. 54/1991

- și Sentința Civilă nr. 6/14.03.1994  
a Tribunalului Municipiului București
- Reprezentativă la nivel național în baza legii nr. 130/1996 și Setința Civilă nr. 26/22.11.1996 a Tribunalului Municipiului București.
  - Sediul: Str. Mendeleev nr. 36-38, Sector 1, București

## **SPONSORI**

**Banca Română pentru Dezvoltare  
Bancorex  
Banca Comercială Română  
Romlux**

**Ediție CD-ROM, 2002**

**EDITURA TENSOR S.A.**  
C.P. 74-27  
77437 București  
Telefon: 777.48.47

**ISBN 973-98203-1-X**

# CUPRINS

<b>1</b>	<b>INTRODUCERE</b> .....	3
<b>2</b>	<b>ORGANIZAȚIA SINDICALĂ</b> .....	8
	2.1. Structura organizatorică .....	8
	2.2. Liderul sindical .....	16
	2.3. Forme și mijloace de acțiune .....	23
<b>3</b>	<b>ROLUL SINDICATELOR</b> .....	34
	3.1. Rolul sindicatelor în dezvoltarea economică, socială și cultural-educativă .....	34
	3.1.1. Dimensiunea economică .....	35
	3.1.2. Dimensiunea socială .....	36
	3.1.3. Dimensiunea cultural-educativă .....	38
	3.2. Raporturi și relații ale sindicatului cu factori administrativi .	38
	3.2.1. Relații cu factorii de conducere ai unității .....	38
	3.2.2. Relații cu factorii locali .....	39
	3.2.3. Raporturi și relații intersindicale .....	40
<b>4</b>	<b>DIALOGUL SOCIAL</b> .....	41
	4.1. Dialogul social ca șansă a implicării sindicatelor în democratizarea țării .....	41
	4.2. Confederația sindicală Meridian în dialog social .....	46
	4.3. Teme de meditație privind dialogul social al sindicatelor ....	48
<b>5.</b>	<b>CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ</b> .....	52
	5.1. Cadrul juridic .....	52
	5.2. Tehnici de negociere a contractului .....	54
	5.3. Negocierea salariilor .....	57
<b>6.</b>	<b>CONFLICTUL COLECTIV DE MUNCĂ</b> .....	59
	6.1. Noțiune și istoric .....	59
	6.2. Cadrul juridic .....	60
	6.3. Cazuistică .....	63
<b>7.</b>	<b>BUGETUL PUBLIC NAȚIONAL</b> .....	66
	7.1. Bugetul public național .....	66
	7.2. Procedura bugetară .....	67
	7.3. Aprobarea bugetului public național .....	68
	7.4. Execuția bugetului public național .....	68
	7.5. Controlul execuției bugetare .....	70
	7.6. Sistemul veniturilor și cheltuielilor publice	71
	7.7. Bugetul de venituri și cheltuieli al întreprinderilor .....	72
<b>8.</b>	<b>PROTECȚIA SOCIALĂ ÎN ROMÂNIA</b> .....	75
	8.1. Protecția socială: conceptul și elementele definiției .....	75
	8.2. Prevederi constituționale referitoare la protecția socială .....	75

8.3. Rolul statului și al sindicatelor în asigurarea protecției sociale .....	77
<b>9. RESTRUCTURARE ȘI DEZVOLTARE DURABILĂ .....</b>	<b>80</b>
9.1. Conceptul de restructurare a industriei .....	80
9.2. Procesul de privatizare erstructurare .....	82
9.3. Conceptul de dezvoltare durabilă .....	96

## Capitolul 1

# INTRODUCERE

Amploarea și complexitatea problemelor care apar într-un domeniu de activitate impune deseori delimitări în funcție de specialitatea proceselor sociale. În acest sens, fiecare structură sindicală își elaborează o politică socială specifică domeniului său de activitate și a mediului economic în care acesta există.

În ultimii șapte ani, societatea românească a cunoscut profunde transformări economice și sociale generate în principal de reforma economică. În felul acesta, toate sferile de activitate au parcurs diferite etape de transformare prin privatizare, restructurare și uneori lichidare. Procesul complex și inedit al tranziției la economia de piață s-a confruntat cu mari dificultăți, urmate de incalculabile costuri sociale. Ca urmare, apariția șomajului ca fenomen social a fost una din replicile reformei economice.

În plus, apariția inflației galopante în anumite etape ale acestei perioade de tranziție, însoțită de reducerea puterii de cumpărare, a veniturilor și consumului populației, cu implicații directe asupra altor domenii vitale pentru existența unui popor: sănătate, învățământ, cultură, respectarea ordinii de drept, a impus din ce în ce mai puternic nevoia de stabilire a sferei, a principiilor și a mecanismelor de funcționare a protecției sociale în condițiile economiei de piață. În felul acesta, protecția socială a devenit un instrument al politicii sociale a statului. Potrivit prevederilor *Constituției României*, statul este obligat să ia măsuri de dezvoltare economică și de protecție socială de natură să asigure tuturor cetățenilor un nivel de trai decent.

Atâta timp cât reforma economică conduce în mod artificial la adâncirea decalajelor dintre săraci și bogați, accentuând în proporție alarmantă sărăcia și punând în pericol dezvoltarea economică a țării și a ființei naționale, această reformă se află în afara constituției și, ca urmare, poate fi considerat un demers nul și neavenit.

De aceea, politica socială pe care ar trebui să o promoveze liderii de sindicat, trebuie să se grefeze pe natura relațiilor sociale, generate de relații conflictuale dintre muncă și capital.

Indiferent de modul în care aceste structuri sindicale sunt organizate, există anumite caracteristici comune care pot fi considerate structuri sindicale democratice, autonome și deschise. Participarea salariaților la toate deciziile sindicale, reprezentarea în exclusivitate a intereselor lor, interdependența față de partidele politice, inclusiv față de Guvern și Patronat, precum și accesul liber al membrilor de sindicat la adunările, la corespondența și la arhiva sindicatului, sunt elemente clare care definesc caracteristicile amintite.

Îndeplinirea corespunzătoare a acestor cerințe, inclusiv a celor prevăzute în *Constituția României*, este în mod esențial, determinată de nivelul și calitatea activității economice. În schimb, înfăptuirea unei protecții sociale eficiente depinde în bună măsură și de calitatea activității instituțiilor prin care aceasta se realizează. De aceea, activitățile din instituțiile existente consolidate, dezvoltate și adaptate cerințelor economiei de piață, trebuie astfel organizate încât beneficiarii potențiali ai protecției sociale să poată avea acces operativ la programele de protecție socială, iar resursele destinate acestor programe să fie folosite într-un mod rațional și să producă efecte scontate.

\*

\*

\*

Politica socială privită ca instrument de înfăptuire se rezumă în final la ansamblul relațiilor sociale. Politica socială s-a format și s-a consolidat pe parcursul a peste un secol și jumătate, conținând măsuri proprii economiilor naționale dintr-o anumită perioadă.

Politica socială a fost elaborată în funcție de natura relațiilor sociale și s-a extins de la reglementarea duratei zilei de muncă, până la condițiile de viață din perioada activității și inactivității justificate a personalului muncitor.

Sfera politicii sociale s-a extins sau s-a restrâns, în funcție de dimensiunea relațiilor conflictuale dintre muncă și capital. Odată cu apariția mașinismului și concentrării industriale, se ivesc primele probleme sociale specifice capitalismului modern, provocând “seisme” fără precedent în relațiile economico-sociale.

Aceste probleme, ulterior, au generat o serie de lupte, care aveau ca scop revendicarea unor drepturi. Aceste confruntări de idei și interese pline de contradicții dintre clase și categorii sociale s-au purtat direct de către muncitori sau prin intermediul reprezentanților diferitelor partide politice și asociații. Disputele au generat deseori soluții de dezamorsare, oglindite în special prin reglementări legislative.

Ulterior, sfârșitul primei conflagrații mondiale a adus în prim planul politicii sociale, prin actualizare, probleme sociale vechi și formularea altora noi.

Relațiile bazate pe conceptul proprietății individuale a condus la apariția principiului instaurării păcii sociale, prin justiție.

După exproprierea agrară, legiferată în anii 1920 – 1921, problema socială din sectorul agricol a fost considerată în mare parte ca rezolvată. În felul acesta, atenția a fost orientată aproape exclusiv către alte sectoare de activitate: industrie, transporturi, comerț, etc.

Problemele care s-au ivit în plan economico – social au început să nu își găsească rezolvare, fapt pentru care frământările sociale au atins apogeul, culminând cu grevele din prima jumătate a anului 1920 și cu greva generală din octombrie 1920. Muncitorimea a simțit că trebuie să se reorganizeze și să-și continue lupta, prin partide politice și organizații proprii.

În același timp, în cadrul partidelor politice care au câștigat puterea prin alegeri democratice s-au născut concepte politice inspirate din perceptul concilierii, al egalității muncii și capitalului.

Din păcate, nici aceste concepte nu au fost scutite de dure și multiple obstacole, iar lupta dusă împotriva miopiei, aroganței, precum și împotriva prejudecăților oligarhaice, deseori, a căpătat forme acute.

Se poate spune că instaurarea unei lupte politico – sociale interbelice a fost determinată de factorii care au generat constituirea structurii social – economice a vremii.

Perioada interbelică a fost marcată în principal de ideea necesității unei politici sociale și nu de dorința de ridicare a nivelului de trai a celor ce muncesc.

\*

\*

\*

S-a apreciat că România a făcut proba democratizării reale prin alegeri liberi și corecte, ceea ce a dus la instaurarea noii Puteri pe toate palierele sale: Președinție, Legislativ, Executiv, Administrația centrală și locală.

Din păcate însă, se acumulează deja semnale că această democratizare este mai firavă decât se afirmă: se înmulțesc cazurile de nepotism și corupție. Puterea tinde să-și subordoneze și instituții cu statut de independență (cum este TVR), epurările pe criterii politice au loc chiar dacă se utilizează modalități voalate, subtil deghizate, birocrația, în loc să fie asanată proliferază etc.

Între ofertele electorale generoase și Programul de guvernare adoptat, ca și între acestea din urmă și măsurile concrete care se pun în operă, se creează distanțe din ce în ce mai mari.

Iată de ce, Confederația Sindicală MERIDIAN, deși în principiu este de acord cu programul inițial al Guvernului, își rezervă dreptul de a contesta, ori de câte ori este cazul, modul în care executivul își traduce defectuos în practică proiectele sau chiar se îndepărtează periculos de acestea.

Am acceptat necesitatea reformei economico-sociale, am înțeles că ritmul acesteia a fost până acum nepermis de lent, dar nu putem subscrie la o sufocantă terapie de șoc, care ignoră sau mimează doar protecția socială reală.

Ni s-a promis că pachetul măsurilor de protecție socială va fi **concomitent** cu măsurile economice (majorări și alinieri de prețuri, reduceri de subvenții etc.) că vom primi mesaje clare asupra etapelor reformei (când și în ce proporții va opera restructurarea într-un domeniu sau altul, unde se vor închide capacități de producție și unde se va merge pe ideea dezvoltării, care sunt măsurile de acompaniament social preconizate, cu ce susținere financiară alocată ș.a.m.d.) și iată că nu s-a procedat deloc în acest sens.

Ne asumăm cu responsabilitate menirea de a semnală, și de asemenea de a-i ajuta pe guvernanți să perceapă starea reală de lucruri. Indiferent de modul în care unii sau alții vor eticheta atitudinea noastră (“incapabili de a înțelege imperativele momentului”, “destabilizatori” etc.) ne asumăm riscul de a critica în modul cel mai democratic și ferm inadvertențele guvernanților, ignorarea măsurilor de reală securitate socială promise (și care au cântărit semnificativ în opțiunea electorală), prelungirea exasperantă a tratativelor cu reprezentanții puterilor financiare sau europene.

Aceste tratative încep să ne dea, pe de-o parte, sentimentul stânjenitor de încălcare a demnității naționale, iar, pe de altă parte, că se caută cu disperare, în ceasul al doisprezecelea, susținerea financiară, fie și parțială, a măsurilor populiste atât de dezinvolt vehiculate în campania electorală.

În locul mult trâmbițatei “aparențe” promise așteptăm de la cei care ne guvernează mesaje clare, lipsite de echivoc, concrete și directe, adică nu transmise prin “purtători de cuvinte”, care-și pierd încărcătura pe drum.

Amploarea și dificultățile măsurilor pe care Executivul le are de îndeplinit, reclamă necesitatea cooperării Guvernului prin dialogul deschis și onest cu toate forțele societății, inclusiv cu sindicatele. Din respect față de membrii Confederației Sindicale MERIDIAN nu s-au încălcat prevederile articolului 1 din Legea nr. 54/1991, prevederi care exprimă caracterul apolitic al activității structurilor sindicale (“*independența față de organele de stat, față de partidele politice și față de oricare alte organizații*”). Ca urmare, nu s-a semnat nici un acord, pact, protocol etc., cu forțe politice prezumtive în alegeri.

Din păcate, alte confederații sindicale au făcut-o! Liderii acestora se află acum într-o situație delicată, între a-și respecta cuvântul dat politicienilor, ca urmare a înțelegerilor încheiate, și datoria de a apăra interesele salariaților pe care îi reprezintă. De aici dificilul și periculosul joc pe care aceștia trebuie să-l practice.

În fine, declanșarea pe toate planurile a “cruciadei contra corupției” ar trebui să includă și *clarificarea modului în care a fost adjudecat și patrimoniul sindical* de către unele confederații sindicale, în detrimentul altor confederații sindicale.

## Capitolul 2

### ORGANIZAȚIA SINDICALĂ

#### 2.1. Structura organizatorică

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

#### Structura organizatorică și funcțională a sindicatelor

CONFEDERAȚII NAȚIONALE  
CONF. SIND. MERIDIAN

NIVEL STRUCTURĂ III



FEDERAȚII DE RAMURĂ  
UNIUNI TERITORIALE

NIVEL STRUCTURĂ II



SINDICAT (LIDERI)



Grupe sindicale operative  
Secții (sectoare) ateliere

NIVEL STRUCTURĂ I



MEMBRII DE SINDICAT

NIVEL STRUCTURĂ I

## I-1 Raporturi și relații sindicat – membri de sindicat

### I – 1a Organizarea sindicatului în structură funcțională

➤ **STAFF SINDICAL** ◀  
(Comitet Executiv)



Listă revendicări

Plan de acțiune:-metode

-demersuri

-termene

-negocieri ➤

-acțiuni de luptă  
sindicală



**INFORM**

**ADUNAREA SINDICALĂ**  
Dezbateri largită cu cât mai  
multe puncte de vedere, vot  
(CONFERINȚE)

**ACȚIUNE**



Formularea problemelor preocupante,  
dezbateri, propuneri de soluționare



**LIDER DE GRUP**

-probleme

➤ -interese ◀

sindicaliști -dorințe

-așteptări, etc.

## NIVEL STRUCTURĂ II

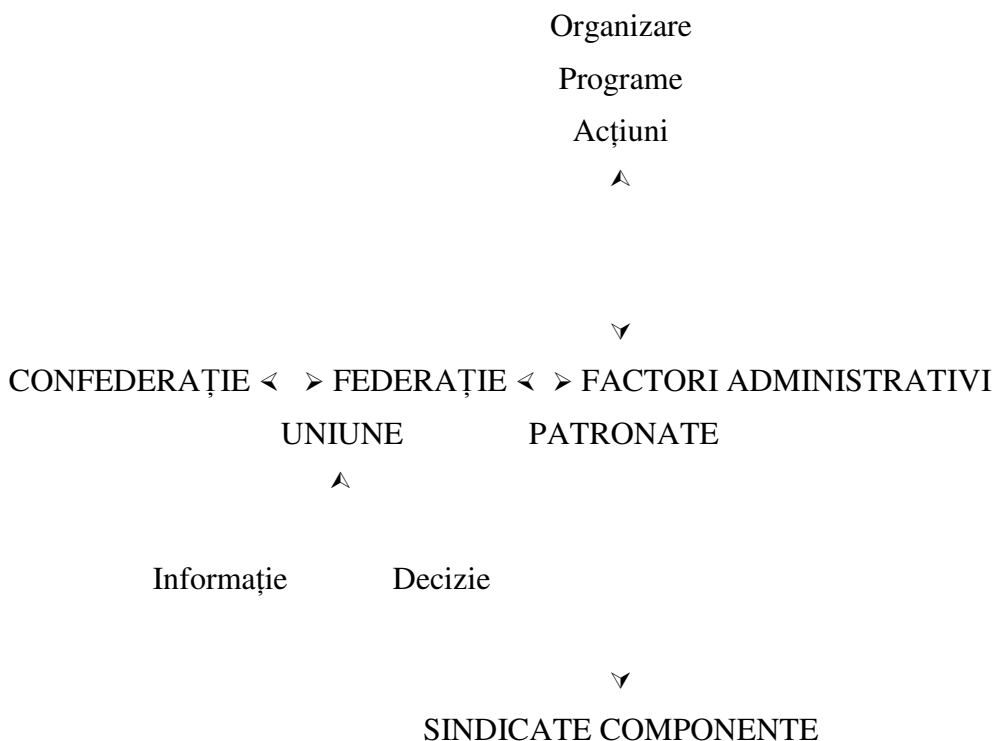
### Federații de ramură. Uniuni teritoriale

Federațiile de ramură și Uniunile teritoriale sunt constituite din sindicate existente în cadrul unităților economice de același profil sau în zona teritorială administrativă a unui județ sau regiune. În plus, la nivel teritorial, uniunile se pot constitui din filiale teritoriale ale Confederațiilor Sindicale.

Activitatea Federațiilor de ramură sau a Uniunilor teritoriale se desfășoară conform statutelor proprii și programelor stabilite de organele de conducere, funcție de raporturile și relațiile pe care le realizează pe mai multe planuri.

- a) Activitatea internă a organizației.
- b) Raporturi și relații cu sindicatele din componență.
- c) Raporturi și relații cu Confederația la care sunt afiliate.
- d) Raporturi și relații cu factorii administrativi, patronate.

Dinamica acțiunilor și funcționalitatea unei federații sau uniuni este reflectată în figura:



Activitatea internă de organizație se realizează în baza statutului propriu și hotărârilor organului de conducere.

În principal, statutele federațiilor cuprind prevederi prin care se statuează, în general, realizarea unei unități de acțiune sindicală a sindicatelor din componență și reprezentarea intereselor acestora la nivelul respectiv.

Permanența activității în cadrul unei federații este asigurată, în principal, de un Birou executiv lucrativ, în care sunt cuprinse funcțiile de conducere, coordonare cu caracter permanent (președinți, vicepreședinți, secretari etc.).

Hotărârile de importanță generală, precum și programele de acțiune pe termen lung, se iau în cadrul conferințelor anuale, extraordinare, congresele federației. Biroul executiv, aducând la îndeplinire hotărârile luate.

Experiența acumulată în timp în activitatea sindicală a demonstrat că asigurarea unui cadru mai larg de mișcare și de luare a deciziilor la nivelul executiv al federațiilor oferă posibilitatea luării unor decizii mai clare, mai rapide și mai eficiente, cu condiția ca acestea să răspundă intereselor majore ale sindicatelor componente.

În funcție de informațiile primite de la sindicatele componente, dar și de implicarea federației în problemele cu care se confruntă acestea, de cunoașterea realității obiective a situațiilor existente în unitățile economice, deciziile la nivelul federației pot avea un caracter global.

O decizie deosebit de importantă, până în 1997, o constituia declanșarea grevei generale la nivelul ramurii economice.

Motivațiile ce constituiau atât premisele declanșării stării conflictuale, cât și declanșarea propriu-zisă a conflictului, corespundeau în general problemelor cu care sindicatele se confruntau în unitățile economice din care făceau parte. În general, hotărârea de grevă generală era luată în cadrul federației, această hotărâre constituind “suportul legal” de participare la grevă a sindicatelor.

Desigur, nu toate motivațiile grevei generale corespundeau realității economico – sociale din unități. Iată de ce, unele sindicate își rezervau dreptul de a nu participa la grevă sau se evidențiau atitudini și manifestări împotriva grevei din partea unor conducătorii de unități.

Prin legea de organizare și funcționare a Consiliului Economic și Social, grevele generale la nivelul ramurii economice sau la nivel național sunt interzise. În acest context, federațiile trebuie să adopte hotărâri în așa fel încât participarea sindicatelor la acțiunile conflictuale să fie acoperite prin lege. Ca o consecință a adoptării unor acte administrative, a situației economice existente în cadrul unei ramuri economice (blocaje economico-financiare, politici economice defectuoase) cu repercusiuni negative asupra salariiștilor, sindicatele trebuie să reacționeze și să adopte o serie de măsuri de atenuare sau de anihilare a acestor cauze. .

În primul rând trebuie ca sindicatele să realizeze o serie de demersuri la organele administrative abilitate, prin care să prezinte starea existentă, să facă propuneri de soluționare a problemelor cu care se confruntă unitățile economice. Contractul colectiv de muncă, încheiat la nivelul ramurii, trebuie să prevadă cadrul de desfășurare al acestor demersuri, precum și măsurile active comune de detensionare a stării conflictuale. Cadrul de dialog și negociere este completat și de Hotărârea guvernamentală privind constituirea Comisiilor de Dialog Social la nivelul ramurilor economice, teritorial etc.

În situația în care aceste demersuri nu dau rezultate, decizia de declanșare a acțiunilor de luptă sindicală la nivelul ramurii trebuie să fie acoperită sau să aibă suportul următoarelor aspecte:

- motivația declanșării acțiunilor de luptă sindicală trebuie să aibă caracter general pentru toate sindicatele componente;

- declanșarea conflictului la nivel de ramură să fie rezultatul declanșării concomitente a conflictelor de muncă la nivelul sindicatelor din componență, în relații cu unitățile economice din care fac parte;
- procedura de declanșare și derulare a acțiunilor de luptă sindicale să se desfășoare în limitele aceleiași perioade de timp, inclusiv procedura de mediere și stingere a stării conflictuale;
- în situația în care medierele stărilor conflictuale nu au ajuns la nici un rezultat, grevele încadrându-se în formele legale de luptă sindicală, se poate stabili o dată comună de declanșare a acestora.

Desigur, nu se dorește ca pentru problemele minore să se ajungă la declanșarea unor *acțiuni concomitente* de luptă sindicală.

Există posibilitatea ca la unele unități problemele să poată fi soluționate, astfel că se pierd motivațiile continuării acțiunilor de luptă sindicală, dar trebuie găsite forme de solidarizare față de acțiunile și manifestările sindicale din unitățile în care problemele n-ar fi soluționate, astfel încât acțiunea declanșată să capete caracterul general de luptă sindicală comună.

Organizarea și desfășurarea acțiunilor comune de luptă sindicală nu constituie singura motivație de organizare și funcționare a federațiilor de ramură. Negocierea Contractelor Colective de muncă la nivelul ramurii economice reprezintă suportul și baza negocierilor Contractelor de muncă la nivelul unităților economice. Contractul Colectiv de Muncă cuprinde clauze, funcție de specificul general de desfășurare a activității în cadrul ramurii respective, dar și de interesul manifestat de către federație față de salariați – membrii de sindicat.

Programele globale de restructurare și reformă economică stabilite pentru o ramură economică sunt consecința dialogurilor și negocierilor cu factorii administrativi de către federațiile de ramură.

Existența mai multor federații sindicale în cadrul unei ramuri economice face imposibilă determinarea, stabilirea sau susținerea unor programe coerente de dezvoltare. Din păcate, acest lucru a dovedit că este posibilă luarea unor decizii cu avantaje sectoriale în detrimentul altor unități de profil.

În relațiile pe care federația le are stabilite cu sindicatele din componență, s-a dovedit a fi eficientă desfășurarea itinerantă a lucrărilor și ședințelor organelor de conducere ale federației la sindicatele din structură, astfel încât dialogul cu acestea să se poată duce pe baza unor situații reale ale momentului, asigurându-se astfel și un nivel mai mare și real al informațiilor și al deciziilor.

În general, structura Comisiilor de Coordonare federative sunt asigurate de participarea liderilor sindicatelor afiliate, federația punând la dispoziție cadrul de dezbatere globală și sectorială a problemelor cu care sindicatele se confruntă. În acest fel se asigură posibilitatea de a realiza un schimb de experiență profesionist, cu implicații eficiente în desfășurarea activității fiecărui sindicat.

Desigur, nu au interes numai în sfera ramurii în care își desfășoară activitatea. Activitatea lor este influențată într-o mare măsură și de deciziile și hotărârile care se iau la nivel național. Acest interes este asigurat prin participarea în cadrul confederațiilor sindicale la care sunt afiliate.

## NIVEL STRUCTURĂ III

### CONFEDERAȚIILE SINDICALE

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

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

Gruparea federațiilor sindicale într-o singură confederație nu a fost posibilă, de altfel, la momentul respectiv, nici nu era oportună. Deși s-a încercat gruparea acestora în cadrul Confederației Naționale a Sindicatelor Libere din România (aceasta pregătind de fapt și programele de cadru de organizare în sindicate) federațiile nou înființate s-au orientat în organizarea unor confederații care să prezinte în principal ramuri de activitate cu profile înrudite. Astfel, s-au constituit mai multe confederații sindicale. În principiu, prin statut, dar și prin programele de acțiune, confederațiile sindicale urmăresc reprezentarea sindicatelor, a intereselor membrilor de sindicat, la nivel național.

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

Legea de organizare a C.E.S.-ului stabilește noi repere de desfășurare a activității mișcării sindicale în relațiile cu Patronatul și Guvernul României. La nivel confederativ, sindicatele sunt reprezentate și în relații cu organisme sindicale internaționale. Desigur, marea majoritate a sindicaliştilor sunt interesați de modul în care le sunt reprezentate interesele de la nivelul sindicatului, până la confederația din care fac parte.

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

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

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

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

Activitatea confederațiilor sindicale, într-o mare măsură este legată de viața internă de organizație. Numeroasele federații sindicale din componență trebuie susținute în negocierile colective, în relațiile pe care acestea le stabilesc cu patronatele de ramură, alți factori administrativi.

Din păcate, natura relațiilor pe care confederațiile le stabilesc cu Executivul, Patronatul, Președinție, formațiuni politice, pot fi catalogate ca o implicare în sfera politică. În momentul

de față, există numeroase cazuri de implicare politică: pacte politice încheiate cu anumite partide, protocoale de colaborare etc.

Dacă o confederație ar reprezenta un anumit sector de activitate, ar exista un anumit interes real pe care confederația l-ar urmări de fapt în raporturi cu partidele politice, dar ca interes față de programele economico-sociale ale acestora. Întrucât confederațiile reprezintă diverse ramuri față de care programele politice reprezintă programe globale, considerăm că implicarea prin pacte politice reprezintă detașarea de sfera socială a sindicatelor și statutul de lideri confederali nu mai corespunde locului și rolului sindicalismului în societate (cazuri pentru care nu mai trebuie date explicații).

