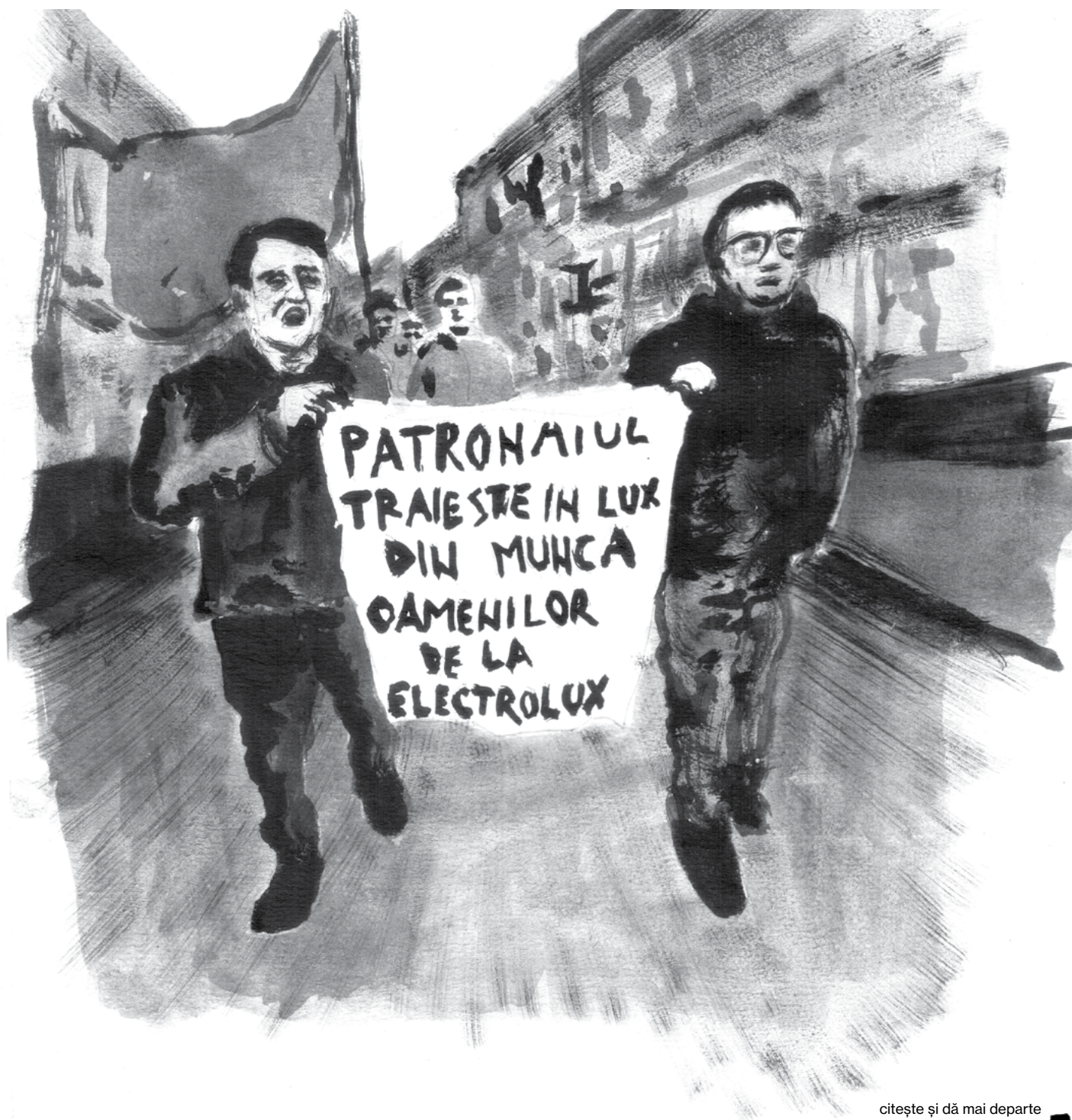


strada

nr. 4

Muncă și locuire



introducere muncă și locuire

Stefan Guga

Munca și locuirea – care-i legătura dintre ele? Unii ar spune că niciuna: sunt două lucruri separate, care, la modul ideal, au la bază două relații de piață separate. Pe piața muncii, te angajezi, iar pe piața locuirii, cumperi sau închiriezi. Într-o interpretare extremă, prețurile pe cele două piețe sunt independente unul de celălalt – salariul nu e influențat de costul locuirii și vice-versa. Desigur, chiar și într-o logică de piață, asemenea idei par absurde, costul forței de muncă fiind în teorie determinat de costul vieții, care la rândul lui e determinat într-o bună măsură de costul locuirii. Așadar, într-un context în care relațiile de piață domină în ambele domenii, ar trebui totuși să avem o relație directă între piața locuirii și piața muncii.

Situația reală este însă mult mai complicată, după cum o arată evoluțiile din ultimele două decenii din România. În primul rând, dezvoltarea economică a fost și continuă să fie foarte inegală din punct de vedere geografic, activitatea fiind din ce în ce mai concentrată în anumite orașe mari, unde numărul de locuri de muncă s-a menținut la un nivel ridicat și unde nu putem vorbi de un declin demografic vizibil. În același timp, indiferent de geografie, numărul de locuințe nou-construite a scăzut dramatic după abandonarea planurilor de urbanizare accelerată a regimului pre-1989. Drept urmare, în special în orașele mari, cererea de locuințe a crescut mult mai rapid decât oferta, alimentând o evoluție explozivă a prețurilor, întreruptă temporar de criza de la sfârșitul deceniului trecut. De cealaltă parte, salariile nu au crescut nici pe departe în același ritm, existând de fapt relativ puțină presiune directă asupra costului muncii din partea creșterii costului locuirii.

Explicațiile acestei aparente rupturi sunt lesne de identificat. Mai întâi, introducerea creditelor ipotecare la începutul anilor 2000 a permis eșalonarea costurilor achiziției unei locuințe, fiind însă și un catalizator esențial pentru creșterea prețurilor. Același lucru este valabil și pentru aderarea la UE, care pe termen scurt a antrenat un val de optimism economic, cu creșteri fără precedent de prețuri și venituri, rezultatul principal fiind o bulă imobiliară ale cărei excese par absurde chiar și zece ani mai târziu. Confruntată cu costuri complet disproporționate în raport cu veniturile, majoritatea populației a putut apela la mecanismele tradiționale de apărare, relațiile familiale fiind cruciale pentru asigurarea unui serviciu absolut vital cum este locuirea. Tinerii au ajuns să locuiască cu

părinții până la vârste din ce în ce mai înaintate, pentru părinți, locuirea copiilor a devenit printre cele mai presante probleme. Totodată, familiile tinere care reușesc totuși să-și achiziționeze sau să-și închirieze o locuință trebuie să se mulțumească cu ceva mult sub nevoile lor reale. În spațiul public, aceste realități din ce în ce mai pregnante sunt ascunse de regulă sub vălul reclamelor imobiliare și al statisticilor vădit eronate – numai cineva fără contact cu realitatea poate crede că „peste 90% dintre români” sunt, de fapt, proprietari de locuințe.

Fără îndoială, situația actuală este o consecință a avansului pieței libere și a restrângerii severe a rolului statului în cele două domenii: abandonarea construcției de locuințe în masă și facilitarea dezvoltării imobiliare private; privatizarea în masă a întreprinderilor și destructurarea sistemului de servicii asociate fostelor întreprinderi de stat (printre care și serviciile de locuire). În consecință, locuința s-a transformat dintr-un bun relativ accesibil pentru majoritatea populației salariate într-unul accesibil doar pentru o parte restrânsă a populației, și aici de multe ori cu sacrificii foarte mari.

Ce soluții există? Desigur, statul poate interveni prin diverse măsuri sociale, însă, până în prezent, singura intervenție serioasă a statului a fost programul Prima Casă, care este însă menit, în primul rând, să mențină prețurile și să susțină industria imobiliară, beneficiile pentru populație fiind cel puțin discutabile. Punctual, se poate încerca – pentru anumite categorii profesionale, s-a și încercat – subvenționarea chiriilor, însă, în acest caz, rezultatul previzibil este, de fapt, creșterea costurilor locuirii și creșterea veniturilor rentierilor. La modul ideal, statul ar trebui să revină la ideea construirii masive de locuințe sociale însă, chiar și lăsând la o parte cât de improbabilă este o asemenea schimbare în contextul politic și ideologic actual, e extrem de discutabil în ce măsură statul român mai are capacitatea de a finanța și administra asemenea măsuri.

Cât despre lucrători, soluțiile individual-familiale primează, iar tentativele de revendicare și apărare colectivă a drepturilor asociate unui trai decent sunt, în prezent, extrem de puține și firave. La fel ca membrii lor, organizațiile sindicale din România sunt de regulă interesate doar de aspecte ce țin direct și imediat de relațiile de muncă, de foarte multe ori limitându-și orizontul strict la salarii. În măsura în care lucruri esențiale precum locuirea devin inaccesibile pentru lucrători, soluția unică și implicită pare să fie creșterea veniturilor. Istoria recentă ne arată însă că veniturile salariale nu pot ține pasul cu costul locuirii, iar creșterile salariale contribuie, de fapt, la creșteri și mai puternice ale costului locuirii. În condițiile actuale ale pieței imobiliare, nici nu ne putem aștepta la altceva.

Teoretic, lucrătorii sindicalizați pot combate această logică prin solicitarea unor măsuri de intervenție a statului pe piața imobiliară, printre care și construcțiile de locuințe (sociale și nu numai), reglementarea chiriilor sau a activității de creditare. Vorbim strict teoretic, pentru că în momentul de față, în practică, organizațiile sindicale – din România și cam de peste tot – nici nu iau în calcul o asemenea direcție strategică; motivele sunt multiple, de la cele ideologice, la cele organizatorice. Deși contextul economic favorabil din ultimii ani a produs un oarecare reviriment al luptei sindicale, evenimentele cu adevărat notabile – cum a fost greva din acest an de la Electrolux Satu Mare – rămân excepționale, izolate și, inevitabil, centrate în jurul unor chestiuni de relevanță urgentă și imediată (creșteri salariale totuși modeste, îmbunătățiri incrementale ale condițiilor de muncă ș.a.m.d.). La nivel național, recentul scandal din jurul ROBOR nu a atras nicio voce sindicală, deși miza era uriașă pentru membrii de sindicat, pentru salariați și pentru populație mai general vorbind; deși vitală, dezbateră respectivă a alunecat rapid în derizoriu și tevatură partinică.

Chiar și într-o logică strict mercantilă, creșterea bunăstării poate avea loc nu doar prin îmbunătățirea veniturilor, ci și prin reglementarea prețurilor. Dacă ținem cont de relația venituri-prețuri pe o piață imobiliară slab reglementată, în cazul locuirii al doilea mecanism este cu siguranță mai important și viabil. Pentru syndicate, vorbim deopotrivă de o problemă de viziune (organizațiile sindicale nu ar trebui să vizeze strict interesele materiale cele mai imediate și mai evidente) și de una de organizare (fără organizare și solidaritate puternică la nivel național, nici nu are rost să discutăm problema locuirii din perspectivă sindicală). Până la rezolvarea acestor probleme – sau măcar până la conștientizarea și punerea lor în dezbateră – și în absența unei reorientări strategice a statului (cu totul implauzibilă în contextul lipsei oricărei presiuni organizate), situația va evolua după rețeta binecunoscută a ultimilor douăzeci de ani.

O (foarte) scurtă istorie a sindicalismului în România

Întotdeauna solidar, niciodată solitar, cam așa am descrie tendința oamenilor muncii de a se organiza în grupuri profesionale, o tendință poate la fel de veche ca ideea de diviziune a muncii. Primele uniuni sau sindicate în înțelesul modern s-au format la sfârșitul secolului al XVIII-lea, atunci când Revoluția Industrială se îndrepta spre ultimul său act. Un secol mai târziu uniunile erau deja un fenomen generalizat în Europa de Vest și în America de Nord. Punctul lor maxim a fost atins în primele decenii ale secolului al XX-lea, atunci când au ajuns comunități de educație și organizare socială. Cu alte cuvinte au reușit să creeze, în paralel cu protecția intereselor muncitorimii, acele structuri cu adevărat independente față de puterea statului. Tot atunci, tendințele sindicaliste radicale au pătruns în Europa de Est și în America Latină, unde au fost modelate de specificul regional. Înflorirea spectaculoasă a fost urmată de o decădere deziluzionantă: multe mișcări și uniuni s-au prăbușit sub grelele lovituri ale regimurilor fasciste și bolșevice, iar în cadrul statelor liberale au ajuns la un compromis incomod sub pretextul luptei împotriva expansiunii totalitare. Timid, mișcarea unionistă și-a recăpătat o parte din forțe în anii '60 în Occident, iar abia după prăbușirea URSS trei decenii mai târziu și în Estul Europei. Singurele „bastioane”, constant asediate, ale sindicalismului puternic au rămas în America Latină, cu precădere în Argentina și Mexic.

De ce sindicat? Uniunile și federațiile sindicale au purtat diverse denumiri de-a lungul timpului. Unele dintre ele sunt interschimbabile, iar în alte cazuri același nume ascunde forme de organizare diferită. Amintim doar câteva și vedem că au existat și există în continuare **uniuni, sindicate, federații ale muncii, gilde** (diferite de cele din perioada pre-capitalistă), iar ca forme de organizare **unionism, federații ale muncii, sindicalism și anarho-sindicalism, socialism de gildă** etc. În România s-a împământenit termenul de sindicat (în antichitate, *syndic* desemna pe cel responsabil cu administrația), provenit evident din limba franceză, unde este folosit și astăzi, precum și în țările din America Latină, în timp ce majoritatea țărilor anglofone folosesc termenul de uniune. În primă fază, la începutul secolului XX, sindicalismul se referea strict la o formă de organizare radicală, cu potențial revoluționar, o alternativă de jos la proiecte mai autoritare precum cele propuse de diversele partide social-democrate sau socialiste. În 1905 au fost puse bazele Industrial Workers of the World (IWW), una dintre cele mai puternice uniuni muncitorești, care a reușit să se ramifice rapid la nivel mondial.

În România, primele sindicate – revoluționare și de inspirație franceză, cu accente libertare – au apărut la începutul secolului XX. Cea mai importantă mișcare din această perioadă a fost cea organizată în jurul lui Ștefan Gheorghiu, căruia i s-au alăturat figuri interesante ale perioadei, precum Panait Istrati sau Neagu Negulescu. Istrati surprinde spiritul acestor

vremuri tulburi dar pline de speranță în niște rânduri în memoria lui Gheorghiu: „Dar când n-a izbutit «țiganul» să smulgă lacrimi ori hohote de râs, chiar și unui auditor compus din greviști morți de foame?” Zdrobirea mișcării și moartea timpurie a carismaticului său fruntaș au adus în prim plan un fenomen straniu, „sindicatele naționaliste”, mișcări muncitorești doar cu numele. Până la intrarea României în Primul Război Mondial au dispărut în întregime și acestea, iar mișcările ulterioare s-au aflat tot mai mult sub influența Partidului Comunist, a agitatorilor Cominternului și a social-democraților, cu ultimele „licăriri” libertare la jumătatea anilor '20. Numeroasele manifestații din perioada interbelică ale muncitorimii organizate mai mult sau mai puțin formal au fost înăbușite violent de toate regimurile, de la liberali și țăraniști, până la carliști, legionari și antonescieni. Perioada dictaturii național-comuniste a îngenuchiat sindicatele, transformându-le într-o extensie a aparatului de partid. În discursul oficial, tactica sindicală de luptă era etichetată, disprețuitor, „mic-burgheză”.

Pe fondul crizelor economice, a instabilității politice din diversele colțuri ale lumii și a dezastrelor ecologice, mișcarea sindicală radicală a redevenit astăzi o formă viabilă de activism. Fie că vorbim de restructurarea IWW, de ocuparea fabricilor din Argentina – o acțiune informală, dar organizată după principiile sindicaliste consacrate acum mai bine de un secol – sau chiar de simpla înscriere într-o uniune „galbenă” sau reformistă, organizarea la locul de muncă și în federații a demonstrat clar că acțiunea directă poate aduce o îmbunătățire categorică a condițiilor de lucru și a nivelului de trai.

