

O PERSPECTIVĂ ASUPRA SINDICALISMULUI INDUSTRIAL ÎN PERIOADA DE TRANZIȚIE

I. Considerații preliminare

Angajarea României, în urma evenimentelor din decembrie 1989, pe calea reformei economice în vederea trecerii la tipul de economie bazat pe mecanismele pieței a condus la manifestarea cu intensitate a unor fenomene și procese noi sau care în perioada anterioară nu cunoscuseră asemenea cote. În această categorie se înscrie și noul fenomen sindical care prin amploarea și manifestările sale marchează procesul reformei. Sindicalismul nu reprezintă o noutate în societatea românească existând încă din secolul trecut, dar interesul manifestat în legătură cu acesta provine din schimbarea naturii lui odată cu prăbușirea vechiului regim. De aceea, înfățișarea în mod sintetic a unor caracteristici specifice sindicalismului perioadei așa-zis socialiste este de natură, credem, să facă mai clară rup-tura dintre vechile și noile sindicate.

Sistemul centralizat-dirijist de conducere și funcționare a societății românești și-a subordonat controlului său toate sferele acesteia făcând imposibilă existența unei societăți civile. În particular, sindicatelor le-au fost amputate o serie de atribute specifice prin înregimentarea lor în sistemul politic societal condus de partidul-stat. Astfel, natura sindicatelor a fost transformată din organizații profesionale ce apără interesele salariaților în mecanisme de transmisie și îndeplinire a deciziilor politice. Subordonarea politică a sindicatelor, specifică țărilor din Europa de Est dar cu particularitățile de la o țară la alta, poate fi surprinsă în următoarele aprecieri unde întâlnim și unele elemente de demagogie: „În socialism, afirmă sociologul sovietic E. Utkin, sindicatele sunt un element important al sistemului politic al societății și democrației socialiste grație căruia muncitorii își exercită puterea în interesul construcției socialiste și comuniste, al progresului întregii umanități”¹. În fapt, singurele competențe propriu-zise sindicale pe care le-au exercitat sindicatele s-au redus la rezolvarea unor probleme sociale cum ar fi acordarea de locuințe și bilete de odihnă și tratament precum și la încasarea cotizației de membru de sindicat văzută ca una din sursele de venituri ale statului, având în vedere că întreaga populație ocupată făcea parte, în mod obligatoriu, din sindicat, iar existența unei centrale sindicale la nivel național, Uniunea Generală a Sindicatelor din România (U.G.S.R.), nu avea alt scop decât să asigure îndeplinirea sarcinilor din politica generală.

¹ E. Utkin, *Qu'est-ce que les syndicats*, Editions du progres, Moscova, 1989, p. 93.

1 După decembrie 1989 are loc un amplu proces de constituire a sindicatelor pe baze noi. Principalele caracteristici ale noului fenomen sindical românesc sunt :

a. formarea noilor sindicate s-a făcut pe fondul lipsei unei legislații în domeniu. ;

b. comparativ cu modul de inseriere în vechile sindicate se renunță la principiul obligativității înscrierii în sindicat, aderarea devenind un act individual, liber consimțit ;

c. lipsa legislației sindicale a condus pe lângă acțiunile revendicative îndreptățite și la comiterea unei serii de abuzuri (de pildă, schimbarea conducerilor instituțiilor sub învinuirea generală și fără discernământ a incompetenței și compromiterii) ;

d. în imensa majoritate a situațiilor revendicative singura cale de rezolvare a lor a constituit-o greva ;

e. unui din principalele obiective urmărite în acțiunea de constituire a noilor sindicate l-a reprezentat depolitizarea sindicatelor ;

f. constituirea la nivel național, prin afilierea sindicatelor din teritoriu, a ligilor, federațiilor și confederațiilor sindicale.