În ceea ce privește Confederația Sindicală MERIDIAN, aceasta a înțeles în altă manieră practica dialogurilor cu formațiunile politice, încercând să-și păstreze de altfel caracterul apolitic, strict sindical. În conformitate cu statutul, legea sindicală și, nu în ultimul rând, al regulilor “bunului simț”.

## 2.2. Liderul sindical

Aparent, structura organizatorică și funcțională a sindicatelor se prezintă ca o structură ierarhizată, în care vârful de coordonare și conducere îl deține organizația sindicală de tip confederativ.

Dacă unele confederații sindicale își concep și își desfășoară activitatea în structuri piramidale de conducere, fără să aducem critici acestui sistem (de altfel, destul de eficient în numeroase cazuri) în ceea ce privește Confederația Sindicală MERIDIAN, aceasta a încercat să stabilească o coordonare flexibilă.

Dorind ca în interiorul sindicatelor noastre să existe o implicare consecventă a membrilor de sindicat, este normal ca și pentru sindicat, să se regăsească posibilitatea implicării active și consecvente în relațiile de orice natură, stabilite la orice nivel.

Activitatea sindicală își păstrează în mare parte specificul, formele de manifestare, scopul și formele de reprezentare, indiferent de nivelul structural. Totuși, sindicalismul, desfășurat la nivelul unității, cunoaște cel mai puternic dinamism, reprezentând locul sau zona de intersecție a celor mai multe interese, care de multe ori, necesită soluționări imediate. De aceea, considerăm că sindicatele, la nivelul unităților, reprezintă pivotul mișcării sindicale. Ele, primind reacțiile maselor de salariați față de anumite situații, dau tonul sau asigură suportul acțiunilor stabilite, organizate și desfășurate la nivelele federative sau confederative.

Înainte de a prezenta succint raporturile și relațiile pe care un sindicat, reprezentat prin lideri, le încheie cu proprii membri de sindicat, pe de-o parte, și cu factori administrativi, patronat, alți factori, pe de altă parte, considerăm necesară precizarea unor atitudini, puncte de vedere, cu referire la identificarea sindicatului și liderilor acestuia.

Sindicatele s-au născut din necesitatea apărării drepturilor salariaților, atunci când acestea au fost amenințate de abuzuri și încălcări din partea patronilor. Ele sunt o formă de *apărare colectivă* (în sensul că privesc drepturile tuturor membrilor organizației), dar și *individuală*, adică îl apără pe fiecare în parte în raport cu patronatul. Sindicatele nu sunt deci o creație artificială, nu răspund tendințelor unora de a se erija în reprezentanți, sau, mai rău, în șefi ai unor grupuri de oameni, ci sunt expresia unor trebuințe umane firești:

- nevoia de *solidaritate*, când sentimentul de siguranță personală este susținut și întărit de apartenența la un grup. Aceasta ar fi ceea ce numim o *motivație afectivă*, sufletească;
- nevoia de *apărare colectivă*, când armele proprii, individuale nu mai sunt suficiente și eficiente într-o situație de criză. Este, deci, vorba și de o *motivație comportamentală*, care privește acțiunea.

Răspunzând unor trebuințe – cum am arătat – general umane, sindicatele își au propria rațiune de a fi, au un caracter de relativă stabilitate, sunt durabile în timp, dar pentru că sunt - în același timp – organisme vii, își au propria lor viață, evoluție, maturizare, dezvoltare, uneori chiar perioade de aparentă stagnare, apoi de reluare mai intensă a activității, ș.a.m.d. Perioadele se pot succeda în viața sindicatelor, cu un fel de ritmicitate care sugerează fluxul și refluxul mării, au o dinamică a lor, care depinde de extrem de mulți factori pe care nu-i putem aborda aici. Ceea ce însă putem spune – și trebuie să o facem – este că sindicatele, indiferent de amploarea sau intensitatea acțiunilor lor, de faza de flux sau de reflux în care se află, trebuie să-și conserve substanța, potențialul, forța internă, pe scurt – *coeziunea umană*.

Este normal ca în momentele de criză, necesitatea sindicatelor să apară cu mai multă evidență și claritate decât în perioadele de acalmie. Important este ca oamenii să aibă în permanență convingerea (bazată pe fapte, pe ceea ce au trăit) că sindicatul îi susține, că este sensibil la problemele lor. În acest context, hotărâtor pentru viața sindicatului este *rolul liderului de grup*, cel care, într-un fel este atât liantul, cât și principalul canal de comunicare între staff-ul sindical și masa sindicaliştilor.

Se înțelege că acest canal de comunicare trebuie să funcționeze obligatoriu în două sensuri: liderul trebuie să fie, pe de-o parte, purtătorul de cuvânt, ambasadorul sindicaliştilor, pe de altă parte, el trebuie să fie principalul mesager al planului de acțiune coordonat de staff, dar concretizat de oameni. Se înțelege de asemenea că acest rol nu este deloc ușor de îndeplinit, solicitările sunt multiple, poziția este vulnerabilă și adesea ingrată. Sunt necesare nu doar *însușiri personale deosebite*, cum ar fi: puterea de muncă, tactul, inteligența, ușurința de a stabili și de a menține contacte interpersonale, voința, tenacitatea chiar (și multe altele), dar se cere mai ales *vocație*, adică interes dublat de chemare pentru acest tip de activitate.

El trebuie să aibă o puternică *motivație internă*, să nu depindă numai de motivații externe (materiale și morale) pe care le oferă colectivitatea, adică să-și găsească satisfacția și implicit dorința de a continua, în însăși reușita activității. Este, dacă vreți, un fel de baterie care se autoîncarcă în chiar timpul mersului.

Nu cerem prea mult cumva de la un om care, în definitiv, nu este un “perpetuum mobile”, are și el limitele sale naturale, firești și omenești ? Așa ar fi dacă am afirma că portretul pe care l-am schițat este obligatoriu pentru liderul sindical, ori noi nu afirmăm acest lucru.

Am descris *modelul ideal, nivelul superior de aspirație*, către care omul tinde mereu, cu calitățile și defectele sale, cu voința și slăbiciunile sale, cu entuziasmul și descurajările sale.

Ceea ce îl deosebește pe un lider bun de unul ... să-i zicem mai puțin bun, este mișcarea spre acest ideal, este voința și dorința de a și-l apropia. Cel din prima categorie se dovedește un “încăpățânat” și un “nemulțumit” de sine în acest demers, cel din a doua categorie nu aspiră (nu-i vorba, că nici nu transpiră) către acest nivel superior, este mai “modest”, mulțumindu-se cu recunoașterea mai mult sau mai puțin autentică și sinceră, din exterior, a meritelor sale “activiste”. Primul este, cel mai adesea “supărat” pe sine, celălalt, mai tot timpul pe ceilalți.

## ATRIBUȚIILE PREȘEDINTELUI DE ORGANIZAȚIE SINDICALĂ

(la nivel de unitate)

- Este *reprezentantul* recunoscut și legitim al organizației sindicale în relațiile acesteia cu orice altă organizație sau instituție. Este, de asemenea, *purtătorul de cuvânt* autorizat al acesteia.

- *Gestionează resursele* materiale și umane ale organizației.

- Se află în *contact permanent* cu:

- *echipa managerială*: participă și își face auzită opinia la ședințele consiliului de administrație, este informat asupra tuturor deciziilor de politică managerială care privesc producția și forța de muncă, este în legătură cu toate compartimentele funcționale ale întreprinderii, etc.
- *masa sindicaliștilor*: legătura se face, în principal prin intermediul membrilor consiliului sindical.

- Se implică direct și permanent în *circulația corectă și promptă a informației*, în *ambele sensuri*, între conducerea unității și masa salariaților, în care scop:

- *transmite membrilor de sindicat* tot ceea ce preconizează sau hotărăște conducerea privind problemele întreprinderii (restructurare a producției, reorientarea acesteia, probleme ale pieței de aprovizionare și desfacere, politică salarială, reorganizare internă și restructurare a forței de muncă posibilități de asociere, modalități de privatizare, etc.)
- *transmite conducerii întreprinderii* reacțiile și opiniile oamenilor, caută soluții pentru dezamorsarea eventualelor conflicte și armonizarea intereselor.

- Este *principalul coordonator al activității sindicale*, supraveghează adoptarea, pe cale democratică, a celor mai potrivite acțiuni care să se bucure de bună susținere din partea salariaților.

- *Reprezintă activ interesele salariaților* cu ocazia negocierii contractului colectiv de muncă, pe baza cunoașterii temeinice și a respectării riguroase a prevederilor legale în domeniu.

Se afirmă ca principal apărător al intereselor și drepturilor salariaților în orice situație de negociere bi- sau tripartită, este coordonatorul părții sindicale în negocierea – la acest nivel – a conflictelor de muncă.

- *Convoacă și conduce adunările sindicale*:

- ordinare, în conformitate cu graficul planului de acțiuni stabilit;
- extraordinare, ori de câte ori situația o cere.

- *Întreține relații nemijlocite* cu alte niveluri (eșaloane) ale structurilor sindicale (uniuni teritoriale, federație, confederație) pentru coordonarea și *asigurarea disciplinei de acțiune sindicală*.

- *Organizează alegeri sindicale* în spirit democratic, supraveghează corectitudinea acestora.

- *Contribuie*, prin tot ceea ce face, la întărirea coeziunii sindicale, *la creșterea prestigiului sindicatului* și, prin aceasta, la sporirea interesului și atractivității pentru sindicat a celorlalți salariați.

## ATRIBUȚIILE VICEPREȘEDINȚILOR DE ORGANIZAȚIE SINDICALĂ

În principal, prin activitatea lor, vicepreședinții organizației sindicale la nivelul unității, trebuie să urmărească:

- să-l ajute și să-l completeze pe președinte în exercitarea atribuțiilor sale;
- să contribuie la respectarea principiilor deciziei colective, corecte și democratice;
- să asigure o legătură strânsă și reală cu masa membrilor de sindicat, cu adevăratele lor interese;
- să se implice în mobilizarea oamenilor cu ocazia acțiunilor de luptă sindicală, să militeze pentru unitate și disciplină în acțiuni;

În acest scop, ei trebuie:

- Să *conlucreze*, să-l sprijine, să-l asiste permanent pe președinte în realizarea sarcinilor sale (să aibă capacitatea de a-l consilia, de a-i propune soluții). Astfel, *este recomandabil ca vicepreședinții să se specializeze* pe domenii: probleme de producție, economico-financiare, juridice, sociale etc.
- Să fie *în permanență documentați* în sfera lor de preocupări, cu deosebire asupra noilor acte normative cu impact asupra intereselor sindicale.
- Deși specializați, ei trebuie să aibă o asemenea cuprindere a problemelor sindicale, încât, dacă apare situația, *să-l poată suplini pe președinte* fără ca activitatea sindicală să aibă de suferit;
- Să întrețină *o relație și o rețea de comunicare* continuă cu consilierii sindicali, astfel încât orice probleme, preocupări, interese apărute în masa sindicaliștilor să fie neîntârziat semnalate conducerii organizației;
- Să poată *analiza* informațiile, să identifice din timp adevăratele frământări ale oamenilor și să le vină în întâmpinare cu *propuneri* adecvate de soluționare.

## **ATRIBUȚIILE MEMBRILOR CONSILIULUI SINDICAL**

(consilieri sindicali, lideri de grup sindical, organizatori de grupă sindicală)

Aceștia, prin locul în care își desfășoară activitatea, se poate spune că îndeplinesc rolul cel mai important în angrenajul organizației sindicale, că duc greul muncii sindicale.

- Fiind în contact nemijlocit cu problemele membrilor de sindicat, ei *trebuie să ia “pulsul” zilnic* al preocupărilor acestora, să știe oricând care le sunt trebuințele, grijile, nemulțumirile, temerile și speranțele, ce așteaptă ei de la reprezentanții lor sindicali și de la conducerea întreprinderii.
- Această “foaie de temperatură” a stării de spirit trebuie neîntârziat *transmisă și discutată* cu conducerea organizației.
- De asemenea, orice opinie sau hotărâre a conducerii organizației sindicale trebuie transmisă de către consilieri la nivelul grupei sindicale, pentru a se putea aprecia *reacția oamenilor*, modul în care aceștia le aprobă sau le resping. Dacă această verigă nu funcționează perfect, există riscul decapitării respectivei organizații și – prin urmare – pierderea controlului asupra situației.
- Consilierii sindicali trebuiesă câștige și să cultive *încrederea oamenilor*, reacțiile trebuie să fie naturale, sincere și directe, nu trebuie să existe rețineri și suspiciuni, relațiile trebuie să fie colegiale, nu ca de la “șef” la “subordonat” la acest nivel.

- Prin prestația lor, consilierii sindicali trebuie să aibă *capacitatea de a-i mobiliza* pe oameni, de a-i susține în acțiunile de protest, de a le fi purtători de cuvânt.

- Prin exercițiu și antrenament în această activitate, prin dorința de autoperfecționare, membrii consiliilor sindicale constituie *rezerva de cadre de conducere* a organizațiilor sindicale.

După cum se observă din schema dinamicii acțiunilor sindicale, *liderul de grup* se află în contact nemijlocit cu sindicaliștii. El este cel care ia "*pulsul*" zilnic la fața locului, este primul care ia contact cu ceea ce îi preocupă pe oameni, este cel mai informat și este în măsură să semnaleze staff-ului sindical problemele ivite. Trebuie să se afle în centrul rețelei de comunicare din grup, să polarizeze interesul și încrederea colegilor, astfel încât să devină un adevărat purtător de cuvânt al acestora. De asemenea, prin discernământul său, trebuie să poată sesiza aspectele cu adevărat importante și să declanșeze o *primă dezbatere* a acestora în mod direct, neoficial, amical, fără ordine de zi, în scopul clarificării lor.

Odată formulate problemele, cu punctele de vedere și cu propunerile lor privind soluționarea, tot acest mesaj este transmis staff-ului sindical, care analizează la rândul său situația nou creată. De reținut că *analiza* trebuie să aibă în vedere atât *opiniile* oamenilor, cât și *starea lor reală de spirit*, pentru a se putea estima disponibilitatea lor eventuală spre acțiune. Rezultatul acestei analize poate fi decizia de a convoca o *adunare sindicală*, cadru lărgit în care problemele sunt supuse dezbaterii ce are ca scop:

- formularea unei liste de revendicări (dacă este cazul);
- adoptarea unui plan de acțiune.

În privința *listei de revendicări*, sunt câteva recomandări de făcut:

- nu se vor reține decât revendicările de bază, lista nu trebuie încărcată inutil. Revendicările secundare, cele care se satisfac automat prin rezolvarea celor principale, pot face obiectul discuțiilor, desigur, dar nu trebuie prinse în textul documentului;

- formularea revendicărilor trebuie făcută într-un limbaj clar, succint, cu adresă directă și precisă;

- trebuie schițate, propuse și modalitățile de soluționare, dar nu într-o formă restrictivă, pentru a lăsa spațiu de manevră negocierilor ulterioare.

În privința *planului de acțiune*, o dată adoptată o asemenea decizie, trebuie clarificate următoarele:

- *metodele* utilizabile (de informare și propagandă în rândurile salariaților, de mobilizare a lor, alegerea celor mai adecvate mijloace, utilizarea progresivă a lor etc.);

- *demersurile* de urmat (succesiunea etapelor, instanțele și eșaloanele la care se va înainta lista de revendicări, pasul următor pe baza analizei rezultatelor anterioare);

- *termenele* la care se vor succeda demersurile (în concordanță cu prevederile legale);

- *pregătirea negocierilor* (alegerea echipei, fixarea elementelor de tactică, stabilirea modului în care se va realiza susținerea colectivă a reprezentanților la negocieri, modul în care se va colabora cu mass-media etc.);

- *acțiunile de luptă sindicală*, dacă se hotărăște că acestea sunt oportune (care vor fi acestea, cum vor fi ele gradate progresiv, până la ce punct, cum se va asigura susținerea și solidaritatea din partea altor structuri sindicale sau segmente ale societății civile, estimarea riscurilor, asumarea răspunderilor, ș.a.m.d.).

Trebuie subliniat încă o dată *rolul esențial al liderului* de grup sindical: el este cel mai implicat în materializarea planului de acțiune, face legătura permanentă între organizatori (el însuși este

unul dintre organizatori) și oameni. În funcție de derularea concretă a planului de acțiune, trebuie să aibă capacitatea de a stimula sau tempera anumite reacții, de a se adapta permanent la datele momentului, unele dintre ele greu de anticipat. Deci, acțiunile sindicale sunt întreprinse de membrii de sindicat. Staff-ul sindical nu face decât să coordoneze și să canalizeze acțiunea, să o orienteze și să o susțină “tehnic”, iar în mijlocul oamenilor și a evenimentelor trebuie să afle neîntrerupt *liderul*.

## 2.3. Forme și mijloace de acțiune

### 1. ADRESA

#### 1) Model adresă

##### 1. Antet

Sindicatul .....

Adresa ..... Telefon.....

##### 2. Destinatar

Instituția (numele instituției)

Conducătorul instituției (funcția, numele)

##### 3. Introducere

Vă prezentăm următoarea problemă, și totodată, vă solicităm sprijinul în soluționarea ei.

##### 4. Cuprins: Prezentarea problemei.

##### 5. Încheiere: Solicitarea sprijinului;

salutul de cordialitate.

##### 6. Semnătura: funcția

numele

### 2. MEMORIUL

Față de adrese, (scrisori), memoriile ca formă de adresare a sindicatelor către diferiți factori constituie avantajul că, în conținutul lor, acestea prezintă o evidențiere mai largă, mai profundă a situațiilor, problemelor ce se cer soluționate.

În numeroase cazuri, memoriile sunt însoțite de acte doveditoare, documentații etc. Ca și adresele, memoriile au anumite repere de conținut.

#### 1. Adresantul

- adresantul trebuie să aibă capacitatea soluționării problemei prezentate: poate singur sau poate determina intervenția și a altor factori în problemă. Este esențial de știut acest lucru, întrucât de acest aspect depinde rapiditatea soluționării problemei. În situația în care se știe anticipat necesitatea implicării mai multor factori, este indicat ca memoriul, cu eventuale

modificări de adresare și solicitare, să fie transmis și acestora. Este foarte important ca adresantul, respectiv instituția și persoana responsabilă, să fie menționate corect:

- titulatura întregă a instituției;
- numele, prenumele, funcția avută în cadrul instituției.

## **2. Cuprinsul memoriului:**

- solicitarea de sprijin în vederea soluționării problemei.
- prezentarea problemei în ansamblu.
- condițiile, cauzele apariției problemei.
- implicații deosebite aferente acestora.
- motivația implicării sindicatului în soluționarea problemei.
- intervenții, solicitări anterioare, alți factori implicați, atitudini față de problemă, grad de implicare.
- propuneri de soluții, puncte de vedere.

## **3. Încheiere:**

- formule de încheiere, salut, semnături etc.

## **3. CONSFĂTURILE, SIMPOZIOANELE TEMATICE DE LUCRU**

Față de prezentarea și susținerea memoriilor pe diferite subiecte și tematici, memorii, care în general, ajung în atenția unei singure persoane sau a unui grup restrâns de persoane, de multe ori fără răspundere sau putere de decizie, considerăm că sindicatul trebuie să se mobilizeze în vederea organizării și desfășurării altor tipuri de acțiuni.

Simpozioanele tematice, consfăturile de lucru, prezintă avantajul că, aceleași subiecte și tematici pot fi abordate, într-un cadru mai larg, cu o participare mai dinamică, în sensul prezentării materialelor și susținerii acestora. În plus, față de răspunsurile la memorii, care de multe ori invocă implicarea mai multor factori de decizie, prin aceste acțiuni poate fi acoperită întreaga gamă de responsabilități necesare.

În cadrul lucrărilor ce pot fi folosite toate tipurile de materiale justificative, documentare, se poate discuta în contradictoriu, dar, în mod cert, se trag concluzii finale, se găsesc modalități, termene și responsabilități de soluționare, se pot adopta proiecte de acte normative etc. Organizarea și desfășurarea acestor tipuri de acțiuni, necesită parcurgerea mai multor etape.

### **1. Identificarea problematicii în globalitatea ei care să fie supusă dezbaterii**

- un material informativ cu probleme existente funcție de tematica aleasă și necesară a fi dezbătută;
- elemente de control economic, social;
- posibile soluții, angajamente;
- definirea generală a acțiunii.

## **2. Stabilirea condițiilor de organizare**

- locul desfășurării, data;
- amenajări specifice.

## **3. Identificarea factorilor de decizie sau de susținere ce pot fi invitați**

### **4. Convocarea (invitarea) participanților**

- adresă (invitație) de participare la lucrări;
- prezentarea sumară a acțiunii;
- precizarea rolului activ al invitaților la lucrări;
- verificarea participării invitaților prin confirmări de participare.

### **5. Desfășurarea lucrărilor**

- primirea invitaților și a participanților;
- salutul pentru invitați, prezentarea problemelor care vor fi supuse dezbaterii (în general, este bine ca fiecare participant să dețină un set complet de materiale);
- precizarea scopului întâlnirii;
- luări de cuvânt, atitudini, poziții, puncte de vedere;
- redactarea concluziilor într-un proces verbal, proiecte de acte în sine, programe de acțiune în viitor;
- cuvântul de încheiere;
- stabilirea eventuală a unei noi întâlniri.

## **6. Urmărirea realizării programelor pe etape, termene, responsabilități**

### **7. Realizarea unor eventuale noi întâlniri**

Realizarea unor eventuale noi întâlniri cu aceiași factori sau restrâns, numai pentru problemele rămase nesoluționate pentru analiza realizării la un anumit moment dat, găsirea metodelor și implicațiilor de finalizare totală a acțiunii. Întâlnirile ulterioare se vor organiza pe baza aceluiași tehnici și metode organizatorice.

## **4. ADUNĂRILE SINDICALE**

Succesul unei adunări sindicale depinde de câteva elemente:

1. Definirea scopului adunării. Cel mai important element este stabilirea unui obiectiv clar pentru fiecare adunare, aceasta însemnând că la fiecare adunare se va iniția o acțiune sau se va adopta o hotărâre. Pentru ca oamenii să-și ia din timpul lor ca să vină la ședință, ei trebuie să știe clar că în chestiunile importante, părerea lor contează.

2. Stabilirea unei ordini de zi. Conducerea sindicatului se va întâlni în prealabil pentru a stabili ordinea de zi a adunării. Aceasta va oglindi problemele ce vor avea prioritate la ședință. Dăm mai jos un exemplu de ordine de zi:

## ORDINEA DE ZI

Ora 17.00 – Deschiderea adunării;

Cuvânt introductiv;

Prezentarea ordinii de zi;

Citirea procesului verbal al ultimei adunări;

Ora 17.10 – Raportul asupra discuțiilor cu patronatul în legătură cu  
accesul sindicatului la registrele contabile ale  
întreprinderii;

Ora 17.20 – Discuții asupra diferitelor posibilități ale sindicatelor de a acționa  
(întentarea de procese în tribunal, semnarea

de petiții către patronat, trimiterea unei delegații la  
ministerul de resort, întreruperea lucrului, continuarea  
tratativelor cu patronatul);

Ora 17.50 – Hotărârea prin vot a acțiunii ce urmează a fi inițiată;

Ora 17.55 – Recrutarea de voluntari pentru anumite acțiuni concrete;

Ora 18.00 - Închiderea adunării.

3. Alegerea locului și a duratei convenabile la care se va ține adunarea. Adunările trebuie să înceapă și să se termine la timp.

4. Anunțarea din timp a adunării. O ședință poate fi anunțată pe diferite căi: punerea unui afiș la avizier, distribuirea de foi volante de către liderii de grupă, invitații verbale. Anunțul trebuie să indice în mod clar obiectivul principal al adunării. Un simplu anunț poate arăta în felul următor:

### **ADUNARE SINDICALĂ IMPORTANTĂ**

**TEMA:** DREPTUL NOSTRU DE A AVEA ACCES LA  
INFORMAȚIILE CU PRIVIRE LA SITUAȚIA FINANCIARĂ  
A ÎNTREPRINDERII

**DATA:** MIERCURI, 17 FEBRUARIE

**ORA:** 17.00 – 18.00

**LOCUL:** Str. Mendeleev 36-38 etaj 8 sector 1 București

**PARTICIPAȚI CU TOȚII LA DECIZIILE IMPORTANTE ÎN**

**LEGĂTURĂ CU ACȚIUNILE SINDICALE CE VOR FI INIȚIATE !**

5. Stimularea participării. Adunările trebuie structurate de o asemenea manieră, încât oamenii să vrea să participe la ele. Înainte de a da cuvântul celor înscriși la discuții, președintele va cere celor prezenți în sală să hotărască asupra câtorva reguli generale ce vor fi urmate în timpul desfășurării adunării. Iată câteva din cele mai importante reguli:

- Timpul de vorbire pentru fiecare participant la discuții este de câteva minute. Cineva trebuie însărcinat cu cronometrarea luărilor de cuvânt.
- Nimeni nu poate lua cuvântul a doua oară, înainte de a se fi epuizat lista celor înscriși.
- Cei înscriși la cuvânt vor fi anunțați în ce ordine vor vorbi.

6. Stabiliți reguli de ordine. Adunările sindicale trebuie să se conducă după o procedură care să permită luarea de hotărâri într-un mod democratic și ordonat.

Indiferent de regulile adoptate, problemele trebuie formulate în scris și puse la dispoziția membrilor de sindicat.

Dăm mai jos o listă de reguli luate din textul cunoscut sub numele de “Reguli de ordine ale lui Robert” și folosite în țările occidentale.

## **REGULILE DE ORDINE ALE LUI ROBERT**

- 1. Prezentarea unei propuneri** – O persoană care are o sugestie de făcut, trebuie să facă o propunere în acest sens. De exemplu, formula folosită este “Fac propunerea ca sindicatul să trimită o petiție patronatului, prin care să ceară aceste date”.
- 2. Secundarea (sprijinirea) propunerii făcute** – Propunerea făcută nu se poate vota decât după ce se sprijină de o altă persoană din sală.
- 3. Formularea propunerii.** După ce propunerea a fost făcută și sprijinită de altcineva, ea va fi repetată cu glas tare și cât mai clar de către președinte.
- 4. Discutarea propunerii** - În continuare, președintele întreabă dacă sunt discuții. Participanții au dreptul să apere sau să atace propunerea. Președintele nu trebuie să domine discuția.
- 5. Introducerea unui amendament la propunerea sau prezentarea unei noi propuneri** – La fel ca în cazul propunerii inițiale, introducerea unei noi propuneri trebuie susținută de o altă persoană înainte de a putea fi pusă în discuție.
- 6. Votarea** – După ce o propunere a fost suficient discutată și dacă nimeni nu mai are nimic de spus, președintele adunării va repeta propunerea, după care o va supune la vot verbal. În cazul în care nu e clar dacă propunerea a fost aprobată sau nu, se poate vota din nou prin ridicarea mâinii sau prin ridicarea în picioare. În chestiunile foarte importante, cum ar fi alegerile pentru

funcțiile de lideri sau hotărârea de a declanșa greva, votarea se va face conform statutului și /sau legislației în vigoare.