Chiar dacă nu există un studiu concret care să demonstreze o legătură între calitatea vieții și activitatea sindicală eficientă, este ușor de observat că în țările cu un nivel de trai foarte ridicat, precum Danemarca, Suedia, Finlanda și Islanda, mai mult de jumătate din forța de muncă face parte dintr-un sindicat (recordul în acest sens este deținut de Islanda, cu un procent de peste 90%, o țară în care efectele devastatoare ale crizei economice au fost minimizate de activismul și solidaritatea cetățenilor săi). În țări cu o tradiție continuă a activismului progresist, concentrat pe valori precum dreptatea

socială, chiar dacă adeziunea sindicală este mult mai scăzută (în jur de sau chiar sub 20%, precum în Germania sau Franța), marile federații sindicale reușesc să negocieze constant creșteri salariale și să apere sau să consolideze beneficiile câștigate de-a lungul timpului, iar sindicatele radicale, deși mult mai mici, se implică activ în lupta pentru drepturile categoriilor marginale sau ale muncitorimii imigrante sau sezoniere.

O cronologie a mișcării muncitorești din spațiul românesc

- 1846** **Prima asociație muncitorească**, o societate de ajutor reciproc, înființată la Brașov.
- 1853** **Greva pantofarilor din Sibiu**, prima grevă semnalată pe teritoriul României.
- 1872** **Se pun bazele „Asociației tuturor lucrătorilor din România”**, care își propune să unească prin solidaritate toți muncitorii din țară.
- 1881** „Societatea Generală a lucrătorilor tipografi din România: Deșteptarea” pune în **discuție introducerea unui contract de muncă** care să fie impus tuturor patronilor din ramura respectivă.
- 1890** **Primul an în care se sărbătorește ziua de 1 Mai în România**. Printre revendicările muncitorilor se numărau votul universal, repausul duminical și legiferarea protecției muncii.
- 1905** **Primul sindicat înființat în România**, cel al tâmplarilor, cu 15-20 de membri. Un an mai târziu numărul sindicatelor crește la 30, iar peste doi ani, la 50.
- 1911** La Brăila și Galați se formează **sindicate ale docherilor, chelnerilor și hamalilor**. Panait Istrati relatează despre confruntările cu autoritățile.
- 1914** Se stinge timpuriu din viață Ștefan Gheorghiu.
- 1920** **Grevă generală a muncitorimii din România**, declanșată de 400.000 de salariați, venită pe fondul unui an anterior marcat de greve de amploare, implicând zeci de mii de muncitori, în special mineri și ceferiști. Urmează o perioadă în care guvernul încearcă să suprimă mișcarea sindicală (prin scoaterea sindicatelor în afara legii), sau să preia controlul asupra ei (prin înființarea unor sindicate „galbene”, subordonate conducerii).
- 1929** **Greva de la Lupeni**, reprimată sângeros de către autorități. În spiritul vremii, de subjugare a sindicatelor, au fost uciși 23 de muncitori, mulți alții fiind răniți grav pe viață.
- 1933** **Greva de la fabrica „Saturn” din București**, prima grevă în care fabrica este ocupată de muncitori.
- 1933** **Greva de la Atelierele CFR Grivița**. După acceptarea unei părți a revendicărilor muncitorilor, ce includeau creșteri salariale și recunoașterea „comitetelor de fabrică”, a urmat un val de arestări. Ca urmare a refuzului autorităților de a-i elibera pe cei arestați, muncitorii au ocupat fabrica. Pe 15 februarie armata instalează mitraliere și în dimineața zilei următoare deschide focul asupra greviștilor.
- 1977** **Greva minerilor din Valea Jiului**. Peste 30.000 oameni l-au întâmpinat pe dictator cu o listă de revendicări, printre care reducerea zilei de lucru de la 8 la 6 ore și reducerea vârstei de pensionare de la 52 la 50 de ani pentru mineri.
- 1981** **Revolta de la Motru**. Nemulțumiți de raționalizarea pâinii, mii de mineri și țărani s-au mobilizat, culminând cu ocuparea clădirii Securității. Deși revendicarea a fost acceptată, victoria a fost amară. 9 persoane au fost condamnate la mulți ani de închisoare.

| | |
|------------------------------------|--|
| 1987 noiembrie | Revolta și grevele de la Brașov , stârnite de austeritatea cruntă din ultimii ani ai regimului. |
| 1989 19 decembrie | Grevă generală declanșată de muncitorii din Timișoara . La presiunea lor, conducătorii armatei sunt forțați să promită că armata nu va mai trage în populație. O femeie este ucisă în altercația dintre generalul Ștefan Gușă și reprezentanții muncitorilor de la ELBA. |
| 1989 20 decembrie | Greva generală continuă în Timișoara . Muncitorii părăsesc fabricile și, împreună cu alți concetățeni, ocupă centrul orașului și spațiul din fața Comitetului Județean de Partid. Se formează un comitet cetățenesc care cere demisia lui Nicolae Ceaușescu, a guvernului, organizarea alegerilor libere, reformarea învățământului și libertatea presei, a Radioului și Televiziunii, anchetarea și condamnarea tuturor celor răspunzători pentru represiunea armată din zilele de 17, 18 și 19 decembrie, eliberarea deținuților politici și înapoierea corpurilor celor uciși. |
| 1990-1999 | Nenumărate greve și conflicte de muncă . Punctul de maxim este atins în 1999, atunci când numărul persoanelor care iau parte la greve sau sunt implicate în conflicte de muncă depășește un milion. |
| 1999 | Este ratificată și de România prin Legea 74/1999, Carta Socială Europeană de la Strasbourg . Aceasta stabilește dreptul lucrătorilor și al patronilor de a iniția acțiuni colective, inclusiv dreptul la grevă. |
| 2000 7 septembrie | Este asasinat liderul sindicalist Virgil Săhleanu după luni în care a luptat pentru a anula concedierea a peste o mie de angajați de la SC TEPRO Iași. |
| 2003 | O grevă importantă la uzinele Dacia din Pitești , declanșată de muncitorii și muncitoarele nemulțumite de condițiile de lucru și salariul primit. Greva este reluată în 2008, condițiile rămânând aproape neschimbate. |
| 2005 octombrie-noiembrie | Trei săptămâni de grevă generală în învățământ , la care a participat majoritatea celor peste 300 de mii de cadre didactice din sistemul național. |
| 2012 ianuarie-februarie | Proteste anti-austeritate în toată țara . |
| 2017 | După luni de negocieri eșuate, angajații și angajatele de la Wizz Air reușesc să se organizeze sindical . |
| 2019 | Greva de la Electrolux Satu Mare , la care au participat în jur de 400 de persoane, a durat mai bine de 10 săptămâni. Numeroase alte greve, inclusiv o foarte importantă acțiune comună la Arad a muncitorilor români și indieni de la fabrica de material rulant. |

Din această listă, incompletă cum este, reiese clar că deși mișcarea sindicală sau muncitorească a oscilat în intensitate, cu puncte maxime în jurul Primului Război Mondial și în anii '90, și cu o perioadă de secetă în cea mai mare parte a regimului național-comunist, flama muncitorească nu a putut fi complet înăbușită. După perioada anostă care a urmat crizei economice din 2008-2009, proliferarea grevelor și protestelor din ultimul an, mai ales în mediul privat, este un semn care dă speranță.

Liana Ștefan



LS: Mă numesc Liana Ștefan. Sunt conferențiar la Facultatea de Economie și Administrarea Afacerilor de la Universitatea de Vest din Timișoara. Mai sunt încă, nu pentru mult timp, președintele sindicatului Universitas Timisensis. Este sindicatul Universității de Vest. Despre sindicat, ce să vă spun. S-a înființat în 2001, deci avem deja ceva experiență. Suntem afiliați la Alma Mater, și Alma Mater la Cartel Alfa. Încercăm să luptăm pentru respectarea legilor în universitate, pentru salarizare corectă și pentru condiții de muncă și de viață cât mai bune ale angajaților.

DO: Sindicatul reprezintă doar cadrele didactice sau și personalul auxiliar?

LS: Nu. Avem un singur sindicat. Și asta este un mare succes. Pentru că în alte universități există câte patru-cinci sindicate, în funcție de profesiuni, de categoriile sociale. Noi avem de la portar și până

la prorector – rectorul nu este membru de sindicat – avem membri de sindicat din toate categoriile. În comitet avem și reprezentantul personalului nedidactic și reprezentantul personalului didactic auxiliar. Că acestea sunt cele trei categorii: didactic, didactic auxiliar și nedidactic.

DO: Puteți să ne spuneți în ultimii ani dacă ați avut victorii notabile și pe ce teme?

LS: Da. Am avut și victorii locale și victorii prin Alma Mater, pe care o sprijinim toți și suntem alături de președintele Anton Hader, care duce bătăliile. Victoriile au fost legate mai ales de salarizare și de recunoașterea unor sporuri.

La un moment dat, persoanele cu doctoratul luat după 2010 nu mai primeau spor de doctorat. Pentru că, în perioada respectivă, pur și simplu s-a scos sporul de doctorat din salarizare. Dar cei cu doctoratul luat înainte primeau. Deci era o discriminare. Atunci am reușit în instanță. Marile victorii au fost câștigate în instanță. Deci nu așa la buna înțelegere, așa mai greu. S-a reușit obținerea acestor sporuri pentru cadrele didactice.

Apoi, în 2009 sau 2008 a fost o lege, legea 221, prin care se mărea salariul cadrelor didactice cu 40-50%, așa ceva. Legea a fost promulgată când a fost președinte Băsescu, dar nu s-a aplicat. Dar nici nu au abrogat-o. Abia după 5 ani și-au dat seama că ar trebui abrogată. Așa că i-am dat în judecată pentru perioada aceea să ne dea banii. Am reușit.

Până la urmă, s-a ajuns la un compromis. Pentru că pe vremea lui Ponta s-a emis legea 85, care prevede ca toată lumea să primească aceste recuperări salariale. Asta a fost pentru cadrele didactice. Și la didactic auxiliar, pentru că și ei intră în aceeași lege.

Durerea noastră mare este la personalul nedidactic. Pentru oamenii aceștia eu zic că am făcut foarte puțin și cu mare greutate am obținut ceea ce am obținut. De ce? Ei n-au intrat pe legea 221 și nici pe 85 și atunci sigur că nu au primit nimic. Plus că ei sunt arondați la Ministerul Muncii, iar noi ținem de Ministerul Educației. Tot ce obținem noi, sporuri și beneficii, pe ei nu îi ating, din păcate. Așa că am găsit cumva o soluție. Am vorbit cu dl rector, deci a fost o chestie locală. Le-a dat din venituri proprii un spor, nu foarte mare, 200-250 de lei, în funcție de cât aveau salariul, și o primă de Paști. Deci mici chestii din astea, prime care să compenseze faptul că ei nu au beneficiat de măririle salariale de care am beneficiat noi, din învățământ. Deci cam atât, că din moment ce sunt la Ministerul Muncii nu prea avem mare lucru ce să facem pentru ei. Dacă ar fi trecuți la Educație, ar fi altceva.

DO: Am vorbit cu o persoană de la sindicatul Sanitas și zicea că și ei sunt în aceeași situație cu personalul auxiliar. Este o muncă care nu este apreciată la valoarea ei socială adevărată.

LS: Așa este. Orice muncă este importantă și orice om care își face datoria trebuie respectat. Eu așa consider. Deci pentru

mine nu există chestia asta că profesor universitar și femeie de servici. Suntem oameni sau ne-oameni. Acestea sunt cele două categorii. Alte categorii nu există.

do: **Sindicatele de obicei luptă pentru două mari teme, salarizare și îmbunătățirea condițiilor de muncă. Pe partea de salarizare se vorbește despre un singur număr, salariul, și poate este legat de costurile traiului, dar nu se merge mai în detaliu. Dacă ne gândim un pic, până la urmă ceea ce este important este salariul care rămâne după ce se achită toate cheltuielile esențiale, cum ar fi alimentația, dar unde intră și costurile cu locuirea. Iar aici, de fapt, apar diferențe mari între persoanele care sunt proprietari, și persoanele care fie locuiesc în chirie, fie sunt proprietari cu credite bancare. Și de asemenea și persoanele care locuiesc în locuințe sociale sau în locuințe de serviciu. E o diferență mare. Iar noi vrem să aflăm în primul rând dacă se discută în cadrul sindicatului despre acest lucru.**

ls: Da. Cred eu că cel mai greu este pentru tineri. Deci tinerii când intră în învățământ, nu au locuință, nu au nimic. Și salariul este mic oricum la început. Dar universitatea le oferă posibilitatea de a sta în cămine. Prețul este rezonabil. Problema este alta. În acele garsoniere mai locuiesc și conferențieri și profesori. Am avut niște discuții și văd că au început să se ia și niște măsuri, ceea ce m-a bucurat. S-a votat în consiliul de administrație că cei care sunt cu salarii foarte mari vor plăti și o chirie pe măsură. Nu poți să ceri aceeași chirie unui asistent ca unui conferențier sau profesor. Pentru că ne-au crescut substanțial salariile acum, asta este realitatea. Altă problemă mai este faptul că noi mai găzduim și sportivi, inclusiv directorii de la unele departamente nedidactice. Oamenii aceștia au niște salarii uriașe și locuiesc acolo într-o garsonieră unde plătesc 200 de lei pe lună, sau așa ceva. Aici iarăși am avut discuții și negocieri.

De la salariu vin toate, că lucrurile se leagă între ele. Un tânăr care are un salariu mai mare poate să își permită programul cu prima locuință. Deci are credibilitate la bancă, primește și credit și este ajutat. Dar dacă salariul este mic, nu primește împrumutul.

do: **Este și mai rău dacă salariul mic este combinat și cu un contract pe perioadă determinată.**

ls: Da. Asta mi se pare și mie o problemă.

Eu încerc să ajut cât mai mult oamenii și încerc să îi fac pe cei din conducere să vadă și opinia celor mulți și amărâți. Eu mereu le spun, aveți grijă, acum nu vorbește Liana Ștefan, vorbesc toți membrii de sindicat din universitate. Nu îți mai spun că s-a dus o campanie hotărâtă de ieșire din sindicat. Deci i-au lămurit. Ieșiți din sindicate, de ce să dați atâtea bani. Ne-am trezit acum că nu mai avem reprezentativitate, nu mai suntem jumătate plus unu din numărul angajaților. Și acum, de exemplu, a apărut noul contract de muncă colectiv pe învățământ și a trebuit să-l negociem și la nivel de universitate. Întotdeauna obținem ceva în plus. Nu foarte mult, dar mai o zi liberă, mai o prelungire de concediu. Găsim ceva prin care să fim mai sus un pic față de cel pe ramură. Ei, acum nu mai suntem reprezentativi, trebuie să vină la negociere și reprezentanții salariaților.

Este o campanie susținută în toată Europa, nu doar aici, împotriva sindicatelor. Ne fac mafiști și de toate felurile. Și tot asta spun că ne-am îmbogățit, că nu știu ce. Ei! Să vină ei să vadă cât de mult m-am îmbogățit eu. Ce m-aș bucura. Sau Po-doleanu, sau careva. Numai ne mâncăm nervii.

Acum de curând ne-a atacat Daniel Funeriu, fostul ministru al educației. El tot timpul atacă sindicatele. El tot zice că sindicatul își face bani etc. Că noi am distrus învățământul. Liderii noștri iau bani foarte mulți. O chestie! Deci eu nu sunt plătită pentru munca asta, să ne înțelegem. Eu fac asta de dragul colegilor și să ajut. Cei din comitet, nici ei nu au niciun beneficiu în afară de timp pierdut și nervi mâncați. Și picioare în fund după aceea și de la sindicaliști, că de ce nu ai făcut aia și de ce nu ai făcut aia. E foarte ușor să stai pe margine.

