



BOBA CRISTINA-STELA

**CONFLICTUL COLECTIV DE MUNCĂ
LUCRARE DE DISERTATIE**

Editura Sfântul Ierarh Nicolae
2010

ISBN 978-606-8129-39-6

Lucrare publicată în Sala de Lectură a
Editurii Sfântul Ierarh Nicolae,
la adresa <http://lectura.bibliotecadigitala.ro>

COORDONATOR ȘTIINȚIFIC:
CONF. UNIV. CORNELIU MAIOR

CUPRINS

1. Introducere.....	pag. 3
2. Managementul conflictului.....	pag. 5
3. Conflictul colectiv de muncă.....	pag. 19
4. Studiu de caz.....	pag. 35
5. Bibliografie.....	pag. 42

INTRODUCERE

Ca practică managementul are o istorie îndelungată, dar este o disciplină de studiu de sine stătătoare relativ tânără.

Provenit din limba engleză „management” are o semantică deosebit de complexă, desemnând „știința conducerii și conducerea științifică a instituțiilor”.(4)

Pornind de la această definiție mi-am ales tema acestei dizertații – „Conflictul colectiv de muncă” – considerând că pentru a fi un bun manager trebuie să știi a soluționa conflictele care apar în subordinea ta.

În prima parte a lucrării este definit conflictul pornind de la viziunile existente la ora actuală în literatura de specialitate.

Un mare magician spunea că „nu sunt atâtea grăunte de nisip câte conflicte sunt în lume”. De aceea am căutat să stabilesc cauzele conflictelor și să realizez o clasificare a lor.

Pornind de la premiza că orice conflict se poate rezolva am încercat să stabilesc câteva modalități de rezolvare a conflictului.

De-a lungul istorie umanității au fost consemnate o serie de conflicte atât în domeniul economic cât și social, militar. Experiența a arătat că cele mai complexe probleme își pot găsi rezolvarea prin dialog între părți de bună credință, sincere, doritoare să le soluționeze.

Partea a doua a lucrării se referă la conflictul colectiv de muncă.

După o definiție a conflictului colectiv de muncă sunt prezentate modalitățile de soluționare a acestora: conciliere, mediere, arbitraj, grevă.

Ultima parte a lucrării cuprinde un studiu de caz referitor la acțiuni ale Sindicatului Democrat Învățăământ Arad în primul semestru al anului 1999.

CAPITOLUL I

MANAGEMENTUL CONFLICTULUI

1.DEFINIREA CONFLICTELOR

Există mai multe puncte de vedere în ceea ce privește rolul pe care îl au conflictele în viața organizațională. Pe de o parte conflictele sunt privite ca stări anormale în activitate determinând o mare disfuncționalitate, iar pe de altă parte conflictele sunt privite ca aspecte firești în existența și evoluția afacerilor cu rezultate pozitive asupra lor.

Deși existența conflictelor a fost considerată drept o frână în mersul evolutiv al activității unei instituții, pe de altă parte Heraclit din Efes pune la baza progresului „lupta contrariilor” atât de valabil și astăzi.

„Din tomurile cele mai felurite ia naștere cea mai frumoasă armonie și totul se naște din discordie”.

Componentă inerentă a naturii vieții de grup, conflictele au din punct de vedere psiho-social atât aspecte negative cât și pozitive. Ele pot genera atât haos cât și progres, atât dezbinare cât și coeziune.

În literatura de specialitate apar două viziuni asupra conflictelor.

În viziunea veche se consideră că situația conflictuală se poate evita, este cauzată de erori manageriale în proiectarea și conducerea organizației, dezbină organizația și determină imposibilitatea obținerii

unor performanțe optime. În aceste condiții performanța optimă se poate obține numai prin îndepărtarea conflictului, iar scopul managerului este de a elimina conflictul.

Potrivit noii viziuni conflictul este inevitabil, este cauzat de structura organizatorică, diferențe de scop, percepții etc., contribuie la defăimarea performanței organizației. În această situație obiectivul managerului este acela de a conduce nivelul conflictului spre a obține performanțe optime. Obținerea performanțelor optime se poate realiza numai prin reducerea nivelului conflictului.