7. **Chemarea la ordine** – Dacă discuția se îndepărtează de la subiect sau dacă regulile de ordine nu sunt urmate, orice participant poate propune chemarea la ordine.
8. **Informații suplimentare** – Dacă ceva este neclar, oricine din adunare poate solicita o clarificare.

## **PROCESUL VERBAL AL ADUNĂRII**

Cineva din adunare trebuie să răspundă de întocmirea procesului verbal al adunării. După adunare, procesul verbal – sau o scurtă prezentare a celor discutate – va fi afișat sau împărțit muncitorilor sau va fi din nou pus la dispoziția muncitorilor la adunarea următoare.

## **5. PUBLICAȚIILE SINDICALE**

Materialele tipărite joacă un rol important în procesul de informare a muncitorilor. Există următoarele tipuri de materiale:

- Anunțurile de ședință
- Foile volante în legătură cu problemele specifice
- Broșuri despre sindicat
- Buletine informative

Iată câteva sugestii pentru folosirea eficientă a acestor materiale:

### **1. Anunțurile de ședințe**

Anunțurile de ședințe trebuie să fie scurte și să scoată în evidență subiectul ce urmează să fie discutat în ședință. Un anunț cu un titlu despre o problemă actuală va trezi interesul muncitorilor mult mai repede decât pur și simplu un anunț de ținere a ședinței.

### **2. Foile volante în legătură cu probleme specifice**

Foile volante trebuie, de asemenea, să fie concise. La crearea unei foi volante trebuie pornit de la o idee principală, care va fi exprimată printr-o propoziție elocventă. Această propoziție poate deveni titlul foii volante. De exemplu, un astfel de titlu ar putea fi: “Putem salva 200 de locuri de muncă ?”.

După titlu, trebuie găsite trei propoziții scurte, care pot servi drept subtitlu. De exemplu, cele trei subtitluri ar putea fi: “Patronatul declară că va închide trei secții”; “Ce va însemna asta pentru organizația noastră sindicală”; “Ce pot face sindicatele ”.

- Titlul trebuie să fie tipărit cu litere mari în partea de sus a paginii. Cele trei subtitluri vor fi tipărite cu litere ceva mai mici.
- În spațiile dintre cele trei subtitluri, se pot introduce două sau trei rânduri despre punctele respective.
- Ilustrațiile – oricât de mici – sporesc atractivitatea foilor volante.

- Ideea principală trebuie să fie accesibilă doar din titlu și din cele trei subtitluri.

Niște foi volante întocmite după acest model se vor bucura cu siguranță de mai mulți cititori decât niște pagini compacte de text.

### **3. Broșurile despre sindicat**

O broșură simplă, care să cuprindă descrierea sindicatului, poate constitui o cale eficientă prin care muncitorii sunt ținuti la curent cu rolul sindicatului. O astfel de broșură este în special utilă pentru toți angajații.

Concise și animate, broșurile despre sindicat vor oglindi realizările obținute de sindicat, descriind modul acestuia de funcționare și dând numele persoanelor ce pot fi contactate pentru relații suplimentare.

### **4. Buletinele informative**

Un buletin informativ sindical poate fi o cale excelentă de a câștiga sprijin pentru sindicat și de a asigura informarea muncitorilor. Buletinele informative sindicale nu trebuie să fie sofisticate. Pentru fiecare număr se vor selecta dinainte anumite articole. Accentul va cădea nu numai pe discutarea anumitor probleme, ci și pe prezentarea anumitor persoane. De exemplu, fiecare număr al buletinului informativ va prezenta o persoană care s-a remarcat printr-o contribuție deosebită la activitatea sindicatului sau a comunității. Mai pot fi introduse: o rubrică de opinii diferite asupra aceleiași probleme, rețete culinare preferate și știri din alte sindicate. Buletinele informative trebuie să fie animate și să se refere la problemele sindicatului respectiv.

### **5. Difuzarea materialelor informative sindicale**

Difuzarea materialelor sindicale poate fi la fel de dificilă ca scrierea și tipărirea lor. Mijlocul cel mai eficient de difuzare este de a crea o rețea de muncitori în fiecare secție, care să fie de acord să îndeplinească această sarcină. Dacă există o structură de grupă, aceștia vor asigura distribuirea materialelor sindicale. Dacă nu există o asemenea structură, este important ca sindicatul să recruteze reprezentanți în fiecare secție, care să fie dispuși să ridice și să distribuie foile volante, buletinele informative și anunțurile de ședințe în secțiile respective.

## **6. SINDICATUL – O PREZENȚĂ CONCRETĂ**

Pentru a constitui o reală forță la locul de muncă, sindicatele trebuie să-și facă simțită prezența în mod concret. Prezența sindicatului trebuie simțită tot timpul, nu numai în momentele de criză sau când au loc negocieri. Pe lângă literatura sindicală menționată mai sus, mai există și alte căi prin care sindicatul își poate afirma prezența:

### **1. Panourile de afișaj (avizierele)**

Panourile de afișaj să fie pline de viață și la zi. În fiecare lună, câte un voluntar, va răspunde de prezența artistică a panoului și de afișarea unor materiale interesante, care să capteze atenția muncitorilor.

## **2. Insigne, șepci, abțibilduri etc.**

Obiecte cum ar fi: insigne, șepci, abțibilduri etc., constituie un mijloc de a reaminti oamenilor de existența sindicatului în întreprinderea lor. Pentru a obține fondurile necesare achiziționării acestor obiecte, sindicatul poate organiza serbări sau competiții sportive. Aceste obiecte pot fi apoi valorificate prin vânzare sau pot fi oferite ca premii persoanelor care își dedică timpul unor activități sindicale.

Liderii de grupe sindicale vor primi insigne speciale, care îi vor face ușor de recunoscut de către ceilalți muncitori atunci când aceștia vor avea întrebări de pus și probleme de rezolvat.

## **3. Carnet de membru**

Toți muncitorii care se înscriu în sindicat vor primi un carnet de membru. Pe carnetul de membru se va tipări o scurtă declarație de principii a sindicatului.

## **7. SONDAJELE DE OPINIE – DISCUȚII LA FAȚA LOCULUI**

Organizațiile sindicale canadiene și americane au elaborat o tehnică de comunicare cu muncitorii, bazată pe discuții individuale între muncitori și reprezentanții sindicali. Programul respectiv se intitulează: “De vorbă cu fiecare muncitor în parte” și se compune din două etape: În prima etapă, fiecare muncitor primește câte un chestionar asupra unei probleme importante. În a doua etapă muncitorii sunt invitați să întreprindă o acțiune pentru rezolvarea problemei respective.

Un exemplu în acest sens ar fi următorul: să presupunem că sindicatul este preocupat de problema importantă a crizei din sistemul Asigurărilor Sociale. Prin intermediul liderilor de grupe sindicale sau cu ajutorul unor reprezentanți special recrutați special pentru acțiunea respectivă, sindicatul distribuie un chestionar simplu, de felul celui de mai jos:

### *SONDAJ DE OPINIE EFECTUAT DE SINDICAT*

Denumirea sindicatului:

Secția:

1. Cât de mult vă preocupă situația de criză din domeniul Asigurărilor Sociale ?

..... Deloc

..... Oarecum

..... Foarte mult

2. Credeți că ar trebui ca directorii Fondului pentru Asigurări Sociale să fie aleși prin vot democratic la care să participe și reprezentanții ai sindicatului ?

..... Da

..... Nu

După centralizarea rezultatelor, sindicatul îi va trimite pe liderii de grupe sau pe reprezentanții speciali înapoi în secții cu următoarea petiție:

### **PETIȚIA SINDICATULUI ÎN PROBLEMA ASIGURĂRILOR SOCIALE**

Considerăm că un sistem democratic de Asigurări Sociale este esențial pentru protecția bunăstării pensionarilor noștri. Prin urmare, cerem Parlamentului să dea o lege prin care să se permită ca reprezentanții ce vor gira acest sistem să fie aleși în mod democratic.

Lista de semnături:

.....  
.....  
.....

Programul “discuțiilor la fața locului” (sau “De vorbă cu fiecare salariat în parte”) este util nu numai în cazul problemelor de ordin legislativ, ci și în probleme de negocieri, de protecția muncii sau în orice alte chestiuni legate de interesul muncitorilor.

Acest program facilitează comunicarea directă cu muncitorii și le permite acestora să participe, cel puțin pe scară mică la activitățile sindicatului. El arată muncitorilor că sindicatul este interesat de ceea ce gândesc și încearcă să găsească soluții pentru problemele lor. Programul demonstrează de asemenea, că de fapt sindicatul înseamnă muncitorii înșiși uniți într-un efort comun pentru îmbunătățirea condițiilor de trai.

## Capitolul 3

# ROLUL SINDICATELOR

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

Raportat la contextul societății, se pune întrebarea dacă sindicalismul are vreun rol, o sarcină. Complexitatea contextului l-am rezumat la domeniile economic, social, cultural – educativ. Se pune întrebarea: De ce nu și politic? Pentru că acest domeniu are semnificații distincte, se utilizează și au conținut expresii ca: politici economice, politici sociale, politici culturale și, mergând pe firul realităților, am putea spune “politici politice”.

În ce zonă a politicilor trebuie să se regăsească sindicalismul ?

Prin *Constituția României*, este garantat dreptul la asociere. Sindicalismul are prevederi distincte în conținutul ei. Deci, față de sindicate există o atitudine politică cu conținut constituțional.

Prin lege sindicatele sunt apolitice. Față de cele prezentate, cu o singură excepție, termenul apolitic este lipsit de semnificație. Dar, ce înseamnă, de fapt, apolitic ? În afara politicii ? Împotriva ei ?

Dacă însușirea de politici, cu excepția acelei pe care am numit-o “politici politice”, au conținut, au realism, atunci prin apolitic ar însemna să fim de fapt în afara societății, de aici deducându-se în mod simplist că sindicalismul este lipsit de rol, de sarcini și își pierde motivația existenței.

Nu s-a încercat prin această expunere, ca printr-un șir de speculații să se dovedească anacronismul termenului apolitic, nici nu trebuie să se considere că sindicalismul se dorește a avea caracter politic, dar prezența și intervenția sa în cadrul societății, țin de o anumită zonă a politicii generale. Se poate spune că sindicatele sunt politice.

Admițând acest lucru, politica generală, având implicații asupra întregului context al societății, trebuie evidențiat rolul pe care sindicalismul îl joacă în societate, în componentele acesteia.

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

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

#### 3.1.1. Dimensiunea economică

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

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

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

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

Au fost numeroase situații în care sindicatele s-au implicat cu succes dovedind uneori experiențe manageriale, altele s-au impus în fața conjuncturilor.

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

Faptul că răspund în numeroase cazuri și participă la elaborarea programelor de restructurare economică, evidențiază implicarea sindicatelor în sfera economică chiar și în cazurile în care acestea se realizează în detrimentul socialului.

Prin structurile sociale, la nivelul ramurilor economice, sindicatele participă la politicile și strategiile de dezvoltare ale ramurii respective. Existența și funcționarea la nivelul ministerelor, a comisiilor de dialog tripartit, în care sindicatele reprezintă unul din parteneri, justifică implicarea sindicatelor în sfera economică a ramurii respective. Evident, există și funcționează condiția ca rezultatul dialogului să fie transpus în practică, astfel, acestea rămânând doar în fază de informări, eventual consultări.

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

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

În ceea ce privește Confederația Sindicală MERIDIAN, s-au evidențiat o serie de acțiuni în vederea sprijinirii activităților economice; de la intervenții în vederea asigurărilor materiilor prime și materiale, la desfacerea produselor finale ale unei unități, deblocarea economico – financiară, propuneri de organizare administrativă în vederea asigurării unui cadru de dezvoltare economică, ș.a.m.d..

### **3.1.2. Dimensiunea socială**

Contextul social reprezintă principala zonă de interes și acțiune sindicală. Se are în vedere atât persoana cât și colectivitatea, populația țării cu toată gama de interese pe care o incumbă.

Luând în considerare un individ cu toată sfera lui de mișcare și implicație, este de observat că un sindicat, trebuie să-și facă simțită prezența aproape în toate relațiile pe care, ipotetic sau real, un individ le realizează: salariat – loc de muncă, salariat – familie, salariat – societate. Ceea ce este interesant și destul de complicat, îl reprezintă faptul că oricare individ se manifestă în funcție de caracterul său, năzuințele, sferile sale de influență.

#### **a) Relația salariat – loc de muncă**

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

Salariul reprezintă, pentru majoritatea cetățenilor, singura sursă de venit. Conjunctura economică pe care o cunoaște societatea, impune existența șomajului. Activitatea, lupta de zi cu zi a sindicatelor, se concretizează prin apărarea și păstrarea locurilor de muncă, mărirea salariului și îmbunătățirea locului de muncă.

În relațiile cu subalternii sau conducătorii direcți pot apare tot felul de situații pentru a căror soluționare este necesară intervenția unei alte competențe. Sindicatul trebuie să urmărească natura

relațiilor care se stabilesc între salariați, astfel încât să se realizeze eliberarea unor încărcături posibile psihologice, anularea unor tensiuni interumane.

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

#### b) Salariat – familie

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

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

#### c) Salariat – societate

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

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

### **3.1.3. Dimensiunea cultural – educativă**

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

Desigur, nu toate aspectele domeniului trebuie afectate. Este necesar, ca din acestea, sindicatele să aleagă ceea ce prezintă interes pentru salariați. Se pot organiza o serie de acțiuni și manifestări cu caracter cultural – artistic: spectacole, cinematograf, teatru etc. În mod deosebit trebuie avut în vedere aspectul informativ – educativ al salariaților:

- desfășurarea cursurilor de orientare și pregătire profesională;
- organizarea și desfășurarea unor simpozioane și consfătuiri de lucru pe diverse teme de interes general pentru societate sau de interes specific.

## 3.2. Raporturi și relații ale sindicatului cu factorii administrativi

### **3.2.1. Relații cu factorii de conducere ai unității (patronat)**

Cel de-al doilea tip de relații pe care un sindicat le stabilește sunt relațiile sindicat – patronat. Este cunoscut faptul că acesta se păstrează și se derulează pe întreaga perioadă de desfășurare a activității, respectiv derularea contractului de muncă.

Desigur, negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă reprezintă cel mai important eveniment în sfera relațiilor sindicat – patronat, dar la fel de importantă este și activitatea de urmărire și verificare a modului în care sunt puse în practică și respectate prevederile contractului de muncă.

Dacă la momentul prezent (respectiv 1997), în majoritatea contractelor de muncă, salarizarea cuprinde clauze referitoare la posibilitățile financiare și anume, cantitatea de muncă depusă sau rezultatele acestora, este normal ca sindicatele să urmărească, lună de lună, toate elementele ce determină mărimea salariilor, respectiv salariul lunar al salariaților. Prin contract sunt cuprinse clauze referitoare la condițiile de muncă, care, în timpul proceselor de producție își pot modifica parametrii.

Este cunoscut faptul că nu întotdeauna patronatul are interesul sau chiar se află în imposibilitatea de a îmbunătăți condițiile de muncă afectate. În acest caz sindicatele trebuie să impună un set de măsuri compensatorii.

Nu toate relațiile sindicat – administrație sunt relații de conflict. Unitatea își stabilește o serie de strategii economice, în care factorul uman, respectiv salariații, joacă un rol deosebit de important. Măsurile pot afecta numărul locurilor de muncă, în sensul creșterii sau scăderii acestora, pot afecta nivelul câștigurilor salariale, normele de muncă.

Față de toate acestea, sindicatele trebuie să aibă un rol activ, implicându-se colaborând cu patronatul în vederea găsirii soluțiilor cu costurile sociale cele mai reduse în cazul restructurărilor, sau avantaje superioare pentru salariați în cadrul dezvoltării și modernizării unității.

După cum s-a mei amintit, nu puține au fost cazurile în care, unitatea, aflându-se în situații critice, conjuncturi economico – financiare defavorabile desfășurării activității, sindicatele s-au implicat în acțiuni de natură administrativă, acest lucru dovedind atât interesul sindicatului față de unitate, cât și evidențierea unor calități manageriale.

### **3.2.2. Relații cu factorii locali**

Un sindicat nu trebuie să-și manifeste interesul față de salariați numai în perimetrul unității și în timpul de producție. Activități economice cu specific deosebit (expl. minerit), ce se desfășoară, în general, în zone monoindustriale și izolate, la mari distanțe de centre urbane, puternic dezvoltate economic, social și cultural, industrie chimică, construcții de mașini desfășurate la margini de orașe unde s-au construit cartiere muncitorești cu un nivel redus de confort, impun o continuă activitate în multe cazuri, de menținere a nivelului existent și de ridicare a acestuia.

Un nivel de trai decent nu este asigurat doar de mărimea unui salariu real, pe care salariații îl obțin. Mediul în care trăiesc, mediul social – cultural, trebuie să se ridice la nivelul unor standarde firești. Asigurarea asistenței medicale, nevoile de consum, apă, încălzire, condiții de odihnă și de divertisment, acțiuni cu caracter educativ – cultural, artistic, pot fi realizate numai dacă sindicatele stabilesc relații concrete cu factorii ai administrației locale: primării, prefecturi, direcții județene de sănătate, învățământ, cultură etc.

### **3.2.3. Raporturi și relații intersindicale**

Marea majoritate a unităților economice desfășoară activități cuprinse în ramuri specifice de activitate.

La nivelul economiei naționale, sunt structurate o serie de ramuri și subdiviziuni ale acestora, față de care sindicatele s-au orientat și și-au constituit federațiile de ramură. Era normal ca fiecare sindicat să cunoască cât mai bine ceea ce se întâmplă în cadrul altor unități economice de profil și acest lucru nu putea fi realizat decât prin unirea acestora, păstrându-și caracterul “liber și independent” în organizații sindicale de ramură, prin care să participe la încheierea contractelor colective de muncă, la acest nivel, precum și la luarea unor decizii, la stabilirea unor strategii economice, față de ramura respectivă. Trebuie luate în considerație și avantajele pe care la asigură o organizație puternică, la soluționarea unor probleme ce depășesc posibilitățile de soluționare ale unui sindicat.

Spunem că menirea unui sindicat nu este numai de a urmări multitudinea situațiilor existente în unități. Interesul lor față de zona socială și culturală în care își desfășoară activitatea, le-a determinat să realizeze în plan teritorial, zonal, uniuni sindicale județene, sau să acționeze în cadrul filialelor teritoriale ale organizațiilor superioare din care fac parte.

## Capitolul 4

### DIALOGUL SOCIAL

#### 4.1. Dialogul social ca șansă a implicării sindicatelor în democratizarea țării

**Statul de drept** se definește nu doar în raport cu democratizarea instituțiilor sale oficiale, cu separația puterilor, cu libertățile înscrise în *Constituție* ș.a.m.d., dar și după măsura în care *acceptă și încurajează o dezvoltare continuă a societății civile*.

Sindicatelor, ca structuri asociative de tip profesional, își au locul lor bine definit în angrenajul societății civile, la al cărui progres își aduc, de altfel, o contribuție esențială. De ce este atât de importantă evoluția societății civile pentru dezvoltarea democratică a unei țări?

Răspunsurile sunt foarte multe, argumentele nenumărate. Le vom enumera pe cele mai semnificative:

- societatea civilă este **mediul natural** în care oamenii se pot manifesta așa cum sunt ei, cu personalitatea și conștiința lor proprie și, mai ales, o pot face liberi;
- societatea civilă, prin structurile sale, permite oamenilor să comunice, să se apropie între ei, să facă un schimb continuu de idei, opinii, trăiri, să participe atât la viața cetății – cum se spune – dar și în diversele grupuri și microgrupuri în care sunt integrați;
- societatea civilă este, prin excelență, și un **mediu educațional**, o școală a democrației, un creuzet în care se cristalizează conștiința socială, în care se modelează mentalități și atitudini. În fine, societatea civilă este reversul util și necesar al societății oficial – instituționalizate. Este partenerul său care îi oferă acesteia din urmă semnale permanente asupra bunului mers sau, dimpotrivă asupra erorilor Puterii (aceasta înțeleasă în sensul cel mai larg).

În ceea ce ne privește, vom pune un accent deosebit pe **funcția de comunicare**, pe dialog, pe care societatea civilă - respectiv sindicatele, parte legitimă a societății civile – o face posibilă și necesară.

Este suficient să ne amintim cum era societatea civilă și despre ce dialog putea fi vorba în regimul totalitar. Structurile societății civile, inclusiv sindicatele (de fapt sindicatul unic – UGSR, cum unică era și culoarea politică a Puterii) erau pur formale, nu făceau posibilă o comunicare reală între oameni, erau de fapt instrumente ale monologului Puterii.

Momentul decembrie 1989, cu toate semnificațiile sale majore, a prilejuit, printre altele, și o extraordinară explozie – putem spune – a structurilor societății civile: s-au înființat cu mare rapiditate tot felul de organizații, asociații, fundații, uniuni, ligi ș.a.m.d. Numitorul comun (sau substratul lor psihologic) fiind imensa dorință a oamenilor de a se exprima liber, de a comunica necenzurat, de a se implica. Astfel, sindicatele nou apărute, cele democratice, construite de jos în sus s-au angajat neîntârziat și cu responsabilitate în edificarea unei societăți democratice.

De reținut un aspect, care numai aparent se îndepărtează de tema noastră, în realitate având o semnificație pe cât de directă, pe atât de pregnantă: s-au construit și sindicate pe principiul “de sus în jos”, care, în condițiile absenței sau impreciziei legislației în domeniu, și-au adjudecat cu de la sine putere părți importante din patrimoniul UGSR. Pe lângă faptul că o mare masă de salariați s-a văzut exclusă de la dreptul de a beneficia de aceste bunuri (construite cu efortul și contribuția tuturor), aceste sindicate și-au dobândit un statut aparte, dispunând de o bază materială (și implicit – financiară) mai solidă.

Aspectul nu este lipsit de importanță, pentru că, de la bun început este bruiată posibilitatea dialogului autentic și echitabil în societatea românească, apar disfuncții, se creează imaginea unor voci mai “sonore” sau mai “autentice”, mai “reprezentative”. În realitate fiind vorba doar despre centrale sindicale mai “înstărite”, mai “bogate”.

Din păcate, eroarea de percepție a fost preluată și difuzată intens și necritic de către mass-media românească. Astăzi, vorbindu-se frecvent despre “marile” sau “principalele” centrale sindicale, celorlalte revenindu-le doar un rol secundar, de fundal, de completare. Ceea ce nu numai greșit, în ordinea lucrurilor, dar se arată a fi un element de eroziune a climatului democratic real.

Revenind, să menționăm că sub **aspect legislativ** s-au făcut demersuri succesive care privesc asigurarea și perfecționarea cadrului dialogului social în care sindicatele au un rol bine definit:

- Legea nr. 54/1991 a organizării și funcționării sindicatelor;
- Legea nr. 13/1991 referitoare la contractul colectiv de muncă, ulterior Legea nr. 130/1996, completată în 1997;
- Legea nr. 14/1991 a salarizării;
- H.G. nr. 349/1993 privind organizarea și funcționarea Secretariatului Tripartit pentru Dialog Social, organism destinat să pregătească formarea Consiliului Economic și Social;
- H.G. nr. 520/1994 privind aparatul de lucru al Guvernului, în cadrul căruia ființează Departamentul pentru Relații cu Sindicatele și Patronatul.

Actuala guvernare a elaborat H.G. nr. 89/1997 privind organizarea și funcționarea **Comisiilor de Dialog Social la nivelul Ministerelor și Organelor Administrației Publice Locale (Prefecturi)**. O semnificație particulară pentru activitatea Confederației sindicale MERIDIAN o are H.G. nr. 167/1997 pentru constituirea **Comisiei Centrale Tripartite Guvern – Sindicate – Patronat din ramura Mine – Geologie**.

A fost adoptată în Parlamentul României **Legea privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social**.

Dincolo însă de aspectele legislative, oarecum tehnice ale dialogului social, să vedem în ce constă de fapt acest dialog, din punctul de vedere al sindicatelor, cum s-a realizat el până în prezent, care îi sunt reușitele și neajunsurile și care îi sunt perspectivele.

În situația creată imediat după Decembrie 1989, dialogul social a fost, într-o primă fază și într-un anume sens, de fapt, un **monolog**. Structurile societății civile, inclusiv sindicatele, țineau în primul rând să-și prezinte mesajul și să-și difuzeze imaginea.

Dialogul a fost promovat mai ales în situațiile de **criză** și s-a desfășurat în formule ad-hoc (de exemplu: între reprezentanți ai minerilor și reprezentanți ai noii Puteri; între o structură militară gen CADA și Guvern etc.). Cele mai solicitate și mai implicate niveluri ale Puterii în asemenea întâlniri au fost Președinția și Guvernul (cel mai frecvent implicat a fost Ministerul Muncii și Protecției Sociale). Cu alte cuvinte, se acționa în condiții de “stare de necesitate” fără ca sindicatele să fie considerate un interlocutor valabil.

După evenimentele din septembrie 1991 s-a simțit nevoia, de data aceasta imperios, ca la nivelul Guvernului să funcționeze un compartiment specializat care să gestioneze raporturile Executivului cu structurile societății civile, între care capul de coloană îl reprezenta fără îndoială mișcarea sindicală. Și deoarece începea să prindă contur și structura patronală, partener tradițional în relația Tripartită, în Guvern s-a constituit un **Cabinet al Împuternicitului Primului Ministru în relațiile cu Patronatul și Sindicatele**. Ulterior, a fost stabilit un **Departament** cu această finalitate.

Aceasta a fost instanța în care sindicatele au fost invitate (mai târziu “convocate”), la început democratic, apoi tot mai “selectiv”, spre avizare mai întâi, pentru consultare, ulterior, în legătură cu problemele economice, financiare și sociale de interes sindical.

Data fiind evoluția, în acea perioadă, uneori dramatică a parametrilor economico-financiar, inflația foarte accentuată, eliminarea subvențiilor, (sau diminuarea drastică a acestora) la o serie de produse de stringentă necesitate, introducerea TVA ș.a.m.d. Guvernul s-a angajat într-un dialog sistematic cu sindicatele (periodic, de regulă trimestrial, sau de oricâte ori situația o cerea) constituindu-se cu acest prilej o **Comisie Națională de Indexare** cu vot democratic în formulă tripartită.