Da. Nu facem destul pentru tineri. Eu nu găsesc soluții. Dar nici ei nu vin. Vin doar când e cuțitul la os. Noi vrem în sindicat să vină oameni tineri, pentru că noi deja avem niște idei fixe. Oricum încerc să mai mișc ceva, există o opoziție din asta permanentă.

Dar într-adevăr, chiriile și prețurile apartamentelor...

do: **Prețul e problema. Adică sunt mai mult pentru clasa de mijloc, pentru cei cu venitul de la medie în sus.**

ls: Da, toate sunt raportate la corporații, la corporatiști. Care au salarii bune. Și atunci raportăm totul acolo, dar nu e ok. Nu mi se pare corect pentru că, hai, care e procentajul din populația activă care lucrează în corporație? Nu cred că e așa mare.

do: **Ca să funcționeze un oraș sau un sector, de exemplu, învățământul, trebuie ca toți oamenii care lucrează acolo să poată să trăiască. Dacă avem un oraș în care pot trăi doar IT-ști și corporatiști, și restul trebuie să facă navetă de două ore de la un sat din apropiere, atunci vorbim deja despre o nedreptate.**

Ne-ar mai interesa dacă la sindicat membri vin și cu probleme care nu sunt legate strict de salarizare. De exemplu, conflicte de muncă, probleme de hărțuire etc.

ls: Da. Pentru asta am avut procese. Astea de hărțuire sunt foarte greu de rezolvat. Că îți trebuie martori. Am făcut un curs din asta anti-mobbing. Am dat și un examen, am primit un certificat. Dar asta ne spun avocații care au fost acolo. Este foarte greu de demonstrat că cineva este hărțuit.

do: **Cum vedeți rolul sindicatului în relația cu angajatorul? Atunci când angajatorul este foarte exploatare, sindicatul trebuie să fie apărătorul muncitorului. Dacă angajatorul este mai ok, atunci sindicatul este mai degrabă un mediator.**

ls: Exact. Dialogul social trebuie să fie real. Deci nu doar pe hârtie, hai să ne pozăm împreună și să zâmbim, că vai! ce bine ne înțelegem. Dl. rector e de la noi de la FEAA și mi-a fost student pe vremea când eram deja cadru didactic. Și sigur că la început de an ne pupăm dacă ne vedem. „Ohhhh!!! Se pupă sindicatul cu conducerea! Nu e bine!” Imediat au sărităștia. Măi. Este colegul nostru, în primul rând. Și dacă eu îl văd ca pe colegul meu și ca prietenul meu, îmi este mult mai ușor să negociez cu el. Și de atâtea ori l-am invitat la adunările noastre generale. Să vină să le și răspundă oamenilor. El așa s-a și lansat, dl rector. La o adunare de sindicat. L-am invitat acolo că zicea că vrea să candideze. Am zis: „te invit să vorbești cu oamenii, să vezi ce e la firul ierbii. Asta e important!”

Dar asta cu locuințele, ca să revenim. Chiar ar trebui ajutați mai mult tinerii. Și o altă chestie, tinerii nu știu de CAR-uri. Tu știi de CAR? De Casa de Ajutor Reciproc?

do: Nu știm foarte bine, dar cred că unul dintre proiectele noastre pe viitor va fi despre instituții financiare alternative.

ls: Uite, e 5% pe an dobânda. Și e fixă, nu e cu ROBOR. Plus că CAR-ul te ajută și cu o altă chestie. Eu acum în toamnă am aflat. Îmi trebuia o sumă de bani. Și m-am dus și au zis: „puteți să luați echivalentul depozitului pe loc, fără garanți, fără nimic. Doar cu o simplă semnătură.” Mai mult, am aflat că sunt syndicate care au sistemul ăsta.

do: Din câte știm există și pe educație.

ls: Da. La preuniversitar. Casa de Ajutor Reciproc pentru Învățământ. Dar știi ce se întâmplă? În preuniversitar - că ei de

aia au avut mare câștig de cauză pe 221, cu salarizarea - procentul este undeva la 95%. De sindicalizare. Ei au muncit foarte serios. Și acolo cum e ăsta, Virgil Popescu, de la preuniversitar, ăștia sunt și remunerați. Dar asta cu remunerarea pe mine nici nu mă interesează. Din moment ce am acceptat să fac chestia asta, am zis că o fac așa de drag. Dar m-aș bucura să fie mai mulți membri de sindicat.

Să știi, că de aici pornind, de la locuință, putem vorbi și despre nivelul de sănătate al salariaților. Tu știi câți oameni sunt bolnavi în universitate? Câți sunt în depresie? Depresia este foarte greu de depistat. Și de aici apoi vine diabetul, vine hipertensiunea, vin bolile cardiace. Și ce e rău este că tinerii sunt bolnavi. Eu am colegi mai tineri care sunt mai bolnavi ca mine.

do: Ține foarte mult și de incertitudine.

ls: Da. Evident. Nesiguranța asta e o boală curată pentru toată lumea. Dar și noi, că

și noi am prins câteva chestii, ăștia care suntem mai în vârstă. Toate schimbările astea. Aveam 30 și ceva de ani când a venit revoluția. După parcă a venit taifunul peste noi. Deci eu de la o zi la alta parcă nu mai știam nimic, nu mai înțelegeam nimic. Și acum mă bucur că mai am doi ani până ies la pensie și scap. Toți au zis că lasă, că mai vii să ții ore. Eu? Adio. Nimic. Nu mă mai prindeți aici. Vreau să stau să scriu ce îmi place mie. Să nu mai fac cercetare. Vreau să scriu poezii. Și romane. Ce știu eu, beletristică.

do: Sună bine. Mulțumim foarte frumos pentru interviu.

ls: Cu drag. Și hai să facem niște lucruri împreună.

interviu cu

Corneliu Podoleanu



CP: Numele meu este Corneliu Podoleanu. Sunt Președintele Sindicatului Liber din Universitatea Politehnică Timișoara și Președintele Cartel Alfa Filiala Timiș. Din 2000 activez în mediul sindical. Am pornit de la organizator de grupă, acum sunt președinte la nivel județean al filialei Timiș (al Uniunii Sindicale Teritoriale Filiala Timiș al Cartelului Alfa).

Provin dintr-o familie care a făcut parte din rezistența anti-comunistă. Au fost refugiați din Basarabia, după aceea deportați spre Bărgan. Deci, cum se spune, sângele apă nu se face și mergem înainte. M-am canalizat pe latura asta socială, sindicală, mai ales că și îmi place ceea ce fac.

DO: Având în vedere criza locuirii pe de-o parte, și criza existențială cu care se confruntă mișcarea sindicală, ambele la nivel global cât și național, considerăm că este în interesul angajaților de a uni tema muncii cu cea a locuirii în contextul sindical.

CP: Vă dați seama că odată ce ai credit ipotecar, lucrezi la stat sau la privat, ești cumva constrâns, ești sclav. Tu pe partea asta de muncă nu prea poți să ai mari pretenții pentru că vezi cum este: vine recesiunea, pleacă recesiunea, mă rog, îmbătrânești, îți mai pierzi din capacitățile de muncă, de inovare. Atunci, vezi dumneavoastră, ratele bat la ușă. În fiecare lună, în data de, vine rata pentru casă. Pe lângă ratele pentru casă, sunt utilitățile care au crescut exponențial în ultima perioadă. Și salariile au cam rămas pe loc, deși ei zic că le-au mărit. Practic, în buzunar, nu rămâi cu nimic datorită creșterii dobânzilor la rate, al prețului combustibilului, mâncării și utilităților.

Eu, personal, sunt beneficiar al unui credit ipotecar. Am luat un apartament cu două camere. Familia este alcătuită din trei membri: eu, soția și fiica-mea, care are 12 ani. Mai glumesc cu agentul de la bancă și zic: crește fata, scade rata. Pentru că e luat pe 30 de ani.

În Vest, în Germania și-n alte țări, acolo nu toată lumea este proprietară. Deci aici este o problemă la noi pentru că toată lumea... noi fiind înrobiți — să folosesc termenul din perioada comunistă — când a fost lovitura de stat, revoluția cum

se cheamă, în '89, repede toată lumea dintr-o dată și-a cultivat simțul proprietății, să fie proprietar: pe locuință, pe teren, pe mașini, ș.a.m.d. Ceea ce se simte și acum. Noi am avut un capitalism sălbatic în perioada asta din '89 încoace și totul este posibil în România.

DO: Credem că este și de interesul sindicatelor de a îmbrățișa problema locuirii.

CP: Da, este și de interes sindical. Noi chiar acum dezvoltăm o implicare mai mare a sindicatului în societatea civilă, având în vedere că și membri noștri de sindicat sunt membrii societății civile. Membrul de sindicat în unitatea de producție, în instituție, este membru de sindicat și angajat al acelei instituții. Când a ieșit pe ușa fabricii, pe ușa instituției, este și face parte din societatea civilă.

DO: Ne puteți spune câteva lucruri și despre sindicatul din Universitatea Politehnică?

CP: Sindicatul din Politehnica a luat ființă la 10 Mai 1990. Deci, sindicat puternic, printre primele care s-au înființat. Suntem membri fondatori ai Federației Naționale Sindicale Alma Mater, la nivel național de învățământ superior de stat. Suntem o echipă care, până acum, a funcționat foarte bine.

Noi am găsit calea dialogului, discutăm. Am avut o serie de întâlniri cu partidele politice, de la stânga la dreapta, deci cu parlamentarii de la PSD, PNL, UDMR și alții cu care am avut tot felul de întâlniri.

Avem emisiuni. Acuma intenționăm, la nivel de sindicat din UPT, să înființăm o televiziune online a sindicatului din Politehnică, pentru că nu există la ora actuală pe piață o astfel de organizație care să aibă și un grup media.

do: Care sunt temele principale pentru care s-a luptat sindicatul în ultimii ani?

cp: Temele sunt diverse, începând de la problemele cotidiene pe care le au membri noștri, neînțelegeri la nivelul punctului de lucru. Fiecare, vă dați seama, că are tot felul de frecșuri – să folosesc un termen – cu conducerea respectivă; neînțelegeri în ceea ce privește aplicarea legilor. O temă importantă cu care ne zbatem de vreo doi ani de zile și încă nu este finalizată este respectarea codului muncii la nivel de UPT. Adică, mai exact, articolul 56, litera C, în legătură cu pensionarea la împlinirea limitei de vârstă de 65 de ani. La noi există o discuție. Am ajuns în instanță, am câștigat pe fond. Acuma suntem pe partea de executare, stopare, cu ordonanță prezidențială. Ne-a dat câștig de cauză, că la 65 de ani e normal să te pensionezi, nu să rămâi în funcție de conducere până la *tutankamonizare*.

do: Este problema locuirii discutată în cadrul sindicatului?

cp: Da. Am dat de niște documente de înainte de '89: sindicatul făcea o hârtie pentru spațiul locativ care mergea la partid și partidul pe baza acelei hârtii... sindicatul spunea are trei copii, are doi copii, familie, nu știu ce... și-ți dădea apartament repartiție cu două, trei camere. După revoluție, la nivel de Timișoara, am avut un reprezentant – asta până prin '97, ceva de genul ăsta; '95, '96, '97, după aceea a dispărut la nivel de Primărie – care se ocupa într-o comisie de distribuie a locuințelor acestora sociale. În primul rând, sindicaliștii cu probleme erau susținuți din partea sindicatelor pentru a primi astfel de locuințe sociale.

În momentul de față, foarte mulți sunt proprietari cu credit. Deci asta este o problemă, să știți. Și eu am observat la multinaționalele acuma. Că am avut discuții, chiar dacă nu cu liderii, cu oamenii care lucrează, cu clasa muncitoare, ăștia de jos din fabrică, de la Continental, din domeniul IT. Dom'le, oamenii momentan au un gând, așa să zic, că în momentul în care dacă se întâmplă ceva – ei și-au luat rate, și-au cumpărat ditamai casele, că nu stau la bloc ca mine. Vile, da? În zone rezidențiale. Și dacă se întâmplă

ceva și multinaționala respectivă își ia tălpășița de pe meleagurile mioritice, eeh! atunci e o problemă. Dâșii își pun astfel de probleme, îi macină pentru că sunt tineri – au 34, 35 – se gândesc „stai mă frate că nu-i așa de simplu ca să achit o ditamai casă care costă 100 și ceva de mii de euro.”

do: În studiul cu coșul minim pe locuire există o statistică foarte relevantă în legătură cu procentul din persoane dintr-o anumită categorie care plătesc peste 40% din venituri pe locuire. Adică, rate plus întreținerea, plus utilități și impozite. La proprietarii cu credit și la chiriași iese cam 35%. La proprietarii fără credit este sub 15%. Până la urmă, ce contează este cât rămâne din salariu - venitul disponibil după ce se achită toate cheltuielile esențiale. Și atunci e o diferență mare între proprietarii cu credit sau chiriași și proprietarii fără credit.

cp: Da, noi putem face anumite acțiuni în ceea ce privește, dar vedeți dumneavoastră, au mai făcut și partidele politice vizavi de bănci cu dobânzile la credite, care la noi în România sunt foarte mari în comparație cu țările de unde provin băncile mame. Nu un 1%, 2%, 3% ca în Germania, ci peste 5-6% la noi, nu?

do: La noi parcă au făcut cele mai mari profituri din Europa, băncile.

cp: O chestie pe care vrem s-o facem – și asta este trecută pe ordinea de zi la noi, pe lângă televiziune online a sindicatului – vrem să facem un CAR [n.r. Casă de Ajutor Reciproc]. Un CAR al sindicatului din Politehnică, cu deschidere pentru tot mediul universitar și pentru toți sindicaliștii afiliați la Cartel Alfa, atât activi cât și pensionari. Mai există CAR-ul din Învățământul Preuniversitar care funcționează. Mulți colegi sunt și ei acolo înscrși, dar na, alta e să fie al tău, să ai anumite facilități.

Pe latura locativă nu am lucrat, vă spun sincer, pentru că asta implică alte acțiuni pe care noi acum vrem să le desfășurăm cum v-am spus; că sindicalistul este și el membru al societății civile și atunci putem face o serie de colaborări cu ONG-urile, cu care putem lucra pe anumite direcții, cum sunteți chiar și voi – pe direcția locativă – facem un sondaj de piață. Să vedem care sunt elementele care ar putea coagula mișcarea sindicală și societatea civilă pentru a merge mai departe și a oferi o oarecare logică în desfășurarea acțiunilor noastre. Că altfel, o să vedeți

acolo o grevă, dincolo un meeting care nu concură spre nimic, decât în afară de „jos guvernul” sau „sus ăia”... Vin ai noștri, pleacă ai noștri, noi rămânem tot ca...? Proștii!... și fără locuințe.

Având în vedere că media de vârstă în Politehnică este undeva peste 50, să zic așa, au unde să steie, locuință privată. Cei mai tineri dintre cadrele didactice și personalul angajat stau cu credit, de exemplu eu. Politehnica chiar a avut două cămine de nefamiliști sau familști, în care tinerele cadre didactice aveau acces - garsoniere de serviciu, le-am zis noi. Unde au acces și stau până reușesc să ajungă la un venit ca să poată să acceadă la credit să-și cumpere o locuință, un apartament. Deci, noi avem un astfel de tampon, să zic așa. Care este și un avantaj, că mulți vin să se angajeze, având în vedere că primesc o locuință.

