

Sindicatele și sistemul democratic*

Cristinel Bleadă

Universitatea din București

This study's aim is to compare the democratic system with the principles of trade unions' activity. The political regimes were divided considering the methods of elaborating and enforcing social norms. The democratic regimes allow the trade unions to exist and formulate critics regarding the social sub-systems functioning. If in the authoritarian regimes the state and the political elite have all the privileges, in democracy the trade unions became almost the strongest organisations, by having the possibility to organise as independent in relation with the political leadership, but many times against it. The power of the trade unions consists on the fundamental principle of democracy: public contestation. Still, the very new context presents some threats addressed to political and trade unions organisations. The activity of social partners has effects on the social system performances, and that is why we have to know which are the new challenges that not only government and trade unions have to face, but all the present and future societies will have to tackle.

Evaluarea existenței și acțiunii sindicatelor poate fi realizată în funcție de caracteristicile sistemului politic, în speță gradul de autoritarism practicat de *leadership*-ul politic. Referința vizează „taxonomizarea” regimurilor în democratice și autoritare, fiecare cu propriile caracteristici privind contestarea publică, dreptul la informare și consultare sau/și principiile de elaborare și aplicare a legilor.

Regimul de tip autoritar poate fi considerat din perspectiva arbitrarității. Dacă orice sistem social, pentru a se menține și reproduce, are nevoie de norme,¹ principiul de elaborare a acestora diferă în cele două tipuri de regim. Principiul weberian al „monopolului aplicării violenței legitime”² devine circumstanță agravantă în cazul regimului autoritar. Persoana din vârful ierarhiei poate fi tentată să adopte măsuri arbitare, fie în vederea rezolvării

unor probleme sociale, fie împotriva membrilor societății respective. Valoarea de model instituită de lider se extinde la nivelul eșaloanelor inferioare ale ierarhiei, astfel că alți membri ai *leadership*-ului pot fi tentați să procedeze similar. Rezultă aplicarea unui număr de principii egal sau superior numărului indivizilor cu atribuții în aplicarea legii, ceea ce înseamnă arbitraritate. Legea devine personală și se transformă în instrument de represiune adresat persoanelor cu viziuni diferite. Societatea devine prizoniera propriului *leadership*, care va tinde să saboteze intențiile de schimbare, în vederea prezervării propriului status. Propaganda și mijloacele de aplicare a legii duc la instituirea valorii simbolice a liderului. Din acest motiv, procesul schimbării devine dificil, putând coincide cu dispariția fizică a liderului, dacă sunt întrunite și alte condiții.

1. Acest articol este un capitol din lucrarea de doctorat *Informație și conflict în organizații de tip sindical*.

În cadrul regimului democratic, legiuitorul trebuie să respecte o serie de principii cunoscute și acceptate de majoritatea membrilor societății respective. Gradul de arbitraritate se restrânge, iar legea ar trebui să devină impersonală, într-un sistem ideal – tipic democratic. Procesul democratic presupune, în esența sa, participarea activă a unui număr cât mai mare de indivizi și organizații în adoptarea legilor sau în criticarea și amendarea acestora. Rezultă sporirea gradului de arbitraritate, deoarece indivizii și organizațiile sunt purtătorii și apărătorii propriilor interese, care pot fi distincte și de sens contrar celorlalți participanți implicați. În final, legea devine un acord negociat în vederea satisfacerii intereselor divergente. Posibilitatea democratică a contestării publice poate conduce la amendarea și modificarea legilor, cu efecte grave în planul substanței și stabilității legislative.

Conform celor de mai sus, ambele sisteme sunt imperfecte, diferența fiind graduală din perspectiva arbitrarității. Evaluarea rezultatelor practice, aplicarea discreționară și represivă a legii individualizează regimul autoritar față de cel democratic, acesta din urmă devenind dezirabil. Singura rezervă vizează posibilitatea transformării acestuia într-unul de tip autoritar, sub anumite condiții: incompetența elitei politice de a rezolva problemele sociale, cazuri de forță majoră (conflicte armate, provocări climatice, amenințări teroriste) sau sugestibilitatea populației la fenomenul demagogic, coroborate cu aspirațiile legate de putere ale diferitor lideri.