Nu ne-am propus să înfățișăm mișcarea sindicală în toată amploarea sa ci numai reliefaarea unor aspecte semnificative ale acesteia necesare încadrării considerațiilor * noastre asupra sindicatelor din întreprinderile industriale. Pe de altă parte, considerarea mișcării sindicale în ansamblu prin generalizările la care se poate ajunge implică și judecăți de valoare, care pentru momentul actual al sindicalismului românesc s-ar putea să nu fie cele mai adecvate cu atât mai mult cu cât, pe plan mondial rolul sindicatelor ca factor de progres este pus la îndoială uneori chiar vorbindu-se despre o „criză a sindicalismului”². Totodată, orientarea spre sindicatele din întreprinderile industriale a mai fost determinată de faptul că, la nivel național, mișcarea sindicală se caracterizează prin instabilitate datorită fluctuațiilor de structură, ideologie și acțiune a ligilor, federațiilor și confederațiilor sindicale. Nu în ultimul rând, s-a considerat că industria reprezintă cea mai puternică ramură a economiei, în cadrul ei existând și cele mai puternice sindicate iar întreprinderea rămâne cadrul de bază în care se desfășoară acțiunile sindicale revendicative.

2. Dimensiuni ale sindicalismului industrial

În cadrul sindicalismului industrial românesc, ca o primă constatare, observăm un grad ridicat de sindicalizare precum și o motivație clară din partea membrilor de sindicat privind actul aderării la o organizație sindicală. Comparativ cu sindicalismul francez, care are vechi tradiții și unde rata sindicalizării este de aproximativ 11,0%, sindicalismul româ-

* Acestea au la bază rezultatele cercetării efectuate în lunile iulie-august 1991 asupra sindicatelor industriale dintr-un număr de 19 întreprinderi din toate ramurile industriale, în care au fost cuprinse 2 153 persoane cu următoarea structură socio-profesională : 76,5 % muncitori, 7,5 % tehnicieni-maiștri-funcționari (cadre cu pregătire medie), 16,0 % specialiști cu studii superioare a căror distribuție pe sexe, pe ansamblul eșantionului, este de 66,4 % bărbați și 33,6 % femei.

² M. Baumard, M. Blanchot, *Crise du syndicalisme*, Hatier, Paris, 1991.

nesc industrial o depășește cu mult pe aceasta înregistrându-se un procent de 81,8% pe total eșantion. Compoziția sindicatelor pe sexe arată că bărbații și femeile sunt reprezentate în proporții asemănătoare ceea ce se întâmplă și cu două dintre categoriile socio-profesionale considerate (muncitori și cadre medii) în timp ce intelectualii dețin ponderi mai mici. Principalele motive ce au determinat înscrierea în sindicat le-au constituit nevoia asigurării securității locului de muncă și obținerea unor îmbunătățiri ale condițiilor de muncă. Salariații nesindicalizați au motivat neaderarea lor prin neîncrederea în sindicat, în general, inutilitatea înscrierii și incapacitatea sindicatului de a rezolva problemele salariaților dar și prin neîncrederea în liderii sindicali. De aici, se desprind trei idei principale :

1. deși un act liber consimțit, aderarea la un sindicat cunoaște cote înalte datorită faptului că salariații au văzut în noile sindicate mijlocul cel mai sigur de satisfacere a revendicărilor, spectrul pierderii locului de muncă jucând cel mai important rol ;

2. există o motivație clară ce a determinat aderarea, numărul celor înscriși, fără o motivație precisă, fiind redus ;

3. deoarece într-o proporție de 20,0% subiecții manifestă neîncredere în sindicate, se poate aprecia că acestea se confruntă cu o serie de dificultăți în direcția captării încrederii salariaților în sindicate.