După părerea mea, viitorul va fi chiria. Oamenii nu vor mai avea – dacă cresc proprietățile, creditele – să dea 50-60% din salariu. Băncile spun 20-30% maxim, dar nimeni nu respectă treaba asta. El nu poate să aibă o garanție: azi ești, mâine nu ești la lucru. Veniturile oscilează.

do: Da, noi considerăm că ar trebui să aibă o pondere mare locuințele publice, date în folosire prin diferite forme.

cp: Păi chiria! Chiria asta înseamnă. Fondul locativ al statului și să stai cu chirie. Mă rog, de stat sau privat sau un parteneriat public-privat – și mai tare. Pentru că statul nu-și permite să construiască.

do: Ar putea să-și permită, dacă ar vrea. Căci în cazul subvențiilor din privat, politica fiind făcută prin piață, subvențiile se duc la bănci. Subvențiile respective ar putea să fie folosite în construirea de locuințe publice. Ne puteți spune câteva lucruri despre efectele schimbărilor legislative (a Codului Muncii și a Dialogului Social) din 2011?

cp: Acuma cu Europa, ei au nevoie de piață de desfacere și de forță ieftină de lucru. Și atunci normal că ne iau și fac tot felul de experimente pe noi. Unul din aceste experimente este și Legea Dialogului Social. Vreau să vă spun că nici unde în Europa nu există așa ceva. Niciunde! Din câte am înțeles – s-a văzut cu ochiul liber la vremea respectivă – guvernul Boc și-a asumat această lege a dialogului social la presiunea corporațiilor.

Ca să vedeți așa – reprezentantul angajaților: prima mare gogoriță din legea dialogului social. Mie mi se pare total aiurea. Pentru un sindicat, ca să-l înființezi, îți trebuie 15 membri minim. Reprezentantul angajaților nu știu cum îl aleg. Zice patronu': „Xulescu, tu vei fi reprezentantul, dă un tabel, toată lumea semnează.” Că cine nu semnează... Că au făcut adunare, că au făcut pe naiba. N-au făcut nimic. Eu mă duc în justiție, în instanțe, cu statut, cu tot, mă aprobă, nu știu ce și cu acele acceptări și recunoașteri din partea instanțelor pot să stau la masa negocierii dacă sunt sindicat reprezentativ. Apropo, sindicatul din Politehnică este un sindicat reprezentativ. Are 70 și ceva la sută din total angajați.

Există tot felul de chestiuni din legea dialogului social care nouă ni se par absurde. Una cu numărul de membri. Cu 3 membri ai înființat un partid. La noi, minim 15 [n.r. minim necesar pentru a înființa un sindicat]. Al doilea este cum să poți să faci o grevă. Pe perioada contractului colectiv de muncă și a negocierilor nu poți declanșa o grevă. Cum adică? Asta-i o formă de protest, o formă de negociere a sindicatelor, de luptă, în care pui presiune să faci anumite chestiuni. Păi dacă ție ți se ia acest drept, această unealtă de a ieși cu oamenii în stradă, de a protesta... *Nu mi se pare corect. Îngrădește dreptul la grevă.* Cu reprezentantul angajaților nu sunt de acord și cred că nimeni nu este de acord cu chestia asta. Ori ai sindicat, ori nu ai. Este legea dialogului social. În acest dialog trebuie să existe două entități: patronatul și sindicatul, nu patronatul

și un muncitor. Că ăla nu mai e dialog. Asta e o porcărie, o găselniță la noi.

Patronul vine și zice hai bă că ție îți dau atât, semnează. Mai mărim cu 200 de lei odată la nu știu cât și la muritorii de rând, lucrătorul de la bandă, și lasă că-i mulțumit, că dacă nu, plec... Și încep și aruncă prin stânga, prin dreapta: *vezi că dacă nu-s mulțumit, noi plecăm și rămâneți și ce faci cu ratele la bancă?! la locuință, la copil, la școală, la papa, la utilități. Și atunci omul acceptă. Deci practic, noi ne-am transformat în iobagi, în sclavi. Este un sclavagism modern.* Această lege a introdus sclavagismul modern în societatea românească – legea dialogului social.

Una dintre problemele – pe care le-a interzis practic – a fost negocierea contractului colectiv de muncă la nivel sectorial și național. Contractul colectiv de muncă la nivel unic, la nivel național – ce făcea? Care era menirea lui? Să introducă niște standarde, standarde minimale sub care nu puteai să mergi cu orice contract.

do: Din ce am înțeles, angajatorul nu mai are o obligație în a participa în negocierea colectivă la nivel de sector și național.

cp: Contractele colective de muncă la nivel de unitate sunt, există. V-am spus, o parte prin sindicate – care sunt reprezentative prin federațiile din care fac parte – și o parte cu reprezentantul angajatului, care e o porcărie. ălea cu reprezentantul angajatului sunt cele mai multe contracte colective încheiate. Deci vă dați seama ce

contracte. Nu mai le poți numi contracte.

Vedeți, e o chestie abstractă – legea dialogului social – pentru marea majoritate a membrilor de sindicat. Unii dintre ei nici nu știu cu ce se mănâncă, să folosesc termenul ăsta. Dacă eu aș ieși și aș vorbi numai de legea dialogului social și aș zice „haideți să ieșim afară să ne mobilizăm pentru asta”, lumea n-ar înțelege și n-ar ieși nici 2-3-4. Eeh, în schimb, problema locativă, problema de papa, problema de școlarizare, problemele astea pe care le-ați ridicat voi, astea pot să scoată lumea în stradă. Problema de bancă poate să scoată lumea în stradă, cu rate și cu credite. Înțelegeți? Pe lângă justiție, mai sunt și alte probleme care pot scoate oamenii în stradă.

Deci eu v-am spus. Viziunea este per ansamblu. Mișcarea sindicală trebuie reformată din temelii. Ori ea nu se poate reforma cu aceiași oameni. Deci, tinerii trebuie să pătrundă și în structurile astea sindicale, să aibă viziune.

CUNOAȘTEȚI-VĂ DREPTURILE LA LOCUL DE MUNCĂ

1. Contractul de angajare

Ai dreptul la un contract de angajare în scris. Șeful tău trebuie să-ți dea o copie semnată în maximum o lună de zile. Contractul trebuie să conțină următoarele elemente:

- Numele și adresa părților din contract.
- Ziua de începere a activității.
- Pentru contractele pe perioadă determinată, trebuie să figureze perioada exactă de angajare.
- Locul exact unde se desfășoară munca sau să se precizeze că muncitorul poate lucra în mai multe puncte de lucru.
- Fișa postului.
- Salariul, inclusiv informațiile despre plata orelor suplimentare, a bonusurilor, sau a oricăror alte plăți făcute către angajat; dar și data de primire a salariului.
- Programul de lucru.
- Numărul anual de zile de concediu.
- Preaviz înainte de terminarea contractului.
- Informații despre orice înțelegeri colective valabile la nivel de companie.
- Durata perioadei de probă (dacă există așa ceva).

2. Salariul minim

Salariul minim este cea mai mică sumă pe care o poți primi în România dacă ești angajat cu contract de muncă. Suma poate fi calculată în funcție de numărul de ore lucrate. Din anul 2019 salariul minim net (ce primești în mână) este de 1250 lei (aproximativ).

Atenție! Dacă lucrezi cu contract de muncă cu normă întreagă (8 ore pe zi), este ilegal să fii plătit cu mai puțin decât salariul minim, indiferent de domeniu sau de postul ocupat!

3. Neplata salariilor

În caz că nu ți se achită salariul datorat la data specificată în contract, poți începe notificarea angajatorului cu privire la acest aspect. Respectiva notificare trebuie adresată în scris superiorului direct, adică șefului sau administratorului, ori personalului de la resurse umane. Mai mult, în momentul în care îi notifici **este important să îți ofere un număr de înregistrare a notificării**. Dacă nu primești acest lucru, **poți să ai un martor** (poate un coleg în care ai încredere) care să fie împreună cu dumneavoastră când faceți aceste notificări.

Toate aceste lucruri sunt importante în caz că trebuie să acționezi în instanță pentru a vă recupera drepturile salariale.

Atenție! Pe tot parcursul perioadei în care te afli la locul de muncă este important să nu devii conflictual sau agresiv în niciun fel și să îți faci treaba așa cum este specificată în fișa postului, pentru a nu le da motive să te sancționeze în vreun fel.

4. Ore suplimentare și munca de noapte

Dacă vi se cere să lucrați peste 8 ore pe zi pentru o perioadă mai lungă de timp, țineți minte că maximum de ore lucrate pe săptămână este de **40 de ore**, tot ce depășește acest număr se consideră **ore suplimentare** și trebuie plătite ca atare. Orele suplimentare nu pot depăși săptămânal numărul de 8 ore. Munca suplimentară poate fi compensată prin plata orelor suplimentare sau prin oferirea de zile libere în termen de 60 de zile de la efectuarea orelor suplimentare.

Munca de noapte este munca care se desfășoară între orele 22:00 (seara) și 06:00 (dimineața). Pentru a fi considerată o tură de noapte, un angajat trebuie să lucreze minim 3 ore din tură în perioada de timp menționată mai sus.

Munca de noapte trebuie compensată fie cu un spor de 25% la salariu, fie cu efectuarea unei zile de lucru de 8 ore în doar 7 ore fără ca salariul să fie afectat.

5. Pauze și perioade de repaus

În cazul în care lucrați mai mult de 6 ore de muncă într-o zi, **aveți dreptul la o pauză de masă**, dar și alte pauze, toate fiind stabilite de regulamentul intern al firmei.

Repausul săptămânal este de două zile consecutive pe săptămână; de regulă sâmbăta și duminica, dar pot fi oferite și în alte zi din timpul săptămânii în funcție de specificul locului de muncă avut. Dacă lucrați sâmbăta și duminica, codul muncii spune că puteți primi un spor la salariu, acest lucru fiind stabilit de către angajator.

6. Concediul de odihnă

Toți angajații au dreptul la un concediu plătit anual de **20 de zile lucrătoare**. Sărbătorile legale nu intră în această categorie. **Atenție! Codul muncii spune că zilele de concediu pot fi luate doar în consultare cu angajatorul.**

7. Concediul medical

Orice angajat cu contract de muncă plătește automat lunar CASS (contribuția pentru asigurare socială de sănătate) către stat. Astfel, în caz de boală, angajatorul plătește primele cinci zile de concediu medical, apoi costurile sunt preluate de către stat. **Atenție! Concediul medical nu este plătit la fel precum cel de odihnă, ci diferă în funcție de diagnostic.**

8. Concediul maternal și de creșterea copilului

Concediul de maternitate nu poate fi mai mare de **126 de zile calendaristice, împărțite după cum dorește angajata, atâta timp cât minimum 42 de zile sunt luate după sarcină.**

Concediul pentru creșterea copilului nu poate fi mai mare de **doi ani** de zile și poate fi acordat oricăruia dintre părinți, iar suma pe care o primește este de **85% din media veniturilor avute în ultimele 12 luni înainte de începerea concediului.**

9. Concedieri și încheierea contractului

Este interzisă concedierea salariaților pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, pe durata incapacității temporare de muncă – stabilită prin certificat medical conform legii –, pe durata în care femeia salariată este gravidă – în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt înainte emiterii deciziei de concediere –, pe durata concediului de maternitate, pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani, pe durata efectuării concediului de odihnă.

Atenție! În cazul unei concedieri din motive disciplinare, angajatorul trebuie să parcurgă procedurile de cercetare disciplinară. Dacă nu primești decizia de concediere în scris în primele 30 de zile de la notificare, aceasta devine nulă. Decizia trebuie să conțină perioada când poate fi contestată în instanță.

10. Șomaj

Ce criterii trebuie să îndeplinești pentru a obține indemnizația de șomaj:

- Trebuie să nu fii fost dat afară de la locul de muncă pentru motive disciplinare.
- Dacă ai avut contract pe perioadă determinată și a încetat.
- Dacă s-a desființat locul de muncă.
- Dacă nu erai calificat pentru locul respectiv de muncă.

Muncești la negru? Află-ți drepturile!

Munca „la negru”

Munca la negru se referă la orice angajament sau serviciu prestat pentru un beneficiar sau patron cu care **nu ai semnat un contract de muncă**, colectiv sau individual. Cu alte cuvinte, muncești fără acte și ca atare nu poți beneficia de drepturile și asigurările sociale pe care ți le garantează legislația muncii

- Munca la negru nu trebuie să fie o rușine! Ea reprezintă realitatea pentru mii sau poate chiar milioane de români. În pofida acestui lucru, politicienii și patronatele au căutat mereu să ascundă această realitate, punând întreaga vină în cărcă muncitorilor și a muncitoarelor. Noi vrem să te ajutăm să îți cunoști și să îți revendici drepturile!

Ce spune legea?

Legea este adesea plină de formule complicate, greu de înțeles. Pentru început, trebuie să reții că atâta timp cât angajatorul nu a încheiat cu tine niciun acord legal va exista constant riscul ca el să își încalce promisiunile și angajamentele („Ce este contractul de muncă” găsești în *Codul Muncii* 55/2003, Art. 10).

Auzim adesea despre muncitori din economia „la negru” trași pe sfoară, puși să muncească în condiții inacceptabile, agresate, dați afară înainte de termen sau neplătiți. **Ce putem face dacă ne găsim într-o asemenea situație?**

Nu te teme de patron

Adesea, dacă vorbești cu angajatorul sau patronul despre nemulțumirile tale, el apelează, încolțit, la una din următoarele strategii:

1. Se scuză, prietenos, și îți spune că nu poate să îți ofere condițiile de muncă cerute sau suma promisă deoarece afacerea merge prost.
2. la un ton amenințător și îți amintește că lucrezi sau ai lucrat ilegal, drept pentru care el nu este obligat să se țină de cuvânt. Poate pretinde că nici nu te mai cunoaște, sau chiar să îți spună că te poate da pe mâna autorităților pentru că ai acceptat să lucrezi ilegal.
3. În unele cazuri poate chiar să devină violent verbal, dar și fizic, așa că încearcă să nu îl confrunți singur sau singură, ci împreună cu colegii și kolegele tale.

Cere să ți se respecte drepturile și demnitatea, chiar dacă nu ai posibilitatea să crezi un sindicat. Iată cum:

- Organizează-te alături de colegii și kolegele tale împotriva abuzurilor.
- Încearcă să discuți cu cât mai multe persoane despre problemele și nemulțumirile tale.
- Găsește oameni care au avut aceleași probleme sau care sunt dispuși să te ajute.
- Alături de persoanele interesate, stabilești ce doriți să obțineți și prin ce metode.
- Contactați grupuri care vă pot ajuta (precum Comunitatea Mahala).
- Puneți presiune pe angajator până primiți ce ați cerut!

Ne organizăm Indiferent unde lucrăm

Situația actuală

Legea Dialogului Social prevede că „pentru constituirea unui sindicat este necesar un număr de cel puțin 15 angajați din aceeași unitate de lucru” (*Legea 62/2011*). Practic, persoanele care lucrează în locuri de muncă cu **mai puțin de 15 angajați și angajate nu pot forma un sindicat**. Cu alte cuvinte, statul le lasă neprotejate în fața abuzurilor patronilor.

În acest context, ce putem face pentru a rezista abuzurilor și pentru a ne recăpăta demnitatea?

Ce putem face?

E foarte posibil să crezi că dacă nu vei face nimic lucrurile se vor rezolva de la sine. Din păcate, dacă procedezi astfel nu faci decât să accepți abuzurile șefilor care îți fac munca un calvar.

Pentru a refuza abuzurile trebuie să acționezi, iar acțiunea poate fi individuală sau colectivă. Poți să refuzi sarcini de lucru sau comportamente abuzive în mod individual sau o putem face, mult mai puternic, în mod colectiv. **Imaginează-ți ce ar însemna ca toți angajații și toate angajatele unei firme să refuze să muncească pentru că nu și-au primit banii!**

Adesea, patronii se vor folosi de tactici de intimidare individuale (discuții, în fapt amenințări, în biroul lor; tăieri de salarii; hărțuire etc.). Putem contrabalansa puterea patronului dacă folosim tactici colective.

- Dacă ai fost concediat în timpul perioadei de probă.

Atenție! Pentru a primi indemnizația de șomaj trebuie să fi cotizat timp de 12 luni de zile. Adică să fi lucrat timp de 12 luni fără întrerupere la unul sau mai mulți angajatori. Trebuie să nu fi îndeplinit condițiile de pensionare și trebuie să fii înregistrat la Agenția locală pentru ocuparea forței de muncă.

