

## DINAMICA ȘI PERCEPȚIA MIȘCĂRII SINDICALE ÎN ROMÂNIA POSTDECEMBRISTĂ

ANDREEA NICOLAESCU,  
RADU ȘTEFAN MĂLUREANU

### 1. SINDICALISMUL POSTDECEMBRIST ÎN ROMÂNIA

„Sindicatul sunt organizații fără caracter politic, constituite în scopul apărării și promovării intereselor profesionale, economice, sociale, culturale și sportive ale membrilor și ale drepturilor acestora, prevăzute în legislația muncii și în contractele colective de muncă.

Sindicatul sunt independente față de organele de stat, față de partidele politice și față de oricare alte organizații”<sup>1</sup>.

Noile sindicate și-au început activitatea, cu o mare lipsă de experiență, după decembrie 1989. Un comentator observa că acestea au avut nevoie de un transfer, de la condiția de organizator de activități sportive, de recreere, de concedii, la aceea de negociator al condițiilor de muncă<sup>2</sup>.

În perioada regimului comunist, sindicatele au reprezentat cureaua de transmisie a partidului comunist în raporturile cu salariații. Ele erau structuri formale, conduse de activiști ai partidului, neavând nici un fel de prerogative în domeniul negocierii (condițiile de muncă, nivelul salariilor, timpul de lucru etc. erau stabilite prin legi).

La începutul anului 1990, puțini salariați gândeau că, la nivelul întreprinderii, în cadrul relațiilor de muncă, este nevoie să se organizeze într-un sindicat care să le apere și să le promoveze interesele. Au existat chiar propuneri venite din partea Frontului Salvării Naționale, care reprezenta puterea politică de la acea dată, ca la nivelul fiecărei întreprinderi salariații să aleagă un Consiliu al F.S.N. care urma să aibă prerogative atât în domeniul conducerii administrative, cât și în cel al reprezentării intereselor salariaților.

Din punctul de vedere al modului în care s-au constituit sindicatele, se disting două modalități: de sus în jos și de jos în sus. Prima din cele două metode a fost utilizată de activiștii, care deținuseră funcții în fosta centrală sindicală comunistă

<sup>1</sup> Legea 54/1991 cu privire la sindicate, capitolul I, articolul I.

<sup>2</sup> Richard Croucher (Cranfield University, School of Management), *Dezvoltarea economică locală și sindicatele în contextul tranziției în România*, București, Centrul de Educație și Documentare Sindicală Democrația, 1998, p. 36.

(UGSR). Ei au dorit să conserve, într-o altă formă, fostele structuri sindicale. Vorbim în această situație de o construcție de sus în jos, pentru că persoanele care se aflau la vârful instituției sindicale comuniste au încercat să păstreze vechea structură, precum și persoanele care activaseră în cadrul ei (exemplu, Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România – CNSLR). Astfel, „cea mai mare confederație, CNSLR, a fost o versiune „reformată” a predecesoarei comuniste, UGSR, devenită inactivă în ’90”<sup>3</sup>. Cea de a doua cale de constituire a noilor sindicate, de jos în sus, a fost utilizată în special de către salariații din întreprinderile industriale, care au creat sindicate noi. Sindicatele de întreprindere constituie baza mișcării sindicale.

Mișcarea sindicală, creată începând cu 1990 în România, are o structură de tip industrial, celula constitutivă fiind reprezentată de sindicatul de întreprindere. Acest mod simplu de organizare a unei structuri sindicale a fost promovat, pe de o parte, datorită lipsei de cunoștințe în domeniul organizării structurilor sindicale democratice, iar pe de altă parte, datorită faptului că la acea oră corespundea cu tipul de organizare al economiei: întreprinderi mari, cu un număr important de salariați.

Mai exact, sindicatele industriale reprezintă structuri bazate pe principiul un sindicat = o fabrică, în interiorul acestora regăsindu-se toate structurile de personal.

Structurile sindicale la nivel de ramură și la nivel național au fost create ulterior, prin asocierea sindicatelor sau a federațiilor. Prin urmare, sindicatele libere s-au format prin afilierea diverselor sindicate de întreprindere la diferite federații și confederații, în general în 1990–1991, dar și ulterior.

CSI Frăția a fost constituită în același an – 1990 – cu CNSLR. Cele două confederații au fuzionat în ’93, formând cel mai mare bloc sindical (CNSLR – Frăția). Următoarele confederații apărute, într-o ordine aproximativă a numărului de membri, au fost: Confederația Națională Sindicală Cartel Alfa (CNS Cartel Alfa), Blocul Național Sindical (BNS) și Confederația Sindicatelor Democratice din România (CSDR), desprinsă din CNSLR – Frăția.

Fiecare confederație are preponderență în anumite sectoare economice, acesta fiind și unul dintre criteriile de reprezentativitate. „CNSLR – Frăția este cea mai puternică în domeniul serviciilor publice și al industriei petroliere. Cartel Alfa este importantă în companiile industriale proprietate de stat, câteva din acestea fiind privatizate. BNS este important în amândouă domeniile, CSDR în agricultură, alimentație și educație. Celelalte domenii sunt, în majoritate, aparținente la Confederația Sindicatelor Neafiliate, aceasta constând într-un mare număr de entități mici și răslețe, a căror înființare a fost facilitată de sistemul legislativ românesc. Aceasta ar corespunde unui procent de 75% din populația activă, ceea ce, în mod cert, trebuie considerată ca o supraestimare”<sup>4</sup>.

Mișcarea sindicală din România s-a structurat pe trei niveluri: nivelul de bază (cel de întreprindere), nivelul de ramură (branșă) și nivelul național. Nu au existat

<sup>3</sup> *Ibidem*, p. 37.

<sup>4</sup> *Ibidem*, p. 37–38. Aceste date se referă la momentul 1994 – deși lucrarea este publicată în 1998 – dat fiind că una dintre cele cinci confederații reprezentative de acum, Meridian, nu este nici măcar amintită. Explicația ar putea fi legată de data de înființare a acestei confederații sindicale, chiar în anul 1994.

preocupări serioase în sensul diferențierii clare, a principalelor funcții pe care ar trebui să le aibă fiecare structură.

În sectoarele de activitate bugetară (învățământ, sănătate etc.), sindicatele s-au organizat la nivelul unităților administrative (de regulă, structuri județene), funcționând însă după aceleași principii ca și sindicatele de întreprindere.

Rolul principal al sindicatului de întreprindere îl reprezintă negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul unității, dar și urmărirea aplicării prevederilor acestuia de către patronat.

Federațiile reprezintă structura sindicală organizată la nivelul unui sector de activitate, între sindicatul de întreprindere și confederație. Federațiile profesionale naționale au fost create ca urmare a conștientizării faptului că există o serie de factori, care, deși sunt exteriori întreprinderii, influențează în mod direct condițiile de muncă sau veniturile salariatului. Era deci necesară promovarea unei politici, care să conducă la posibilitatea apărării intereselor sindicaliştilor, la niveluri superioare celui de întreprindere.

În cadrul structurii sindicale, funcția principală a federațiilor profesionale este de a reprezenta interesele salariaților, dintr-un anumit sector de activitate, la nivelul instanțelor de decizie ale confederațiilor sindicale, în cadrul cărora se întâlnesc interesele membrilor de sindicat din sectoare de activitate diferite, dar și în fața patronatului organizat la nivelul acelei ramuri. Prin modul în care au fost înființate, acestea sunt structuri cu reprezentativitate indirectă, deoarece membrii lor sunt persoane juridice (sindicate de întreprindere). Federațiilor le revin și alte sarcini, precum organizarea și desfășurarea acțiunilor comune de luptă sindicală, negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de ramură, dezvoltarea cadrului legislativ aferent relațiilor de muncă din sectorul respectiv. Activitatea federațiilor de ramură se desfășoară conform statutelor proprii și programelor stabilite de organele de conducere, funcție de raporturile și de relațiile pe care le realizează pe mai multe planuri, legate de: activitatea internă a organizației, raporturile și relațiile cu sindicatele din componență, raporturile și relațiile cu confederația la care sunt afiliate, raporturile și relațiile cu factorii administrativi, patronatele.

Desigur, sindicatele nu au interes numai în sfera ramurii în care își desfășoară activitatea. Activitatea lor este influențată în mare măsură și de deciziile și hotărârile care se iau la nivel național. Acest interes este asigurat prin afilierea la structurile confederale.