Noile realități geopolitice au forțat unificarea mișcării sindicale la nivel internațional, prin reunirea celor două confederații (International Confederation of Free Trade Union – ICFTU și World Confederation of Labour – WCL), ca răspuns la acțiunea companiilor multinaționale, precum și în vederea solidificării și existenței unei singure voci la nivel internațional. În iunie 2007, ITUC evalua numărul membrilor săi la 167.571.750, provenind din 305 organizații afiliate și 153 de state și teritorii.³ Condiția de bază a afilierii organizațiilor sindicale naționale la

ITUC constă în caracterul democratic al acestora, pe lângă condițiile tehnice de reprezentativitate și independență.⁴

Prin lege, sindicatele au drept scop „apărarea drepturilor prevăzute în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, precum și în contractele colective de muncă și promovarea intereselor profesionale, economice, sociale, culturale și sportive ale membrilor acestora”.⁵

Relația dintre sindicate și mediul politic poate crea privilegii contestaționale, sindicatele putând critica acțiunea și rezultatele guvernării, dar orice imixtiune a politicului în activitatea sindicală fiind respinsă. Pe lângă funcția enunțată prin lege, sindicatele îndeplinesc și o funcție ce nu este prevăzută explicit în lege: critica birocrăției, în vederea corectării eventualelor erori.⁶

Chiar dacă legea stipulează independența sindicatelor față de administrație, partide politice și patronate,⁷ există o serie de similități tacite între actorii menționați. În primul rând, revendicarea de către sindicate a doctrinelor fie de natură creștin-democrată, fie social-democrată. Doctrinile sunt, prin excelență, atribute ale mediului politic, fiind enunțate în vederea elaborării principiilor de guvernare din perspectiva unei abordări unitare, provenită dintr-o viziune diferită asupra societății. În al doilea rând, relațiile formale/informale la nivelul organizațiilor sindicale cu partidele politice sau la nivelul liderilor acestor organizații, fie în probleme legate de promovarea diferitelor acte legislative în interesul membrilor și al cetățenilor, fie în organizarea de acțiuni comune, sunt de natură să apropie sindicatele de partide. Mai mult, prin aceeași lege (art. 22, alin. 2), statul percepe chirie egală organizațiilor sindicale și partidelor politice. La nivel tehnico-birocratic, rezultă identificarea sub raportul egalității a celor două tipuri de organizații. Coroborată cu cele de mai sus, *Declarația de principii*, din Constituția Confederației Internaționale Sindicale, stipulează „nevoia urgentă de transformare a structurilor sociale, economice și politice...”⁸. Obiectivul

constă în sensibilizarea elitelor politice în probleme legate de activitatea sindicală, precum și în orientarea acțiunilor ulterioare, prin enunțarea scopului. Însă elementul decisiv în corelarea activității sindicale cu cea de tip politic constă în însăși esența sindicatelor: presiunea exercitată în cadrul sistemului economic în vederea apărării sau câștigării unor noi drepturi. Or, domeniul economic este influențat de deciziile politice. Rezultă că sindicatele desfășoară activități „orientate politic, întrucât exercită influență asupra guvernului... în special în domeniile atribuirii, exproprierii, redistribuției sau alocării unor puteri deținute de guvern”.⁹

Mijloacele de contestare publică diferă atât față de tipul de regim politic, cât și față de contextul socioeconomic-politic al fiecărui stat. În cadrul unui regim autoritar, sindicatele pot fi forțate să se supună ideologiei dominante, prin adoptarea unui rol decorativ sau chiar în slujba practicilor autoritariste. În acest caz, sindicatele își pierd menirea tradițională, contribuind la procesul de dominație instituit. Forța sindicatelor se face simțită în cazul regimurilor democratice, din perspectiva practicilor de contestare adresate guvernului sau patronatelor. Existența sindicatelor independente poate constitui un indicator al democratizării. Totuși, cadrul democratic nu asigură implicit existența unor organizații sindicale active în spațiul public. Datorită independenței câștigate prin lege, organizarea, funcționarea și acțiunile derulate de sindicate reprezintă atributul exclusiv al acestora.

În România, sindicatele beneficiază prin lege de următoarele metode de acțiune: „negocierile, procedurile de soluționare a litigiilor prin mediere, arbitraj sau conciliere, petiția, protestul, mitingul, demonstrația și greva”¹⁰. Ultimele cinci vizează contestarea publică. Din perspectivă sindicală, rolul mijloacelor de protest se divide pe cel puțin trei dimensiuni:

- a) semnalarea problemelor salariaților;
- b) comunicare/vizibilitate/prezență în spațiul public a organizațiilor sindicale;
- c) exercitarea presiunii.

Schematic, sindicatele reprezintă parteneri sociali alături de guvern și patronate. Guvernul și patronatele reprezintă, totodată, principalii adversari ai mișcării sindicale. În cazul unui regim autoritar, principala amenințare la adresa sindicatelor provine din partea statului (deoarece acesta deține majoritatea pârghiilor, iar sectorul privat este slab reprezentat), pe când, în sistemul democratic, amenințarea provine din partea angajatorilor. Simplul fapt al existenței sindicatelor în cadrul sistemului democratic nu asigură respectarea drepturilor sindicale. Guvernul poate încălca drepturile lucrătorilor prin stipularea de prevederi contrare celor existente la nivel (inter)național. Angajatorii pot încerca blocarea activității sindicatelor, fie prin coruperea liderilor sindicali, fie prin obstrucționarea și nerespectarea prevederilor existente.