Se înțelege că această preocupare pentru dialog social (care se bucura și de o anumite mediatizare) avea un scop foarte determinat: detensionarea socială (condiție necesară însuși actului guvernării) și asigurarea unui minim de măsuri compensatorii pentru o populație confruntată cu mari și crescânde greutăți materiale. Era un fel de “**cooperare în confruntare**” – dacă se acceptă sintagma. Sub semnul unui interes comun, fiecare dintre părți milita și pentru interesele proprii. Guvernul căuta economisirea resurselor, iar sindicatele o alocație cât mai substanțială din acestea. Soluția unică și inevitabilă a fost compromisul liber consimțit, prima dovadă concludentă de maturizare a ambelor părți.

Acest aspect a generat o serie de disfuncții, mai ales după 1994: **principiul avizării** proiectelor de acte normative cu implicații sociale majore a fost substituit cu **principiul consultării**, consultarea devenind din ce în ce mai formală, mai decorativă, ajungându-se până la mimarea ei; s-au “dezbătut” cu sindicatele și patronatele din rațiuni probabil publicistice, proiecte de acte normative, asupra cărora Executivul deja își exprimase decizia finală ș.a.

Concomitent însă, și-a făcut loc, prin asimilarea unei experiențe din exterior, necesitatea statuării dialogului social în **forma specifică a dialogului tripartit, Guvern – Sindicate – Patronat**, în care scop a fost înființat un **Secretariat** menit să-i pregătească acestuia un cadru instituțional. Din păcate, acest **Secretariat**, ca și alte organisme, cum ar fi FPS – ul, n-au consimțit cu toată convingerea la construcția noii structuri de dialog.

S-a ajuns totuși, destul de anevoios - după patru ani – la proiectul Legii Consiliului Economic și Social, aflat, după cum am mai spus, în faza adoptării sale. Care îi va fi rostul, destinul, finalitatea ?

În linii generale, se dorește a fi un fel de **mini – parlament**, în care, prin reprezentare echitabilă, paritară, Guvernul, Sindicatele și Patronatul să **avizeze**, prin vot consecutiv analizei în Comisii de specialitate, toate proiectele de acte normative cu impact social. De asemenea, acestui for i se acordă și o funcție de **mediere** (de negociere) relativ la conflicte în care părțile înțeleg să-i solicite oficiile.

Pe măsura apariției structurilor adecvate (de pildă - Tribunale ale Muncii), această funcție de mediere, în fond excedentară este de presupus că se va diminua, dacă nu chiar va dispărea. Consiliul economic și Social este, în forma în care el apare actualmente configurat, cadrul adecvat în care urmează se să desfășoare prioritar (nu și exclusiv) dialogul tripartit.

Urmează totuși, să vedem cum va demara, pentru că, deși premisele teoretice sunt corecte, practic s-ar putea (experiența ne-a dovedit-o) să asistăm la încălcări, la forțări ale normelor de reprezentativitate, atât ale sindicatelor, cât și ale patronatelor, care, în criză de credibilitate, vor încerca – au mai făcut-o – să-și conserve privilegiile subiective, nejustificate.

Ar fi regretabil ca, prin deja cunoscutele practici de culise, să mai fie compromisă o șansă, nu virtuală, ci cât se poate de reală, de instaurare a unui dialog social autentic și viabil. După cum am avut ocazia să intuim deja, dialogul social, în expresia sa tripartită, presupune:

- posibilitatea de **formulare a opiniilor, oportunităților, propunerilor de soluții, solicitărilor vis-à-vis de proiecte de acte normative** cu mare încărcătură socială;
- luarea în discuție, când situația diverselor probleme și dificultăți pentru surmontarea cărora este necesară conjugarea eforturilor a mai mulți parteneri. Aceste forme de interrelaționare sunt de o complexitate care sugerează (și uneori chiar devin) adevărate **negocieri**.

Din totdeauna, Confederația Sindicală MERIDIAN a înțeles să abordeze dialogul social de pe poziții argumentate, fără a uza de mijloace de presiune violente, destabilizatoare, dar solicitând partenerilor un **comportament similar**. Mai mult, în repetate rânduri, Confederația noastră a avut **inițiativa “provocării”** (în sensul bun al cuvântului) de întâlniri, cu participare diversă și completă - cu care prilej, fără a avea obsesia încheierii de protocoale, acorduri, convenții sau alte documente de tip contractual, să se găsească soluții efective, prin efort comun și merit colectiv la probleme de mare interes sindical și, implicit, uman.

Sperăm ca structura instituțională promovată de actuala guvernare, pentru o concretizare a dialogului social, să-și dovedească eficiența, să se manifeste și practic, nu doar programatic, ca o nouă șansă acordată democrației:

- la **nivel central**, național va funcționa Consiliul Economic și Social, la care am făcut referiri
- la **nivele departamentale** sunt pe cale de a-și intra în rol comisiile de dialog social ministeriale și pe ramuri (de exemplu, pentru minerit – geologie);
- la **nivele locale**, Prefecturile organizează un cadru similar de dialog tripartit.

## 4.2. Confederația Sindicală MERIDIAN în dialog social

Confederația Sindicală MERIDIAN a avut dintotdeauna o atitudine favorabilă față de inițiativa dialogului, oricare a fost sursa neînțelegerilor. Altfel spus, a practicat fără prejudecăți o **politică a “ușilor deschise”**.

Confederația Sindicală MERIDIAN nu a avut obsesia mediatizării a “spectacolului” amplu regizat, ci dimpotrivă, a avut obiective mai pragmatice, vizând în special interesele salariaților săi. Prin acest stil de conducere, nu înseamnă că s-au neglijat relațiile cu mass-media, dimpotrivă, li s-a acordat semnificația cuvenită, fără însă a le fetișiza. În consecință, dialogul promovat de noi nu a ținut neapărat “întâlniri la vârf”, am preferat adesea comunicarea în formulă bi sau tripartită cu factori locali sau zonali susceptibili să demareze soluționări concrete la probleme concrete, fără a filozofa neproductiv despre “problemele-cu-care-noi-toți-ne-confruntăm”, clișeu demonetizat și, de acum, supărător.

De exemplu, pe 14 ianuarie 1997, la Moldova-Nouă, în județul Caraș-Severin, au fost discutate – credem noi, cu folos – probleme ale orașului minier, cum ar fi: redimensionarea rețelei de apă potabilă, asigurarea agentului termic pentru încălzire și apă caldă, alimentarea orașului cu gaz metan (ceea ce s-a reușit anterior – de exemplu - în orașul Bălan și ca urmare a insistențelor noastre) construirea unei biserici ortodoxe, unele proiecte de căi de comunicație în zonă (cale ferată, șosea între Moldova-Nouă și Orșova) etc.

Practic, dialogul s-a purtat cu reprezentanți ai tuturor instituțiilor apte să contribuie la rezolvarea acestor probleme: Ministerul de resort, Prefectura, Primăria, Consiliul Județean, Regia Autonomă a Cuprului – Deva. După numai o săptămână, în 21 ianuarie, într-o formulă similară, la fel de cuprinzătoare, au fost discutate, tot la fața locului, problemele cele mai arzătoare ale localității miniere Baia de Arieș din județul Alba.

Iată cum, Confederația Sindicală MERIDIAN, a anticipat prin practicile sale, decizia pe care Guvernul avea să o ia mai târziu, aceea de a statua în teritoriu, la nivelul Prefecturilor, Comisii de Dialog Social. Aceeași remarcă privind devansarea de către Confederația noastră a unor necesități asupra cărora Executivul s-a lăsat convins mai târziu, rezultă și din exemplul următor. Astfel, încă din 9 februarie 1997, deși nu se făcuse public un Program Național de Reformă (acesta avea să apară de abia la sfârșitul lunii mai sub forma expunerii Primului Ministru la o jumătate de an de guvernare), Confederația noastră a ținut – și recunoaștem, s-a bucurat de solitudine – să demareze o serie de întâlniri cu reprezentanții Guvernului. Cadrul dialogului a fost însă, mai larg. În afara acestor doi parteneri, Guvern, Sindicate, au participat și responsabili cu reforma din Executiv, reprezentanții Patronatului (din partea administrației regiei și a societăților comerciale), ai celor de la FPS, precum și reprezentanții unor instituții competente și abilitate în supravegherea și controlul privatizării etc. Au fost abordate probleme privind legislația privatizării, posibilități de amendare a acesteia, modalități de combatere a privatizărilor frauduloase, politici ale reformei cu deosebire în sectorul miniero – mineralurgic al cuprului și al aurului ș.a.m.d.

Confederația Sindicală MERIDIAN, a purtat de asemenea, discuții cu Ministrul de Interne, precum și cu reprezentanții la vârf ai Parchetului General, cu care prilej s-a convenit asupra unui program de cooperare sistematică în perspectivă.

S-au desfășurat întâlniri la Președinție, cu Președintele Senatului, cu Președintele Camerei Deputaților, cu conducători ai principalelor partide politice, indiferent de poziția lor de moment în ecuația Puterii. Toate acestea s-au făcut cu respectarea prevederilor legale a apolitismului sindical înscrisă în primul articol al Legii noastre de organizare și funcționare. Scopul tuturor acestor întâlniri a fost acela de a **comunica**, de a face schimb de idei și opinii privitoare la problemele stringente ale momentului, de a ne cunoaște opțiunile și de a **coopera** onest atunci când interesele sunt apropiate. Totul însă “la lumina zilei”, cu transparență, nu în perspectiva ocultă a vreunui “algoritm” care să ne aducă beneficii de ordin personal într-una sau alta din circumstanțele viitorului. În fine, dar nu în ultimul rând, trebuie menționat și dialogul inițiat de Confederația Sindicală MERIDIAN în 16 aprilie 1997 cu reprezentanții Guvernului, în fruntea cărora s-a aflat Primul ministru Victor Ciorbea.

Într-o componență lărgită, în formulă tripartită, s-au discutat probleme generale și specifice ale reformei, privatizării, protecției sociale active, deblocării financiare, corupției și altele, pentru unele dintre ele sugerându-se căi de rezolvare, pentru altele fixându-se chiar responsabilități și termene de soluționare. Din păcate, inerția sistemului cu toată “schimbarea” proclamată, face ca, în ciuda autorității primului Ministru și a angajamentului său personal, unele dintre probleme să ocupe cvasipermanent agenda Confederației, iar progresele înregistrate să fie minime.

Înțelegem, avem convingerea că munca sindicală este – poate în primul rând – o chestiune de tenacitate, de “încăpățănare”, în sensul bun al cuvântului – și ca atare să procedăm în consecință.

#### 4.3. Teme de meditație privind dialogul social al sindicatelor

Din respect pentru cititor, pentru discernământul și capacitatea sa de analiză, în locul unei succesiuni de concluzii ordonate, eventual numerotate, propunem câteva **teme de meditație**, concluziile urmând a fi personale și cu atât mai productive. Dialogul social reprezintă una din căile și șansele cele mai importante ale societății de a se democratiza. În acest sens, **accesul la dialog trebuie să fie liber**, neîngrădit, bazat pe respectul interlocutorului, “de bună credință” cum spun teoreticienii domeniului, adică să primeze forța argumentelor și nu argumentul forței. Când dialogul este inițiat de către parteneri situați în poziții oficiale importante ale statului, este imperios necesar ca relația cu reprezentanții societății civile – sindicatele, în speță - **să se deruleze democratic, echitabil**, fără a opera discriminări și tratamente subiectiv – preferențiale. Altminteri, se creează hiatusuri, tensiuni și disfuncții, greu de atenuat ulterior.

Pe de altă parte, sindicatele trebuie să-și respecte statutul și rolul prevăzute în Legea lor de organizare și funcționare, **să nu cedeze tentațiilor, de a trece bariera apolitismului**. Politica sindicală nu poate fi decât binele membrilor săi și binele țării, iar măsura maturizării acestei politici este armonizarea acestor două categorii de interese, care, uneori, trebuie s-o recunoaștem, nu par a fi într-un consens deplin. Orice alt angajament este nu numai riscant pentru imaginea sindicatului, dar și extrem de păgubitor pentru tânăra noastră democrație. Cel mai periculos lucru pentru imaginea publică a sindicatelor este să se creadă la un moment dat că există “**sindicate ale Puterii**” și “**sindicate ale Opoziției**”, nimic nu ne poate eroda și discredita mai grav, decât o asemenea viziune.

Se spune despre societatea contemporană că este, printre altele, o **societate informatizată**, că trăim, cu alte cuvinte, sub semnul și sub presiunea tumultuoasă a informațiilor de tot felul. Informațiile înseamnă comunicare, iar dialogul social reprezintă, în orice caz, o parte semnificativă a acestui proces de comunicare omniprezent.

În consecință, toate aspectele dialogului social pot fi privite prin prisma comunicării: mesajul, forma și conținutul său, sursa și receptorul, căile de comunicație (cu bruiajele, distorsiunile sau din contră, cu amplificarea semnalelor) diversele procese și reacții care se produc

În sistem ș.a.m.d., toate acestea pot fi analizate și utilizate pentru optimizarea dialogului. Lucrurile nu sunt așa de complicate pe cât par. Este suficient să ne gândim, să ne preocupe probleme de genul: mesajul nostru este clar; conține esențialul; nu este încărcat cu elemente inutile; nu conține lucruri care se pretează la “răstălmăciri”; au fost alese cele mai potrivite căi de adresare; s-a apelat la cele mai adecvate canale de comunicare; suntem dispuși și apți să ne reformulăm mesajul în funcție de reacțiile, de semnalele pe care le primim de la interlocutor; sunt posibilități pe care încă nu le-am exploatat, de ameliorare a comunicării; am reușit să schimbăm ceva sau nu în partenerul nostru; merită să continuăm sau e mai bine să ne schimbăm tactica etc.

Nu este nici locul, nici timpul pentru a trata pe larg asemenea aspecte, am vrut doar să sugerăm câteva moduri de abordare. Lipsa de **comunicare** în societatea contemporană duce la percepții eronate, la cultivarea de pre și postjudecăți greșite, la comportamente iraționale și excesive, iar în final la costuri sociale pe cât de imprevizibile, pe atât de regretabile. Am ajuns astfel la ideea, foarte importantă, a dialogului social ca **modalitate de prevenire** a disfuncțiilor în societate. Ori, a preveni – știe toată lumea – este mai ieftin și mai recomandabil decât a trata o boală. Cu cât circulă mai fluent informația în interiorul unei societăți, cu cât comunicarea este mai amplă și mai directă între structurile societății civile, pe de o parte, și între acestea și structurile oficiale ale statului pe de alta, cu cât șansele “sănătății” sociale cresc, iar cele ale bolii sunt mai puțin probabile.

Teoretic, lucrurile sunt simple, practic însă, situația se complică prin apariția unor factori de natură subiectivă (orgolii, ambiții, vanități, veleități, sau – pur și simplu – intoleranță egocentrică), și/sau de natură obiectivă (inconsistența logisticii comunicării, inerția instituțiilor, încă lipsa de profesionalism ș.a.m.d.).

În ceea ce ne privește, conștientizând toate aceste dificultăți, ne-am străduit să ne diversificăm și să ne optimizăm dialogul, atât **spre exterior** (după cum deja am arătat-o), cât și **în interiorul propriei structuri**: liderii de toate nivelele sindicale afiliate, de uniuni locale, teritoriale, de alte confederații cu care împărțim idei comune) comunică în mod operativ, direct și eficient cu staff-ul Confederației noastre, găsesc astfel audiența, receptivitatea și suportul necesar acțiunilor lor. Mai mult, ori de câte ori este posibil, din păcate nu atât de des pe cât am dori-o, suntem în legătură nemijlocită cu membrii noștri de sindicat, - “la bine și la rău” – cum se spune. Din păcate, situațiile plăcute (în special aniversările profesionale) sunt cu mult mai puțin frecvente decât cele neplăcute, de criză.

În acest context, al întării comunicării intrasindicale, în interiorul propriei structuri, ținem să semnalăm încă unul dintre pericolele care pot amenința activitatea sindicală: dacă dialogul slăbește, devine episodic și își diluează substanța, riscăm să asistăm la **aparitia “liderilor de lux”**, persoane cu o anumită prestanță a funcției și cu o bună “ținută comercială”, dar care au pierdut contactul, controlul și – ceea ce este mai rău - încrederea oamenilor.

În fine, a dialoga înseamnă și **a învăța**. Democrația românească, tânăra noastră democrație, se construiește “din mers”, nu avem manuale și rețete verificate pentru simplul motiv că, din punct de vedere istoric, etapa pe care o parcurgem este inedită. Știința trecerii de la sistemul totalitar, la economia de piață, nu se află în tratatele nici unei biblioteci și nici nu se predă încă la cursurile vreunei facultăți. Experiența practică se acumulează, decantarea teoretică urmează. Cu atât mai imperios se pune problema dialogului continuu între noi, a comunicării tuturor experiențelor, a căutării în comun de soluții noi la probleme mereu noi.

Pentru a dimensiona corect amploarea fenomenelor, să ne gândim că transformările privesc concomitent și succesiv:

- **restructurări și reorientări** ale instituțiilor statului;
- **reconstrucție economică** fundamentală pe principiile (în curs de însușire) ale economiei de piață;
- **remodelare profundă a mentalităților**, care presupune la rândul ei:
  - **o nouă atitudine față de proprietate;**

- **o nouă optică asupra inițiativei și implicării**, a riscului și responsabilităților personale;
- **o altă filozofie socială**, care pur și simplu inversează unele date ale raporturilor individ – societate;
- **o nouă tectonică a sistemului de valori** personale și sociale etc., etc.

Toate aceste lucruri sunt firește, impresionante, dar nu trebuie să ne copleșească. Fiecare în parte și toate în ansamblul lor sunt teme de meditație și de angajare personală de elaborare a “materiei prime” numită **dialog social**. Cât ne implicăm și până unde “procesăm” această “materie primă”, acestea sunt chestiuni care țin de noi.

## Capitolul 5

### CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

#### 5.1. Cadrul juridic

Prin dispozițiile Legii privind contractul colectiv de muncă, acesta reprezintă convenția încheiată între patron (sau reprezentanții acestuia) și salariații reprezentați prin sindicate sau alt mod prevăzut prin lege.

Legea impune obligativitatea negocierii anuale și stabilește cadrul și condițiile de desfășurare a acesteia, precum și calitatea părților aflate în negociere, **Egale și Libere**.

Pierderea unei componente a calității oricărui partener, nerecunoașterea lor de către celălalt, conduce automat la vicierea actului, putându-se invoca nulitatea sau rezilierea acestuia. Fiind egale și libere, părțile trebuie să se supună aceluiași prevederi legale privitoare la reprezentare, dar și la dreptul de acces la toate documentele și tehnicile legale, în vederea încheierii avantajoase a contractului, nemaifiind necesar să se impună avizul ulterior al forurilor ierarhice superioare vreuneia dintre părți.

Pentru a evidenția o altă latură a semnificației calității “Libere”, considerăm justificat refuzul unui sindicat de a participa la medierea unei stări conflictuale (spontane sau legal declanșate) în situația în care patronul sau reprezentantul acestuia l-a acționat în instanță ca răspunzător de declanșarea stării conflictuale. Odată încheiat, cu respectarea prevederilor legale, Contractul colectiv de muncă devine **Lege a părților**.

Asupra caracterului de **Lege a părților** și față de experiența momentului, se pot face unele comentarii cu privire la opozabilitatea și sancțiunea încălcării acesteia de către una din părți. Pentru aceasta este necesară clarificarea juridică a părților. Părțile sau patronii (sau reprezentanții acestora) și salariații (reprezentați conform legii privind reprezentativitatea indiferent dacă sunt sau nu membrii de sindicat, contractul colectiv de muncă producând efecte tuturor).

Pe lângă contractul colectiv de muncă, salariații mai încheie contractele individuale de muncă, care în conținutul lor cuprind prevederile generale ale contractului colectiv de muncă și prevederi specifice date de condițiile locului de muncă în care își desfășoară activitatea.

Se pune întrebarea dacă și contractul individual constituie o **Lege a părților**? La prima vedere, răspunsul este sigur “Da” întrucât acesta se încheie la baza contractului colectiv de muncă, iar executarea este obligatorie. Intervenția prin sancțiune asupra încălcării acestora de către părți se manifestă însă diferit.

Încălcarea contractului de muncă individual de către un salariat, poate conduce la sancționarea lui, până la desfacerea contractului de muncă de către cel care angajează, urmând eventualele contestații prevăzute de lege, pe când litigiile în legătură cu executarea contractului colectiv de muncă se soluționează în prima instanță de judecătorie.

Nerespectarea de către patron a prevederilor contractului colectiv de muncă constituie litigiul de muncă și se soluționează direct în instanță sau, pot fi considerate premisa de declanșare a conflictului de muncă și se rezolvă conform legii în vigoare? Cine stabilește în aceste cazuri sancțiunea și cum se aplică?

Dacă contractul individual de muncă este considerat lege a părților în perioada derulării lui (ca fiind parte în contractul colectiv de muncă), dar prin aplicarea distinctă a sancțiunii în cazul încălcării, mai sunt părțile la fel de egale și libere ?

Iată de ce noi considerăm că aceste aspecte pot fi supuse atenției și avute în vedere la negociere, întrucât experiența a demonstrat faptul că pentru orice nerespectare a prevederilor contractului colectiv de muncă de către patroni (motive clare de declanșare a conflictelor de muncă), aceștia invocă constituirea unui litigiu de muncă făcând trimiterea către instanța de judecată (procedură greoaie și care necesită timp îndelungat) pe când ei aplică sancțiuni imediate asupra salariaților.

Din nefericire, în toată această perioadă, până la soluționarea cazului în instanță, situația rămâne neschimbată, salariatul nu este primit la serviciu, iar patronul menține nerespectată prevederea contractuală. Pentru a evita astfel de situații, contractele colective de muncă trebuie să cuprindă clauze care să limiteze inițiativa imediată și unilaterală a patronilor, privind soarta salariaților, astfel încât salariații să fie ei înșiși liberi și egali la negocierea contractului individual, iar acesta să constituie lege între părți.

Din conținutul legii rezultă clar o măsură de protecție a salariaților, în condițiile în care, toate drepturile prevăzute în contractele colective de muncă au un caracter minimal, la fel și drepturile cuprinse în contractele colective de muncă încheiate la nivel superior sunt minimale pentru cele încheiate la nivel inferior.

Asupra prevederilor legale de reprezentativitate, considerăm că legea a preluat intenția fățișă a unor organizații sindicale la nivel național de a subordona întreaga mișcare sindicală, folosindu-se de criteriul general acceptat al reprezentativității pentru a ascunde alte interese.

Să presupunem că în economia românească există unități încadrate ca “unic producător”. Cum poate accede sindicatul din unitatea respectivă la o federație a cărei ramură nu există și cum poate folosi contractul unic la nivel național dacă unitatea nu este cuprinsă în specificațiile contractuale ?

Exemplul poate fi completat cu situația în care, un sindicat nu se înscrie într-o federație de ramură ca urmare a încălcării de aceasta a prevederilor legale de constituire și funcționare. Considerăm că acesta poate accede direct la o confederație sindicală reprezentativă, putând prelua de la aceasta reprezentativitatea, pentru ca la rândul lui să poată fi reprezentativ la nivelul unității, chiar dacă nu a obținut reprezentativitatea stabilită la nivelul acesteia. Tot din conținutul legii rezultă procedura de încheiere și înregistrare a contractelor colective de muncă, precum și executarea, modificarea, suspendarea acestora.

În final, ar fi cazul să ne întrebăm de modul în care se manifestă răspunderea părților care se vor face vinovate de neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contract. Cum pot fi încălcate în perioada derulării, contractele colective încheiate la nivel național și de ramură ? Este posibil să se constituie premisele declanșării legale a conflictelor la aceste niveluri duse până la greva generală pe ramură sau la nivel național ? De ce trebuie ca prin legea de organizare și funcționare a C.E.S. – ului să se interzică grevele la aceste niveluri?

## **5.2. Tehnici de negociere a contractului**

Contractul colectiv de muncă constituie instrumentul principal prin care sindicatele își exercită prerogativele de apărător și promotor al intereselor salariaților. În vederea negocierii și încheierii la nivel avantajos și în interesul salariaților, sindicatele trebuie să aibă în vedere o

serie de condiții și situații, să aplice o serie de tehnici de negociere, în afara necesității cunoașterii depline a realității tehnice și economice a unității.

În primul rând, înaintea negocierilor, sindicatele trebuie să solicite administrației toate datele cu privire la situația economică a unității, politicile economice pe termen scurt și lung, privind unitatea, conjunctura economică, comercială în care acestea își desfășoară activitatea. Este la fel de necesar ca sindicatele să cunoască și să înțeleagă mecanismele economico-financiare (structura de producție, bugetul de venituri și cheltuieli, natura și volumul contractelor comerciale încheiate de unitate).

Acest lucru se impune având în vedere faptul că, deși comisiile de negociere sunt paritare, administrația se prezintă, în general, cu specialiștii, pe care îi are în toate domeniile, pe când sindicatele, de multe ori în lipsa acestora, trebuie să facă față tuturor situațiilor.

În același timp, sindicatele trebuie să aibă o imagine clară asupra realității economice și sociale a societății în general, a situației existente în cadrul unor unități economice de profil sau ramuri economice.

Importantă de avut în vedere, o reprezintă atât perioada în care se desfășoară negocierile, cât și locul în care se realizează. Asupra perioadei în care se desfășoară negocierile, alegerea ei este justificată și de existența unor perioade de vârf productive ale unor unități, de-a lungul unui an de zile. Evident, trebuie alese perioadele cele mai productive, motivația nu credem că mai trebuie să fie motivată.

Asupra locului în care se desfășoară negocierile, adică în interiorul sau în afara zonei economice respective a unității, sindicatele trebuie să aleagă între avantajele pe care din punct de vedere psihologic îl constituie existența în jur a salariaților, care poate fi percepută ca un veritabil element de presiune.

Față de proiectele de contract avute în vedere la negociere, sindicatul trebuie să-și stabilească strategiile față de nivelul de interes în conținutul acestuia. Este cunoscut faptul că în contractul colectiv de muncă sunt cuprinse o serie de prevederi față de unele situații care apar rar, sau sunt doar posibile să apară, în comparație cu prevederile referitoare la condițiile de muncă, salarizare etc. care privesc activitatea salariaților pe întreaga perioadă de derulare a contractului. Având în vedere că și contractul colectiv de muncă se supune principiilor generale ale cererii și ofertei, sindicatele trebuie să știe dinainte zona de cedare și zona de impunere, astfel că rezultatul negocierilor să se apropie cât mai mult de nivelul de pretenții.