Confederațiile sindicale naționale se află la vârful structurii sindicale. La începutul anilor '90 s-a încercat gruparea federațiilor sindicale în cadrul Confederației Naționale a Sindicatelor din România (aceasta pregătind, de fapt, și programele-cadru de organizare în sindicate), însă federațiile nou-înființate s-au orientat spre organizarea unor confederații care să prezinte, în principal, ramuri de activitate cu profile înrudite. În principiu, prin statut, dar și prin programele de acțiune, confederațiile sindicale urmăresc reprezentarea sindicatelor, a intereselor membrilor de sindicat, la nivel național (în relația cu guvernul, cu parlamentul, cu partidele politice, cu confederațiile patronale, cu celelalte structuri sindicale organizate la acest nivel) și în relațiile cu organisme sindicale internaționale. Ele grupează salariați sindicaliști din sectoare de activitate diferite, pentru creșterea

nivelului de reprezentativitate și pentru utilizarea mai eficientă a resurselor. Confederațiile sindicale au un rol important în domeniul negocierilor colective, reprezentând interesele salariaților în cadrul negocierii Contractului Colectiv de Muncă Unic la nivel național (conține prevederi minime obligatorii referitoare la salarizare, la condițiile de muncă, la timpul de lucru etc.), baza de negociere pentru contractele colective încheiate la niveluri subsecvente: de ramură, de sector de activitate sau de întreprindere. Confederațiile îndeplinesc și funcția de moderator, în cazul apariției unor interese divergente între sindicaliști din sectoare diferite de activitate. De asemenea, confederațiile sindicale sunt structuri care pun în valoare influența membrilor de sindicat în domeniul legislativ și exprimă opiniile acestora în probleme de interes public. Ca și în cazul federațiilor profesionale, membrii lor sunt tot persoane juridice (federații profesionale).

Filialele confederației sau uniunile teritoriale sunt structuri interprofesionale regionale ale confederației, organizate la nivelul județelor, constituite din sindicate existente în zona teritorial-administrativă a unui județ. În cadrul mișcării sindicale, filiala îndeplinește atât funcții executive, cât și decizionale. Membrii filialei sunt sindicatele de întreprindere din cadrul unui județ, afiliate federațiilor componente ale confederației. Un asemenea tip de structură există și în Europa Occidentală, sub denumirea de federații interprofesionale regionale.

Schema organelor de conducere care apare, de regulă, la toate organizațiile sindicale, este compusă din trei organisme: adunarea generală, consiliul de coordonare și biroul executiv<sup>5</sup>.

Tipul de structură sindicală, precum și o anumită inerție din punct de vedere al mentalităților, a condus la existența unei rate foarte ridicate de sindicalizare în 1990–1991. Practic, peste 90% din salariații unei întreprinderi erau membri de sindicat.

Liderii de sindicat de la CNS Cartel Alfa consideră că acest sindicalism de masă nu a adus beneficii semnificative instituției sindicale pentru că, în timp ce structurile sindicale occidentale cu un număr mare de membri beneficiază de resurse financiare consistente, ceea ce le conferă implicit o capacitate ridicată de a organiza acțiuni sindicale de anvergură, instituția sindicală din România nu s-a bucurat de nici unul din aceste avantaje, deoarece gestionarea resurselor financiare se făcea și se face la nivelul sindicatului de întreprindere, modul de alocare a acestora fiind puternic orientat către anumite tipuri de ajutoare, bonusuri sau cadouri acordate membrilor de sindicat, în detrimentul susținerii activităților de natură sindicală. În opinia liderilor amintiți, între activitățile care ar necesita mai multe resurse financiare sunt: fondul de grevă, atragerea de specialiști din domeniul economic, juridic sau social, care să contribuie la creșterea calității activităților și serviciilor sindicale, externalizarea unei părți a activității sindicale de la nivelul întreprinderii, pentru a asigura o independență reală structurii sindicale față de patronat, instituirea unui mecanism rapid și eficient în domeniul transmiterii informațiilor și luării deciziilor etc. „Deși aceste aspecte sunt bine cunoscute la nivelul liderilor de sindicat, pe parcursul acestor zece ani nu au existat încercări

<sup>5</sup> Lane Kirkland, Thomas R. Donahue, Dorothy Shields, *Ghid de organizare sindicală*, Timișoara, Editura de Vest, 1992.

majore pentru schimbarea radicală a structurii sindicale. Un asemenea demers este extrem de dificil, în special datorită faptului că sindicalismul de masă diferă sensibil de sindicalismul militant (practicat în Europa Occidentală), la nivelul relației dintre membrul de sindicat și structura instituțională sindicală<sup>6</sup>. (În acest context, în Occident se poate vorbi și despre o schimbare a direcționării măsurilor sindicale, dinspre nivelul de masă spre unul personalizat).

Dat fiind caracterul „de masă” al sindicalismului românesc, recrutarea salariaților nu a reprezentat o preocupare majoră pentru sindicat. S-a considerat că rata mare de sindicalizare din 1990 poate fi menținută fără eforturi deosebite.

În 1991, cele trei principale confederații (CNSLR – Frăția, Cartelul Alfa și BNS) au stabilit o măsură de coordonare, prin crearea Consiliului Național Consultativ al Sindicatelor din România, care susținea că reprezintă 4 din cele 5 milioane de sindicaliști români. În '94, numărul de membri reclamat de fiecare confederație era după cum urmează: CNSLR – Frăția – 2,1 milioane, Cartel Alfa – 1,1 milioane, BNS – 750 de mii, CSDR – 600 de mii<sup>7</sup>. Aceste cifre ar corespunde unui nivel de sindicalizare de peste 76,8%. Liderii de sindicat fac distincție între „membri cotizanți” și „membri de sindicat care nu plătesc cotizație”, apreciind că, față de estimările făcute, rata de sindicalizare este, în realitate, mai mică, dat fiind faptul că în calcul sunt incluși și acei membri de sindicat care nu plătesc cotizație. De aceea – consideră ei – este necesară existența unui sistem de evidență a membrilor de sindicat și la nivelul confederațiilor sau al federațiilor sindicale, mai ales pentru evaluarea reprezentativității. În prezent, doar sindicatele de întreprindere dețin situații referitoare la numărul de membri, structura acestora pe vârste, sex etc.

Indiferent de modul în care se calculează rata de sindicalizare (dacă ține sau nu cont și de numărul de „membri de sindicat care nu plătesc cotizație”), se poate observa că aceasta a scăzut la circa 55% în anul 2000.

Obstacolul pe care îl întâmpină sindicatele în activitatea de recrutare este prevederea stipulată de legea sindicatelor, care permite sindicatului de întreprindere să organizeze numai salariați din cadrul aceleiași întreprinderi. Restructurarea a determinat scăderea permanentă a numărului de locuri de muncă și, deci, implicit, scăderea numărului de membri de sindicat. Numărul de membri s-a diminuat și datorită ieșirilor masive la pensie (pensie anticipată), plecării multor salariați spre întreprinderile mici și mijlocii (unde sindicatele lipsesc aproape cu desăvârșire), începerii unor afaceri pe cont propriu, și, nu în ultimul rând, scăderii încrederii salariaților în structura sindicală.

Există importante probleme de comunicare între nivelul național și cel de întreprindere, probleme care, conform OIM, caracterizează întreaga Europă de Est. „Sindicatele au la bază organizația din întreprindere și pot fi realmente criticate, pentru comunicarea slabă cu nivelul național de organizare a lor”<sup>8</sup>.

<sup>6</sup> *Sindicalismul în schimbare. Strategia de restructurare a mișcării sindicale*, document elaborat de CNS Cartel Alfa în noiembrie 2000 pentru al V-lea Congres al său, p. 14–15; pentru evidențierea diferențelor dintre sindicalismul militant și cel de masă, vezi tabelul de la p. 15–16.

<sup>7</sup> Richard Croucher, *op. cit.*, p. 37.

<sup>8</sup> *Ibidem*, p. 89.

Din punct de vedere ideologic, sistemul adoptat corespunde cu sistemele pluraliste existente în câteva state vest-europene, ca Franța sau Belgia, în sensul unei diferențieri ideologice între sindicate (socialiste, democrat-creștine, comuniste). Însă, se poate spune că, în această perioadă, nu factorul ideologic a fost cel determinant în coagularea sindicatelor la nivel de branșă sau la nivel național. Definirea pe criterii ideologice a confederațiilor este, în fapt, o rezultată a afilierii la diferitele structuri sindicale internaționale. Diferențierea pe criterii ideologice la nivelul sindicatului de întreprindere nu este posibilă, atâta vreme cât motivațiile și opțiunile membrilor de sindicat sunt eterogene.