Neîncrederea în sindicat poate apărea și ca urmare a aplicării, într-o măsură mai mică, a unor principii fundamentale în activitatea oricărui sindicat. Considerat ca o „școală populară de democrație”, iar ca instituție democratică cea mai eficientă formă de funcționare pe termen lung, sindicatul ar trebui să aplice constant în funcționarea sa pe lângă metodele democratice și alte principii precum independența sindicală și unitatea de interese și acțiune. Fără a mai demonstra importanța teoretică a principiilor menționate, practic se constată o slabă aplicare a lor putându-se stabili o ierarhie a măsurii în care se aplică. Dintre ele, independența sindicală este principiul cu cea mai mare utilizare. Este urmat, în ordine, de utilizarea metodelor democratice și asigurarea unității de interese și acțiune. Importanța mai mare acordată independenței sindicale se constituie ca o posibilă reacție la o eventuală încercare de subordonare față de interese străine, nefiind uitată dependența de politic în vechiul regim. În același timp existența unor centre de interes divergente face ca acțiunea sindicatului să fie slăbită și în consecință ineficientă. La nivelul întreprinderii, scindarea mișcării sindicale se manifestă prin existența mai multor sindicate chiar în cadrul întreprinderilor mici iar pe plan național manifestarea unui mare număr de ligi și federații sindicale ilustrează același fenomen.

Atenția mai mare acordată independenței sindicale nu intră în contradicție cu ideea afilierei. Dimpotrivă afilierea este considerată ca o necesitate, numărul celor care îi neagă utilitatea fiind mult mai mic în comparație cu susținătorii ei. Transpare aici o aplicare a principiului „numărul face puterea” considerându-se că realizarea eficienței acțiunii sindicale este posibilă în deosebi atunci când ligile și federațiile reunesc un număr mare de membri. Însă nevoia de afiliere nu a arătat lipsa de unitate a mișcării sindicale astfel încât structura ligilor și federațiilor este una eterogenă întrucât există în cadrul fiecăreia un amalgam de profesii.

Una dintre problemele cele mai dezbătute și controversate privește raportul dintre sindicate și politică. Acestora li s-a reproșat că s-ar fi implicat în mod nejustificat în politică. Urmărirea implicării politice a sindicatelor a vizat atât sindicatul din care face parte salariatul, cât și sindicatele în general. Se constată, în primul rând, existența unei similitudini în aprecierea implicării politice a propriului sindicat și în general a sindicatelor. În opinia majorității sindicaliștilor, sindicatele nu își asumă obiective politice fiind considerate exclusiv ca organizații profesionale. Totuși, circa un sfert din subiecți apreciază că, dimpotrivă, implicarea politică este o realitate. Mai consemnăm opinia necesității implicării susținută însă de un grup redus ca număr. Fără a interpreta situația prezentată se impun câteva precizări :

a. controversa se originează în special în utilizarea polisemică a noțiunii de politică. Considerăm că operarea distincției între politica de partid și politica diverselor organizații și instituții este fundamentală. Din acest punct de vedere este clar că fiecare sindicat promovează o politică proprie în baza unei ideologii ;

b. datorită faptului că statul este încă proprietarul celei mai mari părți a unităților productive industriale, orice revendicare sindicală poate fi interpretată și ca implicare politică.

Activitatea concretă desfășurată de sindicate s-a urmărit prin utilizarea a trei indicatori :

1. măsura în care sindicatul reprezintă interesele și își informează membrii săi asupra hotărârilor luate și măsurilor întreprinse ;
2. revendicările concrete satisfăcute ;
3. gradul de implicare a sindicatului în rezolvarea diferitelor probleme ale întreprinderii.

Primul indicator ne relevă o acută stare de nemulțumire a membrilor de sindicat care consideră atât măsura reprezentării intereselor lor, cât și gradul de informare asupra hotărârilor luate și măsurilor întreprinse ca fiind foarte mici.