Un alt aspect al negocierilor îl constituie maniera de desfășurare a negocierilor, stilul discuțiilor, tonalitatea, capacitatea de influențare și receptivitate. La începutul negocierilor, toată lumea își dorește ca acestea să se deruleze într-un climat liniștit de lucru, cu o mare doză de respect reciproc; folosirea unui limbaj normal, și dacă această stare se păstrează până la sfârșitul negocierilor, aceasta înseamnă că și rezultatele sunt cele scontate. Acest lucru presupune însă că au fost îndeplinite unele condiții:

- administrația a prezentat o ofertă **reală** față de care sindicatele au avut un grad ridicat de înțelegere și receptivitate, chiar dacă rezultatele nu sunt cele scontate de ele.
- sindicatele au justificat obiectiv nivelul solicitărilor față de care administrația, chiar în lipsa posibilităților momentului, urmează să-și mobilizeze eforturile, să-și modifice politicile economice prin programe de viitor pe care să le aplice, inclusiv prin eforturile conjugate ale celor doi parteneri.
- sindicatele și-au atins nivelul pretențiilor dar, datorită nerecunoașterii, au solicitat sub posibilitățile financiare ale unității;
- administrația a realizat din start o ofertă mai mare decât cererea sindicală (față de acest aspect ne exprimăm unele rezerve).

Evident, au fost cazuri, în care una din situațiile prezentate a constituit cadrul general de negociere a contractului. În marea majoritate a cazurilor privind negocierea contractelor colective de muncă, acestea s-au desfășurat în cu totul alte condiții, date fiind conjuncturile economico-financiare ale momentului, faptul că prin contractul colectiv de muncă, sindicatele urmăresc atingerea a două planuri:

- un răspuns pe măsură al administrației față de muncă, condițiile de muncă și rezultatele muncii;
- asigurarea unui grad de protecție socială a salariaților.

S-au evidențiat numeroase situații când, deși cererea sindicală putea fi acoperită, prin situația momentului sau măsuri de viitor, administrația a refuzat din start oferta, spunând un hotărât NU sau IMPOSIBIL și, dat fiind faptul că situația le convine, manifestă o răbdare greu de conceput.

Față de acestea, sindicatele trebuie să ia anumite atitudini:

- prezentarea mai concisă și mai fermă a cererii;
- propuneri și eventuale soluții;
- solicitarea sprijinului unor reprezentanți din cadrul organizațiilor sindicale superioare, a căror capacitate de negociere a fost dovedită;
- iritarea partenerului, chiar cu amenințarea declanșării procedurilor legale de luptă sindicală;
- declanșarea procedurilor legale de luptă sindicală.

Din păcate, deși nu au fost dorite, în numeroase cazuri s-a ajuns la ultimele forme de manifestare și tot de mai multe ori lucrurile au fost soluționate. În ceea ce ne privește, sugerăm colegilor noștri, adoptarea unor poziții și atitudini firești, cazurile de forță (evident, în cadrul legal) să fie consecința unei dovedite rea credință din partea administrației.

### 5.3. Negocierea salariilor

Negocierea salariilor reprezintă punctul de maximă importanță în negocierea Contractului colectiv de muncă. Din economia volumului de prevederi contractuale, salarizarea reprezintă un procent de maxim 10% din cuprins, dar de o importanță de minim 90% din importanța contractului.

Față de acest capitol, sindicatele trebuie să adopte o atitudine tranșantă, deoarece, pe lângă asigurarea condițiilor de muncă și continuitatea activității salariaților, aceasta reprezintă principala rațiune a existenței sindicatelor și în același timp un motiv pentru care salariații au investit încrederea lor liderilor sindicali.

Pentru o înțelegere mai bună a importanței acestui capitol, considerăm necesară prezentarea unor precizări și definiții asupra salariului. În condițiile contemporane, salariul reprezintă cea mai frecventă formă de venit, nivelul lui condiționând situația economică a majorității cetățenilor. El exprimă atât **retribuirea** muncii lucrătorilor propriu-ziși, cât și **remunerarea** muncii celor care execută activități de conducere și concepție.

Numitorul comun este dat de faptul că se **închiriază** capacitatea de muncă a unora dintre cei care au nevoie de ea. Deci, aceștia din urmă plătesc prețul necesar pentru obținerea și folosirea capacității de muncă a posesorilor acestora. Salariul nu este un preț al muncii, ci un preț al închirierii forței de muncă, a capacității de a munci a unor **oameni liber juridic și economic** și, desigur, ca preț al serviciilor aduse prin munca depusă de acești oameni.

P.A. Samuelson, laureat al premiului Nobel în economie, spunea că “omul este mai mult decât o marfă”. Cu toate că este adevărat că omul închiriaza serviciile sale pentru un preț, acest preț este nivelul salariului care este de la distanță cel mai important preț.

Desigur, sunt o serie de definiții date categoriei salariatului. Economisții marxiști îl consideră drept preț al mărfii forța de muncă, respectiv ca expresie bănească a valorii acesteia, alții definesc simplist salariul ca preț al muncii, fără alte precizări.

În condițiile în care majoritatea definițiilor consideră că salariatul se formează și se comportă urmând în linii generale aceleași reguli, că prețul oricărei mărfi într-un sistem cerere-ofertă, potrivit cu punctul de vedere al desfășurării activității economice, respectiv al faptului că activitatea economică presupune combinarea factorilor de producție din care munca nu lipsește niciodată, salariul reprezintă un “cost”, o componentă a costului total al bunului economic obținut. Cum bunurile economice care prin preț se transformă în bani, iar acesta se împarte între toți cei care au contribuit la realizarea sa, salariul reprezintă “VENITUL” celor care au contribuit prin munca depusă la obținerea rezultatelor respective. Din această situație, în care salariul este pe de-o parte cost, iar pe de alta, **venit**, rezultă că el depinde atât de muncă, dar și de **rezultatele obținute**. Mărimea sa concretă pentru fiecare salariat se poate realiza sau stabili numai la nivelul unei **firme** (unități economice). Diferențierea salariilor între salariați are la bază, mai întâi calitățile, aptitudinile foarte diferite de la individ la individ, dar și caracterul muncii depuse de fiecare, în funcție de condițiile de muncă, rezultatele obținute, cantitatea de muncă, răspundere etc.

## Capitolul 6

# CONFLICTUL COLECTIV DE MUNCĂ

### 6.1. Noțiune și istoric

Conflictul colectiv de muncă a apărut ca atitudine și manifestare odată cu începuturile muncii organizate. El reprezintă o componentă principală a reversului dezvoltării economice și durabile.

La originea lui, conflictul colectiv de muncă a fost considerat ca o răsvărire asupra căruia s-a intervenit cu forța. Cum a apărut și de ce a trebuit să se manifeste? Justificarea se regăsește în justificarea încă de la început a opoziției de interese. Interesele de grup ale deținătorilor principalelor mijloace de producție, în sensul principal de acumulare, se află în contradicție cu interesul salariaților “oameni liberi din punct de vedere economic și juridic” care doreau o repartizare echitabilă a rezultatelor muncii în funcție de participarea la realizarea acestuia.

Activitatea industrială a apărut concomitent cu dezvoltările aparente ale principiilor și atitudinilor democratice. Salariații erau liberi juridic și economic, dar atitudinea față de aceștia, manifestată de deținătorii de capital era contradictorie. Programele de lucru, condițiile de muncă, salariile au constituit din totdeauna germele stărilor de revoltă. Împotriva acesteia, casta economică, în general deținătoare și a puterii politice, a intervenit sub toate formele și mijloacele. Maxima acestor forme este dată de acțiunile violente îndreptate împotriva “revoltaților”, prin chiar înăbușiri în sânge.

Pot fi amintite o serie de evenimente petrecute în străinătate sau în România (grevele minerilor, CFR-iștilor, tipografilor, în perioada interbelică). A fost necesar un timp îndelungat ca vocile democratice să se facă auzite și înțelese și să dovedească existența inevitabilă a contradicțiilor de interese. Sindicatele au trecut de la o formă ilegală de organizare la structuri considerate prin lege, grevele au devenit mecanisme de reglare a contextului social.

Au apărut contractele colective de muncă, cadrul general de stabilire a raporturilor și relațiilor de muncă între salariați și deținătorii de capital. Ideologiile și practicile de mai târziu ale sistemelor economice și politice socialiste au redus importanța contractului de muncă la un simplu document, noțiunea de conflict de muncă, ca un conflict de interese, a dispărut, bineînțeles în concepția ideologică. Într-un sistem socialist, prin care salariații aveau, de exemplu, “triple calități” – producători, proprietari, beneficiari se considera impropriu existența stării de conflict. Conflictul de interese a existat întotdeauna, indiferent de sistem. Individualizați sau în grup, salariații erau și sunt doar producători, iar prețul muncii lor nu a fost și nu va fi niciodată corect determinat.

În România, după revoluția din decembrie 1989, pe fondul schimbărilor de sistem politic și economic, conflictele colective de muncă și grevele sunt cuprinse într-un cadru legiferat – Legea nr. 15/1991.

### 6.2. Cadrul juridic

Conflictul colectiv de muncă, modul de declanșare, desfășurare și soluționare este prevăzut de legea nr.15/1991. Din conținutul legii, rezultă procedura necesară de îndeplinit pentru ca starea de conflict să fie cuprinsă în prevederile legale.

De reținut, din cuprinsul legii, este obligativitatea organizatorului de a realiza demersurile necesare, începând din faza de informare privind existența premiselor declanșării unui conflict colectiv de muncă, mediere, conciliere, până la organizarea și declanșarea legală a grevei. Nu

asupra conținutului legii se impun, în momentul de față, critici, deși ele pot fi justificate, ci asupra atitudinii patronilor față de unele prevederi ale legii.

În situația existenței premiselor declanșării conflictului colectiv de muncă prin lege, se solicită organizatorilor să prezinte soluții de organizare. Credem că prin acest aspect, legiuitorul a considerat că organizatorii, în general sindicatele (vom folosi în continuare acest termen) trebuie să aibă un rol activ, constructiv în soluționarea stării conflictuale apărute. A se înțelege, (de regulă, înțeleg numai patronii), că organizatorii trebuie să găsească soluțiile viabile ale stării conflictuale declanșate, ceea ce înseamnă, în extremă, că sindicatele se fac responsabile de starea generatoare de conflict, întrucât aceste soluții puteau fi promovate din timp. Este necesar să invocăm posibilitatea sindicatelor de a stabili și prezenta măsurile de soluționare, întrucât mecanismele și actele manageriale nu le sunt la îndemână. Ar însemna o substituie de roluri. Întrucât se insistă de către patroni asupra acestui aspect, sugerăm sindicatelor, pentru încadrarea în prevederile legale, prezentarea de soluții de genul:

- respectarea prevederilor contractului colectiv de muncă;
- respectarea actelor normative de cei în drept, privitoare la motivele declanșării stării conflictuale;
- schimbarea atitudinii și practicii manageriale asupra activității unității (chiar și schimbarea managerului unității considerăm că este o soluție).

După prezentarea de către conducere a notei de informare privind existența premiselor declanșării unui conflict colectiv de muncă, aceasta este obligată ca în termen de 48 de ore să prezinte sindicatului un răspuns scris față de motivele invocate cu menționarea poziției față de acestea sau să invite pe reprezentanții sindicatelor la negocieri. Este necesar de avut în vedere de către sindicat momentul (ziua din săptămână), în care transmite nota informativă, pentru ca cele 48 de ore să nu cuprindă zilele libere, iar dacă se realizează un dialog, o negociere, discuțiile și rezultatele acesteia să se consemneze **obligatoriu** într-un proces verbal. Față de răspunsul conducerii sau rezultatul negocierii, sindicatul trebuie să aibă o atitudine:

- consideră răspunsul scris sau rezultatul negocierilor satisfăcător și în acest caz conflictul se închide;
- consideră răspunsul nesatisfăcător și se emite o nouă adresă de informare privind continuarea procedurilor legale de desfășurare a conflictului colectiv de muncă.

În cazul negocierilor, atitudinea respectivă trebuie consemnată în procesul verbal, cu referire asupra punctelor în care nu s-a ajuns la consens. Este interesant ca în procesul verbal să fie cuprinse și atitudinile conducătorilor privind recunoașterea realităților premiselor conflictuale, precum și eventualele incapacități manageriale de soluționare. Acest lucru asigură o legitimitate în plus a declanșării conflictului de muncă, dar poate prezenta și situații și conjuncturi față de care managerii nu se fac vinovați, dar nici salariații nu sunt obligați să le suporte consecințele.

La concilierea stării conflictuale cu participarea reprezentanților Ministerului Muncii și Protecției Sociale, după ce aceștia au fost sesizați și solicitați, conform prevederilor legii și față de care aceștia au un rol mediator, în situații care necesită acest lucru, să li se reamintească faptul că reprezintă un minister al protecției sociale. Experiența a dovedit de mai multe ori această necesitate. În situația în care rezultatele concilierii sunt nesatisfăcătoare pentru sindicat, unele puncte nu au fost soluționate și atitudinea sindicatului constă în continuarea conflictului, este obligatoriu ca acest aspect să fie cuprins în procesul verbal de conciliere. Mai departe procedura trebuie îndeplinită conform prevederilor legale. De reținut, considerăm că sunt necesare următoarele aspecte.

În general, odată cu declanșarea grevelor, patronatul consideră că acestea sunt declanșate ilegal și realizează acțiune în instanță. Au existat motivații că, pentru toate nerespectările din partea patronatului, a prevederilor contractului colectiv de muncă, acestea se constituie în litigii de muncă, soluționarea acestora făcându-se prin instanță de judecată, fără a fi necesară greva.

Instanța se poate pronunța privind legitimitatea grevei, o poate suspenda, dar, în general, nu poate aduce nici o modificare situației care a generat starea conflictuală. Având în vedere timpul necesar afectat procedurii legale de declanșare, desfășurare și soluționare a contractului colectiv de muncă, apariția unei conjuncturi cu implicații imediate asupra salariaților, aceștia trec la desfășurarea a ceea ce s-a numit grevă spontană. Evident, nu justificăm necesitatea apariției unor astfel de forme de manifestare, dar ea reprezintă starea de revoltă a salariaților pe care sindicatul trebuie să o aibă în vedere.

Spontaneitatea acțiunii justifică cadrul neorganizat, dar și răspunsul imediat al masei de salariați față de acumulările în timp a unor neajunsuri nesoluționate pe căile legale sau față de unele măsuri recente, care le leza interesele. Au fost cazuri în care revendicările greviștilor au fost aceleași cu revendicările menționate în procedurile legale conflictuale, organizate și desfășurate de sindicat și rămase nesoluționate.

Acest lucru nu justifică cu nimic atitudinea patronilor de a atribui sindicatului calități procesuale într-o eventuală acționare în instanță, ba, mai mult, justifică realitatea situațiilor prezentate. În această situație sugerăm sindicatelor să adopte următoarea atitudine:

- să adreseze conducerii o scrisoare de intenție privind participarea la medierea stării conflictuale, menționându-se neimplicarea în organizarea acțiunii, dar și acordul prealabil al manifestanților de a prelua acțiunile de mediere;
- este posibil ca sindicatul să nu primească acordul medierii conflictului și, în acest caz, va informa conducerea despre acest lucru;
- este posibil ca liderii sindicali să fie propuși de salariați să-i reprezintă fără a implica sindicatul, dar pentru acest lucru este nevoie de un acord dovedibil. Acest lucru este necesar întrucât considerăm justificat răspunsul administrației de a nu realiza medieri cu reprezentanții sindicatelor, atâta timp cât și-au declinat răspunderile față de organizarea și desfășurarea acțiunii spontane, dar și dezinteresul față de aceasta.

Considerăm că starea de pasivitate a sindicatului față de aceste acțiuni nedorite, nu conduce și nu vine în sprijinul soluționării stării conflictuale. Se impune implicarea sindicatului cu orice risc, el fiind singura formă de desfășurare organizată de manifestare a salariaților, cu șanse de reușită.

### **6.3. Cazuistică**

Pot fi prezentate o serie de situații reale de conflicte colective de muncă. Dintr-o motivație justificabilă, prin prisma mai multor factori, prezentăm două exemple din zona minieră, cu mod de desfășurare diferit. Nu încercăm să facem o cosmetizare a desfășurării conflictelor, nu ne exprimăm opinii și nu tragem concluzii, prezentăm doar realitatea derulării, iar, eventual, punem câteva întrebări.

#### **I. S.M. Bălan, județul Harghita**

##### *a) scurtă prezentare*

S.M. Bălan reprezintă cea mai mare exploatare minieră de subteran din țară, din mineritul neferos. Activitatea minieră reprezintă singura activitate economică din localitate, cu excepția activităților localităților. Localitatea se încadrează în ceea ce numim “zone izolate”.

##### *b) desfășurarea conflictului*

Ca urmare a nerespectării contractului colectiv de muncă, privind asigurarea condițiilor de muncă și salarizare corespunzătoare (excludem, în acest caz, acuzațiile de gen, rea credință, dezinteres din partea administrației), Sindicatul liber S.M. Bălan informează conducerea de existența premiselor declanșării unui conflict colectiv de muncă.

Situația este mediatizată, se realizează cele două forme de conciliere, se impun motivațiile privind continuarea conflictului de muncă prin formele prevăzute de lege. După parcurgere tuturor formelor de luptă sindicală, inclusiv greva generală, revendicările rămase nesoluționate au constituit litigii de muncă, realizându-se ulterior demersurile în instanță. Timpul necesar soluționării în instanță, s-a prelungit însă pe o perioadă îndelungată, timp în care s-a negociat noul contract colectiv de muncă.

Mai putea, mai avea sens, continuarea acțiunii în instanță, problemele fiind preluate în discuția pentru noul contract? Era instanța în măsură să clarifice situația în sensul soluționării problemelor?

De aici se desprinde, și ne permitem în acest caz o concluzie; Negocierile directe sunt singura formă de soluționare viabilă a stării conflictuale, indiferent de nivelul la care se realizează.

## **II. E.M. Baia de Arieș**

### *a) scurtă prezentare*

E.M. Baia de Arieș este cea mai mare exploatare minieră în subteran de metale prețioase. Localitatea minieră are statut de comună cu implicații aferente.

### *b) desfășurarea conflictului*

Sindicatul liber "Minaur" din cadrul unității informează conducerea de existența premiselor declanșării conflictului colectiv de muncă. Sunt prezentate motivele conflictuale, urmează procedurile de reconciliere. Între timp, raporturile și relațiile dintre sindicat și conducere se agravează.

Sindicatul prezintă o serie de memorii factorilor administrativi privind unele nereguli existente în subunitate, comportamentul managerial și personal al conducătorilor unității. Sunt informate conducerea unității, Ministerul Industriilor, Prefectura, Guvernul.

În cadrul concilierii directe, toate motivele declanșării stării conflictuale, sunt considerate de administrație litigii de muncă și invocă soluționarea acestora prin proceduri de urgență, neluându-se nici o măsură de aplanare a stării conflictuale.

Momentul critic îl reprezintă perioada salariilor; nerealizările de producție cu implicații nefaste asupra nivelului de salarizare al minerilor. Aceștia decid desfășurarea unei acțiuni revendicative spontane. Refuză intrarea în schimbul de lucru și concep o Notă de Revendicări. Acțiunea ia amploare și toate schimburile refuză intrarea în subteran, alăturându-se manifestațiilor. Nota de revendicări cuprinde o serie de puncte, primul fiind demiterea în bloc a conducerii unității, celelalte considerându-se a putea fi soluționate cu viitoarea conducere, întrucât se consideră că prezenta conducere, deși cunoștea realitatea problemelor, nu a făcut nimic pe o perioadă îndelungată în vederea soluționării lor.

De menționat este faptul că, în perioada respectivă, Sindicatul "Minaur" trebuia să participe la concilierea conflictului de muncă legal declanșat cu reprezentanții Ministerului Muncii. Concilierea nu a mai putut avea loc, ca urmare a evenimentelor existente. În aceste condiții, sindicatul "Minaur" își prezintă disponibilitatea participării la soluționarea stării conflictuale și solicită sprijinul Federației Sindicale Miniere a Cuprului din România și Confederației Sindicale MERDIAN. Se fac informări la toate nivelurile administrative privind poziția irevocabilă a manifestațiilor față de nota de revendicări. În urma solicitării manifestațiilor, sindicatul a preluat acțiunea de mediere și soluționare a stării conflictuale.

- S-au realizat toate demersurile către Ministerul Industriilor, Regia Autonomă a Cuprului Deva
- S-a întrunit Consiliul de Administrație al R.A.C. Deva care a stabilit unele măsuri, dar fără referire la problemelor revendicate.

În acest context, acțiunea spontană a continuat, amplificându-se forma de manifestare.

- Subunitatea acționează sindicatul în instanță, acuzându-l de organizator al acțiunii spontane, instanța respinge acțiunea înaintată, dând câștig de cauză, cum era și firesc Sindicatului.
- Se reiau negocierile; acțiunea cunoaște o puternică mediatizare prin mass-media și, în fața noilor probe pe care sindicatul le prezintă, conducerea Regiei acceptă demiterea conducerii unității.

*c) Se pun următoarele întrebări:*

- Era necesară desfășurarea unei acțiuni de amploare pe perioada a trei săptămâni pentru adoptarea măsurilor corespunzătoare ?
- Poate fi vorba de existența unui lanț al intereselor la nivelul conducerii subunității și conducerii regiei ?
- Poate fi considerată soluția finală o cedare din partea administrației sau o realitate ce trebuia corectată din timp?
- Numai prin acțiunile de forță, uneori necontrolabile, se pot redresa lucrurile pe un făgaș al normalității?
- Credeți că s-au luat măsuri administrative și împotriva responsabililor administrativ ierarhic superior din subunitate?... dacă da,... era normal?

## Capitolul 7

### BUGETUL PUBLIC NAȚIONAL

#### 7.1. Bugetul public național

S-a considerat necesar prezentarea succintă a ceea ce înseamnă Bugetul Public Național, întrucât o serie de unități economice îi sunt subordonate din punct de vedere financiar, în special regiile autonome, a căror activitate este subvenționată de la buget. Avându-se în vedere politicile economice privind reforma, statul își redimensionează rolul și implicațiile în zona economică, lăsând locul și rolul său pe baza mecanismelor economice de piață: formarea prețurilor, restructurarea economică, cererea și oferta etc. În acest context, statul își va restrânge sfera de implicare doar spre zone considerate strategice și de interes național.

Întrucât sindicatele noastre sunt implicate tot mai mult în sfera socialului existent în localitățile și zonele geografice, care depind în cea mai mare măsură de posibilitățile financiare cuprinse în buget, considerăm necesară pentru cunoașterea mecanismelor și procedurilor bugetare să prezentăm în mod direct elementele, principiile și etapele activității bugetare. Declarațiile unor oameni politici privind existența unor economii subterane cu implicații deosebit de grave, în tot contextul național, pun într-un con de umbră principiile procedurilor bugetare.

În conformitate cu principiul universalității, toate veniturile și cheltuielile de stat, trebuie realizate în cadru bugetar. Corelat cu acest principiu, veniturile și cheltuielile bugetare se înscriu într-un singur document. Există totuși unele derogări de la principiu, constituindu-se în baza prevederilor legale, bugete anexe care se supun aprobărilor ca și la B.P.N.

În condițiile unei economii stabile, ale unor politici și practici coerente, bugetul public național trebuie să funcționeze echilibrat, adică veniturile să acopere integral cheltuielile. Existența unor cheltuieli mai mari decât a veniturilor provoacă apariția deficitelor, acoperirea acestora realizându-se din venituri extraordinare, spre exemplu, emisiuni monetare care au rol nefast în constanta valorică a monedei, creșterea prețurilor etc.

Un principiu aparte îl constituie *anualitatea bugetară*, care impune ca bugetul să fie aprobat în fiecare an de către Parlament. Fiind public, bugetul național este adus la cunoștința cetățenilor prin toate mijloacele, inclusiv publicarea acestuia în Monitorul Oficial.

#### 7.2. Procedura bugetară

##### 1. Elaborarea proiectului de buget

###### a. elaborarea proiectului administrației centrale de stat

Pe baza proiectelor și propunerilor înaintate de ministere, alte organe de stat, Ministerul Finanțelor întocmește proiectul de buget. Ministerele și celelalte organe abilitate își transmit proiectele la Ministerul Finanțelor până cel târziu 1 iunie al fiecărui an. Ministerul Finanțelor, în baza analizelor, poate solicita modificări ale proiectelor și, în cazul divergențelor, se poate apela la intervenția Guvernului.

Până la 1 septembrie, Ministerul Finanțelor trebuie să dețină toate proiectele, finalizând proiectul bugetului administrației centrale de stat pe care îl depune până la 25 septembrie la Guvern, care, la rândul său, trebuie să-l depună la Parlament până la 10 octombrie al fiecărui an.

###### b) elaborarea proiectului bugetului asigurărilor de stat

Reprezintă un proiect distinct, asigurat de Ministerul Muncii și Protecției Sociale și se utilizează în vederea asigurării protecției unor categorii sociale defavorizate.

### **c) elaborarea proiectelor bugetare locale**

Bugetele locale sunt bugetele care se constituie la nivelul unităților administrative teritoriale: comună, oraș, județ. Aceste bugete se constituie în vederea rezolvării pe plan local a unor proiecte, investiții, desfășurarea unor activități, care nu trebuie coordonate direct de stat, la nivel central.

Este de menționat că, la nivelul localităților și în special în zona cu regim izolat, sindicatele trebuie să se impună în fața factorilor locali în vederea cuprinderii în proiectele de buget local a unor viitoare investiții privind contextul social al localității (reparații drumuri, construcții locuințe sociale, canalizare etc.).

## **7.3. Aprobarea bugetului public național**

Data fiind importanța pe care o reprezintă Bugetul Public Național, acesta este supus aprobării Parlamentului. Aprobarea se realizează asupra bugetului administrației centrale de stat și a bugetului asigurărilor sociale. Totodată se supune aprobării costul general anual de execuție a bugetului administrației centrale de stat, care reprezintă oglinda execuției și desfășurării activității bugetare pentru anul trecut. Aprobarea se realizează printr-un act normativ numit LEGEA de adoptare a bugetului de stat.

Față de activitatea de elaborare și aprobare a bugetului de stat, în general, toți factorii politici activi ai societății civile și, nu în ultimul rând sindicatele manifestă un interes deosebit ca urmare a influenței bugetului asupra activității economico-sociale pe care o desfășoară.

Unui sindicat, constituit, spre exemplu, în cadrul unei regii autonome cu activitate subvenționată, nu îi poate fi indiferentă poziția pe care activitatea unității respective se regăsește oglindită în proiectele de buget de stat, având în vedere propriul proiect de Buget de Venituri și Cheltuieli (B.V.C.) întocmit la nivelul unității. În general, unitățile își întocmesc un proiect de B.V.C., care să țină cont de realitățile economico-financiare în care își desfășoară activitatea.

Este adevărat că niciodată proiectele întocmite de unități nu au cunoscut o promovare întocmai cu datele și dimensiunile financiare cuprinse.