## 2. INSTITUȚIA SINDICALĂ – CADRU NORMATIV

Există o slabă definire a parteneriatului activ între actorul public și cel privat, parteneriat care definește, în opinia noastră, o mare parte a manifestării civice. Trebuie să înțelegem în ce fel se desfășoară activitatea sindicală, în raport cu dezvoltarea socială.

În sistemul de relații industriale creat în România după decembrie 1989, sindicatele au ocupat încă de la început o poziție puternică. Prin rata mare de sindicalizare și datorită specializării relativ rapide a liderilor de sindicat, sindicatele au reușit, mai ales în prima parte a perioadei la care ne referim, o serie de succese în relațiile cu patronatul și cu statul (cel mai important patron din economie).

Pornim de la premisele unei ierarhii în astfel de procese.

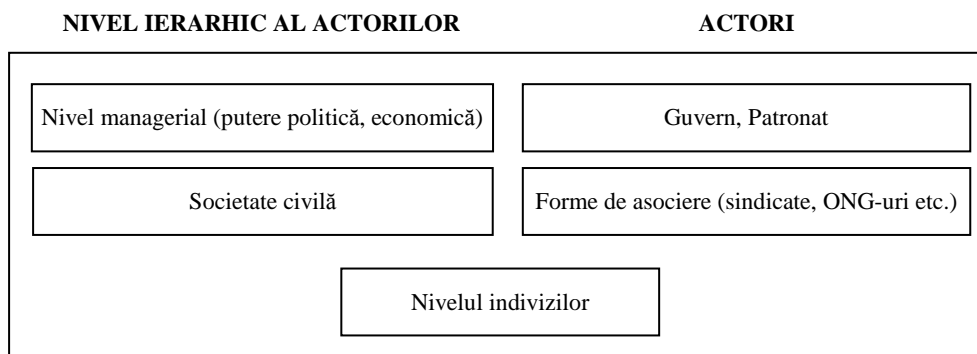


Figura 1: Actorii și spațiul de tracțiune în viața civică.

Dependența de cale sau de direcție înseamnă că istoria contează în orice proiect de dezvoltare. Istoria unei țări îi influențează dezvoltarea, pentru că a consacrat anumite instituții formale și informale și întrucât nu au fost identificate acele noi instituții care să le înlocuiască pe cele vechi, atunci când direcția dezvoltării se vrea a fi schimbată. Mai mult, deși putem identifica în două țări diferite aceleași instituții (reguli) formale, este posibil ca modul și mecanismele de impunere a regulilor, modelele subiective de acțiune și interpretare ale actorilor să

difere. Structurile reale de recompensare și consecințele percepute ale politicilor vor fi și ele diferite, conducând astfel la performanțe diferite.

**Schimbarea** rezultă dintr-o mulțime de ajustări marginale în cadrul sistemului complex de reguli, norme și impuneri, care constituie cadrul instituțional. Stabilitatea globală a unui cadru instituțional face posibilă transformarea, atât spațial, cât și temporal.

**Stabilitatea** se obține datorită acțiunii unei mulțimi complexe de constrângeri, cum ar fi, de exemplu, regulile formale ale ierarhiei, în care este mult mai costisitor să schimbi un nivel superior decât unul inferior. Alte constrângeri sunt cele informale, adică extensii, elaborări și aprecieri ale regulilor, având o mare forță de supraviețuire datorită constituirii lor în forma comportamentelor obișnuite. Ele sunt implicate în procesele cotidiene de viață și acționează într-o formă „inconștientă”, adică sunt considerate ca de la sine înțelese, „naturale”. Comportamentele rutiniere, obiceiurile, tradițiile, convențiile relevă persistența constrângerilor informale, care, împreună cu cele formale și cu modurile de impunere, modelează viața zilnică și ne orientează în lumea activităților care ne angajează. Toate acestea sunt stabile și noi înșine căutăm să le facem cât mai stabile. Totuși, ele trec și prin schimbări, însă foarte lente.

**Agentul schimbării, sindicatul – în cazul nostru** –, caută să beneficieze de recompensele încorporate în cadrul instituțional. Sursele schimbării sunt reprezentate de costurile și provocările reformei. De fapt, cea mai importantă sursă a schimbării instituțiilor sunt schimbările în costurile relative, întrucât acestea influențează atât modul de distribuție a recompenselor printre persoanele angajate în interacțiuni, cât și gusturile și preferințele acestora. Schimbarea prețurilor factorilor de producție (muncă, pământ, capital), a costurilor informației și tehnologiei induce schimbări în instituție. O astfel de schimbare are surse exogene, deși poate fi privită și prin modul în care devine endogenă pentru a reflecta eforturile maximizatoare continue ale sindicatelor pentru a schimba costurile relative ale membrilor și, deci, pentru a induce schimbarea instituțională. Procesul prin care sindicatul asimilează cunoașterea și modurile de acțiune va conduce la schimbarea acestor costuri relative, prin conștientizarea pierderilor percepute în cazul schimbărilor de măsuri din organizație, fie ea o fabrică sau chiar întreaga țară. Schimbarea puterii de negociere conduce la concentrarea eforturilor de restructurare politică și economică a contractelor.

Între schimbările regulilor formale și cele ale regulilor informale pot exista concordanțe, dar și dezechilibre (problemele sociale generate de interacțiunea partide-sindicate).

Să considerăm situația în care este clară direcția dezvoltării sociale și economice. În cazul în care, pe de o parte, organizațiile învață să acționeze în această direcție, iar modelarea subiectivă este concordantă cu cerințele direcției de dezvoltare, performanțele vor tinde să apară. Pe de altă parte, dacă instituțiile prevalente nu încurajează sau nu recompensează pe cei care acționează în direcția dezvoltării, confuzia despre performanțe se instaurează.

În situația creată imediat după 1989, dialogul social<sup>9</sup> a fost, într-o primă fază și într-un anumit sens, de fapt, un monolog. Dialogul a fost promovat mai ales în situațiile de criză și s-a desfășurat în formule ad-hoc (de exemplu, între reprezentanții ai minerilor și reprezentanții ai Puterii). Cu alte cuvinte, se acționa în condiții de „stare de necesitate”, fără ca sindicatele să fie considerate un interlocutor valabil.

Luând în considerare poziția puternică a sindicatelor în raporturile cu patronatul, dar chiar și cu instituțiile statului, guvernul a încercat de la bun început să submineze activitatea acestora. Până la sfârșitul anului 1996, guvernul a deținut o poziție mai puțin obișnuită în cadrul dialogului social, el având și calitate de patron. Acest aspect a determinat un comportament incorect din partea guvernului, în cadrul parteneriatului social. Cel mai relevant exemplu ar putea fi legislația în domeniul muncii și al dialogului social, elaborată începând cu 1991, prin care a încercat în mod sistematic să protejeze interesele patronatului (el însuși fiind cel mai important patron din economie), în defavoarea intereselor salariaților.

Legea sindicatelor nr. 54/1991, a organizării și funcționării acestora, consfințește dreptul la asociere al salariaților în sindicate. Prin prevederile ei, neînsoțite însă de prevederi care să definească reprezentativitatea, ea a adus multe deservicii sindicatelor. Practic, legea a contribuit la atomizarea mișcării sindicale din România, permițând înființarea unui sindicat cu numai 15 membri, a unei federații cu două sindicate membre și a unei confederații cu numai două federații membre. Un calcul simplu demonstrează că, în această situație, se poate crea o confederație sindicală cu numai 60 de salariați. Urmarea a fost că în cadrul unei întreprinderi funcționau, uneori, mai multe sindicate, unele dintre acestea având puțin peste limita de 15 membri prevăzută de lege, iar la nivel național, în 1993 – de exemplu – existau peste 25 de confederații sindicale naționale cu personalitate juridică. În această situație, dialogul desfășurat la nivelul guvernului devenea pur formal, datorită imposibilității formulării unor puncte de vedere comune ale părții sindicale.

Pe parcursul anului 1991, au fost adoptate alte trei legi importante în domeniul relațiilor de muncă și al dialogului social: Legea contractelor colective de muncă (nr. 13/1991)<sup>10</sup>, Legea salarizării (nr. 14/1991) și Legea conflictelor colective de muncă.

Legea contractului colectiv de muncă prezintă o importanță deosebită pentru mișcarea sindicală, deoarece ea reglementează și domeniul reprezentativității structurilor sindicale. Sindicatele s-au specializat rapid în domeniul negocierilor contractelor și convențiilor colective<sup>11</sup> și au înregistrat succese în cadrul încheierii

<sup>9</sup> În legătură cu dialogul social, vezi I. Popescu, I. Albu, G. I. Năstase, *Sindicatele și dialogul social*, București, Tensor, 1997.