Cel de-al doilea indicator se înscrie în ceea ce se numește negociere colectivă ale cărei obiective privesc în special stabilirea salariilor, a condițiilor și relațiilor de muncă la care se adaugă uneori unele reglementări de gestionare a întreprinderilor. Negocierea colectivă se deosebește de alte forme de reglementare a raporturilor dintre angajați și angajatori (negocierea individuală între angajat și patronat, reglementarea oficială pe cale legislativă sau impunerea unilaterală a condițiilor, fie de către patronat, fie de către sindicat) și după renunțarea la reglementarea oficială pe cale legislativă a primit o fundamentare juridică având caracter de politică oficială stipulându-se, totodată, obligativitatea părților de a aplica prevederile contractului colectiv. Astfel, ea este recunoscută ca instrument de determinare a unor norme socialmente utile iar prin accentuarea funcției creatoare, generatoare de soluții reciproc avantajoase și deci integratoare de interese, în dauna celei distributive, rațiunea de a fi a negocierii colective este mai evidentă în cadrul proceselor productive și de piață.

Lista revendicărilor concrete satisfăcute prin acțiunea sindicatului este diversă. În evantaiul revendicărilor sunt prezente atât probleme care nu au fost soluționate, chiar ignorate, în perioada anterioară lui decembrie 1989, cât și probleme noi apărute în procesul tranziției. Se disting

în ordinea frecvenței următoarele categorii : negocierea salariilor și încheierea contractelor colective de muncă acordarea diferitelor sporuri și a altor drepturi bănești obținute formal în perioada vechiului regim dar neacordate practic, plata dublă pentru timpul liber lucrat ; rezolvarea anumitor probleme sociale (repartizarea de locuințe, acordarea biletelor de odihnă și tratament, ajutoare sociale) ș.a. Reținem ca ipoteză, întrucât un grup mic de membri de sindicat consideră că nu a fost soluționată nici o revendicare, existența unui grad diferit de cunoaștere de către salariați a activității sindicatului, grad dependent de sistemul de comunicare dintre sindicat și membrii săi.

Al treilea indicator urmărit privește gradul de implicare al sindicatelor în rezolvarea unor probleme importante ale întreprinderii prin intermediul consultărilor în cadru organizat care spre deosebire de negocierea colectivă, axată pe rezolvarea stărilor conflictuale, se concentrează pe ideea de cooperare urmărindu-se aspectele de interes comun, schimbul de informații și găsirea de soluții la diferite probleme. Setul de probleme vizat se referă la : introducerea de tehnologii noi, perfecționarea (recalificarea) profesională, repartizarea locuințelor, angajarea și promovarea pe criteriul competenței, aprovizionarea cu materii prime, disponibilizarea personalului, îmbunătățirea organizării, îmbunătățirea condițiilor de muncă și soluționarea problemelor sociale. După specificul lor ele pot fi grupate în două categorii : a. probleme care privesc organizarea producției și a muncii ; b. probleme cu specific preponderent sindical. Dincolo de considerațiile ce pot fi făcute în legătură cu fiecare dintre ele, rezultă un grad redus al implicării sindicatului atât în rezolvarea problemelor din prima categorie, cât și cu a celor din cea de-a doua categorie.

Pe ansamblu, putem aprecia că activitatea pozitivă, bogată, a sindicatelor în domeniul revendicativ (realizată prin soluționarea unui larg evantai de probleme), deci și imaginea față de sindicate, tind să fie anulate de aspectele negative date de reprezentarea intereselor, informarea membrilor de sindicat și implicarea în rezolvarea unor probleme importante ale întreprinderii fapt ce atestă existența unor deficiențe în funcționarea sindicatelor de a căror soluționare depinde în mare măsură viitorul mișcării sindicale.