Din perspectivă clasică abordarea conflictului pornește de la premisa că acesta este un lucru „rău” datorat exclusiv unor disfuncționalități în mecanismele organizației, a încălcării unor principii și reguli generale de management științific. Declanșarea și consumarea conflictelor era percepută, în viziunea clasicilor, ca extrem de dăunătoare determinând epuizarea unor mari rezerve de timp și energie.

În opoziție cu concepția tradițională se află cea comportamentală, concepție care acceptă existența conflictului ca pe un fapt inevitabil, dezirabil chiar, lipsa lui putând determina inadaptația organizației la provocările schimbării.

O a treia concepție în ceea ce privește conflictul este cea radicală, inspirată în special de teoriile lui K. Marx și M. Weber, care insistă asupra contradicției între interesele de clasă și a distribuției inegale în societate a puterii.

2. CAUZELE, CLASIFICAREA ȘI DINAMICA STĂRILOR CONFLICTUALE

După M. Vlăsceanu „Conflictul este o formă de opoziție centrată pe adversar, bazată pe incompatibilitatea scopurilor, intențiilor și valorilor părților oponente”.(7)

Sursele conflictului pot fi foarte numeroase, cele mai frecvente fiind:

- discrepanțele dintre cultura organizațională (adică între sistemul de valori) ;
- percepțiile greșite ale situației, datorate diferentelor de interese sau intenții ;
- competiția exacerbată în cazul unor resurse limitate ;
- criterii diferite de definire a performanței ;
- diferențele de mediu înconjurător sau de ambianță ;
- ambiguitatea definirii ariilor de responsabilitate.

„Lipsa conflictelor poate cauza apariția imobilismului și inadaptarea organizației la provocările schimbării.” (3)

După Sam Deeps și Lyle Syssman trebuiesc stimulate conflictele benefice în cadrul organizațiilor prin următoarele măsuri:

- încurajați angajații să aibă păreri diferite;
- nu reacționați negativ la vești proaste;
- puneți-i pe subordonați în poziție de competiție, fără a se sabota;
- ridicați nivelul așteptărilor față de angajați.

Unul din specialiștii recunoscuți în privința psihologiei conflictului, Morton Deutsch a ajuns la câteva concluzii privind cauzele conflictelor:

- cele mai multe conflicte au cauzalitate mixtă, în care părțile au atât interese de cooperare cât și de competitivitate;

- conflictele pot fi constructive cât și destructive;
- interesele de cooperare și de concurență ale părților în dispută dau naștere la două procese distincte de soluționare: negocierea integrativă, bazată pe cooperare și negocierea distributivă, bazată pe conflict;
- ponderea relativă a intereselor de cooperare și de competiție, modul în care variază pe parcursul conflictului, vor fi principalii factori determinanți ai naturii procesului conflictual și vor hotărî rezultatele viitoare ale conflictului.

Pentru caracterizarea situațiilor conflictuale se pot formula câteva criterii de bază ca punct de plecare în fixarea tipologiei conflictelor: esența conflictelor, subiecții aflați în conflicte, gradul de intensitate, poziția ocupată de actorii implicați, forma, durata și evoluția, respectiv, efectele pe care le generează conflictele.

Schmith și Kochan stabilesc trei tipuri de bază de la care pot deriva și altele:

- conflictele esențiale/de substanță – determinate de existența unor obiective diferite și se manifestă cu mare intensitate atunci când indivizii urmăresc atingerea propriilor scopuri prin intermediul grupului. Reducerea acestor stări conflictuale se obține prin orientarea spre acele obiective ce permit realizarea unui consens.
- conflictele afective – generate de stări emoționale legate de relațiile interpersonale. În aceste cazuri, principalele surse de conflicte se manifestă sub forma tensiunii sociale și/sau a suspiciunii. Sunt însoțite de puternice emoții negative și un comportament revanșard. Se poate înlătura declanșarea dacă se elimină agresivitatea și ostilitatea din relațiile personale.
- pseudo-conflictele/conflictele de manipulare își fac apariția în societățile totalitare și post-totalitare.(1)

O a doua clasificare a situațiilor conflictuale poate fi realizată în funcție de nivelul la care se manifestă sau a subiecților aflați în conflict.