<sup>10</sup> Pentru contractul colectiv de muncă, vezi și legea nr. 130/1996, care a fost completată în 1997.

<sup>11</sup> Legat de modul de negociere a contractului colectiv de muncă, vezi Lane Kirkland, Thomas R. Donahue, Dorothy Shields, *Cum se negociază contractul colectiv de muncă*, Timișoara, Editura de Vest, 1992, iar pentru cel individual – Ion Traian Ștefănescu, *Contractul individual de muncă*, București, Lumina Lex, 1997.



acestora. Primele contracte colective de muncă au fost negociate de federațiile profesionale la nivelul ramurilor de activitate sau al grupurilor de unități. Ulterior, au fost negociate contracte colective la nivel de unitate, iar în 1992 a fost semnat primul Contract Colectiv de Muncă la nivel Național.

După evenimentele din septembrie 1991, s-a simțit nevoia ca la nivelul Guvernului să funcționeze un compartiment specializat, care să gestioneze raporturile Executivului cu structurile societății civile, între care mișcarea sindicală deținea un rol important. Și pentru că începea să prindă contur și structura patronală, partener tradițional în relația tripartită, în Guvern s-a constituit un Cabinet al Împuternicitului Primului Ministru în relațiile cu Patronatul și Sindicatul. Ulterior, a fost stabilit un departament cu această finalitate. Aceasta a fost instanța în care sindicatele au fost invitate (mai târziu „convocate”), la început democratic, apoi tot mai „selectiv”, mai întâi spre avizare, ulterior pentru consultare, în legătură cu problemele economice, financiare și sociale de interes sindical.

Ulterior, dată fiind evoluția uneori dramatică a parametrilor economico-financiari (inflația foarte accentuată, eliminarea subvențiilor sau diminuarea drastică a acestora la o serie de produse de strictă necesitate, introducerea TVA-ului etc.), Guvernul s-a angajat într-un dialog sistematic cu sindicatele (periodic, de regulă trimestrial sau de câte ori situația o cerea), constituindu-se cu acest prilej o Comisie Națională de Indexare cu vot democratic, în formulă tripartită.

Se înțelege că această preocupare pentru dialog social (care se bucura și de o anume mediatizare) avea un scop determinat strict: detensionarea socială (condiție necesară însuși actului guvernării) și asigurarea unui minim de măsuri compensatorii pentru populație. Sub semnul unui interes comun, fiecare dintre părți milita și pentru interesele proprii. Guvernul căuta economisirea resurselor, iar sindicatele o alocație cât mai substanțială din acestea. Soluția a fost compromisul liber consimțit.

Concomitent, însă, și-a făcut loc, prin asimilarea unei experiențe din exterior, necesitatea statuării dialogului social în forma specifică a dialogului tripartit, Guvern – Sindicate – Patronat, în care scop a fost înființat un Secretariat menit să-i pregătească acestuia un cadru instituțional (HG nr. 349/1993, privind organizarea și funcționarea Secretariatului Tripartit pentru Dialog Social, organism destinat să pregătească formarea Consiliului Economic și Social).

Sub aspect legislativ în ceea ce privește sindicatele, mai trebuie amintită și HG nr. 520/1994, privind aparatul de lucru al Guvernului, în cadrul căruia ființează Departamentul pentru Relația cu Sindicatul și Patronatul<sup>12</sup>.

Deși sindicatele au cerut în repetate rânduri revizuirea legislației în domeniu sau chiar îmbunătățirea cadrului legislativ prin promovarea unor legi noi în

<sup>12</sup> Pentru domeniul legislației legate de sindicate, vezi: *Legislație selectivă pentru sindicate*, elaborată de CS Meridian, București, Tensor, 1997; *Lege cu privire la sindicate. Legea privatizării societăților comerciale*, 1991; Gh. Brehoi, A. Popescu, *Conflictul colectiv de muncă și greva. Regimul juridic*, București, Forum, 1991.

domeniul relațiilor de muncă și al dialogului social, cum ar fi: Legea Agenției Naționale de Ocupare și Formare Profesională, Legea Consiliului Economic și Social sau Legea Tribunalului Muncii, guvernul a refuzat mult timp promovarea acestor proiecte de lege.

Anul 1997 marchează un punct de inflexiune în cadrul dialogului social, în principal la nivel național. Guvernul instalat în urma alegerilor generale de la sfârșitul lui 1996 a abordat dialogul social dintr-o perspectivă complet diferită, datorită faptului că, pentru punerea în aplicare a unui program accelerat de reformă, avea nevoie de suportul organizațiilor sindicale. Într-o perioadă relativ scurtă, au fost elaborate o serie de acte normative în domeniul dialogului social.

Guvernul a inițiat formarea unei noi entități tripartite semnificative, Consiliul Economic și Social (CES), care să discute inițiativele legislative cu caracter social și economic și care urma să-și înceapă activitatea în februarie 1998. Inițiativa formării CES a fost bine primită de către sindicate, rolul lor de partener de discuții cu guvernul la nivel național fiind astfel instituționalizat. Sindicatele își câștigau dreptul de a reprezenta în mod constant o „voce” legitimă în discutarea problemelor cheie ale dezvoltării economiei naționale. Inițiativa a fost de mult așteptată și pregătită de către sindicate.

Chiar înainte de înființarea CES, a început disputa în rândul sindicatelor, dar și în rândul patronatului, în legătură cu nominalizarea celor care urmau să reprezinte aceste structuri în cadrul consiliului. Astfel, CSDR nu era considerată a avea dreptul de reprezentare, ea neexistând la data inițierii legii. În orice caz, CES va rămâne o entitate lipsită de echilibru în realitate, cel puțin până la apariția unui sector privat stabil și demn de luat în seamă, cu patroni cu adevărat reprezentativi. Însuși CES poate ajunge, în scurt timp, să fie perceput drept un „bilateralism” instituționalizat și nimic mai mult și, astfel, să piardă din reputație, dacă guvernul nu este sensibil la această problemă<sup>13</sup>.

În 1998, a fost creat Consiliul Economic și Social, cea mai importantă instituție tripartită în domeniul dialogului social la nivel național; se dorește a fi un fel de mini-parlament, în care, prin reprezentare echitabilă, paritară, Guvernul, Sindicatele și Patronatul să avizeze proiectele de acte normative cu impact social. De asemenea, acestui for i se acordă și o funcție de mediere (de negociere), relativ la conflicte în care părțile înțeleg să-i solicite oficiile. Pe măsura apariției structurilor adecvate (de pildă, Tribunale ale Muncii), această funcție de mediere este de presupus că se va diminua, dacă nu chiar va dispărea. Prin apariția HG nr. 89 din 1997, privind organizarea și funcționarea Comisiilor de Dialog Social la nivelul Ministerelor și Organelor Administrației Publice Locale (Prefecturi), s-a dezvoltat dialogul tripartit la nivelul fiecărui județ. Legea de organizare a C.E.S. stabilește noi repere de desfășurare a activității mișcării sindicale în relațiile cu patronatul și cu guvernul.

<sup>13</sup> Richard Croucher, *op. cit.*, p. 53.

După câștigarea alegerilor din 2000, PDSR a propus un Memorandum privind realizarea unui pact politic (cu partidele politice) și social (cu sindicatele), care a condus la convenirea asupra unui acord social între Guvernul României și confederațiile sindicale și patronale, reprezentative la nivel național. Acest acord social se referea la probleme legate de modul de funcționare a dialogului social (Comisiile de Dialog Social la nivelul ministerelor și al administrației locale, Consiliul Economic și Social, Agenția Națională pentru Ocupare și Formare Profesională, Casa Națională de Asigurări de Sănătate, parteneriatul social, legislația socială), la strategiile de realizare a politicilor sociale (elaborarea unor programe economice sectoriale care să vizeze zonele defavorizate, pensii echitabile, politici salariale, șomaj, asistență socială, munca în străinătate), la politicile de ocupare a forței de muncă (învățământ, ocuparea forței de muncă), la politica economică (industrie și politici industriale, agricultură și industrie alimentară, turism, odihnă, tratament). Încheierea acestui acord între guvern și sindicate ar echivala cu trecerea de la un joc cu sumă nulă la un joc cu sumă pozitivă, dat fiind că sindicatele au renunțat la poziția lor revendicativă în favoarea uneia de cooperare cu guvernul, în baza pactului social amintit.