Numărul minim de indemnizații de șomaj este de 6 (adică timp de 6 luni). Cei care au cotizat mai mult de cinci ani de zile, primesc nouă luni, iar cei care au cotizat mai mult de 10 ani primesc 12 luni.

11. Internship

Internul sau beneficiarul programului de internship are **dreptul la o indemnizație lunară netă** de internship, din partea organizației gazdă, **cel puțin egală cu 50% din echivalentul salariului de bază minim brut pe țară**, mai mult, acestuia trebuie să i se plătească și asigurarea de sănătate dacă acesta nu este deja asigurat.

Activitatea unui intern este de 6 ore pe zi, în regim de maxim **30 de ore pe săptămână, timp de 5 zile**, urmate de **două zile consecutive de repaus**; este **interzisă efectuarea de ore suplimentare** pe durata programului de internship.

Internul va primi, la finalul programului, un certificat de internship.

*Toate prevederile și informațiile sunt preluate din *Codul Muncii* și din *Legea Dialogului Social*.

accest moment **legea este de partea ta**. Iar cu cât sunteți mai mulți, cu atât **patronul riscă sancțiuni mai mari**, care îi pot pune în pericol întreaga afacerea. **El va primi o amendă de la 10.000 de lei până la 20.000 de lei pentru fiecare dintre voi.** (După cum prevede clar *Codul Muncii*, Art. 260. Alin. 1. Lit.E). Legea spune că **vina este în primul și în primul rând a lui**, deoarece **angajatorul este cel obligat să încheie contractul de muncă**. Iar acest contract nu este valabil decât în formă scrisă, deci nu cu vorbe goale. (*Codul Muncii*, Titlul II, Art. 16. Alin. 1)

Amenințările lui, cum că vă poate da pe mâna poliției, nu trebuie să vă sperie. Chiar dacă există riscul să primiți o sancțiune până demonstrați că el este cel care v-a angajat fără contract, tineți minte și amintiți-i și lui că aceasta este de **20 până la 40 de ori mai mică** decât cea pe care o va primi el **pentru fiecare dintre voi**.

Acum că ai aflat aceste lucruri, te mai temi de patron?

Cum procedez acum?

Suntem cu adevărat puternici și puternice doar atunci când **ne solidarizăm**. După cum ai văzut și în lege, paguba este cu atât mai mare pentru angajator cu cât mai mulți muncitori sau muncitoare raportează abuzurile. Aduceți-i în vedere acest lucru! **Șansele de a vă obține revendicările cresc atunci când sunteți mai mulți sau mai multe.**

Înainte de a începe negocierile trebuie **să adunați cât mai multe dovezi din care să reiasă că ați lucrat în acel loc**:

. Faceți fotografii sau rugați-i pe cei cu aparate sau telefoane să vă facă poze, cât mai des, la locul de munca. Asigurați-vă că fața voastră **se vede clar în poze**. Dacă aparatul permite, faceți poze care să indice **și data și locul**.

. **Notați detalii pe care cei din afară nu au cum să le știe**. În cazul în care nu mai lucrați în acel loc, **încercați să vă amintiți și să notați cât mai multe detalii care să poată demonstra ca ați lucrat acolo**. În cazul în care nu ai alți colegi de muncă, apelează la familie, prieteni, sau simpli cunoscuți.

Organizați-vă!

Indiferent cine suntem, avem aceleași probleme acasă și la locul de muncă. Dacă picăm în capcana celor care ne îndeamnă la ură împotriva celorlalți nu facem decât jocul patronilor și al politicienilor. Refuză patronii, refuză patronatele! Alătură-te colegilor și colegelor tale!

tactici conective.

Câteva exemple

Munca ineficientă – încetinirea vitezei de muncă astfel încât aceasta să fie ineficientă din punct de vedere al productivității.

„Uitarea obligațiilor” – „uitarea” tuturor sarcinilor de lucru până în momentul în care șeful acceptă doleanțele voastre.

Caterinca de figuri autoritare – în general, ironia și bațjocura sunt forme foarte puternice de a semnala probleme și de a condamna acțiuni sau comportamente. Atitudinile autoritare nu trebuie tolerate sub nicio formă, ci sunt de combătut, în prima fază prin ironie.

Greva – încetarea lucrului până la îndeplinirea cerințelor de către patron. Dacă preferați varianta legală, consultați legea 62/2011 (Cap. V).

Greva de solidaritate – încetarea lucrului ca formă de solidaritate cu cauza altor muncitori și muncitoare.

Exproprierea – ocuparea locului de muncă și continuarea producției, fără însă a fi sub sau a recunoaște autoritatea vreunui patron.

Acestea sunt doar câteva exemple de posibile acțiuni. Pentru a afla mai multe despre organizarea la locul de muncă, precum și alte exemple puteți accesa siteul www.comunitatea-mahala.ro/resurse.

Alte persoane care au câștigat

Angajatele fabricii de textile Unique Clothing din Păulești, județul Prahova, s-au organizat și au mers să îi prezinte patronului nemulțumirile legate de întârzierile salariale. Patronul a avut o reacție necontrolată, jignindu-le, iar ele au filmat întregul incident, lansându-l pe internet. Scandalul mediatic care a urmat a determinat autoritățile să ia măsuri și să emită amenzi pentru neregulile constatate.

Lucrătorii și lucrătoarele de la spitalul Mercury din Franța, ca formă de protest, au tratat pacienții și pacientele, fără însă a le emite vreo factură pentru medicamente, teste de laborator ș.a.m.d. Acest lucru a dus la scăderea drastică a veniturilor spitalului, iar structura de management a oedat în fața revendicărilor.

Compania Bauknecht din Schorndorf, Germania avea nevoie să angajeze temporar câteva persoane pentru a repara și testa cuptoarele cu microunde. Pentru că nu puteau să găsească rapid suficiente persoane, au oferit un salariu mai mare pentru orele de muncă prestată, față de cel pe care îl primeau persoanele deja angajate. Astfel, o oră pentru persoanele nou angajate costă mai mult decât o oră pentru persoanele care deja lucrau acolo. Plecând de la această nemulțumire, muncitorii și muncitoarele au pornit o grevă și ascultând muzică și refuzând să muncească, au câștigat 2 mărci germane în plus la salariu pe oră.

Directorul Raffle's Grand Cafe a concediat una dintre persoanele care spălau vasele în restaurant fără a îi plăti suma de 911 euro, restantă pentru munca prestată și aducând argumentul că persoana în cauză a furat din banii firmei. După amenințări și intimidări, angajatul a apelat la un grup local care milita pentru drepturile muncitorilor, iar acesta a pus presiune pe director prin proteste și discuții. În final au reușit să obțină, și datorită solidarității altor persoane care munceau, salariul restant al tovarășului lor.

Fabrica Vio.me din Grecia a fost închisă ca urmare a falimentului patronului, însă muncitorii și muncitoarele, în contextul crizei din anii 2010-2011, au refuzat să rămână fără loc de muncă și au ocupat fabrica (părăsită de patron) în care lucraseră. Au continuat să producă și să se auto-organizeze, fără niciun fel de ierarhie, patroni, sau șefi.



COMUNITATEA MUNCITORILOR MILITANȚI

Mahala(ua) este un grup informal dar și o platformă de organizare, clădită pe valori precum: libertatea, demnitatea, egalitatea, dreptatea socială și anti-autoritarismu

Scrieți-ne la info.mahala@riseup.net
Sau contactați-ne la 0725 675 311
www.comunitatea-mahala.ro



Ciprian Scutca



cs: Ciprian Scutca mă numesc. Sunt vice-președintele sindicatului IT Timișoara. Dar în primul rând, sunt și eu angajat. Sau muncitor, cum vreți să îi ziceți. Sunt muncitor la clape, cum zic colegii mei. Lucrez în domeniul telecomunicațiilor din 2005. Asta înseamnă 14 ani. Am lucrat și în firme mai mici, IMM-uri, cum ar fi Deltatel, contractor Alcatel la un moment dat. Am trecut și pe la Ericsson, o multinațională în telecom. Acum suntem Nokia, înainte eram sub umbrela Alcatel-Lucent care, între timp, a fost absorbită de Nokia. Pe partea asta sindicală de prin 2012 m-am implicat.

do: Ce te-a determinat să te implici în mediul sindical?

cs: Chestia asta cu drepturile care se simte oarecum în România. După mulți ani în care am avut un statut cât de cât OK d.p.d.v. al codului muncii, odată cu renunțul guvern Boc am cam pierdut multe

dintre drepturi. S-a mai pierdut și înainte, cu reprezentarea pe sector, pe ramură.

Noi ne-am constituit ca și sindicat în 2009. Eu am intrat mai târziu, la trei ani după ce colegii mei au inițiat sindicatul. Ce m-a determinat? Mi se pare că partea aceasta, drepturile nu știm să ni le apărăm și în plus, pierdem foarte ușor din vedere anumite aspecte care, în timp, ne afectează foarte mult, din punctul de vedere al angajatului.

Noi suntem într-un sector în care suntem cumva privilegiați, pentru că e sectorul, poate, cel mai pe val din România, sectorul IT & C, alături de Automotive, să zicem așa. Și la noi sunt minusuri și plusuri ca peste tot, și cred că minusurile o să le vedem un pic mai târziu. Statul la birou, ochelarii, monitorul sunt cu efecte pe termen lung. Probleme cu coloana.

do: De unde a venit nevoie de a forma sindicatul?

cs: Nevoia a fost atunci în 2008. Alcatel a vândut-o către Wipro și atunci băieții ăia au fost cumva speriați de perspectiva asta, de a fi dat afară din moment ce ești mutat la noua companie. Având și un background, Alcatelul venind din Franța, lucram foarte mult cu francezii. Și atunci aveam cumva o cultură dinspre ei, venită către noi. Vedeam mișcările din Franța, vedeam cum își apără drepturile. Și atunci s-a format sindicatul. Deci, ca un pas la a te proteja, ca și grup, în fața unei posibile restructurări, pierderii unui job.

do: Mișto asta, că zici că a fost importantă legătura cu Franța, unde mișcările sindicale sunt puțin mai puternice.

cs: Da, da. Noi vedem acum ce se întâmplă pentru că am ajuns să fim reprezentativi în mai multe companii. Suntem prezenți și în Atoss, în Honeywell, în București în DXC.

do: Aici în Timișoara la Honeywell, nu? Mama unuia dintre noi lucrează la Honeywell la Lugoj și ar fi mare nevoie de sindicalizare și la ei.

cs: Da. Acolo-i partea de producție. Chestia e că întotdeauna trebuie să vină inițiativa dinspre cei care sunt angajați în firma x sau y. Noi nu putem să ne ducem să batem la nicio ușă să zicem: „Băi, n-ați vrea să vă faceți voi sindicat?” și „Nu credeți că ar fi interesant să vă apere cineva drepturile?”. Nu. Chestia asta vine în momentul în care simți că ceva nu merge cum trebuie și crezi că drepturile tale, ca și grup de angajați, sunt încălcate. Poate vrei un pic de protecție socială, care în România nu mai există. Deci, la noi te dă oricine afară mâine fără să îți dea niciun salariu, fără nicio problemă.

Noi nu am dezvoltat sindicatul ăsta, IT Timișoara, cu gândul să ne extindem. Asta a fost în primă fază, doar să ne protejăm noi aici. Cumva natural, organic, am crescut pentru că foarte mulți colegi de-ai noștri au migrat spre alte companii. Sunt foarte mulți foști angajați care au migrat către Atoss, la fel către Honeywell, la fel către Wipro. Și la București suntem acum

în negociere. Oamenii văzând exemplul și omul care a fost parte dintr-un sindicat la noi, au zis „Hai să încercăm să facem ceva”. A fost puterea exemplului.

Am ajuns în stadiul în care reprezentăm undeva la 6500, 7000 de angajați. Trebuie să ai 50%+1 ca să ai reprezentativitate în sindicat. Dar noi reprezentăm și drepturile celor care nu sunt membri. De tot ceea ce se reușește a se negocia printr-un CCM [n.r. Contractul Colectiv de Muncă], drepturi, beneficii și așa mai departe, beneficiază toată lumea. Că-i corect, că nu-i corect, asta-i legea.

do: În foarte multe sectoare munca sindicală e văzută un pic cu scepticism de muncitori.

cs: Da, știu. Noi nu avem pentru că noi suntem cel mai tânăr sindicat, cred. Problema e că toată lumea te etichetează. Prima chestie, că ești de stânga, a doua, că ești comunist. A treia e că „Bă, da' voi ăia care ajungeți sus acolo sigur o să furați”. Bine, noi nu mai avem ce să furăm că noi nu am avut patrimoniu, nu am avut hoteluri, nu am avut acțiuni nu știu unde, nu am avut nimic. Deci nu prea avem ce să furăm.

do: Să aducem discuția înspre tema locuirii. Sindicatul are o evidență a tipului de locuire al membrilor?

cs: Avem două categorii mari și late: sunt cei care sunt foarte tineri și sunt în faza în care stau în chirie, în special cei care nu sunt din Timișoara. Adică nu au avut părinți aici, n-au avut posibilitatea încă să stea cu părinții, sau să-și fi cumpărat, tot cu ajutorul lor o locuință. Că nu văd cum altfel. A doua categorie, cei care au peste 30 de ani, 35, 40 și așa mai departe, care deja au o locuință, fie apartament, fie casă.

do: Cumpărată pe credit bancar?

cs: În mare parte pe credit, da. Foarte puțini sunt care, să zicem, și-au plătit creditele la zi sau au reușit să-și facă pe banii strânsi.

Probabil cei care au undeva peste 45, 50 de ani, acolo poate putem vorbi despre o categorie care sunt mai safe din perspectiva asta. Dar în categoria asta de vârstă, 25-40, aici cred că e partea asta cu credite. Ratele din ultimii 2, 3 ani le-au cam mărit la fiecare cu 200, 300, 400 de lei. Deci nu prea e confortabilă zona. Și chiar vorbeam cu colegii de vremurile în care

părinții noștri — deși nu sunt nostalgici ceaușisto-comunist, n-o să fiu niciodată — puteau să-și ia un apartament cu trei camere, cu o rată. Datorită faptului că statul le făcea acele blocuri.

do: După tranziție, sau zici înainte?

cs: Nu, nu, înainte. Anii '60, '70, '80. Și cu un credit cu o dobândă foarte mică și care putea fi plătit în 15 ani. Acum vorbim de 30 de ani și pe niște dobânzi exorbitante.

Toată lumea vorbește de cât îi chirile, cu cât îți mai iei un credit, cât mai e dobânda la creditul x, în cât timp trebuie s-o plătești. „Să mă leg la cap, să nu mă leg la cap să-mi iau apartament și să-mi fac o casă?”. Discuțiile astea se întâmplă și între noi. Dar nu am făcut un studiu de caz să vedem cam câți dintre membri. Și nici n-a venit nimeni să zică „Bă băieți, credeți că ar fi bine să luați în calcul și chestia asta sau nu?”.

Deși știm ce înseamnă o locuință socială, eu știu despre ce-i vorba. Părinții mei au stat prima oară în cămin, după care la familii. Erau cât de cât parcă un pic mai așezate lucrurile decât e acum la noi. La noi e un pic mai sălbăcie așa, mai junglă.

do: Da. Noi ne imaginăm cumva un sistem în care sunt foarte multe locuințe oferite fie de stat, fie de administrația locală. Și să fie poate un fel de combinație între ce considerăm noi ca fiind acum locuință socială și poate locuință de serviciu. E mai evident la companiile publice, dar și la companiile private să fie un sistem în care să fie integrate cumva costurile traiului.

cs: Da, uite, o să îți dau un exemplu din familie. Părinții mei amândoi lucrau la Comtim. Comtimul avea un portofoliu de apartamente în care stăteau oamenii — într-o chirie sau chiar puteai la un moment dat să îl cumperi dacă voiai. Când ne-am mutat de la Reșița la Timișoara, la vârsta mea de 8 ani — în '88 — au reușit să își cumpere așa un apartament într-o perioadă în care era foarte greu. Adică regimul comunist nu te prea lăsa să te miști foarte mult, nici măcar în interiorul țării.