Gradul de democratizare al diferitelor societăți este variabil în funcție de criteriile de evaluare. Sistemele de guvernare nu pot fi identice, datorită contextelor diferite, precum și datorită viziunilor specifice liderilor, în raport cu obiectivele propuse. Conform raportului anual al ITUC privind violarea drepturilor sindicale (2007), în 2006 nu au fost respectate drepturile și libertățile sindicale în SUA (ca efect al luptei anti-terorism), Marea Britanie, dar și în România sau Iran (arestarea liderilor sindicali).¹¹ Deși sistemul autoritar poate exercita o presiune sistematică asupra sindicatelor, statistic, numărul cazurilor de nerespectare a drepturilor sindicale poate fi mai mare în cadrul sistemului democratic. Acest fapt se datorează regimului proprietății: în cazul autoritarismului, este mai probabil ca, de fapt, cea mai mare parte a proprietății bunurilor și serviciilor să aparțină statului, pe când, în sistemul democratic, proprietatea aparține mai degrabă indivizilor și organizațiilor. Deși în ambele cazuri este utilizată munca, numărul angajatorilor este semnificativ mai mare în sistemul de guvernare democratic. Putem avansa ca ipoteză de lucru:

– *H1*: cu cât un stat este mai democratic, cu atât numărul cazurilor de nerespectare a

drepturilor sindicale este mai mare. Explicația constă în tipul de control efectuat și în modalitatea de aplicare a legii. În cazul unui regim autoritar, nerespectarea reglementărilor poate conduce la sancțiuni mult mai grave (chiar pierderea vieții sau încarcerarea) decât în cadrul unui sistem democratic.

Sistemul social este format din indivizi, organizații și relațiile stabilite între aceste componente.¹² Din perspectiva sindicală, relațiile cu ceilalți actori sociali pot fi :

- a) formale (corespondența oficială inter-organizațională),
- b) informale (acțiuni comune : training-uri, seminarii) și
- c) non-formale (corespondența privată dintre lideri, pe probleme vizând organizațiile proprii).

Relațiile formale sunt cel mai ușor de analizat, fiind și cel mai vizibil mod de inter-relaționare. Relațiile non-formale pot fi doar presupuse, însă pot constitui fundamentul relațiilor formale, prin formalizarea și diplomatizarea practicilor discursive. Rezultatul relațiilor formale se instituie sub

forma documentelor scrise, acestea prezentând semnificație în plan social. Consecințele pot lua diverse forme și se pot ivi în diferite momente evolutive. Dialogul social tripartit (guvern-sindicate-patronate) privind reglementarea sistemului de ocupare din România poate avea efecte perverse, efecte ale cauzelor structurale ale sistemului relațiilor de muncă. Sistemul democratic le permite sindicatelor utilizarea mijloacelor de presiune, prin amenințarea latentă a declanșării conflictului de muncă și transformarea acestuia în conflict social, în vederea protecției drepturilor și intereselor membrilor. Conform graficului de mai jos¹³, deși sindicatele pot clama victoria în ce privește protecția ocupării, plasarea României printre statele cu cea mai rigidă legislație în privința ocupării poate determina reorientarea investitorilor, iar efectele pot fi resimțite la nivelul întregii societăți, din cauza slabelor performanțe economice.

Revoluția industrială a condus la diviziunea muncii. În ultimele secole, reglementările privind domeniul muncii au crescut exponențial, fie datorită descoperirilor, fie datorită

Ierarhia țărilor OECD și România după indicatorul rigidității legislației privind protecția ocupării

Legea nr.53/2003 - Codul					
Rangul	Țările	I.	II.	III.	Total
1	Statele Unite	0,08	0,13	0,48	0,69
2	Marea Britanie	0,46	0,17	0,48	1,11
3	Canada	0,54	0,13	0,48	1,15
4	Irlanda	0,67	0,25	0,40	1,32
5	Noua Zeelandă	0,71	0,54	0,07	1,32
6	Australia	0,63	0,38	0,48	1,49
7	Elveția	0,50	0,46	0,65	1,61
8	Ungaria	0,79	0,46	0,48	1,73
9	Japonia	1,00	0,54	0,25	1,79
10	Danemarca	0,63	0,58	0,65	1,86
11	R. Cehă	1,38	0,21	0,35	1,94
12	Coreea	1,00	0,71	0,32	2,03
13	Slovacia	1,46	0,17	0,42	2,05
14	Finlanda	0,92	0,79	0,43	2,14
15	Polonia	0,92	0,54	0,68	2,14
16	Austria	1,00	0,63	0,55	2,18
17	Olanda	1,29	0,50	0,50	2,29
18	Italia	0,75	0,88	0,82	2,45
19	Belgia	0,71	1,08	0,68	2,47
20	Germania	1,13	0,75	0,63	2,51
21	Suedia	1,21	0,67	0,75	2,63
22	Norvegia	0,96	1,21	0,48	2,65
23	Franța	1,04	1,50	0,35	2,89
24	Grecia	1,00	1,38	0,55	2,93
25	Spania	1,08	1,46	0,52	3,06
26	România	1,11	1,25	0,88	3,24
27	Mexic	0,96	1,67	0,63	3,26
28	Turcia	1,08	2,04	0,40	3,52
29	Portugalia	1,79	1,17	0,60	3,56