Existând o ajustare la nivelul ordonatorului principal de credit, care poate fi, spre exemplu, Ministerul Industriei și Comerțului, el mai poate cunoaște și o reajustare la nivelul corelativ al Ministerului Finanțelor, ca, în final, în funcție de opțiunile politice ale Parlamentului, la momentul aprobării, să nu poată fi nici pe departe să se încadreze în programele de activitate stabilite.

Urmările sunt evidente, atât în ceea ce privește structura programului de activitate al unității, dar și în implicațiile aferente față de păstrarea locurilor de muncă, nivelul salariilor, etc.

## **7.4. Execuția Bugetului Public Național**

Execuția Bugetului Public Național cunoaște mai multe faze:

- repartizarea pe trimestre a veniturilor și cheltuielilor;
- executarea de casă a bugetului de stat;
- realizarea veniturilor bugetare;
- efectuarea cheltuielilor bugetare.

Repartizarea pe trimestre a veniturilor și cheltuielilor se realizează de către Ministerul Finanțelor și de către ordonatorii principali de credit pentru bugetul propriu și al unităților subordonate. Această repartizare pe trimestre se realizează întrucât structura veniturilor și

cheltuielilor nu cunoaște o constantă pe întreg parcursul anului bugetar, multe activități fiind condiționate de o serie de factori care potențial se modifică pe parcursul anului.

Execuția de casă a bugetului administrației centrale de stat se realizează de către Ministerul Finanțelor și Banca Națională, la care intervin societățile bancare. În relizarea veniturilor și cheltuielilor se impun următoarele:

- Toate formele de venituri pot fi realizate numai dacă au fost prevăzute de lege.
- Lista impozitelor și taxelor se aprobă prin legea bugetară anuală. Aici este de comentat capacitatea Guvernului, care, prin ordonanțe, impune taxe noi, pe care le supun aprobării Parlamentului în timpul execuției bugetare. În ceea ce ne privește, considerăm că impunerea unor astfel de taxe în timpul execuției reflectă o anumită situație de criză a momentului sau incapacitatea Guvernului de a anticipa și realiza o politică bugetară concretă pentru un întreg an financiar.
- Realizarea veniturilor presupune încasarea de către stat a tuturor formelor de venit integral și în termenele stabilite de lege.

Cheltuielile aprobate prin lege, presupun următoarele:

- a. Alocarea către ordonatori a fondurilor bugetare;
- b. Alocarea fondurilor către regiile autonome ale societății comerciale, de stat, instituții publice;
- c. Transferuri pentru unitățile care au nivelul cheltuielilor mai mare decât veniturile proprii, acestea fiind stabilite conform legii;
- d. Utilizarea de către beneficiari a fondurilor acordate și pentru scopurile aprobate.

Într-o prezentare a scopurilor pentru care se asigură fonduri de la Bugetul de stat, acestea sunt bine precizate de lege și cuprind: acțiuni social-culturale, activități economice, apărare, ordine publică, învățământ, sănătate, cercetare, funcționarea aparatului de stat.

Folosirea în alte scopuri a fondurilor bugetare decât cele aprobate constituie acțiunea de deturnare de fonduri și este prevăzută de Legea Penală.

Pe parcursul realizării dialogurilor și negocierilor, sindicaliștii au luat cunoștință de noțiunea de **ordonator de credite**. Detaliem succint noțiunea și rolul ordonatorului de credit.

În primul rând, alocațiile acordate de la bugetul național nu se mai rambursează. Ele vor fi folosite în scopuri precizate în lege la activități față de care societatea are interes. De aceste sume (credite bugetare) pot dispune numai anumite persoane, care au această calitate prevăzută prin acte normative.

Persoanele care sunt miniștrii și conducători ai celorlalte centrale de stat, sunt numiți **Ordonatori principali**. Aceștia repartizează fondurile alocate unităților din subordine (regii autonome, societăți cu capital public, instituții publice) ai căror conducători sunt numiți **Ordonatori secundari**.

Aceștia aprobă efectuarea cheltuielilor bugetare și repartizează creditele bugetare către subunități, filiale în baza programelor financiare, conducătorii acestora se numesc **Ordonatori terțiari**.

Ordonatorii secundari și terțiari sunt numiți de către ordonatorii principali, în subordinea cărora se regăsesc. Calitatea de ordonator poate fi delegată și pentru alte persoane, pentru perioade și scopuri bine delimitate. Toți ordonatorii de credite au obligația utilizării fondurilor numai pentru scopuri stabilite pe subcapitole și subdiviziuni. Regula admite și excepții, dar numai în condițiile legii:

- trecerea sumelor de la o clasificație cu disponibilități la alta cu insuficiențe: **virări de credite**.
- în cazul trecerii unor unități din subordinea unui ordonator principal la altul: **Transfer de credit bugetar**.
- **suplimentarea creditelor bugetare** – bugetul rectificativ.
- blocarea și anularea creditelor – vizează fondurile nefolosite pe trimestrele I, II, și III care pot fi blocate, folosite în alte scopuri sau anulate.

## 7.5. Controlul execuției bugetare

Atributele de control al execuției bugetare îl au următoarele organe:

- a. **Parlamentul țării** – control politic.
- b. **Curtea de Conturi** – control jurisdicțional.
- c. **Ministerul Finanțelor** – control administrativ.

Ministerul Finanțelor își exercită prerogativele de control prin Direcția Generală de Control Financiar și filialele teritoriale: Garda Financiară.

## 7.6. Sistemul veniturilor și cheltuielilor publice

### 1. Sistemul veniturilor

#### A. Venituri ordinare (curente)

##### 1. impozite directe:

- reale (impozite financiare, pe clădiri, pe activități industriale, comerciale și profesii libere, impozite pe capitalul mobilier);
- personale.

##### 2. impozite indirecte:

- taxe de consumație: pe bunuri de consum, obiecte de lux, alte bunuri (accize);
- monopoluri fixate (impozite pe cifra de afaceri asupra producției, asupra vânzării);
- taxe vamale (de import, de export, de tranzit);
- taxe: de timbru, de înregistrare, pe circulația averii, alte taxe).

##### 3. venituri de la întreprinderile și proprietățile statului:

- proprietăți cu activitate neproductivă;
- proprietăți și întreprinderi cu caracter economic (terenuri agricole, păduri, întreprinderi industriale, transport, telecomunicații, bănci).

#### B. Venituri extraordinare

##### 1. împrumuturi de stat:

- după locul de plasare al obligațiilor (interne, externe);
- în funcție de durata pentru care se contractează (pe termen scurt, până la un an, mijlociu, lung);
- după forma sub care se achită (cu dobândă, cu câștiguri).

##### 2. emisiune de bani de hârtie.

#### C. Alte venituri

1. O parte din fondul de amortizare al capitalului fix aparținând pierderilor sale productive.
2. Rezervele de aur, disponibilități valutare.
3. Lichidarea participanților de capital în străinătate.
4. Împrumuturi externe.
5. Resurse materiale și bănești confiscate.

### 1. Sistemul cheltuielilor

#### A. Cheltuieli militare:

- *directe* (producerea de armament și tehnică de luptă modernă, cheltuieli pentru întreținerea în țară și pe teritorii străine);

- *indirecte* (lichidarea urmărilor războiului, convenții de acordare de ajutoare umanitare statelor învinse, finanțarea programelor de cercetare științifică militară).

**B. Cheltuieli privind datoria publică:**

(organele puterii și ale administrației centrale și locale, justiției și procuraturii, poliției și jandarmeriei).

**C. Cheltuieli privind datoria publică:**

(creditori externi, interni, prime de export).

**D. Cheltuieli privind acordarea de subvenții și alte avantaje:**

(subvenții pentru încurajarea dezvoltării unor ramuri ale economiei naționale).

**E. Cheltuieli pentru dezvoltarea sectorului economic de stat:**

(achiziționarea de bunuri și servicii necesare funcționării întreprinderilor de stat, finanțarea investițiilor).

**F. Cheltuieli pentru acțiuni culturale:**

(învățământ, sănătate, asigurări sociale, asistență, și protecție socială).

**G. Cheltuieli pentru cercetare-dezvoltare:**

(privind dezvoltarea, finanțarea cercetării aplicative).

## 7.7. Bugetul de venituri și cheltuieli al întreprinderilor

Întreprinderea, indiferent de activitatea pe care o desfășoară, de modul de organizare, participă la relațiile de piață în dubla ei calitate de cumpărător de factori de producție și de vânzător al produselor realizate. Pentru cumpărarea factorilor de producție de la furnizori, întreprinderea realizează o serie de cheltuieli care vor fi acoperite din veniturile realizate în urma vânzării produsului finit la beneficiari.

Totalitatea cheltuielilor realizate și corespunzătoare unui volum de producție dat, constituie **Costul global**. În cadrul acestui cost, se disting:

1. **costuri fixe** – care nu au nici o legătură cu volumul producției, al desfacerii etc.: chirii, asigurări, dobânzi, salariile unor anumiți angajați.
2. **costurile variabile** – sunt în funcție de volumul producției: salarii, materii prime, materiale etc.

Veniturile unei întreprinderi se constituie din sumele rezultate în urma vânzării produselor finite, executarea unor prestări-servicii, a unei lucrări de investiții etc. Sintetic, Bugetul de venituri și cheltuieli, se prezintă prin cei doi indicatori de buget: venituri și cheltuieli, fiecare la rândul său constituindu-se dintr-o serie de elemente.

### CHELTUIELILE

**Cheltuieli materiale:**

1. cheltuieli materii prime
2. combustibil
3. energie electrică, apă
4. amortizare

5. lucrări, servicii executate de terți
6. chirii, dobânzi
7. alte cheltuieli

**Cheltuieli cu munca vie:**

- fond salariu
- CAS + ajutor de șomaj
- alte cheltuieli cu munca vie (prime, ajutoare sociale, cheltuieli prevăzute în contracte colective de muncă).

## VENITURILE

Veniturile se realizează din vânzarea producției marfă. Pentru activitățile susținute și subvenționate de către stat intervine volumul de subvenție acordat funcției de natura activității sau produsului realizat. În desfășurarea activității financiare a unității, firește, bugetul de venituri și cheltuieli se prezintă mult mai complex, avându-se în vedere fiecare reper sau element de cheltuielă și toate veniturile în funcție de proveniența lor.

Este important pentru liderii de sindicat, care, inevitabil, sunt antrenați în dialogurile și negocierile cu administrația privind salariile, asigurarea condițiilor de muncă și alte drepturi prevăzute de lege sau contractul colectiv de muncă, să cunoască mecanismele bugetului întreprinderii, astfel încât să fie la curent cu capacitatea financiară a unității.

În conținutul bugetului întreprinderii, un loc aparte îl deține **profitul**. Referitor la conținutul noțiunii de profit, se disting două curente teoretice:

- unul, conform căruia veniturile, inclusiv profitul, apar ca recompensă a factorilor de producție;
- altul, conform căruia, profitul se însușește gratuit de către cel care posedă capitalul, pe seama celor care își închiriază (vând forța de muncă).

Am considerat necesar de menționat aceste aspecte ale profitului, întrucât, în urma privatizării întreprinderilor economice, salariații pot avea o dublă calitate de acționar și de salariat care trebuie să aibă interese comune față de repartitia profitului.

Aici intervine, bineînțeles, și politica economică a unității: reinvestire a profitului, acțiuni și activități cu caracter social, reclamă și publicitate, profitul putând fi sensibil diminuat.

Salariații care nu au calitatea de acționar sau dețin titluri cu valoare redusă în cadrul unității respective, bineînțeles că optează pe repartitia acestuia sub diferite forme pe perioada executării financiare: creșteri salariale, facilități etc.

## Capitolul 8

# PROTECȚIA SOCIALĂ ÎN ROMÂNIA

### 8.1. Protecția socială: conceptul și elementele definiției

Protecția socială reprezintă un ansamblu de măsuri și acțiuni prin care societatea se protejază față de efectele consecințelor unor evenimente existente sau factori ce atentează asupra nivelului de trai, bunăstării și păcii sociale, în contextul general al societății și pentru fiecare individ în parte.

În principiu, protecția socială intervine atât la nivel general prin universalizarea ei, având ca beneficiari pe toți cetățenii țării, dar și în mod special, în sensul corectării unor inechități sociale. S-a considerat ca necesară prezentarea unor aspecte privind protecția socială, întrucât aceasta cuprinde o serie de elemente asupra cărora sindicatele trebuie să intervină.

Protecția socială reprezintă un domeniu de maximă importanță, dat fiind faptul că este vizată atât de prevederile *Constituției României* pe de o parte, cât și existența și funcționarea unor instituții guvernamentale și neguvernamentale în acest scop, pe de altă parte. Elementele constitutive ale Protecției sociale urmăresc în principal:

1. Condiții sociale de trai: sănătate, instruirea educației, cultura, condiții de odihnă și recreere, mediu social-politic;
2. Condiții materiale de trai: locuința și mediul de locuit, ocuparea forței de muncă, condiții de muncă, veniturile și consumurile.

### 8.2. Prevederile constituționale referitoare la protecția socială

Art 22. (1) Dreptul la viață, precum și dreptul la integritatea fizică și psihică al persoanelor sunt garantate.

Art 32. (1) Dreptul la învățătură este asigurat prin învățământul general obligatoriu, prin învățământul superior, precum și prin alte forme de instrucție și perfecționare.

(4) Învățământul de stat este gratuit, potrivit legii.

Art 33. (1) Dreptul la ocrotirea sănătății este gratuit.

(2) Statul este obligat să ia măsuri pentru asigurarea igienei și a sănătății publice.

(3) Organizarea asistenței medicale și a sistemului de asigurări sociale pentru boală, accidente, maternitate și recuperarea controlului exercitării profesiilor medicale și a activităților paramedicale, precum și alte măsuri de protecție a sănătății fizice și mentale a persoanei se stabilesc potrivit legii.

Art 38. (1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei și alegerea locului de muncă sunt libere.

(2) Salariații au dreptul la protecția socială a muncii. Măsurile de protecție privesc securitatea și igiena muncii, regimul de muncă al femeilor și tinerilor, instituirea unui salariu mediu pe economie, repaosul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții grele, precum și alte situații specifice.

(3) Durata normală a zilei de muncă este de cel mult 8 ore.

(4) La muncă egală, femeile au salariu egal cu al bărbaților.

(5) Dreptul la negocieri colective în materie de muncă și caracterul obligatoriu al convențiilor colective sunt garantate.

Art. 39 (1) Munca forțată este interzisă.

Art. 40 (1) Salariații au dreptul la grevă pentru apărarea intereselor profesionale, economice și sociale.

Art. 41 (1) Dreptul la proprietate precum și creanțele asupra statului, sunt garantate. Conținutul și limitele acestor drepturi sunt stabilite de lege.

(3) Nimeni nu poate fi expropriat, decât pentru o cauză de utilitate publică, stabilită potrivit legii cu dreptă și prealabilă despăgubire.

Art. 43 (1) Statul este obligat să ia măsuri de dezvoltare economică și de protecție socială de natură să asigure cetățenilor un nivel de trai decent.

(2) Cetățenii au dreptul la pensie, la concediu de maternitate plătit, la asistență medicală în unitățile sanitare de stat, la ajutor de șomaj și la alte forme de asistență socială prevăzute de lege.

Art. 45 (1) Copiii și tinerii se bucură de un regim special de protecție și de asistență în realizarea drepturilor lor.

(2) Statul acordă alocații de stat pentru copii și ajutoare pentru îngrijirea copilului bolnav ori handicapat. Alte forme de protecție socială a copiilor și tinerilor se stabilesc prin lege.

(3) Exploatarea minorilor, folosirea lor în activități care le-ar dăuna sănătății, moralității sau care le-ar pune în primejdie viața ori dezvoltarea normală sunt interzise.

(4) Minorii sub vârsta de 15 ani nu pot fi angajați ca salariați.

(5) Autoritățile publice au obligația să contribuie la asigurarea condițiilor pentru participarea liberă a tinerilor la viața politică, socială, economică, culturală și sportivă a țării.

Art. 46 Persoanele handicapate se bucură de protecția socială. Statul asigură realizarea unei politici naționale de prevenire, de tratament, de readaptare, de învățământ, de instruire și de integrare socială a hanicapaților, respectând drepturile și îndatoririle ce revin părinților și tutorilor.

### **8.3. Rolul statelor și al sindicatelor în asigurarea protecției sociale**

Un rol important în asigurarea protecției sociale îi revine statului, prin organele sale centrale și locale, care are menirea de a asigura atât cadrul instituțional, cât și finanțarea protecției sociale. Politica economică, socială manifestată după perioada post-decembrișă, prin care statul își elimină sau limitează o serie de prerogative, inclusiv asupra Protecției sociale, determină instituțiile societății civile, în special sindicatele, să găsească alternative de protecție socială.

Astfel, sindicatele s-au impus atât la negocierile Contractelor de muncă, încheiate la toate nivelurile, cât și la dialogurile tripartite, prin calitatea lor de partener social, în vederea promovării și asigurării unor importante segmente de protecție socială, inclusiv prin promovarea unor proiecte de acte normative și legi.

a) Prin contractele colective de muncă sunt cuprinse în general clauze cu privire la: păstrarea și garantarea locurilor de muncă; salarizarea corespunzătoare muncii depuse; timpul de muncă și de repaus; plata tinerilor și a femeilor; prevenirea accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale; reducerea duratei de muncă efecuată în condiții grele și periculoase; compensarea muncii depuse suplimentar, în timpul nopții, în condiții grele și deosebite.

b) În cadrul dialogurilor și negocierilor tripartite se urmărește: indexarea și compensarea veniturilor funcție de creșterea prețurilor de consum; stabilirea salariului minim pe economie, al pensiilor de asigurări sociale și IOVR; reducerea fiscalității asupra salariilor; alte facilități.

Prin dispozițiile legilor, sindicatele participă în calitate de partener social în cadrul programelor globale de măsuri active privind protecția socială. Din păcate, la ora actuală se constată un oarecare regres sau canalizarea intereselor spre alte priorități. Considerăm că trebuie avută permanent în vedere conjunctura economico-socială prezentă și în perspectivă.

- a) Programul de reformă economică (restructurare, privatizare, lichidare) afectează un important număr de locuri de muncă pentru care sunt necesare adoptarea și punerea în practică a unor politici reale de protecție socială. Alternativa compensărilor bănești a salariaților disponibilizați din sectorul de stat în defavoarea unor măsuri practice de reconversie și ocupare a forței de muncă, o considerăm nefastă, atât pentru cei disponibilizați, cât și pentru societate în general.

Ce se întâmplă cu salariații disponibilizați din sectorul privat, care primesc doar ajutorul de șomaj ? Care este diferența și de ce trebuie să existe inechități sociale între salariații disponibilizați doar prin faptul că activează în unități cu proprietari distincți de stat și privat ?

- b) Apariția și dezvoltarea agenților privați mici și mijlocii sunt în măsură să preia un mare număr din personalul disponibilizat. Însă, încadrările preferențiale uneori discriminatorii funcție de: sex, vârstă, pregătire profesională, comportament injust față de salariați, program de lucru prelungit și necompensat, pun sub semnul incertitudinii asigurarea protecției sociale în aceste unități.
- c) Restructurarea unităților economice din zonele monoindustriale ridică cele mai mari probleme, dat fiind faptul că predomină: starea fizică afectată a salariaților datorată condițiilor de muncă și izolare; lipsa unei policalificări a salariaților; imposibilitatea recalificării și ocupării forței de muncă; lipsa alternativelor, oportunităților.

Iată de ce, considerăm că “locul de muncă și salariul corespunzător” reprezintă de departe cel mai important element de protecție socială. Protecția socială asigurată prin intermediul nemijlocit al statului, poate fi reprezentată grupat, funcție de atribuțiile statului, respectiv Ministerul Muncii și Protecției Sociale, al prestațiilor bănești și beneficiarii de protecție socială.

**1) Pensii.** În baza prevederilor legale actuale privind asigurările sociale, se cunosc mai multe sisteme de pensii:

- a) asigurările sociale de stat;
- b) pensiile și alte drepturi de asigurări sociale ale agricultorilor administrate din anul 1992 de NMPS;
- c) asigurările sociale ale membrilor cooperativelor meșteșugărești și de invalizi, ale meșteșugarilor cu ateliere proprii și personale încadrate în muncă în atelierele acestora;
- d) pensiile invalizilor, orfanilor, văduvelor de război;
- e) asigurările sociale ale sistemelor mai mici;
- f) asigurările sociale ale cadrelor militare permanente.

Sub aspectul reglementărilor legale privind dreptul la pensie și calculul lor, acesta se prezintă astfel:

- a) pensie pentru limita de vârstă și vechime în muncă sub activitatea de creație (include pensionarea la cerere);
- b) pensie pentru pierderea capacității de muncă din cauza accidentelor de muncă, boli profesionale;
- c) pensie de urmaș;
- d) pensie suplimentară.

**2) Indemnizații pentru incapacitatea temporară de muncă din cauză de boală și de accident**

**3) Alocații familiale**

- a) alocații de stat pentru copii;
- b) indemnizații pentru concedii de maternitate și îngrijirea copilului;
- c) ajutoare lunare pentru soțiile militarilor în termen;
- d) ajutoare bănești acordate mamei cu mai mulți copii.

#### **4) Prestații de protecție socială a șomerilor**

- a) ajutor de șomaj;
- b) alocație de sprijin pentru persoanele neîncadrate după perioada de acordare a ajutorului de șomaj;
- c) sprijin în vederea integrării profesionale a șomerilor.

#### **5) Alte prestații bănești de protecție socială**

Întrucât se află în plin proces de adoptare un ansamblu de acte normative și legi privitoare la asigurările sociale și alte măsuri de protecție socială, sugerăm sindicatelor să aprofundeze contextul viitor privind protecția socială în sprijinul celor interesați – al salariaților.

## Capitolul 9

# RESTRUCTURAREA ȘI DEZVOLTAREA DURABILĂ

### 9.1. Conceptul de restructurare al industriei

În economia concurențială, legile dezvoltării industriei sunt diferite de cele ale economiei centralizate. Industria românească a fost creată și dezvoltată în cadrul economiei centralizate. Potențialul productiv, tehnic și uman al industriei, recunoscut ca important trebuie valorificat prin ajustări structurale judicioase și realiste. În felul acesta, industria ar putea funcționa concertat cu celelalte structuri ale economiei: agricultura, transporturile, finanțele, băncile etc. (în ipoteza că și acestea, la rândul lor vor suferi același proces de adaptare la noile cerințe impuse de exigența pieței externe).

Principalul autor al relansării economice, industria, trebuie să-și ia rolul în serios în ceea ce privește importanța ei în creșterea veniturilor bugetului național și al echilibrării balanței de comerț exterior al țării. Principalele caracteristici ale structurii industriei românești ce trebuie supuse unei intervenții “chirurgicale” de restructurare sunt: ponderea ridicată a subramurilor predominant producătoare de bunuri de capital (industria s-a dezvoltat cu prioritate pentru consumul intern, pentru realizarea unui consum exagerat de mare de investiții, în mare parte nefinalizate, fapt ce a atras imobilizarea de resurse financiare și materiale uriașe); concentrarea producției în întreprinderi mari, cu un grad de integrare a fabricației mult mai ridicat decât al celor similare din alte țări (în special în construcția de mașini, industria textilă, industria lemnului); orientarea structurii industriei, în special a celei prelucrătoare, spre realizarea aproape în totalitate a materialelor, componentelor și produselor necesare pieței interne (cu efecte de dispersare a eforturilor în prea multe direcții, cu consecințe nefavorabile asupra competitivității la export).

Declinul industriei, grefat pe structurile amintite, nu s-a lăsat așteptat. Principalii factori care au influențat “corodarea” acestui colos au fost: diminuarea continuă a resurselor de combustibil provenite în special din import (în special datorită negestionării resurselor disponibile, atât din import, cât și din credite externe); modificări frecvente ale regimului gestiunii valutare; instabilitate economică (generată în principal de devalorizarea monedei naționale, de rata înaltă a dobânzilor și de escaladarea necontrolată a prețurilor); amplificarea fenomenelor de blocaj economico-financiar (generată în primul rând, de capacitatea redusă de adaptare a agenților economici la cerințele și restricțiile impuse de autonomia acestora în economia de piață); capacitatea redusă de adaptare a majorității agenților economici la structura modificată a cererii pieței interne și externe, la care s-au adăugat influențele din reducerea cererii de bunuri de capital pentru investiții și reducerea puterii de cumpărare a populației la unele categorii de bunuri de consum cu caracter industrial; intensitatea redusă a procesului de ajustare structurală pe baza criteriilor de profitabilitate, de competitivitate, consum de resurse, de materii prime și energie etc. (implicarea statului în calitate de proprietar în acest proces fiind minimă); lipsa unui concept coerent de restructurare macroeconomică pentru ansamblul ramurilor din economia națională.

Inventarierea acestor factori de frânare a dezvoltării industriei românești, ne permite să definim, în linii mari, concepția de restructurare a industriei. Pentru aceasta vom evidenția criteriile și premisele care stau la baza restructurării.

1. Creșterea capacității de absorbție a pieței, prin: susținerea dezvoltării infrastructurii agriculturii în corelare cu modificarea structurii proprietății asupra terenurilor și creșterea pe această bază a livrărilor de tractoare și mașini agricole; susținerea modernizării și dezvoltării infrastructurii transporturilor auto și pe cale ferată;

- relansarea procesului de investiții pentru restructurarea și modernizarea sectoarelor industriale potențial viabile.
2. Creșterea desfacerii pe piața externă prin: dezvoltarea exportului la produsele competitive în țările din Comunitatea Europeană, ca urmare a integrării depline în această organizație; revitalizarea exportului în fostele țări CAER; creșterea exportului pe alte piețe tradiționale (China, Orientul Mijlociu, SUA) și pe alte piețe (America Latină, Africa de Sud, Coreea de Sud etc.).
  3. Utilizarea mai eficientă a resurselor limitate de combustibil, energii și materii prime, atât pe seama modificării structurii pe grupe de produse, cât și prin luarea în considerare a reducerii consumurilor pe unitatea de produs, prin reproiectare și modernizare tehnologică.

Transformările declanșate în România, după evenimentele din decembrie 1989, s-au dovedit extrem de complexe. În plan politic, aceste transformări au luat configurația unor programe denumite generic “Strategia de reformă”. Această “construcție” teoretică și ideologică aplicată după “rețetă” proprie partidului de guvernanță a generat numeroase controverse. Strategia de reformă, în principal, a vizat domeniile economic și social fără a evalua în prealabil riscurile acesteia în perioada mandatului și cu atât mai mult a rezolvării majorității problemelor cu care se confruntă economia națională, inclusiv cele de protecție a mediului natural. Dacă ținem seama de faptul că în prezent, perioada de tranziție, pe care o traversăm, a introdus un număr nebănuit de mare de parametri, atunci dimensiunea acestei problematice este deosebit de vastă.