Dar dobânda era mică, au putut să-l plătească într-un termen mai repede decât scadența. Același exemplu îl cunosc, pentru că am citit recent o chestie interesantă. În America anilor '20, '30, '40, sau chiar și înainte, când mișcările sindicale aveau în spate forță și putere de a face

cooperative de creditare la bani puțini vizavi de membrii lor, și să construiască cartiere întregi.

do: Da. 100,000 de locuințe care sunt încă locuite acum în New York, de exemplu, sunt construite de sindicate astfel.

cs: Mda. Eu am prins și vremurile alea în care stăteam la coadă la portocale. Partea cea mai proastă din comunism. Dacă-i întreb pe părinții mei, o să îți zică că n-o fost chiar rău până la un punct. Discuția e complexă. Acum am ajuns în jungla asta de capitalism care cam înghite lumea pe alte criterii, nu pe ce ar trebui să fie.

do: Ne poți spune care sunt temele principale pentru care s-a luptat sindicatul?

cs: Cel mai mult am luptat pentru protecția socială. Sincer vă zic că ăla-i cel mai mare câștig al nostru, deși nu e palpabil on a daily basis.

do: Ce intră acolo?

cs: Există un pachet compensatoriu care, în funcție de senioritate și de vechimea în firmă, în caz că postul tău se închide, să zică așa, beneficiezi de un pachet de un număr de salarii x, în funcție de matricea asta. E-o matrice, și acolo avem probabil una din cele mai importante pachete negociate în Nokia, de care au beneficiat în decursul ultimilor 10 ani. Anul ăsta facem 10 ani de când colegii mei au inițiat Sindicatul IT Timișoara.

do: Mulți înainte!

cs: Mersi!

Și după care vin beneficiile care sunt... eu știu... pot fi accesate printr-un program de beneficii interne care.. poți să-ți decontezi bilet de transport, poți să-ți decontezi dentist, poți să-ți decontezi anumite servicii cu ochelari, poți să decontezi bicicletă... Astea-s băgate toate și în CCM și, fiind băgate și în CCM, sunt securizate pe perioada pe care e valid contractul colectiv de muncă.

Noi neavând un contract de ramură, tre' să mergem în fiecare companie și să negociem de la zero. Acuma na, întotdeauna partea privată, sau un patron, sau o multinațională, sau un grup de stakeholderi n-o să fie foarte încântați de a avea un sindicat. Pentru că, individual, poți fi combătut. Ca și grup, puțin mai greu. Adică partea asta de împreună și colectiv — colectiv

în sensul nu ăla pe care-l știu bunicii mei, ci ăla pe care ar trebui să-l știți toți — e mai greu de combătut, când știi că tre' să-ți aperi niște drepturi. Care cumva ar fi normale. Raportul capital-muncă tre' să fie un pic mai corect.

do: Măcar mai apropiat de ce-i în vestul și nordul Europei. Că tot la asta facem referință mereu.

cs: Exact, exact. Noi întotdeauna raportăm la vest, dar numai atunci când ne place. Când nu ne mai place, nu mai vrem să ne raportăm.

do: O întrebare diferită. Dacă cunoști: există gender pay gap [n.r. diferența de plată pe bază de gen] în companiile acoperite de sindicat? În IT, în general, relativ puține femei sunt angajate.

cs: Da. Cumva la noi, paradoxal, avem 40%. Aici o să fac un pic lobby, că sunt, cumva, de acord cu modul lor de abordare, cel puțin aici. Suntem site-ul Nokia din lume care are cel mai mare raport de femei raportat la numărul de bărbați. Tindem spre 50%. Se vrea a se ajunge acolo, și cred că sunt mari șanse.

Legat de pay gap. Am avut chiar un exercițiu acum o lună de zile. S-a făcut un studiu la nivelul companiei și a ieșit un Unexplained Pay Gap. Denumirea e un pic ciudată. Ei zic că au folosit un audit făcut de o companie exterioară și de acolo au reieșit niște probleme, în special femeile fiind afectate. Compania a reușit, cumva, să îndrepte.

do: Deci era vorba de același post, nu?

cs: Da, da. Pe același post. Nu-i fair să faci muncă egală și să fii plătit diferit. Deși aici expresia asta e cumva contestată de capitaliștii convinși, pe partea neoliberală, că nu tre' să fim toți la fel. Dar în momentul în care și tu și eu scriem cu același pix și același număr de rânduri și așa, și tu ești plătit atâta și tu așa, nu văd nici o diferență.

do: Și tot legat de asta, dacă sindicatul se ocupă și de cazuri de hărțuire sau violență pe linii de gen, sau identitate de gen. E ceva care există în conștiința membrilor?

cs: Da, există. Asta-i o parte bună pentru că lumea tinde cumva să vină înspre noi cu probleme care nu sunt neapărat de natură sindicală, ca să zic așa. Înainte era altă abordare a perspectivei ăsteia.

Acuma au un robot HR, undeva în India, care îți spune ceva așa servit. E totul foarte impersonal. Și atunci lumea vine la sindicat exact pentru că asta lipsește. Sindicatul are rolul ce ar trebui să îl aibă un om de HR. Cel puțin eu așa îl văd.

do: Relația voastră cu angajatorul cum este?

cs: Da, acuma și lumea înțelege diferit. Adică, dacă te duci la noi și întrebi un capitalist convins sau întrebi un om de HR sau un CFO sau un CEO, întrebi „Ce ziceți dacă mâine ați avea sindicat?”. O să zică „Vai, ce ai zis? Sindicat?” Doamne, scoate crucea, chestii, mătăanii, orice, numai să nu audă de sindicat.

Dar dacă te duci și îi întrebi pe oamenii ăștia de la noi de sus să vezi ce valoare adăugată îți aduce un sindicat prin câtă presiune am luat noi de pe ei datorită chestiilor pe care ne-am pus tampon de multe ori. Și de câte ori n-am făcut muncă de HR și am venit cu cifre, cu soluții.

Deci am venit întotdeauna constructiv. Nu am venit niciodată distructiv, în sensul că „băi, da' scoatem săbiile, le-am pus pe masă și, ori vreți ori nu vreți, unul dintre noi iese din cameră și celălalt rămâne lat pe jos”. Au fost momente în istorie în care a fost nevoie să mai pui mâna și pe sapă și pe coasă. Acuma noi suntem și hackeri și avem printre noi oameni care sunt adaptați la noile rigori ale tehnologiei. Sunt alte arme acuma.

do: Ați făcut vreodată în anii ăștia grevă?

cs: Da, au fost câteva. Am fost foarte aproape în Atoss. S-a dezumflat la final, adică chiar când să se declanșeze. În Honeywell a fost o grevă de avertisment, la prima negociere de CCM.

Poți să faci o acțiune de genul doar în timpul exercițiului de negociere al CCM-ului. Dacă nu ești într-un exercițiu, nu poți s-o faci. Așa-i legea în România. Poți să faci un protest spontan. Dar atunci nu poți să ți-l asumi ca sindicat.

Multe nu-s cum trebuie, și multe trebuie făcute de legiuitor. Adică noi nu putem să dăm noi legi. Și noi trebuie să le respectăm pe alea care is. Noi putem să facem lobby, putem să prezentăm proiecte, putem să dăm o îmbunătățire prin intermediul Cartel Alfa. Dar nu putem să ne batem noi sau alte sindicate cu angajatorii noștri neavând în spate o lege care să fie cât de cât, să te ajute. Fiecare face

ce poate și se descurcă cum poate. Și de aici lupta asta așa, gen junglă, gen gherilă. Capitalism sălbatic și pe pâine servit așa. Și înghițit cam de toată lumea. Și asta o spun eu, care sunt un om de dreapta, da? Sunt un om de centru-dreapta ca și profil și pe de o parte nu-s de acord cu chestiile astea, pe care poate multă lume asociază cu stânga și cu socialism.

do: Bun, dar în vest is normalitate multe dintre lucruri astea.

cs: Da, e una ce vorbești în Belgia, în Franța, în Suedia. Un exemplu grăitor cu privire la tot ce înseamnă și locuire și așa mai departe. Deci nu poți să nu zici că oamenii ăia sau statele respective, prin legiuitor, prin parlament, prin legi, nu au dat niște drepturi care chiar ajută societatea, oamenii, cetățenii, muncitorii, angajații, patronii, oricine ar fi. Asta e, ar mai trebui un pic de echilibru. De acolo și partea cu protecția socială care contează foarte mult. Partea asta cu locuire, da, ar putea fi abordată.

do: Măcar la nivel de discurs, preluarea problematicii chirilor, de exemplu, credem că ar fi foarte utilă pentru sindicat. Dacă preluați lupta asta, de exemplu, pentru controlul chirilor, ar fi și un mod de a arăta un pic de solidaritate față de restul.

interviu cu

Ion Vânătoru



iv. Eu sunt Ion Vânătoru. Reprezintă angajații din Autoritatea de Reglementare în Comunicații. Sindicatul se numește ANCOM. De anul trecut am preluat funcția de președinte la nivel național, până atunci eu fiind vice-lider. Înainte de asta, am avut aproape două mandate de lider la grupa sindicală din zona de vest a țării, instituția aceasta împărțindu-se în 4, mai nou 5, regiuni pe țară. Drept urmare, fiecare zonă din țară își are propria grupă sindicală. Zonele fiind Iași, București, Cluj, Timișoara. Pe lângă sediul central. Pe lângă faptul că aparținem de confederația Cartel Alfa, noi suntem în primul rând afiliați federației Metal.

do. Puteți să ne ziceți ce tip de ocupații intră sub umbrela sindicatului?

iv. Pe scurt, noi suntem în zona autorităților de reglementare, adică noi reglementăm orice ține de comunicații electronice. Ne ocupăm de protecția radio, recepție în

tot ce înseamnă zona de transmisii radio, telefonie mobilă, tot ce înseamnă calitate și grad de acoperire. Suntem, de fapt, un arbitru al acestei piețe. Și asupra, în cazul de față, al oricărui operator de telefonie mobilă din România. Se împarte în mai multe domenii importante: monitorizare, control, reglementare. Numerotația, partea de portare a numerelor, de exemplu, intră tot în domeniul activităților noastre.

Suntem pe zona tehnică, însă nu înseamnă că, pe partea socială, nu avem salariați care ar avea nevoie, să zicem, de o locuință — mai ales, fiind mai nouă și intenția asta de a veni cu tineret în instituție. Media de vârstă este cam în zona mea, adică undeva la 40-50 de ani. Avem în curând pensionari. Având în vedere că se vor mai face angajări, am vrea să venim, cât se poate de mult, undeva la 30 de ani. Vorbind de aceste categorii de vârstă, automat vom avea pe viitor posibile probleme de cum vom locui, mai ales în capitală. Pentru că acolo vine, se angajează omul și trebuie să își permită o chirie sau să își cumpere o locuință.

Alt exemplu, dacă omul la un moment potrivit se transferă jumătate de an, un an, în alt sector din altă zonă, imediat se lovește de problema locuinței. Instituția poate să asigure pentru câteva luni — depinde ce contract se face. De exemplu, pe partea de cazare, avem în București disponibil un sediu regional unde sunt câteva apartamente. Acolo salariatul poate să vină. Bineînțeles, nu plătește. Ceva chirie este suportul intern.

do. Când și de ce ați hotărât să intrați în mediul sindical?

iv. În mediul sindical am intrat de multă vreme. Ziceam că am fost undeva în 2000 deja într-un prim mandat de vice-lider. A fost așa spontan. Poate influențat chiar de felul muncii pe care l-am avut, atunci când m-am angajat în '95. Ce însemna? Să te duci să rezolvi o problemă a omului. Ca să dau exemplu, pe radioul de undă medie nu puteai să asculți o muzică pentru că se produceau bruiaje de la iluminatul stradal — astea sunt chestii de mulți ani în urmă. Trebuia să mergi să bați la ușa omului, să-l liniștești. Genul acesta de cazuri însemnau, de fapt, rezolvarea problemelor oamenilor.

Munca aceasta cu omul m-a apropiat de societate mai mult. Deci am îmbinat ceea ce însemna jobul cu partea socială. Deci asta m-a determinat: munca cu omul. Trebuia să bați la ușa omului, de fiecare dată.

Aveam sindicat de când m-am angajat și efectiv m-au propus oamenii. Noi cum suntem mai multe compartimente, înțelegerea era ca din fiecare mare compartiment să vină un om. Mergeam pe cotă reprezentare de 1 la 15, conform legii sindicale. Nu am fost nici măcar pe lista de strategie. M-a propus cineva și am ieșit eu vice-lider.

do: Care sunt temele principale pentru care s-a luptat sindicatul dvs. în ultimii ani?

iv: Bineînțeles, prima dată banul, salariul. Cu asta se începea de fiecare dată, asta era marea polemică. Dar, bineînțeles, și pe partea de facilitări din zona socială. Adică, mai nou am reușit, conform legii, să păstrăm tichetele de masă, de exemplu.

Am avut la un moment dat o problemă de luptă sindicală pentru că am fost incluși, zic eu, pe nedrept pe legea salarizării unice. Noi, ca autoritate de reglementare, nu avem ce să căutăm acolo, la un loc cu primăriile și alte instituții publice de stat. Noi, prin definiție, pentru că reglementăm o piață de comunicații, nu-i OK să te limitezi la niște remunerații de speță mai joasă. În mod similar, poate ați auzit, este ANR-ul în energie. Dacă ne uităm în plan european, suntem foarte jos. Acum este ceva mai OK, de o vreme. N-aș vrea să intru în detalii. Dar este OK pentru că am scăpat de lege. Aici sindicatul și-a spus clar statutul. Noi am putut, prin niște ședințe pe care le-am avut în toată țara, cu adevărat să apărăm oamenii. Asta a fost poate ultima noastră participare.

Apropo de instituție. Noi o vreme am fost la guvern. Acum aparținem de parlament. Și așa trebuia de la început. Nu ai voie să fii într-un mod oficial politizat — cum e guvernul, așa să fie și conducerea. Asta s-a întâmplat în perioada 2008 și 2009-2010. S-au schimbat atunci de trei ori într-un an conducerile. Noi nu mai știam unde lucrăm. Simbolic spun. Trebuia să redăm examinări, să ne recâștigăm funcțiile pe post. Din nou, sindicatul a avut grijă acolo să apere angajatul.

do: Contractul colectiv este pe instituție sau pe ramură, sau cum este?

iv: La nivel de ramură știu că acum se gândește a se face, dar noi acum avem CCM-ul pe nivel de instituție. Suntem peste 500 de angajați. Avem o cotă de reprezentativitate, ca și sindicat, foarte bună. Cam 80%. Și s-ar putea să crească procentul, pentru că se fac noi angajări. Sper să avem în continuare, cât eu reprezint la nivel național sindicatul, credibilitate către colegi.

do: Noi propunem sindicatelor să preia discursul pe tema locuirii. Costurile locuirii impactează mai mult tinerii, pentru că ei sunt predominant cei care locuiesc în chirie (private). Persoanele un pic mai în vârstă au prins perioada în

care și-au cumpărat locuințele după 89. Cum de multe ori conducerea sindicatului este din categoria aceasta de vârstă, poate nu sunt oamenii sensibili la problema asta. Evident nu se aplică la fiecare sindicat. Dar, în general, media de vârstă din sindicate este destul de mare. Peste 40 în general. Și este foarte greu să atragi tinerii. Dacă cei din conducere nu se află în situația de a sta în chirie sau a avea un credit, poate nu știu care sunt nevoile angajaților.

iv: Este adevărat. Știi ce este trist? Sunt genul acesta de instituții care nu au nici măcar sindicate. Și este o problemă. În Franța au fost exemple de cazuri în care s-au aruncat de la etaj angajații. Au murit pe capete niște oameni atunci când au fost marile probleme de crize și au aflat că urmează să fie dați afară sau că urmează să li se micșoreze salariul. Din păcate, s-a ajuns acolo. Și tot din cauză că nu-și putea plăti omul, zic eu, niște rate. Locuința este de fapt prioritatea numărul unu.