O.U.G.nr.65/2005 pentru					
Rangul	Țările	I.	II.	III.	Total
1	Statele Unite	0,08	0,13	0,48	0,69
2	Marea Britanie	0,46	0,17	0,48	1,11
3	Canada	0,54	0,13	0,48	1,15
4	Irlanda	0,67	0,25	0,40	1,32
5	Noua Zeelandă	0,71	0,54	0,07	1,32
6	Australia	0,63	0,38	0,48	1,49
7	Elveția	0,50	0,46	0,65	1,61
8	Ungaria	0,79	0,46	0,48	1,73
9	Japonia	1,00	0,54	0,25	1,79
10	Danemarca	0,63	0,58	0,65	1,86
11	R. Cehă	1,38	0,21	0,35	1,94
12	Coreea	1,00	0,71	0,32	2,03
13	Slovacia	1,46	0,17	0,42	2,05
14	Finlanda	0,92	0,79	0,43	2,14
15	Polonia	0,92	0,54	0,68	2,14
16	Austria	1,00	0,63	0,55	2,18
17	Olanda	1,29	0,50	0,50	2,29
18	Italia	0,75	0,88	0,82	2,45
19	Belgia	0,71	1,08	0,68	2,47
20	Germania	1,13	0,75	0,63	2,51
21	România	0,83	1,20	0,54	2,60
22	Suedia	1,21	0,67	0,75	2,63
23	Norvegia	0,96	1,21	0,48	2,65
24	Franța	1,04	1,50	0,35	2,89
25	Grecia	1,00	1,38	0,55	2,93
26	Spania	1,08	1,46	0,52	3,06
27	Mexic	0,96	1,67	0,63	3,26
28	Turcia	1,08	2,04	0,40	3,52
29	Portugalia	1,79	1,17	0,60	3,56

O.U.G.nr.55/2006 pentru					
Rangul	Țările	I.	II.	III.	Total
1	Statele Unite	0,08	0,13	0,48	0,69
2	Marea Britanie	0,46	0,17	0,48	1,11
3	Canada	0,54	0,13	0,48	1,15
4	Irlanda	0,67	0,25	0,40	1,32
5	Noua Zeelandă	0,71	0,54	0,07	1,32
6	Australia	0,63	0,38	0,48	1,49
7	Elveția	0,50	0,46	0,65	1,61
8	Ungaria	0,79	0,46	0,48	1,73
9	Japonia	1,00	0,54	0,25	1,79
10	Danemarca	0,63	0,58	0,65	1,86
11	R. Cehă	1,38	0,21	0,35	1,94
12	Coreea	1,00	0,71	0,32	2,03
13	Slovacia	1,46	0,17	0,42	2,05
14	Finlanda	0,92	0,79	0,43	2,14
15	Polonia	0,92	0,54	0,68	2,14
16	Austria	1,00	0,63	0,55	2,18
17	Olanda	1,29	0,50	0,50	2,29
18	Italia	0,75	0,88	0,82	2,45
19	Belgia	0,71	1,08	0,68	2,47
20	Germania	1,13	0,75	0,63	2,51
21	Suedia	1,21	0,67	0,75	2,63
22	Norvegia	0,96	1,21	0,48	2,65
23	România	0,83	1,20	0,73	2,80
24	Franța	1,04	1,50	0,35	2,89
25	Grecia	1,00	1,38	0,55	2,93
26	Spania	1,08	1,46	0,52	3,06
27	Mexic	0,96	1,67	0,63	3,26
28	Turcia	1,08	2,04	0,40	3,52
29	Portugalia	1,79	1,17	0,60	3,56

I. Protecția lucrătorilor permanenți împotriva concedierilor individuale

II. Reglementarea formelor de ocupare temporară

III. Reglementări specifice concedierilor colective

dobândirii drepturilor sindicale. Comparând modelul democratic cu munca, reglementările sunt, numeric, net în favoarea muncii. Modelul democratic urmat este cel atenian, principala transformare referindu-se la instituția reprezentării. Noile condiții (numărul populației, ocuparea locurilor de muncă și carierismul, distanțele spațiale) fac imposibilă practicarea modelului democrației ateniene directe, respectiv participarea tuturor cetățenilor la dezbateri și adoptarea deciziilor. Rezultă două subsisteme legislative, unul relativ neschimbat (legi privind structura democratică), altul în perpetuă ajustare (domeniul relațiilor de muncă).