Din punct de vedere a subiecților aflați în conflict, conflictele pot fi grupate:

- conflicte individuale interioare – apar la persoane subsolicitate;
- conflictele între indivizi – explicate prin diferențele de personalitate;
- conflictele între indivizi și grupuri
- conflictele inter – grupuri
- conflictele între organizații – manifestat sub forma competiției;

O altă clasificare se poate face în funcție de efectele pe care le generează. Din acest punct de vedere conflictele pot fi constructive sau distructive.

Conflict distructiv	Conflict benefic
Conflictul este generat de erori	Conflictul este generat de cauze multiple
Este scăpat de sub control, nefiind soluționat la momentul oportun	Poate fi menținut la un nivel onorabil.
Problemele au fost atât de grave încât nu s-a putut ajunge la o soluție acceptată.	Se poate ajunge la o soluție acceptată de cei implicați.
Comunicarea dintre competitori devine anevoioasă și nedemnă de încredere.	Comunicarea dintre competitori devine intensă și demnă de încredere

Capacitatea fiecărei părți de a observa și de a răspunde la intențiile celeilalte este serios afectată.	Fiecare parte observă și răspunde la intențiile celeilalte.
Mijloace pentru obținerea unor avantaje	
Acțiuni în forță, denaturarea realității, informație trunchiată.	Competiție deschisă
Evoluție	
Cu cât conflictul avansează iar mizele devin mai importante cu atât șansele ajungerii la o soluționare devin tot mai reduse	Cu cât conflictul avansează iar mizele devin mai importante, cresc eforturile și investițiile cresc existând șanse de ajungere la o soluționare.
Factori de influență	
Importanța și numărul punctelor de dispută	Importanța și numărul punctelor de competiție
Numărul și importanța participanților	Numărul și importanța participanților
Cheltuielile pe care participanții sunt dispuși să le suporte.	Cheltuielile pe care participanții sunt dispuși să le suporte.
Numărul constrângerilor morale	Numărul constrângerilor morale pe care cei

abandonate în timpul confruntării.	implicați se simt datori să le respecte
Efecte	
Efecte negative asupra realizării obiectivelor	Indivizii și organizațiile devin mai creative și mai productive
Resursele personale și organizaționale se consumă în condiții de ostilitate, dispreț, existând o permanentă stare de nemulțumire	Permite distribuirea mai eficientă a resurselor, elimină tensiunile și facilitează efectuarea schimbărilor.
Închiderea fabricilor	Asigura motivația personalului ducând la un comportament creator.
	Crește coeziunea, gradul de organizare și loialitatea personalului

Fig. 1 Conflicte benefice și distructive (după P. Marinescu)

Luând în considerare consecințele asupra performanțelor organizației există două tipuri de conflicte:

- conflicte disfuncționale – confruntările între persoane, grupuri, colective care au ca efect împiedicarea realizării sarcinilor organizațiilor
- conflicte funcționale – apar, de obicei, în urma unor confruntări de idei

Din punct de vedere al duratei și a modului de evoluție se cunosc:

- conflictele spontane – cauzate de situații instantanee;
- conflicte acute – manifestări intense dar neprelungite temporar;
- conflicte cronice – determinate de ambiții ascunse, animozități

Din punct de vedere al sferei de acțiune se cunosc:

- conflicte interpersonale – determinate de diferența în pregătirea profesională, capacitatea de efort, rezistența la stres, neconcordanțele de caracter, comportament, stil de muncă, comportamentele dezavuate ale unor persoane. Tipul de comportament poate fi clasificat astfel:
 - colericul – persoana cea mai probabil generatoare de conflict
 - cusurgiul – persoana care nu ajută pe nimeni cu nimic
 - plângărețul – persoana care deși își rezolvă sarcinile are în permanență motive de nemulțumire
 - bârfitorul – persoana care inventează și difuzează zvonuri, ducând la creerea unei atmosfere incendiare
 - perplexul – persoana fără discernământ, care încurcă lucrurile, oamenii, situațiile provocând iritare și confuzie
 - încăpățânatul – persoana inflexibilă care se fixează pe o idee sau soluție acceptată de el ca fiind unică
- conflictele intergrupuri – determinate, în general, de: comunicarea defectuoasă, sistemul de valori, existența unor scopuri diferite, stilurile manageriale și ambiguitățile organizaționale, dependența de resurse cu volum limitat, diferențele de obiective, neînțelegeri de percepție, nemulțumirea față de statutul social.