Eficiența activității sindicale este determinată, în mare măsură, de organul său de conducere în cadrul căruia liderul sindical joacă un rol fundamental. Dintr-o atare perspectivă, legarea rezultatelor acțiunii sindicale de personalitatea liderului constituie o cale majoră de explicare a succesului sau insuccesului acesteia. Urmărindu-se obținerea de informații cu privire la două tipuri de lider de sindicat (tipul dorit și tipul perceput) s-au considerat ca esențiale trei calități : organizatorice, profesionale, morale. Tipul dorit este un model construit al liderului sindical de către sindicaliști, ce oglindește măsura în care cele trei calități ar trebui să fie prezente la liderii de sindicat. Acest tip are o valoare metodologică cu finalitate practică putând fi determinat în diverse momente. Cunoașterea lui conduce la evitarea unor aspecte de natură să pună la îndoială credibilitatea liderului existând posibilitatea reglării comportamentului său. În alți termeni, tipul dorit exprimă într-un mod condensat așteptările masei de sindicaliști. Măsura în care calitățile considerate se regăsesse în fapt la liderii de sindi-

cat ne dă configurația celui de-al doilea tip, cel perceput. Redăm mai jos, sub formă grafică, dimensiunile fiecărui tip.

Se observă că între tipul dorit și cel real există mari diferențe date de gradul redus de recunoaștere a celor trei calități la actualii lideri de sindicat, în special a calităților organizatorice. Prezența redusă a calităților considerate explică, astfel, starea de nemulțumire a majorității membrilor de sindicat față de lideri pe care îi consideră incompatibili

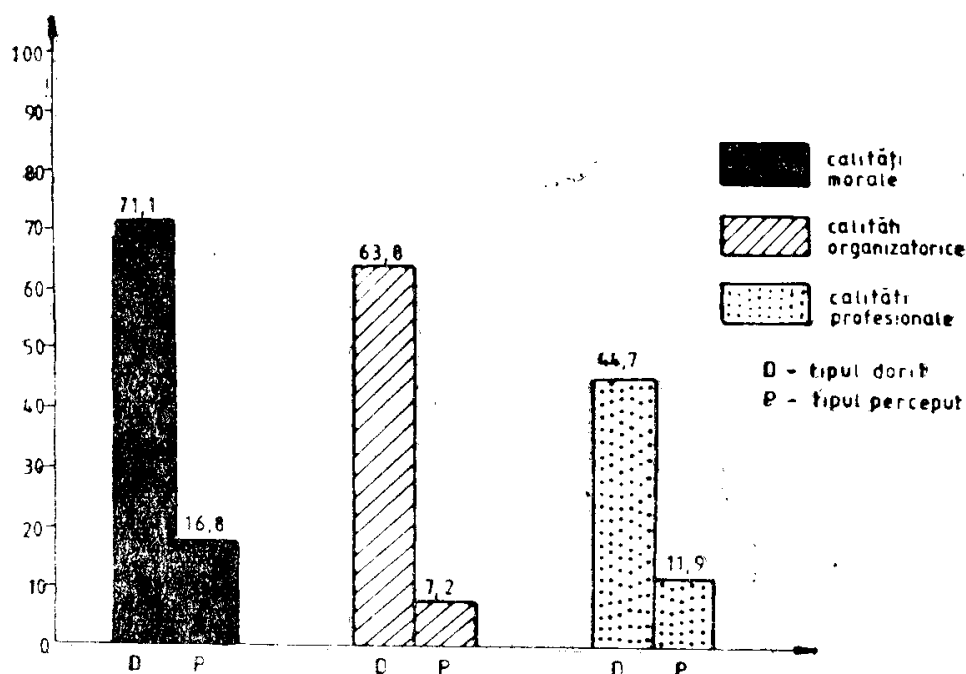


Fig. 1

cu funcția pe care o ocupă. Factorii invocați în susținerea afirmației se referă la dezinteresul liderilor pentru soluționarea problemelor, incompetența, absența calităților organizatorice, psihologice (indecis, influențabil), morale (corupt, carierist), distant în relațiile cu salariații, neasumarea responsabilității soluționării problemelor și nereprezentarea intereselor lucrătorilor. De cealaltă parte într-o proporție comparabilă, deși mai mică, membrii de sindicat se declară nemulțumiți de liderul lor sindical considerând că acesta reprezintă interesele salariaților, este competent, are calități morale (loial, cinstit, nu luptă pentru putere), psihologice (sociabil, bătaios) sau a fost ales democratic.