Prin promulgarea legii nr. 15/1990, s-au stabilit normele juridice de restructurare a unităților economice de stat, integrate până mai ieri într-un sistem supercentralizat incompatibil cu principiile economiei de piață. În felul acesta, întreprinderile au devenit entități juridice, cu autonomie patrimonială și funcțională, respectiv regii autonome și societăți comerciale. Procesul de restructurare, declanșat la nivel macroeconomic, a fost însoțit și de cel al privatizării. Demararea procesului de privatizare s-a făcut prin Legea nr. 58/1991, care a permis înființarea și funcționarea cadrului instituțional specializat. Inițial, până la apariția FPS și FPP, ANP a exercitat și prerogativele de dispoziție patrimonială, de exemplu “Programul pilot de privatizare”. Din momentul apariției prerogativelor patrimoniale asupra participării la capitalul societăților comerciale, acestea au revenit Fondurilor, între anumite limite, conform legii. Din acel moment și până în prezent, sinuozitățile parcurse de reformă, au generat numeroase discuții controversate, precum și nemulțumirile cu privire la metodologia aplicării legii privatizării.

## **9.2. Procesul de privatizare restructurare**

Analizele cu privire la desfășurarea procesului de privatizare-restructurare, au condus la apariția necesității de accelerare a acestui proces, atât în plan normativ-instituțional, cât și în plan organizatoric-funcțional. Obiectivele strategice imediate, Ordonanțele și Hotărârile emise de guvern, măsurile propuse și multe alte instrumente și tehnici de lucru nu au reușit să înlăture confuzia populației asupra programului de “privatizare-restructurare” și a instituțiilor implicate în realizarea acestui program. Din această cauză, ritmul greoi, uneori ajuns la stagnarea procesului de “privatizare-restructurare”, a fost apreciat de numeroși specialiști ca fiind în principal determinat de următorii factori: interpretări divergente ale dispozițiilor legale referitoare la procesul de privatizare, cele mai multe legate de capitalul social și regimul proprietății; insuficiența logică datorită procedurilor subiective de selecție a personalului înglobat în organismele coordonatoare, precum și a modului de organizare a circuitului informațional în instituțiile respective.

De asemenea, lipsa de profesionalism prezentă, în primul rând, la anumite persoane din instituțiile implicate în procesul de privatizare, stilul de muncă greoi, birocratic, cuplat cu interpretarea legii, cu un pronunțat subiectivism datorat în mare parte nivelului mediocru de pregătire al celor abilitați să evalueze situația de la caz la caz, ne determină să afirmăm, în

concluzie, că respectivele instituții au lucrat și lucrează încă după deviza “cine știe, face; cine nu știe, conduce; cine nu face și cine nu conduce, dă sfaturi” (Murphy).

În contextul celor afirmate, trebuie precizat faptul că prin această lucrare nu ne-am propus să facem o analiză a activității organismelor responsabile cu procesul de privatizare-restructurare, ci doar să ne exprimăm câteva puncte de vedere, reieșite din experiența acumulată de numeroase societăți comerciale care au început lungul drum al procesului de privatizare-restructurare. De regulă, politicile de reformă economică, în situații de criză profundă, trebuie să fie ferme pentru a nu permite dezvoltarea, imperfecțiunilor.

Ponderea ridicată a subramurilor producătoare de bunuri de capital	Volumul exagerat de mare în domeniul investițiilor	
- construcții de mașini: electrotehnică: electornică 28,00 %		Orientarea structurii
- metalurgie 12,7 %		industriei pentru asimilarea importurilor cu orice preț în detrimentul competitivității la export
- chimie 21,0 %		
	DECLINUL PRODUȘIEI INDUSTRIALE	
Concentrarea producției în întreprinderi mari cu grad ridicat de integrare a fabricației	înainte de anul 1990	

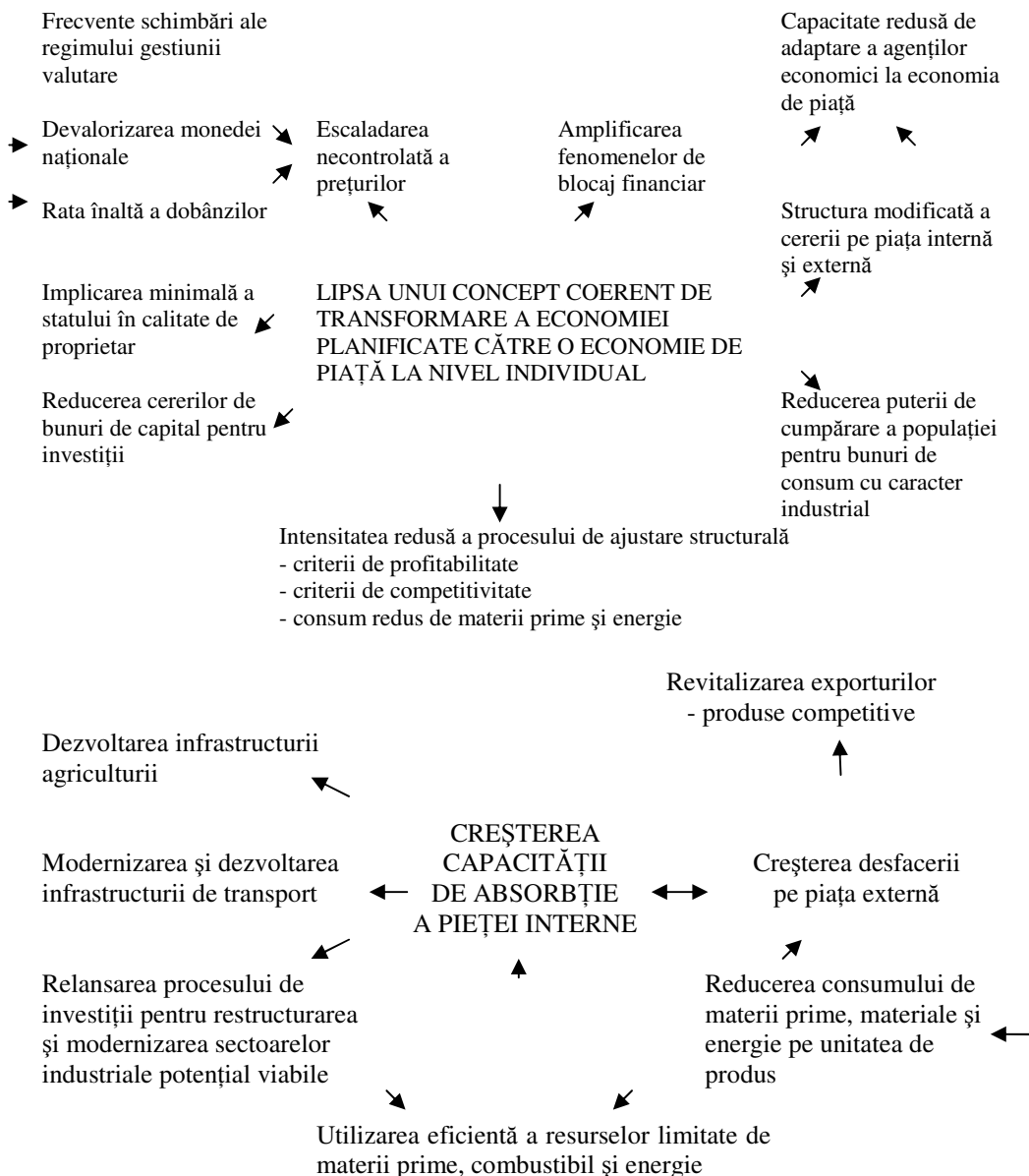
În cadrul procesului de “privatizare-restructurare” nu s-a ținut seama că industria dispune de un potențial productiv tehnic și uman important, care poate fi valorificat mai repede decât cel al altor ramuri din economie, prin ajustări structurale judicioase și realiste contribuind la asigurarea resurselor prin susținerea relansării agriculturii, transporturilor și serviciilor, la creșterea veniturilor bugetului național și la echilibrarea balanței de comerț exterior a țării. În acest sens, trebuie evidențiate, de exemplu, principalele caracteristici ale structurii industriei și principalii factori care au influențat declinul producției industriale pentru a aprecia dimensiunea procesului de restructurare în contextul **dezvoltării durabile**.

Diminuarea continuă a resurselor de combustibil și materii prime, provenite în special din import, datorită în principal gestionării necorespunzătoare a resurselor disponibile, atât din export, cât și din credite externe au generat o serie de factori care au influențat în special declinul producției industriale și au condus la apariția unor fenomene grave pentru economia națională. În sensul celor prezentate, elaborarea unui nou concept de restructurare a industriei s-a impus cu necesitate.

În primul rând, s-a plecat de la următoarele considerente: au un potențial productiv important, doar parțial uzat fizic și moral, dar incomplet utilizat; dispune de forță de muncă calificată și de specialiști cu o capacitate tehnică comparabilă cu cea existentă în alte țări europene; au o capacitate de a rezista într-o economie de piață liberă, în condiții de protecție judicios stabilite; au potențial necesar pentru susținerea importurilor proprii prin export. Apoi s-au evidențiat criteriile și premisele importante care stau la baza restructurării.

În felul acesta, în baza unor obiective precise, resurse financiare și materiale, precum și posibilități de desfacere, se poate elabora strategia și programul de restructurare macroeconomică pe termen mediu și lung pe ansamblul economiei și principalele subramuri.

Criteriile și premisele care stau la baza restructurării economice, în principal, se pot considera următoarele: • creșterea capacității de absorbție a pieții interne prin: susținerea dezvoltării infrastructurii agriculturii în corelare cu modificarea structurii proprietății asupra terenurilor, creșterea pe această bază a livrărilor de tractoare, mașini agricole; susținerea modernizării și dezvoltării infrastructurii transporturilor navale, auto și pe calea ferată; relansarea procesului de investiții pentru restructurarea, modernizarea sectoarelor industriale, potențial viabile (energetic, minier, petrolier, chimic ș.a.); • creșterea desfacerii pe piața externă prin: dezvoltarea exportului la produsele competitive în țările din Comunitatea Europeană, ca urmare a integrării depline la această organizație, revitalizarea exportului pe alte piețe tradiționale (China, Orientul Mijlociu, SUA etc.) și pe alte piețe (America Latină, Africa de Sud, Coreea de Sud etc.)



• Adoptarea unor reglementări antiinflaționiste pentru încurajarea activității de investiții prin:

- o politică adecvată în domeniul prețurilor și salariilor, pentru ca prețul să reflecte cheltuielile reale necesare în condiții de concurență, iar salariile – muncă efectiv prestată în condiții de

corelare cu volumul producției realizate. Asigurarea unui raport echilibrat al salarizării între aceleași categorii profesionale din ramuri economice diferite;

- încurajarea formării de capital propriu prin credite cu dobânzi rezonabile și impozite care să stimuleze activitatea de investiții și producția destinată acestora; controlul statului în domeniul prețurilor la principalele produse destinate consumului și investițiilor.

• Protecția industriei construcțiilor de mașini autohtone, prin:

- taxe și tarife corespunzătoare;

- reglementări legale privind acordarea de garanții de stat pentru susținerea în condiții egale de competitivitate – cu parteneri externi – a mașinilor și utilajelor din producția internă;

- promovarea unei legi specifice pentru industria de autoturisme, inițiată de cinci societăți comerciale (ARO – Câmpulung Muscel, AUTOTURISME – Pitești, AUTOCAMIOANE – Brașov, AUTOTURISME – Olciș și ROCAR – București).

• Încurajarea atragerii de capital străin prin:

- simplificarea și eficientizarea procedurilor pentru constituirea de societăți comerciale mixte, vânzare de active etc.;

- acordarea de garanții de stat pentru investițiile prioritare sau cu motivație economică demonstrată;

- sprijinirea investițiilor inițiate cu capital intern și a investitorilor români, ceea ce va stimula și încuraja participarea străinilor cu capital.

• Politică bancară adecvată prin:

- revizuirea dobânzilor pentru creditele acordate de bănci și stabilirea unor dobânzi diferențiate în funcție de destinația acestora: pentru comerț – mai mare, pentru producție – mai mici (în cadrul activității de producție, dobânzile să fie mai mici pentru produsele cu ciclu lung de fabricație și mai mari pentru cele cu ciclu scurt de fabricație);

- implicarea băncilor în activitatea de export prin acordare de credite stimulativă, crearea unui sistem de garanții reciproce cu bănci din alte țări (ex.: Rusia, Ucraina etc.) pentru diferite modalități de plată;

- urgentarea adoptării de Parlament a Legii Falimentului în vederea stabilirii cadrului legal de rezolvare a situației agenților economici neperformanți;

• Protecția managerilor prin:

- proiectul Statutului directorilor de societăți comerciale – aliniat la exigențele experiențelor similare pe plan internațional și adaptat la perioada de tranziție pe care o parcurgem; Contractul managerial, ca anexă la statut, reprezintă contractul individual de muncă al directorului, încheiat cu reprezentanții proprietarului.

Aceste aspecte, prezentate sintetic, ale procesului de restructurare economică, trebuie să fie corelate cu principiile conceptului de **dezvoltare durabilă**, pentru a evita exploatarea intensivă a resurselor naturale și în final epuizarea acestora.

Degradarea mediului ambiant înseamnă reducerea potențialului existent de regenerare a naturii, degradarea calității și diminuarea posibilității de refacere a mediului: aerul, apa, solul, flora și fauna. Dezvoltarea durabilă implică faptul că **volumul total al capitalului**, format din **capitalul fizic** (mașini, fabrici, drumuri etc.), **capitalul uman** (sănătatea oamenilor, cunoștințele și calificarea lor) și **capitalul natural** (pădurile, aerul, apa, solul fertil), rămâne constant sau crește în timp. (Conform definiției date de Comisia pentru Mediu și Dezvoltare; “Viitorul nostru comun”, 1987).

În concluzie, conceptul de dezvoltare durabilă definește 7 obiective de politică economică și socială (viziunea raportului Brundtland);

- redimensionarea creșterii economice în sensul **conservării resurselor naturale**;

- **modificarea calității proceselor** de creștere economică;

- **satisfacerea nevoilor esențiale** pentru muncă, hrană, energie, locuință, apă, asistență medicală pentru toți locuitorii;

- asigurarea unui nivel de **creștere controlată a populației**;
- **conservarea și sporirea bazei de resurse**;
- **restructurarea tehnologică** și controlul a riscurilor acestora;
- **integrarea diciziilor** privind economia, energia și protecția mediului într-un proces unic.

Pentru ca un anumit model de dezvoltare să poată fi considerat durabil, trebuie să îndeplinească cerințele a trei criterii, și anume: a) protecția biosferei; b) utilizarea în cel mai eficient mod a resurselor umane și materiale; c) promovarea calității.

În felul acesta, strategia privind restructurarea economiei va include și obiectivele principale ale strategiei dezvoltării durabile, care, în principal, sunt:

1. Creșterea eficienței economice a economiei naționale pe tot lanțul: resurse-producere-transport-distribuție-consum de energie.
2. Reconsiderarea capacităților de producție existente și a celor aflate în construcție și stabilirea tendințelor de evoluție ale acestora.
3. Reconsiderarea și diversificarea bazei de resurse primare, modificare structurii producerii și a consumului de producție în funcție de consumul de energie.
4. Reducerea impactului activităților economice asupra mediului înconjurător.
5. Creșterea unui consum economico-financiar adaptat la cerințele economiei de piață.
6. Dezvoltarea unui cadru legislativ corespunzător funcționării eficiente a economiei raționale.
7. Crearea cadrului instituțional care să permită conceperea urmărirea implementarea și coordonarea politicii fiecărui sector de activitate al economiei naționale

Ca urmare a celor prezentate anterior, se poate spune că procesul de restructurare abordat în contextul dezvoltării durabile prezintă o altă dimensiune decât cea cunoscută în mare parte dintre noi. În acest sens, orientarea procesului de restructurare se face în vederea atingerii următoarelor obiective:

- pregătirea pentru privatizare a societăților comerciale;
- restructurarea societăților comerciale cu importanță strategică mare care au potențial de îmbunătățire ridicat, în vederea eliminării pierderilor, reabilitării lor economice și creșterii competitivității;
- proiectarea unor programe de ameliorare a performanțelor societăților comerciale cu importanță strategică mare sau cu surse de îmbunătățirea performanțelor, dar cu impact puternic în lanțul de valorificare (furnizori-intermediari-clienți) sau în stabilirea sectorului de activitate.

Orice activitate de restructurare, analizată în contextul dezvoltării durabile, presupune o amplă analiză-diagnostic care să determine capacitatea și perspectivele dezvoltării unei ramuri și subramuri de activitate. În acest sens, se pornește de la organizarea ramurii, respectiv de la agentul economic. Elementele principale care ne permit identificarea agentului economic, sunt prezentate mai jos.

PREZENTAREA  
GENERALĂ  
A AGENTULUI  
ECONOMIC

- denumirea
- sediul
- domeniul de activitate
- cod fiscal

SCURT ISTORIC

► PATRIMONIUL



CAPITALUL SOCIAL

- rulajul contului 700 (de la înființare până la data întocmirii documentației);
- a) capital social la înființare;



<p>PREZENTAREA MODULUI DE CONSTITUIRE A AGENTULUI ECONOMIC</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- prin preluarea integrală a patrimoniului unei întreprinderi</li> <li>- prin desprinderea dintr-o întreprindere</li> <li>- prin fuzionare-asociere</li> <li>- etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- b) capital social la data întocmirii documentației;</li> <li>- c) diferența de capital social b-a explicată pentru fiecare modificare înregistrată în rulajul debitor sau creditor și baza legală a acestor modificări.</li> </ul>
--	---



## CARACTERIZAREA AGENTULUI ECONOMIC

Pentru luarea unor decizii cât mai corecte privind procesul de restructurare în vederea privatizării sau reabilitării economice, caracterizarea agentului economic se va concretiza într-o analiză diagnostic a tuturor compartimentelor de activitate din cadrul agentului economic, cu evidențierea obligatorie a costurilor, veniturilor sau a pierderilor, astfel încât să se poată trage concluzii reale asupra locurilor în care trebuie să intervină procesul de restructurare.

## Elementele principale pentru identificarea agentului economic:

1. **Scurt istoric al agentului economic.** 2. **Prezentarea generală a agentului economic** (denumirea, sediul, domeniul de activitate). 3. **Prezentarea modului de constituire a agentului economic** (prin preluarea integrală a patrimoniului unei întreprinderi, prin desprinderea dintr-o întreprindere sau prin fuziune-asociere etc.). 4. **Patrimoniul agentului economic.** 5. **Capitalul social.** În această situație se va prezenta rulajul Contului 700 de la înființarea societății conform legii nr. 15/1990 până la data întocmirii documentației, astfel: a) capitalul social la înființare; b) capitalul social la data întocmirii documentației; c) diferența de capital (b-a) explicată pentru fiecare modificare înregistrată în rulajul debitor sau creditor al contului 700 și baza legală a acestor modificări. 6. **Caracterizarea agentului economic.** Pentru luarea unor decizii cât mai corecte privind procesul de restructurare în vederea privatizării sau reabilitării economice, caracterizarea agentului economic se va concretiza într-o analiză diagnostic a tuturor compartimentelor de activitate din cadrul agentului economic, cu evidențierea obligatorie a costurilor, veniturilor sau pierderilor, astfel încât să se poată trage concluzii reale asupra locurilor în care trebuie să intervină procesul de restructurare.

În acest sens, analiza se va face după prima împărțire convențională a agentului economic în două componente, și anume: • **sectoarele care compun activitatea de bază** a agentului economic (ex. pentru construcția de mașini: secția mecanică grea, secția mecanică- sudură, utilaj complex etc.); • **sectoare auxiliare** care deservesc activitatea de bază (ex. fabrica de oxigen, fabrica de var, centrala termică, cercetare-proiectare, service, secția de întreținere etc.).

A doua împărțire va cuprinde atât sectoarele de bază, cât și sectoarele auxiliare pe subsectoare sau alte subdiviziuni, astfel încât să se poată analiza și trage concluzii asupra eficienței fiecărui produs sau serviciu intermediar din lanțul de activități al societății comerciale.

Analiza la nivelul sectoarelor, subsectoarelor, cât și la nivelul ansamblului societății comerciale, va viza în principal următoarele aspecte: financiar (costuri și venituri, comparații cu produse sau servicii similare, etc.); management și resurse umane; cercetare dezvoltare; producție și tehnologie; financiar; întreținere și servicii; aprovizionare și transport. În acest sens, se vor avea

în vedere, următoarele elemente minime obligatorii care trebuie să fie detaliate în analiza diagnostic.

Acțiunile de restructurare vor fi prezentate în etape, astfel încât să se poată determina consumul minim de resurse financiare, dar care să răspundă atât solicitărilor potențialilor cumpărători (restructurarea în vederea privatizării), cât și necesităților de reabilitare economică și a creșterii competitivității. Se vor prezenta următoarele etape: **restructurarea organizatorică** prin modularea unor sectoare în cadrul întreprinderii care se organizează în întreprinderi mai mici, viabile, care pot fi privatizate, mai rapid, cu sau fără restructurare prealabilă. Tot în cadrul acestei etape se vor prezenta și activele care pot fi vândute în cazul în care există cumpărători potențiali; **restructurarea în vederea eliminării pierderilor, creșterii lichidității sau solvabilității**. În cadrul acestei etape, se vor cuprinde acțiuni de amploare mai redusă dar care să contribuie la atingerea scopurilor propuse, fără a necesita surse financiare importante. Pentru evaluarea activității viitoare a întreprinderii se vor detalia următoarele:

1. **Etapizarea și fundamentarea acțiunilor de restructurare** (organizatorică, financiară, tehnologică, pornind de la comentariile făcute în analiza diagnostic).

## ELEMENTE MINIME ALE ANALIZEI DIAGNOSTIC

<i>I</i>	<b>Aprovizionare și transport</b>
1.1	Descrierea mecanismului și comportamentului de aprovizionare și analiza modului în care acestea sunt în concordanță cu strategia societății comerciale.
1.2	Stocuri de materii prime și materiale existente în societatea comercială, din care – stocuri fără mișcare (în unități fizice).
1.3	Concordanța între politica de aprovizionare și planificare a producției.
1.4	Relațiile între societatea comercială și furnizorii ei de materii prime, materiale, energie, combustibili.
1.5	Modul de integrare a dispozițiilor și transportului intern și fluxului tehnologic în fluxul general al societății comerciale.
1.6	Modul de evidență și urmărire centralizat a administrării și controlului stocurilor și transportului în unitatea comercială, modul de utilizare a sistemului informațional de centralizare și prelucrare a datelor.
1.7	Modul de integrare a aprovizionării și legislației în activitatea generală de control de calitate.
1.8	Caracterizarea politicii de aprovizionare în general.
<i>II</i>	<b>Producție – Tehnologie</b>
2.1.	<p>Producția realizată în perioada 1.01.1989 – până în ultimul trimestru din anul în cursul căruia se elaborează studiul.</p> <p>Producția va fi prezentată astfel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Total producție comandată de beneficiari</li> <li>- Total producție realizată: <ul style="list-style-type: none"> <li>- din care: <ul style="list-style-type: none"> <li>- producție pe sortimente (exprimate în unități fizice și în procente din totalul producției realizate);</li> <li>- producție livrată la beneficiari și neîncasată (în unități fizice</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>

	și în procente din totalul producției realizate); - producție pe stoc (în unități fizice și în procente din totalul producției realizate);
2.2	Descrierea criteriilor de planificare a producției în timp (zilnic, lunar, annual) și modul cum se respectă planificarea în realizările respective.
2.3	Gradul de utilizare a capacităților și agregatelor principale cu evidențierea cauzelor care au condus la diminuarea gradului de utilizare.
2.4	Fluxurile tehnologice, de producție și de alimentare cu materii prime și materiale, evidențierea locurilor înguste și a supradimensionărilor.
2.5	Tehnologii utilizate în producție, caracterizarea acestora din punct de vedere productiv, economic și calitativ.
2.6	Consumuri specifice și anuale de materii prime, materiale, energie și combustibili. Comentarii privind nivelele acestora comparativ cu cele realizate cu cele realizate în alte societăți din țară și străinătate. Comentarii privind calitatea acestora, comparativ cu cele utilizate pe plan mondial. Modul de asigurare pe durata ultimului an de funcționare.
2.7	Controlul de calitate, considerații privind dotarea cu aparatură, nivelul de pregătire a personalului utilizat, încadrarea producției în normele interne de calitate și în normele europene, obligatorii la export începând cu anul 1993.
2.8	Sistemul de evidență și circulație a datelor de producție, descriere, eficiență, modul de reflectare a realității, modul de prelucrare a datelor și de luare a deciziilor pe baza datelor prelucrate.
2.9	Descrierea modului de evidență a producției corespunzătoare calitativ, a producției declasate și a rebuturilor, precum și modul de reflectare a acestora din urmă în costuri.
<b>III</b>	<b>Controlul financiar</b>
3.1	Analiza economico-financiară atât pentru sectoarele care compun activitatea de bază, cât și pentru fiecare din sectoarele auxiliare la nivelul fiecărui produs sau serviciu. Se vor evidenția în mod expres costurile, veniturile sau pierderile rezultate. Această analiză a costurilor, veniturilor sau pierderilor se va face și la nivelul ansamblului societății comerciale.
3.2.	Sistemul informațional al societății comerciale. Modul în care aceasta asigură prelucrarea datelor din compartimentele tehnice și le transmite la compartimentul financiar (la timp, în mod concis, real și economic). Fiabilitatea datelor preluate din compartimentele tehnice.
3.3	Organizarea sistemului de control financiar. Organizarea internă a verificării conturilor, bilanțelor și bilanțurilor.
3.4	Modul de asigurare al analizei și de verificare a completitudinii și exactității valorilor consumurilor introduse în costuri.
3.5	Organizarea sistemului de interpretare a datelor financiare astfel încât să asigure luarea unor decizii corecte și la timp.