### 3. PERCEPȚIA FENOMENULUI SINDICAL

Spațiul interacțiunii publice din România postdecembristă a fost în mod vizibil marcat de o slabă activitate a agenților (presupuși) ai societății civile. Mediarea în lumea socială a fost mai degrabă politizată, ceea ce a dus la repetarea acestui proces în lumea reprezentativității populare, sau a categoriilor care nu aveau acces la resursele elitei sociale (care era îndeosebi politică). Astfel, rolul sindicatelor românești este îndeosebi pus sub semnul unei disonante politizări și inerții sociale uneori greu explicabile.

Este, deci, o vădită structurare a unei zone conflictuale, unde interesele părților angajate se suprapun unui interes general, cel definit de nevoile sociale de modernizare.

Vom lua în seamă faptul că sindicatele sunt și actori politici, chiar dacă se manifestă ca negociatori între guvern și patronat, pe de o parte, și populație, pe de altă parte.

Trebuie subliniat faptul că majoritatea structurilor sindicale (confederațiile, în cazul nostru) exprimă la nivelul discursului o delimitare față de lumea politică. Cu toate acestea, sindicatele sunt actori principali în negocierea socială, exprimă puterea unor segmente sociale, se implică în administrarea politicilor de stat sau cele patronale etc. Toate acestea le recomandă ca actori politici (acceptând, însă, o extindere a acestui concept).

Pe de altă parte, interacțiunea cu sindicatele a dus și la reacții adverse. O astfel de reacție ar fi neparticiparea la viața sindicală. O vom discuta aici, pentru a prefigura un cadru de studiu al legitimității acestor sindicate. Ea este determinată, credem, de următoarele procese:

1. Parteneriatul cu guvernul este puțin eficient, datorită lipsei de resurse a acestuia din urmă. În cele din urmă, unii indivizi își formează o opinie negativă despre sindicate, considerându-le inutile, incapabile de a aduce avantaje membrilor.

2. Există o anumită neîncredere față de sindicate, din partea unor categorii socioprofesionale. Ea este legată de lipsa de reprezentativitate a acestora. Cei cu o astfel de opinie se consideră a nu fi reprezentați de aceste organizații.

3. Dacă există totuși încredere față de sindicate, există însă o lipsă de eficiență a acestora, ceea ce duce la o pierdere a resurselor individuale pentru cel care se implică. Cei care au o astfel de opinie proiectează o pierdere a resurselor investite.

4. Sindicatele nu au mijloace de creștere a calității vieții membrilor lor. Includem aici două feluri de resurse: cele materiale ale organizației, din care anumiți membri speră să își aloce o parte, și cele de capital social relațional, pe care anumiți membri contează în vederea obținerii unor avantaje (relații, includerea în rețele etc.). Pentru cei care au o astfel de opinie, sindicatul nu este întotdeauna o sursă pentru dinamica ierarhică a celor implicați, decât în măsura în care va avea un beneficiu personal.

5. Un alt motiv pragmatic este explicabil, probabil, prin *teoria alegerii raționale sau teoria jocurilor*. Raționalitatea individului poate fi orientată exclusiv pentru profit individual, cu pierderi sociale, astfel că el nu se va implica în rețele de cooperare sau asociații.

Probabil că o astfel de delimitare a motivației de participare/nonparticipare în sindicate este puțin aprofundată, însă fundează o analiză a instituționalizării acestora, ca actori legitimi în viața politică.

Nu de puține ori sindicatele s-au implicat în conducere, managementul întreprinderilor etc. Să fi fost aceasta o cauză a pierderii încrederii în sindicate? Ori doar începerea unui proces lung care se autoreproduce, acela de politizare a sindicatelor? Dialogul social are nevoie de parteneri, însă cum își construiesc aceștia rolurile, dacă delimitările nu sunt bine făcute?

Vom lua în seamă date provenite din diferite sondaje de opinie (Barometrul de Opinie Publică 1998–1999 etc.). La întrebarea privind încrederea în sindicate, procentul nu variază mult: în martie 1997 aveau încredere în sindicate 28%, iar în 1998 erau 30%, însă rata neîncrederii a crescut: 50% în martie 1997 și 60% în 1998. Același lucru se petrece și în cazul liderilor sindicali. Pentru aceștia ponderea este aproape identică pentru cele două perioade: aproximativ 60% neîncredere și 28–30% încredere (foarte multă sau multă).

Despre activitatea sindicală există și alte opinii: 77% din cei investigați declară că organizatorii de greve ilegale trebuie pedepsiți, și numai 16% aprobă astfel de acțiuni. Mai mult, 47% dintre români cred că sindicatele au prea multă putere (38% cred că nu au). S-ar putea deduce din cele de mai sus că sindicatele sunt vehicule de putere, și nicidecum negociatori ai acesteia.

Totuși, la nivelul structurilor de bază, cu actorii definiți mai concret, opinia despre aceștia este diferit orientată. Într-un studiu efectuat pe șase întreprinderi bucureștene s-au observat și câteva diferențe, prezentate în figura 2.

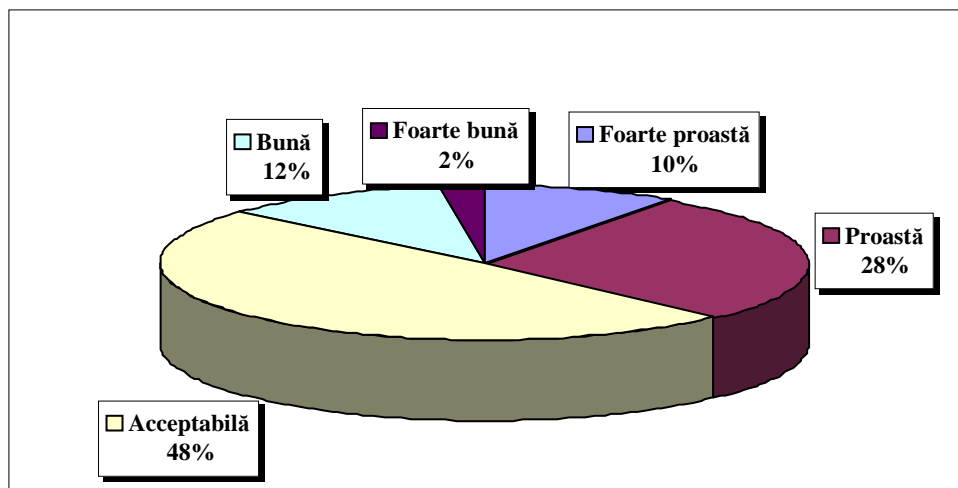


Figura 2: Percepția „stării actuale a întreprinderii”.

Se observă că tendința de a aprecia situația actuală a întreprinderii este pozitivă. În acest context, se pune problema necesității sindicatelor. Cum este definit de către indivizi scopul acestora? Sunt ele percepute ca având importanță în îmbunătățirea vieții oamenilor, a condițiilor de muncă etc.? Oamenii percep realitatea cu mai puțină „delicatețe”, lucrurile devenind clare pentru ei, în funcție de istoria evenimentelor locale, a celor în care ei sunt implicați sau la care au fost martori.

Să definim câteva dimensiuni de analiză. Este de interes să ne referim la potențialul de mobilizare al sindicatelor, pe care îl considerăm ca o componentă a factorului socializator al sindicatelor. Acest potențial este partea *pasivă* a procesului sindical, care constă din întreaga mulțime de membri, cât și din o structură care poate mobiliza membrii pasivi.

O altă dimensiune ar fi *parteneriatul activ* între cetățean și sindicat, ceea ce duce la rezultatele mobilizării, calitatea de membru activ. Totodată, includem aici și alte aspecte, precum dimensiunea instituțională a sindicatelor: modele de comportamente sociale, politice, încredere, potențialul sistemic de interacțiune etc.

Necesitatea de introducere a unei astfel de variabile, precum potențialul de mobilizare, are importanță cu atât mai mult cu cât existența sindicatelor în România se află sub semnul specificității date de: lipsa de experiență a sindicalismului postdecembrist, evoluția postrevoluționară depinzând și de reguli de non-eficiență. În parte, artificialitatea unor instituții în cultura organizațională din cadrul întreprinderilor s-a menținut.

La modelul propus mai sus vom veni cu completări din ancheta amintită. Iată cum se prezintă datele cu privire la modul în care definesc subiecții nevoia înființării de organizații sindicale.