Comparând motivele invocate de către cele două grupuri este de remarcat existența, cu mici diferențe, a unei similitudini, aceleași motive fiind prezente în ambele categorii: ceea ce unii apreciază a fi un defect al liderului sindical ceilalți, dimpotrivă, îl transformă într-o calitate a acestuia. Situația de față denotă o polarizare a sindicaliștilor, polarizare ce poate deveni sursă de conflict în interiorul sindicatului cu repercusiuni asupra unității de acțiune.

Un alt domeniu al activității sindicatelor îl reprezintă raporturile partenoriale cu consiliile de administrație, raporturi care pot asigura sau nu, în funcție de natura lor, pacea socială din interiorul întreprinderii. Aceasta se pare că este serios amenințată întrucât jumătate dintre subiecți

confirmă manifestarea unor conflicte între cei doi parteneri, chiar dacă numai o parte dintre aceștia reușesc să identifice și natura lor. Problemele ce constituie baza conflictelor se referă la neînțelegeri privind negocierea salariilor ; lipsa de colaborare între administrație și sindicat pentru soluționarea litigiilor de muncă ; conflicte generate de reorganizare, restructurare, angajări și disponibilizări de personal fără aplicarea unor principii echitabile ; nesoluționarea problemelor sociale ; conflicte generate de cerința sindicatelor de schimbare a unor cadre de conducere ; amestecul sindicatului în probleme ale conducerii și care nu privesc competența lui ; tendința consiliului de administrație de a-și impune punctul de vedere față de sindicat ; acțiuni abuzive ale sindicatului (greve ilegale, amenințarea cu greva).

Din analiza spectrului cauzal ce delimitează zona conflictuală prezentată se poate conchide că o explicație a configurației sale constă îndeosebi în lipsa de comunicare și eficiență a acesteia ca bază în realizarea consensului între parteneri, consecință a raporturilor distorsionate dintre sindicate și consiliile de administrație. În situația de pseudopatron, consiliul de administrație este mandatar și nu stăpân cu deplină libertate în cadrul negocierilor colective, ceea ce duce la întreruperi ale canalelor comunicaționale. Trecerea la privatizarea întreprinderilor reprezintă principala cale de constituire a unui veritabil patronat apt să angajeze un dialog fertil cu sindicatul în condiții de autonomie reală existând posibilitatea eliminării blocajelor comunicaționale.

3. Considerații finale

La o privire de ansamblu asupra activității sindicatelor din întreprinderile industriale constatăm că ea este caracteristică oricărui început în care pe lângă o serie de elemente pozitive se manifestă și multe aspecte negative determinate îndeosebi de lipsa de experiență. Aderarea masivă a salariaților la mișcarea sindicală s-a întemeiat pe faptul că sindicatul a fost considerat un panaceu universal în măsură să asigure o protecție deplină. De asemeni, constituirea noilor sindicate a găsit un cadru optim de manifestare în care unii factori au jucat un rol pozitiv : o legislație favorabilă, nivelul relativ bun al industrializării, forță de muncă calificată ș.a.

Cu toate acestea se resimte o stare de nemulțumire profundă a sindicaliștilor față de activitatea desfășurată de sindicate. Această stare poate fi modificată prin remedierea actualelor deficiențe concomitent cu consolidarea mișcării și orientarea politicilor sindicale spre domenii care cer o anumită maturizare a sindicatelor. Considerarea pentru momentul actual a mișcării sindicale ca fiind în criză sau negarea rolului sindicatelor se constituie în afirmații gratuite. Analiza sindicatelor românești nu trebuie ruptă din contextul procesului de tranziție care își pune amprenta asupra mișcării sindicale, după cum aceasta influențează tranziția.