3.6	Bugetul pentru administrație. Ponderea cheltuielilor administrative din totalul cheltuielilor.
3.7	Prezentarea programului de reducere sistematică a costurilor în cadrul societății comerciale.
3.8	Măsurile luate la nivelul societății comerciale pentru protejarea finanțelor proprii și a lichidatorilor.
3.9	Politica societății comerciale pentru protejarea erodării patrimoniului în termeni reali
<b>IV</b>	<b>Cercetare-Proiectare (Dezvoltare)</b>
4.1	Modul în care activitatea de cercetare-proiectare proprie, cât și temele proprii comandate la institute de specialitate sunt în măsură să asigure programul tehnic, pentru ca societatea comercială să fie competitivă.
4.2	Organizarea activității de cercetare-proiectare în societatea comercială. Dotări cu aparatură. Nivel de pregătire a personalului și modul de repartizare a personalului pe proiecte. Corespondența între calificarea personalului, numărul și tematica temelor de cercetare-proiectare rezolvate.
4.3	Modul de planificare a activității de cercetare-dezvoltare pe termen lung. Cum se reflectă rezultatele obținute în practică față de cele anterior planificate ? Care sunt obiectivele compartimentului de cercetare-dezvoltare pe termen mediu și lung ?
4.4	Eficiența activității de cercetare-proiectare în ultimul an, nivelul cheltuielilor de cercetare-dezvoltare repartizat pe produsele vândute.
4.5	Corelația între activitatea de cercetare-dezvoltare cu activitatea de marketing și vânzări.
4.6	Analiza programului (lunar, trimestrial, annual) de proiectare (produse, tehnologii, SDV etc.).
<b>V</b>	<b>Managementul și resurse umane</b>
5.1	Comentarii privind organigrama societății comerciale (funcționalitatea, corespondența cu activitățile existente, modul de reflectare a rezultatelor economice în corecta întocmire a organigramei).
5.2	Caracterizarea procesului de luare a deciziilor, sistemul de transmitere a acestora și sistemul de control a deciziilor.
5.3	Stilul conducerii la fiecare nivel și modul în care acesta este receptat de salariați.
5.4	Politica de compensații pentru munca depusă. Salariații și conducerea sunt suficient de motivați ?
5.5	Criteriile de selecție și promovarea conducătorilor locurilor de muncă și a încadrării salariaților pe diferite nivele profesionale.
5.6	Imaginea publică a societății comerciale.
5.7	Planificarea existentă, pe termen lung (3-10 ani; obiective, modul de urmărire, actualizarea anuală). Modul de reflectare a rezultatelor prezente, față de planificarea anuală sau pe termen lung.
5.8	Structura resurselor umane: - pe nivele de calificare;

	- pe limite de vârstă.
5.9	Analiza modului de organizare pe compartimente funcționale administrative în vederea identificării paralelismelor și a modului de restructurare posibilă a acestora.
5.10	Corespondența între fișa postului și prestațiile concrete ale salariaților. Regulamentul de Ordine Interioară a societății Comerciale.
5.11	Organizarea compartimentului resurse umane. Mărime, structură, competențe, sarcini.
5.12	Politica de personal a societății comerciale. Pregătirea personalului, salarizare, reorientarea spre alte activități, pensionare la termen sau în avans, angajare, desfacerea contractelor de muncă, colaborarea cu organele locale care se ocupă cu redistribuirea forței de muncă.
<b>VI</b>	<b>Marketing și vânzări</b>
6.1	Structura compartimentelor care se ocupă cu marketingul, vânzările la intern sau la export. Organizare, atribuții, compatibilități cu cererile pieței. Mecanismul de derulare a vânzărilor interne sau la export.
6.2	Concepția de marketing și modul cum este orientată aceasta. Răspunsul la cererea pieței.
6.3	Planul de marketing pentru vânzări pe termen scurt, mediu sau lung. Concordanța planului cu strategia și politica generală a societății comerciale.
6.4	Cercetarea pieței: intensitate, întindere. Concurența internă și externă.
6.5	Sistemul informațional pentru marketing.
<b>VII</b>	<b>Întreținere și service</b>
7.1	Modul de organizare al activității de întreținere (sistem centralizat – servicii de mecanic șef, energetic șef sau mecano-energetic, la nivel de fabrică, secție).
7.2	Programarea lucrărilor de întreținere – reparații (reparații curente sau capitale pe fiecare utilaj în parte) și actul normativ pe baza căruia se fac programările (planificare).
7.3	Pregătirea lucrărilor de reparații, (curente sau capitale) și a reparațiilor accidentale (stoc de materiale sau de piese de schimb, asigurarea lor prin forțe proprii sau de la terți).
7.4	Dotarea compartimentului de întreținere cu SVD-uri și forțe de muncă calificată. Dacă unele lucrări se execută pe bază de contract cu terți ?
7.5	Structura cheltuielilor de întreținere și reparații. Ponderea acestora în cheltuielile generale ale societății comerciale.
7.6	Gestionarea, depozitarea și conservarea pieselor de schimb și a utilajelor.
7.7	Organizarea activității de service și asistență tehnică pentru perioada de garanție a produsului (rețele proprii sau executarea acestora cu terți). Personalul necesar, cheltuielile medii pe unitatea de produs, în ultimii ani. Evidența elementelor cu defecte ridicate, rezultă ca

	urmare a acestei analize.
7.8	Analiza defecțiunilor cu grad de responsabilitate mare și măsuri de creștere a fiabilității produselor (pentru produsele cu pondere în fabricație sau cu termen lung de utilizare).
<b>VII I</b>	<b>Analiza piețelor de desfacere și comercializarea produselor</b>
8.1	<p>Studiul potențialului de absorbție pe piață:</p> <p>a) Piața internă; producție (oferta) – volumul și structura principalilor producători; prețurile practicate pe piață (concurența); consumul și estimarea cererii; volumul și structura acesteia: balanța generală a cererii și a ofertei.</p> <p>b) Piața internațională; volumul și structura producției; prețurile internaționale; consumul internațional (exporturi/importuri) pe țări și principale firme.</p> <p>c) Piața proprie a societății comerciale (contracte încheiate, relații tradiționale și prețuri practicate, segmente de piață vizate); piața externă (contracte încheiate, relații tradiționale și prețuri practicate, segmente de piață vizate)</p> <p>*) Pentru piața internă și externă se vor aprecia în mod deosebit segmentele de piață în care produsele societății comerciale au avut acces calitativ și cantitativ rețeaua de distribuție internă și externă (structură existentă, mobilitate dicizională, evoluție previzibilă). Analiza se va face în corelație cu activitatea compartimentului de marketing și vânzări.</p> <p>**) Pornind de la analiza diagnostic detaliată efectuată anterior deciziilor de restructurare, se pot face propuneri adecvate de restructurare, detaliate și argumentate tehnico-economic, în special în locurile în care se înregistrează pierderi financiare, avându-se în vedere realizarea rentabilității economice a societății comerciale.</p>

## A Tehnologii și procese tehnologice

**Capacități de producție pe sortimente și calitate** dimensionate în concordanță cu previziunile studiilor de marketing.

**Materii prime și materiale** (capacități, calități, furnizori).

**Utilități** – (consumuri orare, lunare, anuale, furnizori).

Pentru acestea se vor prezenta avizele (contracte) furnizorilor pentru energie electrică și termică, metan, păcură, benzină, motorină, în care se vor preciza pentru diferite perioade ale anului (ex. iarna, vara), cantitățile și parametrii asigurați.

**Necesarul de salariați**, nivel de pregătire profesională și modalitățile de școlarizare a acestora pentru atingerea nivelului de pregătire necesar.

**Implicații tehnologice.** Efecte cuantificate asupra mediului înconjurător (în secții, în incinta societății comerciale și în decursul timpului asupra vecinătăților).

În cuantificarea studiului de restructurare a întreprinderii se vor analiza costurile și veniturile estimate precum și sursele de finanțare pentru activitățile viitoare. De regulă, această analiză trebuie să urmărească următoarele elemente:

1. *Previziuni* privind volumul și structura costurilor de producție și restructurare (total, din care import, în lei și echivalent în dolari US);

2. *Surse de finanțare* (propriu sau atrase, împrumutate din fondul de restructurare, alte surse în lei și echivalent dolari US);
3. *Nivelurile de producție și previziuni* privind vânzările și veniturile.
4. *Prețurile practicate la vânzări.*

Datele obținute în funcție de natura cheltuielilor de restructurare (investiții) creșterea fondului mijloacelor circulante, restructurarea financiară etc.) se vor centraliza în tabere.

**B După finalizarea** acestei analize se va aborda analiza economico-financiară, care presupune următoarele:

1. *Previziuni financiare* (situația veniturilor și cheltuielilor, situația surselor și utilizării fondurilor, bilanțuri previzionale. Se vor elabora pe o perioadă de cel puțin 5 ani).
2. *Rate financiare* (lichiditate, solvabilitate, profitabilitate, de gestiune).
3. *Raportul venituri actualizate/costuri actualizate*, valoarea actualizată a cash-flow-ului. Calcularea acestor indicatori se va face la rata de actualizare de 10 și 15.
4. *Cursul de revenire net actualizat*: testul Bruno; situația valutară și economiile generate de întreprindere la nivelul economiei naționale. Indicatorul se va calcula la rata de actualizare de 10 și 15.
5. *Rata internă de rentabilitate economică și financiară și programul de rentabilitate.*
6. *Alte beneficii* pentru economia națională generată de activitatea agentului economic, care nu pot fi cuantificate valoric (crearea de noi locuri de muncă, îmbunătățirea condițiilor de muncă și/sau mediu etc.).

În finalul studiului de restructurare, se vor prezenta *riscurile activității întreprinderii*. În felul acesta, analiza de sensibilitate, în funcție de factorii specifici ai activității întreprinderii, va cuprinde în principal: variațiile de preț, materii prime, piețe de desfacere.

În final, *pentru întocmirea studiului pe ramură și subramură, se vor prezenta succint concluziile datelor obținute de la toate întreprinderile, cu evidențierea, acolo unde este cazul, în special a elementelor care se referă la conținutul restructurării și rezultatele viitoare, după restructurare.*

### **9.3 Conceptul de dezvoltare durabilă**

În multe țări din lume, inclusiv țările membre ale Uniunii Europene, se operează cu acest concept prin COMISIILE NAȚIONALE PENTRU DEZVOLTARE DURABILĂ. Aceste comisii și-au stabilit principii și obiective proprii pentru dezvoltare în strânsă coerență și corelație cu reformele lor economice. Plecând de la ideea că bunăstarea unui popor este tributară unei puternice activități științifice și tehnice, țările dezvoltate din punct de vedere economic au declanșat o puternică ofensivă în planul științific și tehnic, ofensivă cunoscută sub denumirea de “revoluție științifico-tehnică”. Argumentată ca principal promotor al creșterii economice, la rândul său, revoluția științifico-tehnică, a inițiat în perioada deceniilor “50” și “60” o serie de teorii și politici economice capabile să justifice acest amplu demers organizatoric, economic și financiar.

Într-un moment extrem de complicat, al războiului rece, când pe scena lumii aveau loc profunde modificări în plan politic, social și economic, în joc erau puse spre testare, viabilitatea modelelor de dezvoltare și a opțiunilor față de aceste modele. Confruntată cu ideologiile epocii și cu intoleranțele de-o parte și de alta a “cortinei de fier”, soluțiile viabile ale problemei privind rolul revoluției științifico-tehnice nu încercau să convină pe nici unul dintre beligeranți. Mai ales că succesele, obținute în reînnoirea bazei tehnice și creșterii producției de către țările dezvoltate, erau considerate fără precedent și că rolul principal al acestor creșteri spectaculoase erau atribuite “actorului”, revoluția științifico-tehnică.

O explicație în acest sens există și anume aceea a necesității creșterii volumului internațional cerut de refacerea economică atât de necesară după distrugerile războiului, cât și aceea a expansiunii piețelor, a lărgirii ariei puterii de cumpărare a masei de cumpărători.

Abia spre sfârșitul deceniului 6 și începutul deceniului 7, oamenii de afaceri, politicienii, precum și alte segmente socio-profesionale, au început să conștientizeze limitele creșterii economice. Tot ceea ce se realizase în acea perioadă, prin modelul de creștere economică, acum s-a dovedit a fi extrem de fragil și deficitar în același timp. S-a constatat că nu este suficient ca respectivul model de creștere economică să fie orientat în mod expres în direcția creșterii veniturilor prin maximizarea profiturilor, măririi capitalului fizic, a volumului de investiții în uzine, infrastructura, mașini, utilaje, instalații etc., fără a acorda atenția cuvenită factorilor de mediu: natural și uman. În plus, criza energetică, de materii prime, criza monetar-valutară, au produs un puternic seism la nivelul economiei mondiale, agravând și mai mult problemele globale.

Mai mult, ofensiva organizată a opiniilor oamenilor de știință din diverse domenii, cu privire la continuarea dezvoltării economice pe baza modelului de până atunci, a demonstrat opiniei publice, persoanelor de decizie politică și economică, pericolul degradării ireversibile a mediului ambiant, a însăși civilizației umane. Conferința mondială a O.N.U. de la Stockholm din 1972, care a avut ca obiect primordial al dezbaterilor, protecția mediului și faimosul raport cu privire la limitele creșterii economice conceput în urma unor responsabile dezbateri internaționale și trimis către Clubul de la Roma, aceștia au fost câteva din acțiunile suficiente pentru a ajusta respectivul material și de a-l orienta în direcția economisirii energiei și resurselor, dar fără a obține rezultatele scontate.

Au fost necesari anii de criză mondială ai deceniului 8 pentru a convinge unele țări dezvoltate și instituții financiare internaționale să renunțe la modelul creșterii economice și să adopte un model neoliberal monetarist și să elaboreze politici economice bazate pe acesta. Din păcate, nu toate țările s-au repleat la acest model nou economic, întrucât o frână în acest sens a constituit-o, barierele și disputele ideologice.

La Conferința mondială U.N.C.E.D. a O.N.U. de la Rio de Janeiro din 1992, care a avut în prim plan al ordinei de zi problemele mediului și dezvoltării, a fost adoptat la cel mai înalt nivel politic, ca scop al cooperării internaționale și al programelor de acțiune, un nou concept: acela de DEZVOLTARE DURABILĂ (VIABILĂ), concept care în prezent a căpătat dimensiune universală și o largă circulație internațională.

Inițial, acest concept a fost lansat în 1987 cu ocazia prezentării unui raport pregătit și publicat de Comisia mondială independentă pentru mediu și dezvoltare, condusă de Gro Harlem Brundtland, primul ministru al Norvegiei. Definiția dată dezvoltării durabile în Raportul “Viitorul nostru comun” al Comisiei Brundtland este următoarea: “*Omenirea are capacitatea de a face ca dezvoltarea să fie durabilă, adică de a asigura ca aceasta să facă față trebuințelor prezentului, fără a compromite posibilitățile generațiilor viitoare de a satisface propriile lor trebuințe. Conceptul de dezvoltare viabilă implică limite, dar nu limite absolute, ci limitările impuse de actualul stadiu al tehnologiei și organizare socială asupra resurselor de mediu și de capacitatea biosferei de a absorbi efectele activităților umane. Totuși tehnologia și organizarea socială pot fi gestionate și perfecționate încât să se croiască drum pentru o nouă eră a creșterii economice.*”.

Principiile și obiectivele dezvoltării durabile au fost înscrise în Declarația de la Rio și în programul de acțiune Agenda 21.

*Principiul general* al dezvoltării durabile este că fiecare stat are, în mod independent, prima responsabilitate pentru bunăstarea mentală, socială și economică a propriului popor. Pentru punerea în practică a acestui principiu, este subliniată necesitatea de “*a acționa la unison*” în vederea adoptării diferitelor abordări și măsuri.

Dezvoltarea durabilă reprezintă o alternativă (provocare) în condițiile cooperării la nivel global, regional și local (de ex. municipal). Asigurarea dezvoltării durabile constituie, de

asemenea, o responsabilitate a fiecărui individ. Numai acțiunea guvernamentală singură nu este suficientă pentru punerea în practică a dezvoltării durabile.

*Fiecare sector al societății trebuie să-și aducă o contribuție la cercetarea științifică, învățământul (educația), mass-media și organizațiile neguvernamentale trebuie să se implice prin acțiuni independente pentru promovarea dezvoltării durabile. Cooperarea națională și internațională se sprijină reciproc în acest domeniu. Au existat dezbateri internaționale largi privind definirea dezvoltării durabile, precum și stabilirea unor principii și obiective operaționale. În acest sens, teoria economică clasică a devenit desuetă, iar abordarea analizei economice globale a constituit temeiul promovării conceptului de dezvoltare durabilă.*

Punctul de plecare și sosire al economiei este valoarea, întrucât la baza ei stă munca, utilitatea și forma concretă de existență a materiei (energie, substanță și informație). De aceea, dezvoltarea durabilă poate fi considerată creatoare de valori autentice, dacă poate conduce la o dezvoltare economică și socială în armonie cu natura.

Cu alte cuvinte, dezvoltarea durabilă este un proces continuu al schimbării sociale la nivel global, regional și local, cu scopul de a asigura orice oportunitate generațiilor viitoare și prezente, de a avea o viață mai bună. Dezvoltarea durabilă cuprinde 3 dimensiuni operaționale: o **dimensiune ecologică** (de ex., politica economică de mediu), o **dimensiune socială** și una **culturală**. De aceea, redresarea economică nu poate fi concepută fără abordarea coerentă și interdependența dintre reformă economică și dezvoltarea durabilă.

Particularizând această problematică la nivelul tematicii noastre (dezvoltarea economico-socială durabilă), putem evidenția că dezvoltarea economică și socială durabilă - ecologică înseamnă ajustarea creșterii economice în limitele stabilite de natură, iar dezvoltarea economică, ca rezultat al reformei economice, este posibilă numai pe un fundament ecologic durabil.

Alternativa durabilității ecologice privește în mod egal atât țările industrializate, cât și cele în curs de dezvoltare. Să amintim numai două elemente de inconfort social și economic: deșeurile și sărăcia, și vom constata universalitatea și viabilitatea lor pentru ambele grupuri de țări mai sus menționate. În condițiile dezvoltării durabile, abordările importante ale reformei economice sunt: dezvoltarea și adaptarea unei tehnologii cât mai rațional ecologică, schimbările fundamentale în obiceiurile de consum, valori și mod de viață. Fiecare proces economic inițiat cu ajutorul reformei economice trebuie corelat cu cel al dezvoltării durabile, pentru a nu se compromite redresarea economică. De ex., procesul creșterii necontrolate a populației în lume ar putea anula efectele pozitive ale tuturor acestor măsuri.

Astfel că, din punct de vedere ecologic, dezvoltarea durabilă stabilește atingerea și menținerea nivelului material de bunăstare, adică **dezvoltarea economică durabilă**. Orice lipsă de armonizare între procesul de reformă economică și dezvoltare durabilă poate genera conflicte între diferite interese și scopuri, precum și între interesele generațiilor prezente și problemele pe care le lăsăm generațiilor viitoare. Pentru rezolvarea în timp a acestor conflicte, considerațiilor ecologice trebuie să li se asigure un loc important, bazat pe cunoștințele tehnologice și resursele disponibile, în concordanță cu cererea pieței, dar și cu anumite prevederi și precauții.

Din păcate, conceptul de durabilitate ecologică, de adaptabilitate la natură și diversitatea biologică sunt încă imperfect înțelese, iar informațiile științifice de care dispunem asupra lor sunt inadecvate. De aceea, în sensul celor prezentate, avem nevoie de dezvoltarea indicatorilor, de mai multă cercetare științifică, practică experimentală și pregătire.

*Multe dintre problemele actualei perioade de reformă economică au caracter global. De exemplu, schimbarea climatică globală, ca rezultat al activității umane afectează nu numai pe cei ce au generat procesul poluării, ci și pe ceilalți cetățeni ai globului, deoarece în acest caz nici o națiune sau stat nu are propria sa atmosferă. Aceasta constituie un exemplu de globalitate a procesului economic, dar și de responsabilitate colectivă, iar soluționarea acestor probleme impune acțiuni comune.*

De exemplu, în cadrul Comunității Europene, mediul înconjurător a fost singurul domeniu al politicii, în care, de la bun început s-a acționat pe baza unor programe concepute de mai mulți ani. Cele 4 programe, adoptate până în prezent, care au acoperit perioada 1973-1992, s-au concretizat într-un proces continuu de îmbunătățire a legislației comunitare, precum și în perfecționarea măsurilor luate de către statele membre, pe plan intern, pentru protejarea sănătății cetățenilor săi, dar și a mediului înconjurător.

În perspectivă, acțiunile de protecție a mediului se vor corela cu procesul de dezvoltare economico-socială a țării, care trebuie să țină seama de conceptul dezvoltării durabile a economiei, exploatarea resurselor și calității mediului. Se cunoaște că intensitatea fenomenului de poluare este urmarea structurii economiei și în special a industriei, a cadrului legislativ existent și a nivelului de educație ecologică a cetățenilor țării.

În general, acest nivel se încadrează în limitele întâlnite în Europa, dar cu accentuări în cele 14 zone considerate **critice**, unde impactul fenomenului de poluare asupra factorilor de mediu este deosebit de puternic, iar efectele sale ireversibile. De aceea, reforma economică durabilă în derulare trebuie să țină seama de criteriul protecției biologice, derivat al dezvoltării durabile și să-i acorde prioritate față de orice politică și strategie de menținere sub control a fenomenului prezent în aceste zone critice.

Cu toate că există o infrastructură de protecție a mediului în întreaga economie națională a cărui nivel tehnic și calitativ nu atinge standardele internaționale, acesta nu funcționează integral, fapt care conduce la o serie de necorelări în ceea ce privește politicile de protecție a mediului. În România, și nu numai, structura industriei și a energiei este poluantă prin natura resurselor folosite, a tehnologiilor și produselor rezultate, fapt pentru care procesul de reformă economică în general și în special cel al restructurării industriei și a energiei ar trebui să-și orienteze eforturile în direcția ameliorării sau rezolvării acestor probleme.

În noile condiții de criză economică, ce implicit conduc la criza locurilor de muncă, deci la crearea unor probleme deosebite în zona protecției sociale, protecția mediului ar putea fi generatoare de beneficii și de noi locuri de muncă prin numeroase activități ce pot fi inițiate de Guvern, dar și de agenții economici. Dacă ne gândim numai la valorificarea haldelor de steril, a celor de cenușă din energetică, a celor de zgură din metalurgie, de fosfogips, de nămol roșu (provenit de la fabricarea aluminiului) și este suficient să considerăm că aceste activități economice vor crea numeroase locuri de muncă. Putem aprecia că în favoarea realizării obiectivelor preconizate, pe termen scurt, mediu, lung și foarte lung acționează mai mulți factori. Printre cei mai importanți se numără:

- opțiunea politică a României de a face parte din structurile economice ale Uniunii Europene;

- necesitatea integrării României în fluxurile internaționale de produse și servicii care ne obligă la respectarea unor cerințe ecologice deosebite;

- existența unei rate ridicate de șomaj față de media din U.E. trebuie să ne determine stimularea interesului pentru protecția mediului și crearea de locuri de muncă;

- diminuarea rezervelor unor resurse poate fi compensată prin ample măsuri de creștere a eficienței utilizării acestora, de conservare a resurselor existente și de extindere a cercetărilor în domeniul utilizării resurselor neconvenționale;

- utilizarea actualului potențial de cercetare-dezvoltare în domeniul protecției mediului, de învățământ de specialitate, de capacitate a industriei de a realiza o parte din utilajele și echipamentele necesare domeniului;

- experiența țărilor din U.E. (și nu numai) pot facilita României să-și completeze cadrul legislativ necesar și să-și realizeze instrumentele necesare respectării acestui cadru.

Din păcate, în prezent, există o mulțime de factori restrictivi al căror număr și intensitate influențează defavorabil realizarea obiectivelor propuse pentru protecția mediului. Dintre aceștia, cei mai importanți sunt: involuția continuă a principalilor indicatori ai economiei; lipsa

instrumentelor de respectare a cadrului legislativ, educația ecologică și lipsa de autoritate a organizațiilor ecologiste neguvernamentale; deciziile politice.

Pentru armonizarea și realizarea obiectivelor propuse este absolut necesar să se elaboreze scenarii capabile să confere strategiei economico-sociale caracterul de dezvoltare durabilă. În acest sens, trebuie avut în vedere următoarele aspecte:

- valorificarea infrastructurii existente de protecție a mediului;
- colectarea, sortarea și valorificarea deșeurilor de tot felul;
- integrarea energetică a marilor platforme industriale și reciclarea subproduselor de proces etc;
- colaborarea și ajutorul extern absolut esențial pentru accelerarea obiectivelor strategiilor și politicilor de protecție a mediului;
- subvenționarea industriei de la buget pentru stimularea pieței ecoindustrii, pentru colectarea-reciclarea deșeurilor, modernizarea tehnologiilor ș.a.;
- valorificarea factorilor pozitivi pentru realizarea obiectivelor, politicilor și strategiilor de protecție a mediului;
- intensificarea factorilor de educație pentru a conștientiza populația cu privire la nevoia de protecție a mediului.

Criteriile de selecție a scenariilor propuse trebuie să țină seama de o serie de factori. În **primul rând**, de **respectarea etapizării obiectivelor strategice sau politice** fixate și a eforturilor materiale, umane, legislative, administrative, educaționale etc. cât mai reduse. În **al doilea rând** trebuie **apreciate acele scenarii în care protecția mediului generează profit**, asigură locuri de muncă suplimentare, îmbunătățește performanțele de calitate ale produselor, mărește competitivitatea produselor pe piața internă și externă. Pentru realizarea obiectivelor cuprinse în scenariile pentru strategia de mediu, este necesar să se elaboreze politici sau programe adecvate care să susțină scenariul respectiv. În acest sens, politicile legislative, de investiții, ecologice, financiare sunt necesare pentru asigurarea cadrului instituțional și pentru realizarea reformei economice în condițiile dezvoltării durabile.

De asemenea, dezvoltarea socială dreaptă, ca o altă componentă a dezvoltării durabile, are ca scop acționarea în sensul asigurării unei distribuții echilibrate a *bunăstării*, exercitarea drepturilor civice fundamentale și satisfacerea nevoilor de bază. Ea asigură, de asemenea, participarea echilibrată la *luarea deciziilor* și influențarea cursului evenimentelor, întrucât dezvoltarea dinamică este caracterizată ca fiind un proces dinamic.

Obiectivul eliminării sărăciei, atât de important comunității mondiale și țărilor în curs de dezvoltare, poate fi realizat numai printr-o dezvoltare socială dreaptă. Fiecare națiune trebuie să acționeze în cadrul comunității mondiale pentru asigurarea unei părți echitabile din noua tehnologie și resurselor naturale, precum și a bunăstării materiale, sociale și culturale.

Oamenilor trebuie, de asemenea, să li se asigure drepturi egale garantate la luarea deciziilor și dezvoltarea propriilor lor culturi. Ideea celei de-a 3-a dimensiuni culturale a dezvoltării durabile are ca scop prezervarea creativității intelectuale și culturale de la o generație la următoarea, împreună cu dezvoltarea etică.

Ea întărește, de asemenea, interacțiunea reciprocă dintre cele trei dimensiuni și *diversitatea culturală*. Dezvoltarea durabilă înseamnă schimbarea spre mai bine, atât culturală, cât și intelectuală. Cultura fiecărei națiuni ajută la menținerea diversității culturale mondiale care reprezintă un *indicator cheie* al progresului uman.