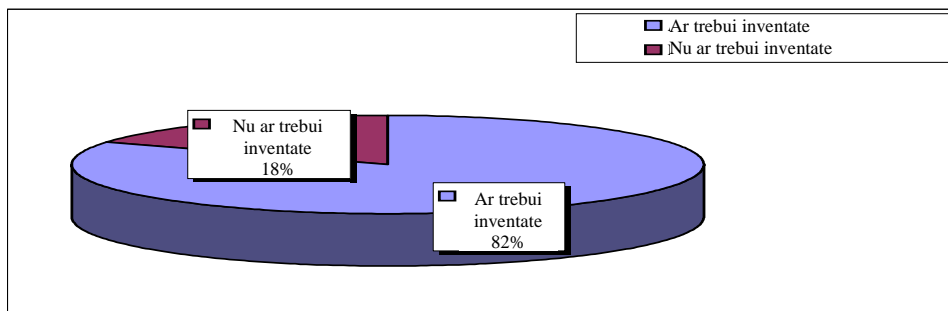


Figura 3: Necesitatea sindicatelor.

De remarcat ar fi și faptul că a fi membru în sindicate nu implică în mod necesar nevoia sindicatelor. Din membrii sindicatelor, 15% nu le apreciază ca necesare. Această situație arată că există în rândul sindicaliștilor membri nemotivați.

Odată evidențiată necesitatea existenței sindicatelor de către cea mai mare parte a subiecților, pentru indivizi apar noi provocări, date de aderarea la astfel de asociații. Ce cred aceștia că investesc și ce câștigă? Costurile mobilizării sociale se integrează într-o gamă largă de valori și norme, pe care actorii (sindicatelor) le administrează în spațiul public:

- a. ideologii (bunuri simbolice). În acest caz, sindicatelor își asumă, la nivelul discursului valori pe care le prezintă în structuri normative („trebuie”, „bine/rău”);
- b. rațiuni de eficiență (de ce trebuie);
- c. rațiuni de acțiune (conferă planificarea și organizarea acțiunii colective).

Toate acestea sunt vehiculate în funcție de resursele simbolice ale indivizilor, de capitalul cultural etc. Ne punem întrebarea: cine are nevoie mai multă de sindicate? Tot din datele cercetării amintite, vom observa în figura 4 că există o anumită relație între nivelul de instrucție și aprecierea nevoii de sindicat. Graficul de mai sus se citește pentru fiecare categorie de școlarizare. De exemplu, dintre cei care au doar școala generală, 84,67% cred că sindicatelor ar trebui inventate, 14,23% cred că nu ar trebui inventate, restul fiind non răspunsuri. Observăm o oarecare tendință descrescătoare a nevoii de sindicate în funcție de nivelul de pregătire. Aceasta poate avea două cauze: **1.** pe măsură ce nivelul de instrucție este mai crescut, satisfacția la locul de muncă poate fi mai înaltă, iar nevoia unei activități sindicale este mai scăzută; **2.** o „regularitate” a organizațiilor este aceea a ierarhiei: cei care au pregătire înaltă au poziții ierarhice mai înalte, nevoile lor nefiind neapărat mediate printr-un sindicat.

Pentru a confirma acest lucru, vom lua în seamă și poziția ierarhică a respondentului, prezentată în figura 5, unde se arată că nevoia de sindicate scade pe măsură ce poziția ierarhică este mai înaltă: dacă aproape 17 procente dintre cei care

nu au funcții de conducere exprimă că nu au nevoie de sindicate, o treime dintre cei cu poziții foarte înalte au aceeași opinie.

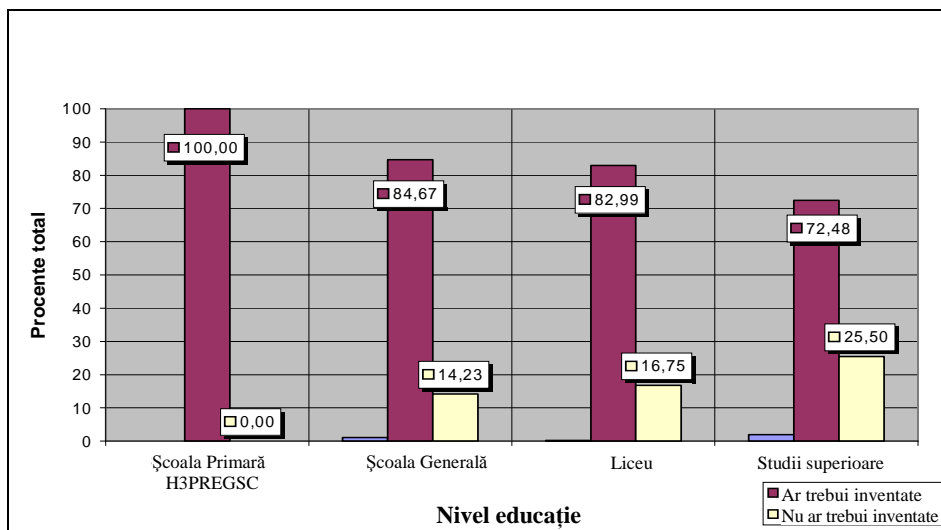


Figura 4: Nevoia de sindicate în funcție de educație.

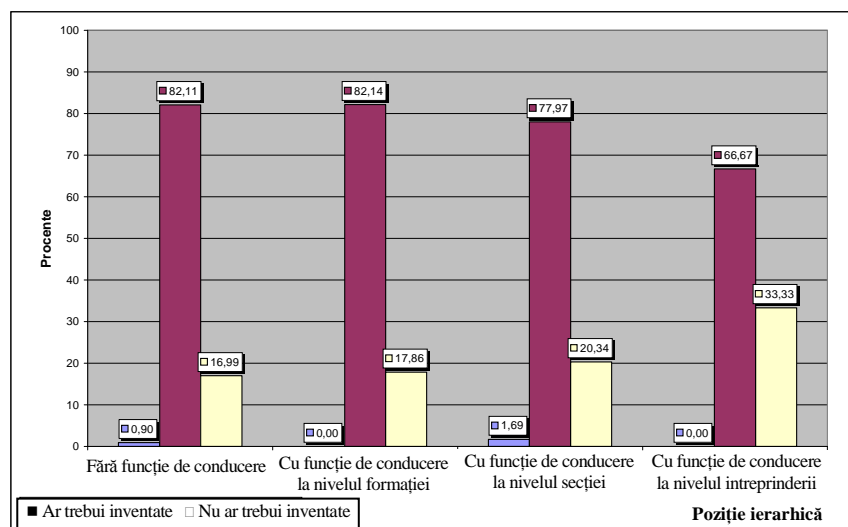


Figura 5: Nivelul ierarhic și determinarea nevoii de sindicate.

Vom observa mai departe o evaluare a activității sindicale, așa cum o percep salariații. La întrebarea „Câtă influență credeți că are în prezent sindicatul din întreprinderea dvs. asupra desfășurării activității întreprinderii?” răspunsurile se distribuie în configurația redată în figura 6.

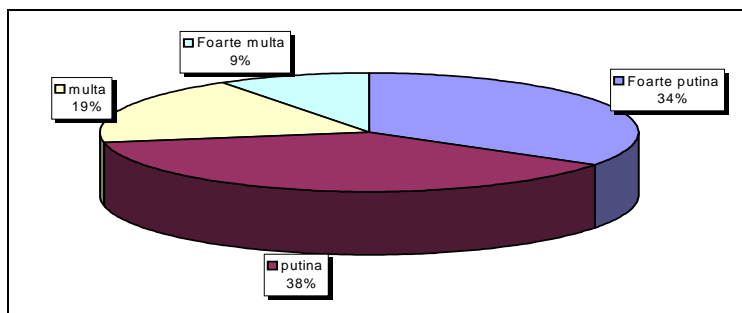


Figura 6: Influența sindicatelor în activitatea întreprinderii.

Se observă că influența sindicatelor în activitatea întreprinderii este percepută ca slabă, situație oarecum diferită față de „nevoia de sindicate”, care se regăsește la majoritatea respondenților. Așa cum rezultă din anchetă, nevoia de sindicate este mare, pe măsură ce acestea au încă o influență redusă în desfășurarea evenimentelor. Iată cum percep respondenții influența avută de sindicate în prezent, în îmbunătățirea condițiilor de muncă, rezolvarea problemelor sociale, apărarea locurilor de muncă și politica salarială.

Observăm că cea mai mare influență o au sindicatele în politica salarială, în contrast cu „îmbunătățirea locurilor de muncă”, unde 40,17% din respondenți afirmă că sindicatul are foarte puțină influență.