Sistemul democratic implică un grad sporit de libertate pentru cetățeni. În cadrul unui sistem autoritar, oamenii pot fi constrânși să lucreze prin intermediul sancțiunilor. În democrație, cetățenii pot alege să nu muncească, în speranța că sistemul de securitate socială le va asigura minimul necesar supraviețuirii. Dacă în regimul autoritar există constrângerea activă de a lucra, în sistemul democratic funcționează constrângerea pasivă, a adoptării pasivității în raport cu munca. Acest tip de coerciție reprezintă o amenințare la adresa organizațiilor sindicale, pe de o parte pentru că limitează statistic bazinul recrutării membrilor, pe de alta pentru că se induc presiuni asupra bugetului, presiuni acoperite prin creșterea contribuțiilor angajatorilor și angajaților.

Evoluția concomitentă a democrației și relațiilor de muncă a condus la adâncirea diviziunii muncii, respectiv hiperspecializarea. Mutația antropologică s-a produs în momentul în care idealul de *homo universalis* s-a transformat și a luat forma specialistului într-un domeniu restrâns. Investițiile în specializare sunt mult mai mari datorită costurilor specifice perioadei și domeniului respectiv. Sindicalizarea specialiștilor poate constitui un avantaj strategic, elementul definitoriu fiind disciplina organizațională¹⁴: sindicatele pot încadra lucrători obișnuiți cu regulile organizaționale, fapt care scade riscul conflictelor din interiorul sindicatului. Amenințarea utilizării metodelor de protest de către sindicate formate din specialiști poate forța

rezolvarea urgentă a revendicărilor. Statul sau patronatele, ca angajatori, nu pot ignora revendicările unor astfel de organizații din cauza costurilor economice și de imagine implicate. De exemplu, o grevă a specialiștilor IT poate paraliza activitatea organizațiilor publice sau private. Protestul îndeplinește funcția de semnalizare a problemelor interne. Consecințele pot fi:

- a) directe – pierderi la nivelul producției;
- b) indirecte – imposibilitatea onorării contractelor;
- c) la nivelul încrederii și imaginii – pot fi cele mai importante, deoarece partenerii pot evita conlucrarea cu organizații problematice.

În statele dezvoltate, specialiștii pot beneficia de avantaje importante ca urmare a angajării în cadrul unei companii dispuse să suporte material costurile unui astfel de demers, rezultat al analizei cost-beneficiu. Retorica tradițională a sindicatelor vizează îmbunătățirea condițiilor de lucru, în multitudinea aspectelor implicate: sănătate și securitate la locul de muncă, salariul și pachetul de beneficii, sistemul de asigurări sociale (pensii, șomaj, accidente de muncă și boli profesionale etc.). Sistemul democratic poate constitui suportul în baza căruia companiile se pot dezvolta, teoretic, la infinit, din perspectiva performanțelor economice. Apare o inadecvare între discursul sindical și realitate. Dezvoltarea companiilor poate însemna și ameliorarea condițiilor de muncă. Or, discursul sindical vizează realitățile din perioada de început a industrializării. Problema fundamentală a sindicatelor privește strategiile de abordare a contextelor în schimbare. Revendicările organizațiilor sindicale se pot referi la condițiile de muncă și ameliorarea acestora, dar soluționarea revendicărilor (prin dezvoltarea economică, companiile pot oferi condiții de lucru extrem de avantajoase) poate echivala cu dispariția sau restructurarea sindicatelor. Lucrătorilor companiilor performante li se pot satisface exigențele, astfel încât dispare motivația înscrierii și activării în cadrul organizației sindicale, deoarece aceasta:

1. nu poate formula revendicări ce pot fi satisfăcute prin pachetul de beneficii ;

2. nu le poate oferi servicii alternative membrilor, din cauza bugetului limitat datorat numărului restrâns de membri.

Putem avansa următoarea ipoteză de lucru :

– *H2* : sindicatele pot fi direct interesate în funcționarea defectuoasă a sistemului social, în scopul păstrării legitimității.