Declanșarea conflictului presupune acumularea treptată de tensiuni în timp. În figura 2 este prezentată dinamica stărilor conflictuale.

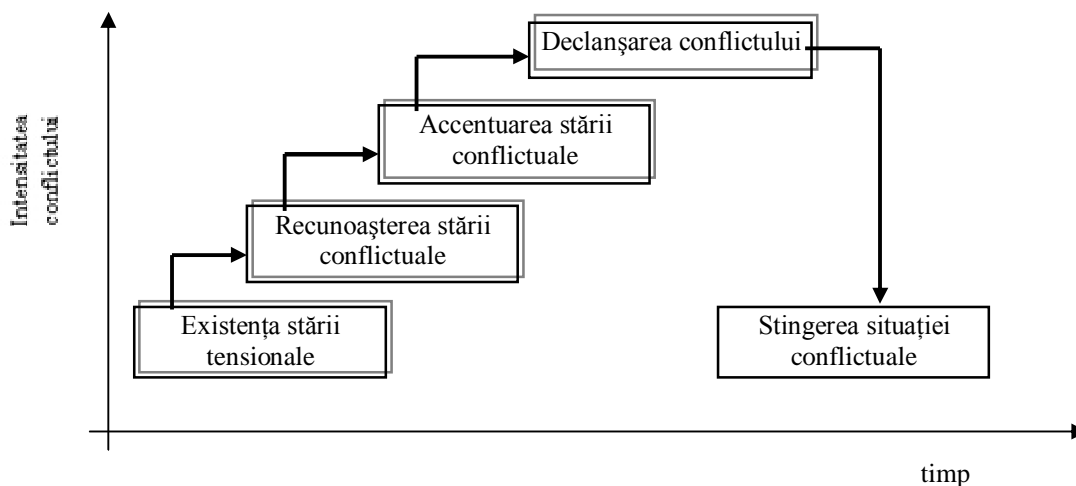


Fig. 2 Dinamica procesului conflictual

Sursa: C. Maior

Este pus în evidență stadii ale situațiilor conflictuale: starea tensională, recunoașterea stării conflictuale, accentuarea stării conflictuale, declanșarea conflictului și încetarea conflictului.

Starea tensională poate fi determinată de diferențele dintre departamente, interdependențele sau folosirea resurselor în comun. Situațiile divergente nu generează conflictul decât în momentul în care aceste divergențe sunt sesizate. Accentuarea stării conflictuale presupune acumularea de tensiuni, iar declanșarea conflictului „presupune descătușarea forțelor conflictuale și încercarea de afirmare cât mai puternică a intereselor divergente.”(4) Starea conflictuală se va încheia prin eliminarea factorilor care au determinat conflictul.

În literatura de specialitate este cunoscut modelul propus de Stephen Robbins care evidențiază următoarele etape ale conflictelor:

- „opoziția potențială sau incompatibilitățile între indivizi, grupuri, organizații;
- recunoașterea și personalizarea;
- intențiile sau scopurile;

- comportamentul;
- consecințele sau efectele.”(4)