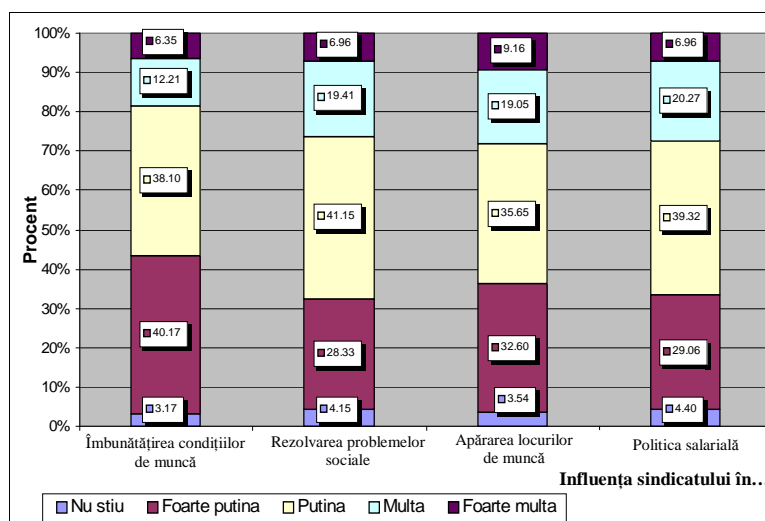


Figura 7: Percepția influenței sindicatului în diferite probleme din viața întreprinderii.

Pentru a vedea dacă răspunsurile la întrebările de mai sus se distribuie egal din punct de vedere statistic, se pot observa diferențele de medii între variabilele luate în calcul. Tabelul numărul 1 arată rezultatele testelor statistice (nivel de semnificație 0,05) ale diferențelor de medii.



Tabelul nr. 1

Diferențele statistice între distribuțiile răspunsurilor referitoare la influența în prezent a sindicatelor în diferite domenii

Perechea de variabile	T	Sig. (2-tailed)	
Influența sindicatelor în...			
Îmbunătățirea condițiilor de muncă – Rezolvarea problemelor sociale	-7.11	0.00	<b>Nu diferă semnificativ statistic</b>
Îmbunătățirea condițiilor de muncă – Apărarea condițiilor de muncă	-6.84	0.00	<b>Nu diferă semnificativ statistic</b>
Îmbunătățirea condițiilor de muncă – Politica salarială	-5.73	0.00	<b>Nu diferă semnificativ statistic</b>
Îmbunătățirea condițiilor de muncă – Bunul mers al întreprinderii	-6.39	0.00	<b>Nu diferă semnificativ statistic</b>
Rezolvarea problemelor sociale – Apărarea condițiilor de muncă	-0.34	0.73	<b>Diferă semnificativ statistic</b>
Rezolvarea problemelor sociale – Politica salarială	0.13	0.90	<b>Diferă semnificativ statistic</b>
Rezolvarea problemelor sociale – Bunul mers al întreprinderii	-0.29	0.77	<b>Diferă semnificativ statistic</b>
Apărarea condițiilor de muncă – Politica salarială	0.46	0.64	<b>Diferă semnificativ statistic</b>
Apărarea condițiilor de muncă – Bunul mers al întreprinderii	0.04	0.97	<b>Diferă semnificativ statistic</b>
Politica salarială – Bunul mers al întreprinderii	-0.40	0.69	<b>Diferă semnificativ statistic</b>

Iată deci cei anchetați percep sindicatele ca necesare și le consideră prezente în viața întreprinderii. Ne vom opri acum la un alt aspect al percepției legitimității sindicatului: mulțumirea față de activitatea acestuia. La întrebarea „În ce măsură sunteți mulțumit(ă) de activitatea sindicatului?” răspunsurile se distribuie după cum urmează:

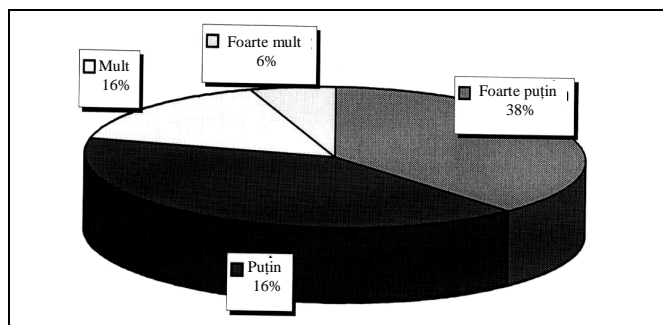


Figura 8: Gradul de mulțumire față de activitatea sindicatelor.

Observăm că 22% din respondenți sunt mulțumiți sau foarte mulțumiți de activitatea sindicatului. Percepția legitimității sindicatului este puternic influențată de gradul de mulțumire față de activitatea acestuia și încrederea în reprezentării acestuia. Iată cum se distribuie mulțumirea față de activitatea sindicatului în raport cu încrederea în liderul sindical:

Tabelul nr. 2

Distribuția încrederii vs. mulțumirea de activitatea sindicatelor.

		Încredere în liderul sindical			
		Foarte puțină	Puțină	Multă	Foarte multă
Mulțumirea față de activitatea sindicatului	Foarte puțină	78.65	20.07	6.80	9.21
	Puțină	15.66	71.13	37.41	14.47
	Multă	2.14	6.69	46.94	39.47
	Foarte multă	2.49	0.35	6.12	32.89

Observăm corelarea pozitivă. Diferențele până la 100% sunt non-răspunsuri.

Vom analiza și mulțumirea față de activitatea sindicală în funcție de câțiva predictorii importanți. În funcție de educație, observăm că satisfacția crește la cei cu studii puține și tinde să scadă o dată ce nivelul de educație crește.

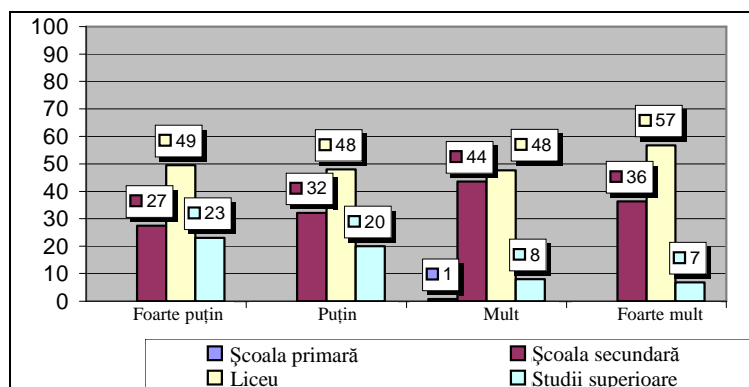


Figura 9: Satisfacția față de activitatea sindicatelor în funcție de educație.

O tendință crescătoare a satisfacției față de sindicat se observă în raport cu vechimea la locul de muncă (vezi figura 10).

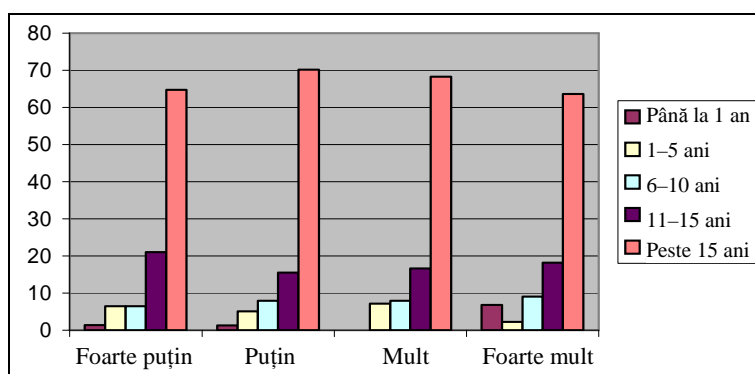


Figura 10: Satisfacția în funcție de vechimea în muncă.

Studiul pe cele șase întreprinderi bucureștene arată că sindicatele sunt necesare și că o parte importantă dintre salariați este mulțumită de activitatea lor. Este rațional pentru individ să adere la astfel de organizații, cu atât mai mult cu cât acesta le legitimează. Am prezentat aceste date pentru a introduce analiza care urmează, care se dorește o descriere a construcției instituționale a sindicalismului românesc.

#### 4. MIȘCAREA SINDICALĂ ÎN VIITOR

În România există, în momentul de față, 15 confederații sindicale. Multe dintre acestea nu îndeplinesc condițiile de reprezentativitate. Practic, în relațiile cu guvernul și cu patronatul, sunt recunoscute ca reprezentative doar cinci dintre acestea: Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România – Frăția, Confederația Națională Sindicală „Cartel Alfa”, Blocul Național Sindical, Confederația Sindicatelor Democratice din România și Confederația Națională Sindicală Meridian.