Structura și funcțiile sindicatelor variază în raport cu ponderea sectoarelor de activitate în economie. Sectorul agricol nu poate furniza suficientă forță sindicatelor pentru că lucrătorii sunt în general slab organizați, dispersați, iar ponderea agriculturii (ca procent de ocupare a populației și ca pondere în PIB), în majoritatea statelor dezvoltate, este foarte redusă. Sindicatele au apărut ca răspuns la efectele perverse ale industrializării (condiții de muncă inacceptabile, salarii reduse, condiții insalubre de locuit, abuzuri etc.) și până astăzi nu și-au schimbat „preferința” pentru sindicatul de întreprindere. Industrializarea presupune organizarea lucrătorilor în anumite spații – întreprinderi, în vederea transformării materiei prime în produse finite. Cu cât gradul de organizare și numărul lucrătorilor cresc în cadrul unei întreprinderi, cu atât crește posibilitatea înființării unui sindicat, puterea acestuia fiind direct proporțională cu cele două criterii.

Sectorul terțiar (furnizarea de produse și servicii) nu generează, în majoritatea cazurilor, condiții optime în vederea înființării organizațiilor sindicale, deoarece :

- a) dezvoltarea sectorului terțiar este un indicator al dezvoltării economice, iar sindicatele nu pot formula revendicări structurale ;
- b) în sectorul terțiar sunt implicate companii performante economic, iar acestea pot asigura cerințele salariaților ;
- c) sectorul terțiar implică munca atipică (la domiciliu sau pe teren), prin urmare lucrătorii sunt slab organizați, iar reunirea acestora pentru a fi utilizați ca mijloc de presiune este dificilă ;
- d) un segment din acest sector este ocupat de lucrătorii (avocați, notari, consultanți

financieri etc.) pe cont-propriu (*self-employed*), iar aceștia figurează mai degrabă în categoria patronilor, fiind ilogic să protesteze împotriva propriei persoane.

În aceste condiții, ipoteza de lucru este următoarea :

– *H3* : cu cât sectorul terțiar se dezvoltă, cu atât este mai subminată poziția sindicatelor. Efectele vizează atât dificultatea înființării unor noi sindicate, cât și subrezirea situației celor existente.

Nanotehnologia reprezintă un segment nou, ce tinde să devină al patrulea sector economic în viitorul apropiat. Globalizarea, tehnologizarea, comunicațiile sunt factori stimulatori în cazul acestui subsector. Influențele asupra mediului sindical vizează amenințarea pierderii locurilor de muncă din cauza robotizării, dar și oportunitatea sindicalizării specialiștilor, în vederea deținerii avantajului strategic în procesul de producție.

Organizațiile sindicale sunt percepute ca organizații de masă, numărul membrilor constituind elementul decisiv. Totuși, raportul dintre individ și grup/organizație este trecut în plan secund. Se impune considerarea situației și intereselor individului, prin agregarea comportamentelor individuale creându-se comportamente de grup. Nerespectarea drepturilor și intereselor lucrătorului poate constitui punct de plecare pentru extinderea practicilor de acest tip, raportul invers fiind imposibil : nu pot exista abuzuri comise asupra grupurilor care să nu afecteze indivizii aceluia grup. În acest caz, elementul de referință este individul. Individualizarea reprezintă aspectul cultural al diferențierii interumane. Masele sunt constituite prin agregarea acțiunilor grupurilor, iar grupurile prin asocierea indivizilor. Individul este mult mai predispus arbitrarității organizațiilor publice sau private, în comparație cu grupul sau masele. Grupurile/masele pot avea caracter contextual, reunindu-se în vederea îndeplinirii unui obiectiv. Individul are o existență distinctă, precum și drepturi și responsabilități proprii. Masificarea, considerarea individului exclusiv din perspectiva apartenenței la un

grup/o masă este primul pas către de-responsabilizare. Esența procesului democratic constă nu atât în „dominația majorității limitate”¹⁵, cât în posibilitatea exprimării fiecărui individ și egalitatea acestuia cu ceilalți, rezultatul fiind decizia majoritară, dar evaluată de către fiecare individ al majorității prin prisma propriei viziuni despre viață (*Weltanschauung*).

Adoptarea deciziilor prin dezbateri (ca procedeu democratic preluat din modelul atenian) tinde să prezinte, în România timpului prezent, o serie de distorsiuni ce influențează rezultatul acțiunii. Comunicarea reprezintă un proces complex, fiind indispensabil existenței umane. În Grecia antică, reunirea cetățenilor viza adoptarea deciziilor în vederea rezolvării imediate a unei probleme. În România, pentru rezolvarea unei probleme din spațiul social, prima tendință este de a se forma o comisie sau un grup de lucru care să dezbată respectiva problemă. Decisiv este faptul că nu există un sistem de control asupra performanțelor comisiilor, respectiv evaluarea rezultatelor practice ale grupului. Din diferite motive, comisiile pot decide reluarea dezbaterilor într-o anumită perioadă. Se creează o spirală, iar rezultatul constă în pierderea resurselor și nerezolvarea sau agravarea problemei inițiale.