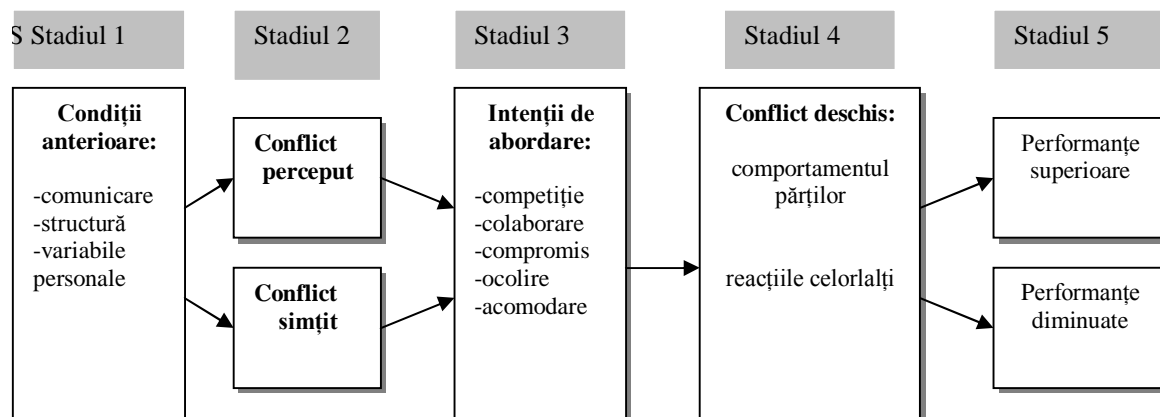


Fig. 3 Un model explicativ al procesului conflictual

Sursa: C. Maior

3.ANALIZA ȘI REZOLVAREA CONFLICTELOR

Abordarea ordonată și sistematică a situațiilor conflictuale este o necesitate cu atât mai mult cu cât nevoile și temerile care determină aceste situații nu sunt conștientizate de toți cei implicați. De aceea rezolvarea conflictelor depinde în mare măsură de conștientizarea lor. Pentru soluționarea oricărui conflict trebuie recunoscută dinamica oricărui proces conflictual:

- existența stării tensionale;
- recunoașterea stării conflictuale;
- accentuarea stării conflictuale;
- declanșarea conflictului;
- stingerea situației conflictuale;

Acest lucru poate deveni posibil prin analizarea și stabilirea unei hărți a conflictului, oferind o imagine clară a faptelor și a modului în care interacționează oamenii angrenați în conflict.

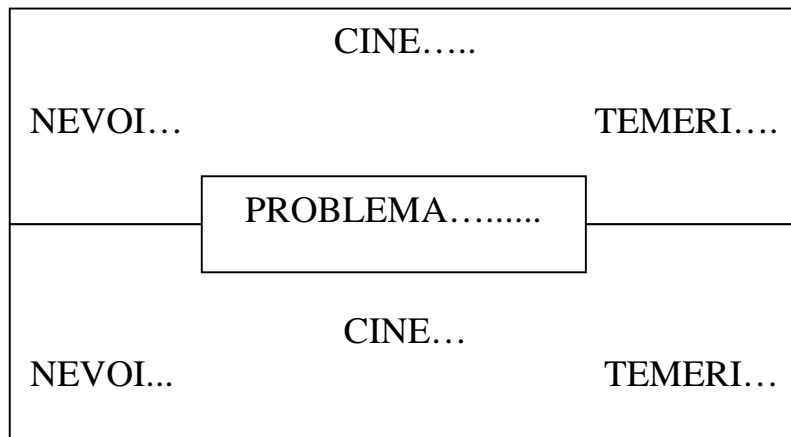


Fig. 4. Harta conflictului

Sursa: C. Maior

Primul pas îl constituie formularea problemei, problemă determinată de o multitudine de factori: incompatibilitatea cu locul de muncă, neîndeplinirea datoriilor etc. Al doilea pas îl constituie identificarea părților implicate în conflict și totodată a nevoilor și temerilor persoanelor implicate în conflict.

Corelativ cu identificarea cauzelor și formelor de manifestare a conflictelor, teoreticienii au dezvoltat și tehnicile de soluționare a lor. Reprezentativi sunt R. R. Blake, H. A. Shepart și J. S. Mouton care propun cinci etape, ca formă de soluționare a conflictului, prin acestea vizând reducerea percepțiilor greșite, stimularea comunicării directe, concrete și dezvoltarea sentimentelor de încredere în membrii grupului oponent.

Aceste etape sunt:

- exprimarea interesului pentru îmbunătățirea relațiilor dintre cele două grupuri de către membrii lor
- despărțite fiind, grupurile sunt rugate să-și formuleze în scris percepțiile despre propriul grup și despre celălalt
- grupurile se reîntâlnesc și mandatează câte un reprezentant care să prezinte public modul în care și-au formulat percepțiile

- grupurile se vor separa din nou și vor analiza discrepanțele și similitudinile dintre propriile percepții și cele ale celuilalt grup, putându-se apela și la ajutorul unui consilier
- grupurile se vor reîntâlni pentru a-și împărtăși concluziile la care au ajuns

O altă strategie de soluționare a conflictului se bazează pe promovarea unei comunicări adecvate având ca scop stabilirea „regulilor jocului”. Această tehnică are drept consecință încrederea, ca urmare a sporirii credibilității și onestității reflectate în răspunsurile fiecărui grup.