Modul în care sindicatele s-au organizat, strategiile pe care le-au utilizat pentru apărarea intereselor și drepturilor membrilor de sindicat au corespuns unui anumit model economic. Transformările sensibile de la nivelul economiei – atât cele macroeconomice, cât și cele de la nivelul întreprinderii – au o influență directă asupra raporturilor de muncă, ceea ce conduce la ideea că sindicatele trebuie să-și reconsidere atât organizarea structurală, cât și strategiile utilizate în cadrul relațiilor cu partenerii de dialog social (sindicatele, patronatul și, în anumite situații, guvernul), dar și cu proprii membri (dată fiind și scăderea încrederii în organizațiile sindicale și, o dată cu aceasta, scăderea ratei de sindicalizare). „Orice încercare de a formula posibile soluții de restructurare – dezvoltare a instituției sindicale trebuie să plece de la o corectă evaluare a situației existente în prezent”<sup>14</sup>.

Deși se recunoaște că, în raport cu ceilalți parteneri sociali, sindicatele s-au structurat cel mai rapid, devenind în scurt timp cel mai activ actor în cadrul dialogului social, rezultatele activității sindicale pe parcursul celor zece ani se evidențiază mai ales în plan instituțional și al reformei legislației muncii și mai puțin în raport cu așteptările imediate ale membrilor de sindicat. Condițiile de muncă au rămas în mare măsură aceleași, numărul de locuri de muncă a scăzut sensibil, la fel și puterea de cumpărare a salariilor. În această situație, capitalul de încredere de care s-au bucurat sindicatele în rândul membrilor de sindicat, la începutul anilor '90, a scăzut continuu. Ca o consecință directă, rata de sindicalizare a coborât sub 60%, de la peste 90% cât înregistra în 1990. Sindicatele nu au reușit să obțină succese deosebite nici ca actor al societății civile; liderii sindicali au evitat în general inițierea unor acțiuni în acest sens, din cauza conotațiilor de natură politică pe care le implică, precum și a eterogenității membrilor din punct de vedere al simpatiilor politice. Cu toate acestea, partidele politice au încercat și

<sup>14</sup> *Sindicalismul în schimbare. Strategia de restructurare a mișcării sindicale*, p. 7–8.

uneori chiar au reușit să folosească organizații sindicale în promovarea intereselor lor electorale, prin intermediul liderilor de sindicat. Preluarea unor lideri sindicali, de la nivel central sau local, în conducerea unor partide și oferirea unor posturi importante în administrația publică pot fi un exemplu relevant în acest sens.

În noul context socio-economic, sindicatele vor avea de suferit, mai ales din cauza scăderii drastice a numărului de membri de sindicat și, implicit, a reducerii resurselor financiare de care dispun. Ele nu au reușit să pătrundă decât într-o foarte mică măsură în întreprinderile private create după 1989, iar acestea angajează în prezent aproximativ 30% din forța de muncă, dacă nu luăm în considerare sectorul informal (piața neagră a forței de muncă). În plus, raportul existent între sectorul privat al economiei și cel public, din punct de vedere al numărului de personal, va continua să evolueze în favoarea celui dintâi. Mai mult decât atât, datorită prevederilor legale actuale, sindicatele nu pot fi implicate în reprezentarea unor categorii sociale importante în corpul social, cum ar fi pensionarii sau șomerii.

În aceste condiții, liderii de sindicat (inițiativa aparține celor de la Cartel Alfa) consideră necesară elaborarea unor strategii care să vizeze în principal restructurarea mișcării sindicale, pentru ca aceasta să corespundă în viitor promovării eficiente a intereselor membrului de sindicat, prin:

- trecerea de la sindicalismul de tip industrial la sindicalismul de tip profesional; pentru aceasta, este necesar ca federațiile să devină realmente sindicate profesionale, care să aibă structură regională proprie (la nivel de județ);
- definirea funcțiilor, rolurilor și specializarea structurilor sindicale din punct de vedere al activităților pe care acestea le desfășoară în promovarea intereselor salariaților;
- eficientizarea utilizării resurselor financiare, prin redimensionarea fondurilor destinate fiecăreia dintre structuri (sindicat, federație, confederație).

Pentru a face posibile unele din modificările structurale prezentate anterior, este necesară modificarea legislației sau chiar promovarea uneia noi<sup>15</sup>.

În acest context, soluția pe care o văd liderii Cartelului Alfa ar fi restructurarea federației în Sindicat Național. Acest model nu reprezintă o idee nouă în istoria mișcării sindicale. El există, practic, în toate statele dezvoltate, încă din anii '60. Funcționarea sa arată că reprezintă un sistem eficient de organizare sindicală, adaptat noilor relații de muncă. Sindicatul Național are ca membri persoane fizice (în principal salariați, dar și alte categorii socio-profesionale) și posedă organisme de conducere decizionale și executive la nivel național și județean. La nivel de întreprindere, activitatea sindicală este asigurată de către delegația sindicală de întreprindere (structură fără personalitate juridică), iar la nivel regional de către delegația sindicală județeană.

Organizarea federațiilor sub forma Sindicatului Național prezintă – în opinia liderilor amintiți – o serie de avantaje:

<sup>15</sup> *Ibidem*, p. 33–34.

- asigură posibilitatea afilierii directe a membrului de sindicat la o structură sindicală națională;
- prin structura sa județeană (regională), poate asigura un serviciu profesional permanent pentru membrii de sindicat și poate dezvolta un sistem de asistență și consultanță pentru aceștia (serviciu cu caracter individual);
- accelerează mecanismul de luare a deciziilor în ansamblul instituției sindicale, ceea ce poate crea un plus de eficiență în cadrul activității sindicale;
- asigură unitatea și coerența acțiunilor sindicale;
- prin externalizarea activității de conducere sindicală în raport cu întreprinderea, se asigură eliminarea controlului și a presiunilor pe care le poate exercita angajatorul asupra liderilor de sindicat;
- prin extinderea funcției de recrutare la toate întreprinderile din cadrul sectorului economic, indiferent de forma de proprietate și de organizare, se pot recruta membri de sindicat și din cadrul întreprinderilor mici și mijlocii din sectorul privat, unde, în prezent, rata de sindicalizare este extrem de scăzută;
- asigură colectarea cotizației sindicale direct de la membrul de sindicat, în afara controlului patronatului întreprinderii;
- utilizarea mai eficientă a resurselor financiare, în direcția acoperirii nevoilor reale și a promovării intereselor salariaților<sup>16</sup>.

Dacă poziția CNS Cartel Alfa față de tema sindicalismului în schimbare este nuanțată, nu același lucru se întâmplă și în cazul celorlalte confederații sindicale cercetate, fiecare lider referindu-se la schimbare în alt context:

„Principala trăsătură, care definește schimbarea în domeniul sindicalismului, este trecerea de la apărarea, în principal, a unor drepturi salariale la o anumită politizare a fenomenului sindical” (BNS).

„Schimbarea să fie orientată astfel încât privatizarea, restructurarea și reforma să fie înțelese; formula de dialog să fie pe înțelesul tuturor; eficientizarea muncii (flux de jos în sus); problema decalajelor între liderii centralelor sindicale, dar și între nivelurile sus/jos. Este o ruptură totală din lipsa sau din neînțelegerea dialogului” (Meridian).

„Structurile sindicale s-au mai așezat puțin, dar nu într-o formă benefică... Nu e bine să fie o uniune mare (cu cât sunt mai puține structuri sindicale, cu atât sunt „cumpărate” mai ușor)” (COSIN).

„Mișcarea sindicală este în proces de așezare” (CONSILVA).

Dinamica mișcării sindicale nu este liniară. Exemplele de mai sus prezintă tendințe de stabilire de contracte sociale la nivel public, în care, prin forme de dialog dezirabile, să se prezinte un scop comun și o activitate (constructivă) care să fie, de asemenea, comună.

Lipsa comunicării a dus totuși la imposibilitatea finalizării unui contract de acest fel. Este o incapacitate a acestor organizații de a-și defini interesele în sens larg, dincolo de orizonturile lor imediate.

<sup>16</sup> *Ibidem*, p. 40–42.

Este nevoie de un limbaj comun, înainte de mesaje comune.

Instituțiile pe care acești actori le creează sunt definite pe două niveluri de norme: **1.** nivelul general, dezirabil, actorii fiind reformatori, cu intenții de construcție civică; **2.** nivelul concret, al activităților directe, pe care actorii le definesc printr-o raționalitate individuală (teoria alegerii raționale). Tocmai disonanța dintre aceste niveluri conduce la diminuarea rolului civic al sindicatelor, un paradox care se manifestă și în planul definirii identității acestora.