La nivelul extinderii mijloacelor comunicaționale, rezultatul constă în adâncirea individualizării. Individul poate fi informat din diferite surse despre problemele de interes, astfel încât lipsește motivația socializării și participării active în cadrul procesului decizional. Necorelarea propriilor idei cu cele ale altor persoane și extinderea acestui model reprezintă o amenințare directă la adresa organizării sociale. Autonomizarea și atomizarea excesive duc la imposibilitatea statului de a reuni interesele divergente. Viteza cu care se succed evenimentele are drept consecințe :

1. superficializarea abordării : subiectele sunt variate și individul nu are timpul necesar pentru evaluarea aspectelor implicate ;

2. inversarea priorităților : temele de interes general sunt trecute în plan secund, spațiul public fiind ocupat de chestiuni

particulare, fără implicații directe asupra existenței individului ;

3. destructurarea capacității critice : comunicarea capătă caracter evenimential și tinde să se reproducă în același mod, prin formarea preferințelor de consum. Aspectele cu implicații imediate asupra individului (sănătate, educație, cultură, mediu) devin lipsite de interes, fiind atributele decidenților, fie politici, fie aparținând societății civile.

Diferența dintre modelul democratic atenian și cel actual constă în funcția mijloacelor comunicaționale. Mesajul este mediat, lipsind comunicarea directă. Efectele perverse vizează activitatea mediului politic, dar și pe cea a liderilor sindicali și constau în :

1. diminuarea responsabilității – actorii comunicaționali se adresează :

a) grupurilor/maselor caracterizate prin obediență și imposibilitatea formulării criticilor adresate mesajului ;

b) mass-media mai degrabă, decât cetățenilor, comunicarea cu aceștia fiind rezultatul relației dintre emițător și canalul de transmitere, prin urmare fiind un efect secundar.

2. deficiențe comunicaționale – mesajul transmis este imperfect și incomplet, nefiind urmat de feedback, iar esența mesajului poate fi receptată în mod distorsionat ;

3. inversarea raporturilor de putere : liderii se tem de acțiunea mass-media, nu de membrii care i-au mandatat.

Liderii politici și sindicali existenți sau viitori sunt interesați de deținerea puterii. La nivelul sistemului democratic, principala amenințare vizează denaturarea principiilor democratice prin intermediul discursului public. În orice sistem democratic pot exista indivizi care pot folosi imperfecțiunile sistemului în vederea deținerii unor privilegii. Mecanismul constă în discursul de tip demagogic¹⁶, în promisiuni irealizabile sau în prezentarea eronată a realității, în vederea proiectării schimbării.

Concluzia coroborării celor de mai sus constă în pericolele adresate atât sistemului

democratic, cât și organizațiilor sindicale, din perspectiva mutațiilor comunicaționale. Neimplicarea indivizilor lipsește societatea de posibilitățile de schimbare. Adoptarea stabilității și conservării propriilor avantaje de către elita politică și/sau sindicală duce la subminarea propriilor statusuri, deoarece schimbarea poate surveni intempestiv, în locul unei modificări dirijate către un anumit obiectiv dezirabil de majoritatea actorilor, schimbarea putând lua forme violente, îndreptate întocmai spre avantajele apropiate.

Problema decisivă a sindicatelor și sistemului democratic privește instituția repre-

zentării : indivizii investesc alți indivizi cu posibilitatea de adoptare a deciziilor în numele lor. Există o probabilitate semnificativă ca liderii să se orienteze după o agendă diferită și chiar de sens contrar față de cea a membrilor/cetățenilor. Consecința imediată este că problemele pentru care liderii au fost mandatați să le rezolve vor persista, intervenind frustrarea și nevoia de schimbare. Cu toate acestea, sistemul democratic și organizațiile sindicale nu pot indica gradele de implicare și participare¹⁷ ale membrilor și nici care sunt aceste grade, astfel încât rezultatele sistemului să fie de performanță.