Tehnica scopurilor supraordonate presupune stabilirea, în cadrul organizației, a unor obiective comune care se pot atinge doar prin unirea eforturilor și resurselor celor două grupe aflate în conflict. Cel mai mare dezavantaj al acestei tehnici este condiționat de timp deoarece după îndeplinirea scopurilor propuse apare posibilitatea reînceptării diferendului.

O metodă deosebit de eficientă, atunci când părțile aflate în conflict nu mai sunt dispuse la o confruntare onestă, este cea bazată pe sprijinul unei a treia părți. Conciliatorul, după ce adresează întrebări ambelor părți, dă un verdict. Mediatorul ascultă argumentele prezentate de fiecare din cele două grupe, nu ia decizii ci prezintă soluții alternative prin reconsiderarea problemelor în termeni diferiți, mai acceptabili. Mediatorul este cel care facilitează comunicarea constructivă între părți, planifică întâlnirile și reduce emotivitatea prin crearea unor oportunități egale de exprimare a sentimentelor.

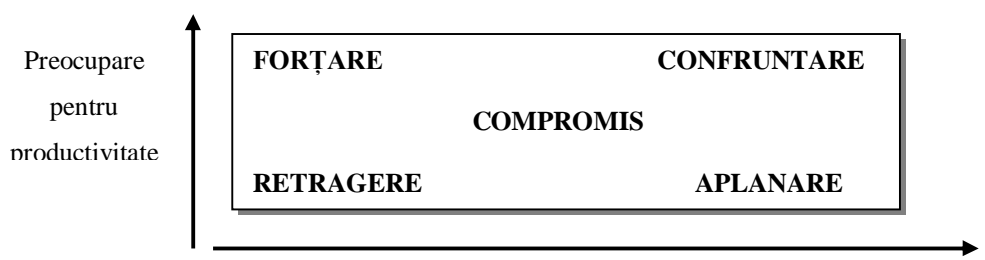


Fig. 5 Modalități de rezolvare a conflictului

În literatura de specialitate mai pot fi întâlnite următoarele abordări în vederea soluționării conflictelor, din perspectiva acțiunii managerului:

- retragerea – managerul nu manifestă interes pentru soluționarea conflictului și preferă să nu se implice; această strategie este periculoasă pentru că poate da naștere unor blocaje de comunicare atât pe orizontală cât și pe verticală în organizație.

- aplanarea – reprezintă strategia folosită de acei manageri care caută aprobarea celor din jur, în loc să caute ca obiectivele organizaționale să fie atinse; el va încerca să împace pe toată lumea.

- forțarea – este abordarea managerului care, spre deosebire de cel de mai înainte, dorește cu orice preț să realizeze obiectivele de productivitate și va apela la constrângere, uzând exagerat de puterea cu care a fost investit.

- compromisul – se află ca atitudine a managerului între cea de a doua și cea de a treia formă de strategie, adeseori fiind atins prin negocieri.

- confruntarea – este singura abordare care poate duce la rezolvarea definitivă a conflictului, luând în considerare atât nevoia de productivitate cât și pe aceea de cooperare interumană.

K. W. Thomas definește cinci stiluri de soluționare a conflictului:

- evitarea conflictului, prin ignorarea evitarea în discuții, înăbușirea, apelul la reguli birocratice;

- compromisul, prin negociere, acorduri sau tranzacții;

- competiția, prin folosirea rivalității, a jocurilor de putere în scopul distrugerii celeilalte părți;

- adoptarea, prin acceptarea concesiilor, îngăduinței, respectului;

- colaborarea, prin demonstrarea dorinței de rezolvare a problemelor în baza confruntării diferitelor puncte de vedere;

Indiferent de modalitățile de aplanare care depind de inteligența, abilitatea, obiectivitatea managerului, indiferent de rolul lor mai mult sau mai puțin benefice, conflicte au fost și vor mai fi.