Eu cunosc, din ce discut cu mulți cunoscuți, că *ei dau pe chirie și locuință mai mult de jumătate din start*. Ei vor să caute și un fel de emancipare în societate. Unora le convine să dea mai mult de jumătate din ce câștigă.

do: Dar n-ar trebui să faci un astfel de sacrificiu ca să ai autonomie.

iv: Nu. Aici trebuie subvenții de stat.

do: Din punctul nostru de vedere ar fi cam două soluții mari cu care se poate aborda situația. Unul este să construiești statul, sau administrația locală, mai multe locuințe sociale. Și să fie de calitate, să fie adaptate nevoilor reale ale oamenilor.

iv: Hai să dau un exemplu. Un coleg mi-a povestit că în familie s-au mutat într-un complex din acesta rezidențial. După câteva luni, s-au mutat de acolo la un bloc clasic, făcut pe vremea epocii de aur. Pentru că au vrut să își monteze chiuveță în bucătărie și au realizat că era rigips și nu puteau. E felul acela mai futurist în care nu tre' să ai bucătărie. Nici nu ai spațiu pentru așa ceva, e open space. Totuși familiile care vin din zona aceea de rural, ele sunt învățate să facă mâncare acasă. Nu te duci la fast-food să mănânci mizerii. Acasă vrei să gătești ceva. Păi atunci îți trebuie o chiuveță. Vrei să montezi altceva acolo să ai. Și asta a fost o problemă. Și-a dat seama unde s-a mutat. Nu s-a uitat. A

renunțat și l-a vândut cât mai repede.

Deci nu e OK să construim așa ceva. Ori, ce spunei voi, trebuie sub un mare control făcut. Monitorizat, să folosesc așa un termen de-al nostru tehnic. Pentru că *dacă banul din nou vorbește și mafia își va face în continuare treaba cu banii statului, omul n-o să beneficieze de ce e strictul necesar de trai. De calitate, în primul rând.*

do: Exemple de bună practică avem. Aici în Timișoara se face mereu referință la mica Vienă. Viena este orașul cu cea mai mare calitate a vieții de pe planetă. O parte importantă din asta este pentru că un sfert din populația orașului trăiește în locuințe sociale (publice). Și care sunt locuințe bune. Lumea vrea să trăiască acolo. Este pentru toată lumea care are venitul sub cel mediu.

iv: Eu mă gândesc cu privire la tema aceasta, că te uiți la acești oameni că ei sunt de fapt mai comuniști decât noi pe această zonă de social.

Am fost în concediu de câteva ori în zona Vienei. Mă uitam cum își făcute. Deci un spațiu foarte restrâns față de cum poți să gândești. Cum e făcută camera, cum e făcută baia. Deci e în regim hotelier, dar să mă ierte D-zeu, că acolo trăiești într-un nivel lux dacă ai veni personal să duci viața. Totul e calculat la milimetru. Și calitate, nu altceva.

do: Da. Iar cealaltă opțiune ar fi să fie chiriile reglementate. În Germania, de exemplu, e fixat cu cât poate să crească chiria pe an. În alte țări, în Danemarca, în Suedia, cred că sunt niște criterii după care se calculează automat cât poate fi chiria maximă. În funcție de zonă și suprafață.

iv: Noi nu știm să gândim macro, aici în țară. *Locuința este, de fapt, cheia a tot ce înseamnă, în momentul de față, dezvoltare*. Să ai unde să îți duci viața liniștit, să nu te coste mult chiria, să mergi la lucru și să duci și ceva acasă - așa ceva nu se întâmplă. Din păcate, cauți să fugi de sărăcie și să exiști. Ori, dacă faci efort de genul acesta, pleci de acasă. Se pleacă în afară, dar pleci de acasă și aici, intern. Și nu ai șanse să îți faci viața mai bună.

do: De asta și legătura cu sindicatele, având în vedere că este o problema așa mare pentru oamenii care muncesc. Dacă vrem să facem schimbare, e la fel și cu locuirea. Multe părți din societate trebuie să ne unim pentru a milita pentru această temă.

iv: Eu acum mi-am mai amintit o problemă. Un caz local aici. Am reușit în vremea aceea cât am fost lider pe grupă, să rezolv o problemă socială de locuință, cu un salariat din zona noastră de activitate, zona de vest a țării. Din ce cauză: *nu își mai permitea omul să își plătească chiria. Am reușit să rezolv pe zona sindicală. Am cerut pe o perioadă de șase luni să se plătească o chirie pe locuință, pentru că situația era atât de la limită, încât acel om a ajuns în strada.*

do: Și ați plătit de la sindicat?

iv: Da. De la sindicat. M-am ambiționat, am făcut mailuri, am scris. Ce s-a întâmplat? Din zona instituțională nu se putea, conform unor reguli de CCM pe care îl aveam, să se ducă acel salariat către instituție să solicite un suport financiar.

Eu m-am bucurat sincer că am găsit înțelegerea către oameni. Sincer, la început eu i-am zis omului. Nu știam ce se va întâmpla. Pentru că au mai fost situații și în alte zone, în care am avut, de exemplu, un sediu care a devenit un fel de arhivă. Acolo s-a gândit să se facă un fel de sediu, tot așa social, de locuire. Problema e că instituția n-a putut să investească în așa ceva, și nu s-a putut.

Ori, eu am găsit soluția. Am zis, dacă se poate o sumă de bani, justificată, prin care sindicatul a ajutat salariatul. Și lună

de lună, timp de jumătate de an, eu am primit în cont suma de chirie și pe chitanță, transferat suma către salariat și plătit. Și mult a contat la vremea aia. Chiar a fost o problemă. Omul acela ar fi ajuns în stradă dacă nu îl sprijineam. În momentul de față, și familial este mai realizat, și venitul e altfel, din cauză că și din familie mai vine suport.

do: Deci asta chiar e o situație unde se vede conexiunea dintre muncă și locuire, prin intermediul sindicatului.

iv: Și am reușit. Psihologic, l-am readus la linia de plutire. Pentru că a sta în stradă, când te gândești că asta urmează.... Eu văd și în media. Când vezi cum stă omul cu canapeaua scoasă afară și printre cartoane. Să mă ierte D-zeu, nu suntem în SUA. Asta e prețul economiei până la urmă. Dar aici eu zic că nu avem voie să ajungem chiar așa.

tema locuirii în contextul sindical

1. „România nu e țara muncii ieftine!”

Prioritatea guvernelor după '89 a fost să creeze o economie atractivă pentru investitori străini. Indiferent de culoarea politică a partidelor aflate la putere, măsurile neoliberale predomină tranziția. Principalul obiectiv, mai ales după criza economică din 2008-2009, a fost cel de a atrage capitalul străin prin orice mijloace: privatizarea întreprinderilor publice, reducerea beneficiilor sociale în favoarea companiilor și, în general, crearea unui cadru legislativ flexibil pentru angajatori prin varii dereglementări. Pentru a nu speria investitorul, am sacrificat drepturi, nivele de trai și viitoruri.

În România, precum în majoritatea țărilor din estul Europei, salariului minim a rămas motorul principal al creșterilor salariale. În lipsa unor coeficienți de salarizare fixați printr-un contract colectiv de muncă la nivel sectorial sau național, salariile cu un quantum peste cel minim nu au fost crescute relativ cu creșterea celui minim. Drept urmare, toate salariile mici s-au adunat 'la fund', ponderea contractelor de muncă pe salariul minim crescând la aproape jumătate din total.

Salariului minim, într-adevăr, a crescut substanțial în ultimii ani. În valoare absolută însă ne plasăm în continuare la coada plutonului. Între 2010 și 2017 productivitatea a crescut cu 36%, în timp ce remunerarea reală a crescut doar cu 20%. Prin urmare, narativele neoliberale conform cărora creșterile salariale recente sunt făcute 'din pix' și ne fac necompetitivi sunt simple mituri.

Deși economia națională trece prin oarecare restructurări sectoriale (cum ar fi declinul industriei de îmbrăcăminte și creșterea industriei auto), per ansamblu, strategia de dezvoltare este în continuare una bazată pe producția de bunuri și servicii nu foarte complexe, cu valoare adăugată mică, posibilă doar pe fondul menținerii costurilor forței de muncă la nivele reduse.

2. Schimbările legislative din 2011

Pentru sindicate, tranziția a însemnat diminuarea puterii lor cu fiecare privatizare și crearea unui cadru legal flexibilizat ce oferă o putere de negociere mai mare pentru angajator, reducând rolul sindicatelor în reprezentarea angajaților. Una dintre cele mai mari lovituri are loc în 2011 când, în numele austerității, guvernul Băsescu-Boc introduce modificări drastice legilor muncii (codul muncii, negocierea colectivă, legea sindicatelor, dialogul social). Noile legi mențin anumite inechități anterioare și relaxează mai departe cadrul legislativ pe mai multe planuri.

La nivel de flexibilizare numerică, pentru contractul individual de muncă pe perioadă determinată, definit ca excepție

conform legislației, crește numărul de cazuri pentru care se poate încheia. Formularea vagă din Codul Muncii deschide posibilitatea realizării contractelor pe perioadă determinată în mai multe sectoare. Crește și durata maximă efectivă pe care se pot încheia aceste tipuri de contracte, de la 36 de luni (2 contracte consecutive a câte maxim 18 luni) la 60 de luni (3 contracte consecutive; primul de maxim 36 de luni, iar următoarele două a câte maxim 12 luni fiecare). Perioada de probă pentru muncitorii obișnuiți crește de la 30 la 90 de zile, iar pentru acei muncitori care ocupă funcții de conducere de la 90 la 120 de zile.

Flexibilizarea are loc și la nivelul timpului de lucru. Conform ambelor legislații, durata maximă legală a timpului de lucru nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. Prin excepție, această limită poate fi extinsă cu condiția ca, pe o anumită perioadă, media orelor lucrate să fie de 48. În vechea legislație, perioada aceasta era de doar 3 săptămâni, iar în cea nouă, ea este extinsă la 4 luni. Mai mult, în anumite condiții, această perioadă poate fi prelungită mai departe la 6, respectiv 12 luni. Aceste extensii, negociate în contractul colectiv de muncă, se pot aplica teoretic în orice sector de lucru, având în vedere caracterul vag al legii. Astfel, teoretic, în orice sector se poate ajunge la situații abuzive în care angajații să fie obligați să lucreze un număr excesiv de ore suplimentare pe perioade îndelungate de timp.

Dialogul social este de asemenea flexibilizat. Legile care țin de acest domeniu, precum Legea Privind Contractul Colectiv de Muncă (130/1996) și Legea Sindicatelor (54/2003), dar și altele, sunt abrogate și înlocuite de Legea Dialogului Social (62/2011).

În această nouă lege, negocierea contractelor colective de muncă (CCM) la nivel național este înlăturată, deși este menținută ideea de reprezentativitate la acest nivel prin intermediul confederațiilor sindicale. Acest abuz al statului îngrădește asocierea liberă și dreptul constituțional la negocieri libere.

Noua lege afectează drastic mediul sindical. Pragul minim de 15 salariați pentru constituirea unui sindicat rămâne neschimbat. Acest număr este în continuare excesiv într-o economie unde peste 90% din întreprinderi au sub 15 salariați, reprezentând peste un milion de oameni (INSSE). Mai mult, noua lege îi obligă să facă parte din aceeași unitate de activitate. Astfel, spre deosebire de vechea lege, constituirea unui sindicat prin asocierea pe aceeași ramură sau profesie în unități diferite este interzisă. Acest lucru îngrădește dreptul fundamental al libertății de asociere și înlătură efectiv posibilitatea salariaților din unitățile mici și mijlocii de a avea propriile organizații sindicale.

Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate rămâne în continuare obligatoriu doar pentru întreprinderile cu cel puțin 21 de angajați. Prin urmare, angajații din aproximativ 95% din

întreprinderi – 30% din forța de muncă la nivel național (~1.3 milioane) – sunt lipsiți de protecția minimă a unui contract colectiv de muncă. În plus, pentru a putea reprezenta muncitorii la negocierea contractului, un sindicat trebuie să aibă jumătate plus unu membri din totalul salariaților dintr-o unitate, pe când vechea lege necesita doar o treime din salariați.

În cazul în care nu există sindicat reprezentativ la nivelul unității, legea oferă posibilitatea angajaților de a se reprezenta prin instituția reprezentanților salariaților. Aceștia sunt aleși în cadrul adunării generale a salariaților, cu votul a cel puțin jumătate din numărul total al angajaților. Lipsa reglementărilor și atribuțiilor pentru această instituție nu le permite să reprezinte în mod eficient interesele celor care i-au ales și nu poate înlocui cu adevărat funcția și puterea unui sindicat. Se poate ajunge astfel la cazuri în care reprezentarea angajaților să depindă de bunăvoința angajatorului. Există și riscul ca acești reprezentanți să facă parte chiar din management ori din personalul de resurse umane, astfel încât dinamica de putere să încline înspre interesele angajatorului.

Legea Dialogului Social limitează posibilitatea declanșării unui conflict colectiv de muncă, acesta fiind permis exclusiv pe perioada negocierii contractului colectiv. Astfel, contrar principiilor internaționale și constituționale, angajații nu pot reacționa – de exemplu, prin declanșarea unei greve – atunci când drepturile și interesele lor sunt încălcate. Mai mult, chiar și în perioada negocierii contractului, o grevă trebuie precedată mai întâi de o grevă de avertisment.

Negocierea colectivă și efectele contractului colectiv de muncă la nivel de sector de activitate sunt restrânse în noua legislație. Modificărilor legislative duc la scăderea drastică a numărului de contracte încheiate anual la nivel de sector, în majoritatea anilor nefiind încheiat niciun astfel de contract. Singurele contracte sectoriale încheiate în perioada aceasta sunt în domeniul public (educație universitară și preuniversitară, și sănătate). Una din cauzele acestor efecte este introducerea condiției ca unitățile membre ale federațiilor patronale semnate să cuprindă mai mult de jumătate din numărul total de angajați din sectorul respectiv de activitate. Alt factor ce a influențat această scădere a fost trecerea de la ramuri la sectoare de activitate, fără să se țină cont de mărirea, eterogenitatea internă și istoriile organizaționale caracteristice fiecărei ramuri.

Dialogul social tripartit – cadru instituțional pentru contribuția organizațiilor sindicale și patronale în procesul decizional normativ (Consiliului Economic și Social, Consiliul Național Tripartit) – rămâne în continuare unul formal și lipsit de substanță. Acest fapt este constatat atât de către reprezentanții organizațiilor sindicale, cât și de cele patronale. Comisiile de dialog social la nivel de prefectură nu se întrunesc regulat, rareori produc rezultate, iar când o fac, activitatea lor este, de cele mai multe ori ignorată la nivel central. Același lucru este întâlnit și în cazul comisiilor la nivelul ministerelor care, de regulă, fie nu includ, fie ignoră, fie resping sindicatele și patronatele din procesul decizional și de elaborare legislativă – fie propun termene scurte care fac imposibilă o consultare reală. Conform rapoartelor anuale ale CES, ședințele consiliului au în mod sistematic lipsă de cvorum. În noul dialog social, reprezentanții guvernului la nivel de CES sunt înlocuiți de către reprezentanți ai societății civile. Această schimbare este criticată de către unii parteneri sociali, afirmând că lipsa reprezentanților guvernului elimină interesul participării organizațiilor sindicale și patronale. Indiferent de acest lucru, chiar și noii reprezentanți ai societății civile observă lipsa de funcționare a CES. Consiliul Național Tripartit este și el criticat pe motive similare: întruniri sporadice și fără finalitate, lipsa

regulamentelor interne pentru funcționare, precum și lipsa de transparență.