Note

1. Conform Robert K. Merton. (1959). *Social theory and social structure*, Londra : The Free Press, normele iau forma prescripțiilor, proscrierilor, preferințelor și permisiunilor, legitimând în termenii valorilor instituționale, 605.
2. Max Weber. (1978). *Economy and Society : an outline of interpretive sociology*, Los Angeles ; Londra : University of California Press, 54.
3. Conform web-site-ului ITUC, în România figurează ca membri sindicali 1.821.000 de persoane, deși modalitatea de evaluare a numărului de membri este lipsită de transparență.
4. Constituția ITUC, art. 1, lit. a, 8.
5. Art. 1 din legea 54/2003.
6. Un exemplu de amendare a erorilor administrației vizează observațiile pe care le-am făcut, ca sociolog, în cadrul Departamentului Social al Confederației Naționale Sindicale „Cartel ALFA” privind Strategia Națională de Post-Aderare a României (SNPAR). SNPAR reprezintă orientarea acțiunii în perioada imediat următoare integrării în Uniunea Europeană. Orice strategie trebuie să prezinte obiective clare, pentru a putea fi urmărite și evaluate pe parcurs. Obiectivul SNPAR consta în coeziunea socială, obiectiv nedefinit nicăieri în cuprinsul strategiei, prima direcție strategică în acest sens fiind modernizarea infrastructurii. Consecința logică este că se urmărește obiectivul coeziunii sociale prin intermediul transporturilor ! Amendamentul fundamental s-a referit la înlocuirea obiectivului propus cu următorul : dezvoltarea socioeconomică. Conform SNPAR, „dezvoltarea economică a României este influențată de calitatea serviciilor de sănătate, educație, sociale, a serviciilor de siguranță publică și asistență pentru situații de urgență acordate populației...” (p. 52). În acest caz, raportul de cauzalitate este inversat, calitatea serviciilor enunțate se poate ameliora ca urmare a dezvoltării economice, reciprocă neavând acoperire în realitate. Un alt amendament vizează formularea : „Conform obiectivelor coeziunii teritoriale, România își propune o dezvoltare mai echilibrată...” (p. 57). Coeziunea este un atribut uman și nu se poate realiza între teritorii, ca spații geografice.
7. Art. 2 din legea 54/2003.
8. Conform Constituției ITUC, 5 (www.ituc-csi.org).
9. Max Weber, *op. cit.*, 54.
10. Art. 27 din legea 54/2003.
11. ITUC. (2007). *Annual survey of violations of trade unions rights*.
12. Vezi Talcott Parsons. (1937). *The Social System*. New York : Free Press. 1964, și *The Structure of Social Action*. New York : Free Press.

13. Sursa : Vasilica Ciuca, Cristina Lincaru, Luise Madlen. *Conceptul de „flexi-securitate” și perspective ale tinerilor pe piața muncii* (Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale - INCSMPS).
14. Creșterea specializării producției conduce inevitabil către predictibilitatea mediului de lucru și, de aceea, către *creșterea disciplinei la locul de muncă*, conform Robert K. Merton, *op. cit.*, 618 (sublinierea autorului).
15. Giovanni Sartori. (1999). *Teoria democrației reinterpretată*. Iași : Editura Polirom, 223.
16. G. Sartori arată în lucrarea citată că „democrațiile sunt cele mai predispuse să sufere stimulările demagogice”, 93.
17. Caracteristic sistemului democratic și sindicatelor este faptul că sunt modele de organizare formate din indivizi deja socializați. Prezintă importanță calitatea indivizilor ce compun democrația și sindicatele, modul de orientare al acestora în spațiul public, respectiv tipul de cultură civică asumat. Conform taxonomiei realizată de Gabriel Almond și Sidney Verba în *Cultura civică. Atitudini politice și democrație în cinci națiuni*. București : Editura Du Style, 1996, indivizii pot adopta orientarea parohială, dependentă sau participativă (47-49).

Bibliografie

- Almond, Gabriel, Verba, Sidney (1996). *Cultura civică. Atitudini politice și democrație în cinci națiuni*. București : Editura Du Style.
- Aristotel. (1999). *Politica*. București : Editura Antet.
- Aron, Raymond. (2001). *Democrație și totalitarism*. București : Editura All.
- Aron, Raymond. (1999). *Spectatorul angajat*. Editura Nemira.
- Dahl, Robert. (2002). *Democrația și criticii ei*. Editura Institutul European.
- Dahl, Robert. (2001). *Poliarhiile. Participare și opoziție*. Editura Institutul European.
- Durkheim, Émile. (2001). *Diviziunea muncii sociale*. București : Editura Albatros.
- Merton, Robert K. (1959). *Social theory and social structure*. Londra : The Free Press.
- Montesquieu. (1970). *Spiritul legilor*. București : Editura Științifică.
- Parsons, Talcott. (1964). *The Social System*. New York : The Free Press.
- Parsons, Talcott. (1937). *The Structure of Social Action*. New York : Free Press.
- Popper, Karl. (1993). *Societatea deschisă și dușmanii săi*. București : Editura Humanitas.
- Sartori, Giovanni. (1999). *Teoria democrației reinterpretată*. Iași : Editura Polirom.
- Weber, Max. (1978). *Economy and Society : an outline of interpretive sociology*. Los Angeles : University of California Press.

Articole și web-site-uri

- Ciucă, Vasilica, Lincaru, Cristina, Mladen, Luise (2007). *Conceptul de „flexi-securitate” și perspective ale tinerilor pe piața muncii*.
www.cartel-alfa.ro.
www.icftu.org ;
www.ilo.org ;
www.ituc-csi.org ;