3. Coșul minim de consum pentru un trai decent

Un studiu efectuat în 2018 estimează costul unui coș minim de consum pentru un trai decent undeva în jur de 6700RON pentru o familie de referință (2 adulți + 2 copii), respectiv de 2600RON pentru un singur adult. Valorile se referă la costurile mediate pe cinci orașe mari, excluzând capitala. Printre costurile esențiale, pe lângă alimentație și îmbrăcăminte, sunt incluse și cheltuielile legate de locuință.

Studiul este efectuat presupunând un credit bancar luat pentru cumpărarea unui apartament cu trei camere. Sunt contabilizate de asemenea costurile aferente utilităților, impozitul și costurile legate de dotarea și mentenanța locuinței. În aceste condiții, costurile cu locuința reprezintă în jur de 37% din costul total al coșului minim, având ponderea cea mare dintre toate categoriile de costuri (fiind urmată de cheltuielile pentru alimentație).

Pe lângă ponderea mare din total, cheltuielile aferente locuinței introduc și cele mai mari diferențe în rândul populației, în special între chiriași, proprietarii cu credit și proprietarii fără credit. Dat fiind contextul istoric particular al României, tipul de ocupare a locuinței este puternic corelat cu categoria de vârstă. Proprietarii fără credite într-un procent foarte mare reprezintă persoanele care au beneficiat după '89 de regimul favorabil de cumpărare a locuințelor locuite pre-'89. În prezent, acest segment de populație reprezintă categoria de vârstă de la cea medie în sus. În schimb, tinerii sunt cei care, fie stau predominant în chirii, fie au cumpărat o locuință printr-un credit bancar.

Luând în considerare rata de supraaglomerare din locuințe și procentul din tineri care locuiesc cu părinții – ambele fiind mult, mult peste media europeană – putem concluziona că tinerii sunt cel mai puternic afectați de costurile ridicate aferente locuinței.

4. Venitul disponibil și scăderea costurilor aferente locuinței

O măsură fidelă a nivelului de trai este venitul disponibil rămas după acoperirea costurilor aferente nevoilor de bază. Acesta poate fi mărit prin două căi: i) creșterea nivelului de salarizare (unul din țelurile de bază a luptei sindicale) și ii) scăderea costurilor traiului. Cea din urmă se poate realiza prin reducerea sau controlarea costurilor cheltuielilor aferente locuinței – factorul cu cea mai mare pondere din costul coșului minim – și a prețului alimentelor.

Un exemplu pozitiv în această direcție o reprezintă orașul Viena care, pentru mulți ani la rând, și-a menținut locul întâi printre orașele lumii în ceea ce privește calitatea vieții. Acest lucru se datorează, într-o semnificativă măsură, sistemului generos de locuire în regim social, care include atât locuințe din stocul municipalității și chirii private subvenționate, cât și locuințe deținute de cooperative și asociații de locatari. Acestea sunt însoțite de un sistem de control al chiriilor și protecție strictă a drepturilor chiriașilor. 62% din locuitorii Vienei stau în prezent în astfel de locuințe sociale.

Împreună cu Blocul pentru Locuire, susținem o politică de locuire ce se bazează pe extinderea stocului de locuințe publice și dezvoltarea unui sistem de locuire în regim social menit tuturor

persoanelor cu venituri sub media națională, prioritizând persoanele cu veniturile cele mai mici și aflate în situațiile de viață cele mai vulnerabile. De asemenea, susținem un regim de control strict (a nivelelor sau ratei de creștere) al chiriilor private și, ca măsură temporară, subvenționarea chiriilor private în situațiile de nevoie acută.

Un asemenea set de măsuri are beneficiul adițional de a contribui la creșterea calității vieții muncitorilor din toate sectoarele de activitate, atât din sectorul public cât și din mediul privat. În absența unor contracte colective de muncă la nivel sectorial sau național, singura altă măsură care are această calitate este mărirea salariului minim.

5. Problema locuirii ca miză a luptei sindicale

În ultimul deceniu puterea sindicatelor a suferit un declin constant. În anii de după criza economică din 2008-2009 și a modificărilor legislative din 2011, numărul de membri de sindicat a scăzut cu peste 37% față de media din deceniul anterior crizei. În prezent, suntem probabil la sub 50% față de maximum

din 2008. În același timp, mediul sindical pe toată regiunea de est a devenit o bombă cu ceas demografică, media de vârstă a membrilor crescând semnificativ în majoritatea țărilor din estul Europei pe durata ultimelor două decenii.

În acest context, considerăm că sindicatele trebuie să se adapteze, preluând tactici și direcții noi de luptă. Adoptarea problematicii locuirii ca o miză a luptei sindicale, din punctul nostru de vedere, ar aduce trei mari beneficii:

- atragera tinerilor* către activitatea sindicatului, în contextul în care tinerii sunt cel mai puternic impactați de costurile aferente locuirii, iar sindicatele devin din ce în ce mai „gri”;
- un partener nou de negociere* – administrația locală – având în vedere faptul că multe reglementări ce țin de politica de locuire pot fi efectuate la nivel municipal;
- o temă trans-sectorială*, dat fiind faptul că o victorie, la nivel local sau național, în reducerea costurilor traiului se resimte în toate sectoarele de activitate, atât în buzunarele muncitorilor din sectorul public, cât și a celor din mediul privat.

Date Coșul Minim de Consum

Coșul minim de consum lunar calculat pentru o familie de doi adulți și doi copii este de 6762 lei/lună, din care cheltuieli:

- Locuința (credit/chirie): **1781 lei**
- Dotarea locuinței: **220 lei**
- Cheltuieli cu locuința: **477 lei**
- Total: **36% din venit** pe locuire

Tineri cu vârsta între 25 și 34 de ani care locuiesc cu părinții (2015):

- România **43%**
- UE **28.7%**

Aproape jumătate din populația RO trăiește în condiții de supraaglomerare (48.4% vs 16.7%)

- Gospodării cu cel puțin 2 pers:
- România: **53.4%** (UE 17.7%) – cea mai mare din EU; Bulgaria: 46.8%
- Gospodării cu copii în întreținere:
- **67.5%** vs UE 23.8%

Procent din populație care locuiește în gospodării în care costurile totale ale locuirii reprezintă mai mult de 40% din venitul disponibil pe gospodărie, pe categorii:

- **32.5%** vs UE 5,4% – proprietar cu credit
- **36.3%** vs UE 28% – chiriaș
- **13.7%** vs UE 6,4% – proprietar fără credit

Gradul de îndatorare (2018, BNR), definit ca procentul din venitul lunar dat pe creditul de locuință

- Între salariul minim și mediu: **57%** (vs 46% în 2017)
- Între salariul mediu și 2 salarii medii: **39%** (vs 31% în 2017)
- Mai mult de 2 salarii medii: **26%** (vs 21% 2017)
- Total: **43%** (vs 34% 2017)

Date legate de muncă

Mărirea medie a unei întreprinderi pe sectoare de activitate economică pe 2017:

- **Industrie:** 25,3 salariați
- **Construcții:** 6,7 salariați
- **Comerț:** 5,1 salariați
- **Servicii:** 5,8 salariați

92.5% din totalul întreprinderilor din România aveau sub 15 salariați în 2015 – aproximativ 1.1 milioane de salariați (**24.8%** total economie salariați)

95% din totalul întreprinderilor din România aveau sub 21 salariați în 2015 – aproximativ 1.3 milioane salariați (**30%** total economie salariați)

- total economie = toate sectoarele, mai puțin „Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public”.

Guga Ș., Mihăilescu A., Spataru M. Coșul minim de consum lunar pentru un trai decent pentru populația României. Friedrich Ebert Stiftung (2018).

Guga Ș., Constantin C. Analiza impactului noii legislații a dialogului social adoptate în 2011. Asociația Conect (2015, 2017).

Guga Ș. Situația salariaților din România. Syndex (2017; 2018; 2018-2019).

Liță A. Chronicle of a Death Foretold: the Decay of Romanian Labour Unions as an Effect of Labour Law Flexibilization. SNSPA (2018).

Vandele K. Bleak prospects: mapping trade union membership in Europe since 2000. Institutul Sindical European (2019).

glosar

flexibilizare

Flexibilizare – relaxarea cadrului legal pentru a permite angajatorului să fie mai flexibil cu propria activitate, precum și în relațiile cu angajații. Acest lucru se traduce în mai multă competitivitate, dar și în mai puțină protecție pentru angajați și o reducere a statului social. Vine sub multe forme, printre care:

numerică

numerică – direcționată către slăbirea contractelor de muncă pe perioadă nedeterminată și către adaptarea la nevoile de lucru a întreprinderilor care se confruntă, pe termen lung sau scurt, cu schimbări în cerere sau tehnologie. Instrumente folosite: muncă în acord (piecwork), contracte de muncă pe perioadă determinată, angajare sezonieră.

salarială

salarială – se referă la constituirea salariului, înțeles ca un mix între o componentă fixă și una variabilă (sporuri bazate pe productivitatea angajatului sau profitabilitatea firmei). Permite reducerea obligațiilor sociale ale angajatorului (pensii, prestații, indemnizații pentru maternitate și creșterea copilului, asigurări etc).

organizațională

organizațională – se referă la abilitatea firmei de a folosi noi tehnici organizaționale pentru creșterea productivității sau pentru a răspunde, într-un mod flexibil, unor situații incerte. Exemple: munca prin rotație (job rotation), echipe de lucru, reținerea muncii sau externalizarea ei (outsourcing).

a timpului de lucru

a timpului de lucru – include setarea numărului normal sau maxim de ore de muncă (săptămânal, lunar sau anual), legarea muncii discontinue (interupte) și determinarea orelor suplimentare, salariile pe timp de noapte și weekend, precum și cum sunt tratate concediile.

a dialogului social

a dialogului social – este legat de reducerea rolului sindicatelor, și scăderea importanței negocierii colective și a instituțiilor de dialog social. Exemplu: eliminarea/îngreunarea negocierii colective la nivel național/sectorial sau lipsa includerii organizațiilor sindicale în comisiile de dialog social.

CCM

CCM – contract colectiv de muncă. Acest contract definește o bază minimală de la care pornesc contractele individuale de muncă. De exemplu, dacă în CCM se specifică un anumit număr de zile de concediu, contractul individual de muncă poate avea minim același număr, dar poate avea și zile în plus. Acest contract poate fi semnat, în principiu, la orice scală: la nivel de instituție/unitate de muncă, grup de unități, la nivel de sector de activitate, și chiar și național.

neoliberalism

Neoliberalism – teorie politico-economică ce afirmă că bunăstarea omului poate fi cel mai bine urmărită prin eliberarea libertăților individuale antreprenoriale și a abilităților într-un cadru instituțional caracterizat prin drepturi puternice la proprietate privată, piețe libere și comerț liber. Practicile politice ale acestei ideologii sunt: privatizarea spațiului public, dereglementarea sectorului corporatist și pieței muncii, și scăderea impozitelor corporațiilor, plătite prin tăierea cheltuielilor publice. Rolul statului este acela de a crea și prezerva cadrul instituțional propice acestor practici. Conform practicilor neoliberale, dintr-un mijloc, piața devine un scop: ea nu mai trebuie să fie subordonată scopurilor societății, ci societatea (în totalitatea ei) trebuie subordonată pieței.

precariat

Precariat – clasă socială formată din oameni care suferă de precaritate - condiție de existență fără predictibilitate sau securitate ce afectează negativ bunăstarea psihologică și materială. Mai specific, este o condiție dată de lipsa siguranței locului de muncă care include angajarea intermitentă sau subocuparea locului de muncă. Emergența acestei clase este atribuită fortificării capitalismului neoliberal.

subocuparea locului de muncă

Subocuparea locului de muncă = angajarea pe program parțial, în condițiile în care angajatul și-ar dori și este disponibil să lucreze mai multe ore decât în prezent, sau pe locuri de muncă sub nivelul de calificare al angajatului.

Desenele în tuș realizate de Arnold Schlachter

Mulțumim tuturor celor care ne-au ajutat la acest proiect. Pupici :)



Dreptul la Oraș

Suntem un grup din Timișoara, organizat democratic și non-ierarhic, de analiză critică și acțiune directă. Vrem ca orașul să aparțină tuturor locuitorilor, prezenți și viitori, temporari și permanenți, privilegiați și marginalizați. Vrem un oraș just în care toți și toate, indiferent de clasă, etnie, gen, orientare sexuală, religie etc., să avem acces echitabil la resurse și servicii sociale. Un oraș în care participăm cu toții la luarea deciziilor și formularea politicilor publice, pentru că doar prin acest proces emancipator devenim cetățeni deplin. Un oraș care pune oamenii și natura înaintea profitului economic.

facebook.com/dreptullaorasTM
dreptullaorastimisoara.com



Editura Pagini Libere

Suntem un colectiv descentralizat, autonom și organizat non-ierarhic. Scopul nostru este acela de a oferi publicații, în ideea de a populariza și inspira viziuni și practici alternative la sistemul actual, capitalist și autoritar.

pagini-libere.ro
facebook.com/editurapaginiliber



COMUNITATEA MUNCITORILOR MILITANȚI

Mahala – Comunitatea Muncitorilor Militanți

Mahala(ua) este un grup informal dar și o platformă de organizare a muncitorilor și muncitoarelor atât din economia formală cât și din cea informală.

comunitatea-mahala.ro/
facebook.com/comunitateamahala/



„Blocul pentru Locuire” este o confederație de organizații care militează pentru dreptul fiecăruia la o locuință, Dreptul la Oraș fiind una dintre organizațiile membre.

BLOCUL s-a constituit în urma acțiunilor grupurilor militante pentru dreptul la locuire, dreptate locativă și dreptul la oraș: Căși sociale ACUM!, FCDL, E-Romnja, Dreptul la Oraș, dar și a celor trei Forumuri pentru justiție locativă organizate împreună în ultimii ani.

BLOCUL este o inițiativă descentralizată de organizații ce luptă pentru împuternicirea și organizarea politică a comunităților în jurul acestor revendicări.

BLOCUL are o structură deschisă celor care acționează pe baza principiilor adoptate și doresc să se implice în acțiunile sale comune.

Principii

- Revendicarea dreptului la locuință și a altor drepturi social-economice pentru toți
- Susținerea dreptului clasei lucrătoare, inclusiv al persoanelor care lucrează în economia informală sau lucrează în gospodărie fără a fi remunerate, la locuințe adecvate
- Anti-rasismul și lupta împotriva rasializării sărăciei
- Împuternicirea femeilor față de sexism, rasism și clasism – în mod particular a femeilor afectate de lipsa unei locuințe adecvate
- Mobilizarea împotriva diverselor forme de inegalitate, exploatare și excludere socială, locativă și teritorială
- Sprijinirea participării directe în acțiuni a grupurilor afectate de lipsa unei locuințe adecvate, de evacuări și de alte forme ale nedreptății locative
- Direcții de acțiune

Educație politică în scopul auto-organizării feministe, anti-rasiste, anti-capitaliste

- Organizarea politică comunitară
- Acțiuni directe comune revendicative (proteste coordonate) pe plan local, național și european
- Presiune asupra administrației publice și a grupurilor politice aflate în poziții decizionale pentru soluționarea problemelor locative
- Solidarizare și mobilizare împotriva situațiilor critice, abuzive și violente legate de locuire: evacuări, limitarea continuă și sistematică a dreptului la locuire a persoanelor fără adăpost, insuficiența și degradarea locuințelor sociale
- Revendicări generale

Dezvoltarea fondului locativ public ca soluție la precarizarea și pauperizarea locuirii

- Transformarea clădirilor goale în locuințe publice/sociale
- Interzicerea și oprirea oricărei evacuări fără relocare în locuință adecvată
- Criterii de alocare a locuințelor sociale care să susțină persoanele cu cele mai mici venituri și pe cele care nu își permit o locuință de pe piața privată



fb.com/BloculPentruLocuire