R. Descartes preciza referitor la negocierea ce vizează obiceiurile unor naționalități:

„Este folositor să cunoaștem cât mai multe amănunte despre obiceiurile altor naționalități, pentru a putea judeca propriile noastre obiceiuri într-un mod sănătos și pentru a nu ne imagina că tot ce este diferit de stilul nostru este ridicol sau illogic, așa cum fac deseori, cei ce nu au văzut nimic diferit”

CAPITOLUL II

CONFLICTUL COLECTIV DE MUNCĂ

Conflictul colectiv este specific relațiilor de incompatibilitate temporară sau permanentă între un grup și unul sau mai multe grupuri, între aceștia și o organizație ori între organizații.

Conflictele colective de muncă pot să apară pe parcursul raporturilor de muncă dintre unitate, pe de o parte și salariații aceștia ori a majorității salariaților, pe de altă parte, în legătură cu interesele profesionale cu caracter economic și social ale salariaților, organizați sau nu în sindicate.

Prima reglementare în materie de conflict colectiv de muncă a fost dată prin Legea pentru soluționarea conflictelor de muncă din 5 septembrie 1920.

Potrivit Articolului 3 din Legea privind soluționarea conflictelor de muncă numărul 168/1999, prin conflict colectiv de muncă se înțelege „conflictele dintre salariați și unitățile la care sunt încadrați, cu privire la interesele cu caracter profesional, social sau economic ori la drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă”.

Prin definiția conflictelor de muncă dată prin această lege se recunoaște o nouă instituție de drept – parteneriatul social – între unitate,

persoana juridică care utilizează munca prestată de salariat, și salariat, persoana fizică ce desfășoară o activitate în cadrul unei unități.

În conflictele colective de muncă, salariații sunt reprezentați de sindicate sau de reprezentanți aleși ad-hoc, în cazul când nu sunt membrii de sindicat, iar unitatea este reprezentată de patronul individual sau colectiv, direct sau prin împuterniciți.

Este considerat conflict colectiv de muncă situația în care jumătate plus unu din numărul membrilor de sindicat, sau din numărul personalului, acolo unde nu există sindicat, sprijină revendicările formulate față de conducerea unității. Această proporție se aplică și în cazul conflictelor cu salariații care exercită aceeași meserie sau profesie în aceeași unitate.

Nu toate litigiile dintre salariat și unitate - de exemplu: drepturile salariaților privind unele prestații bănești, prejudicii suferite sau drepturi neacordate, litigii de muncă având ca obiect modificarea unilaterală sau desfacerea contractului de muncă din inițiativa unității, revendicările pentru a căror rezolvare este necesară adoptarea unei legi – constituie conflicte de muncă.

Se disting două categorii de conflicte de muncă: conflictele de interese și conflicte de drepturi definite în Legea 168/1999 ca fiind:

„Art. 4 – Conflictele de muncă au ca obiect stabilirea condițiilor de muncă cu ocazia negocierii contractelor colective de muncă sunt conflicte referitoare la interesele cu caracter profesional, social sau economic ale salariaților, denumite în continuare conflicte de interese.

Art. 5 – Conflictele de muncă ce au ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații decurgând din legi sau alte acte normative, precum și din conflictele colective sau individuale de muncă sunt conflicte referitoare la drepturile salariaților, denumite în continuare conflicte de drepturi.”

Chiar dacă sunt de mică intensitate, conflictele colective de muncă au consecințe negative din punct de vedere economic deoarece tulbură climatul psiho-social prin aceasta sustrăgând atenția personalului de la sarcinile de muncă ce îi revin.

2.1. CONFLICTELE DE INTERESE

Posibilitatea salariaților de a revendica condiții normale de muncă precum și dreptul la negocieri colective sunt garantate prin lege.

Conflictele de interese pot avea loc la nivelul unităților, la nivelul grupurilor de unități, la nivelul ramurilor, la nivel național dar și la nivelul unor subunități, compartimente sau grupuri de salariați ce exercită aceeași profesie în aceeași unitate, „în măsura în care între partenerii la negocieri s-a ca aceștia să își stabilească, în mod distinct, în contractul colectiv de muncă, condițiile de muncă.”(2)

Conflictele de interese se pot declanșa în următoarele situații:

- a) unitatea refuză să înceapă negocierea unui contract colectiv de muncă, în condițiile în care nu are încheiat un contract colectiv de muncă sau contractul colectiv de muncă a încetat;
- b) unitatea nu acceptă revendicările formulate de salariați;
- c) unitatea refuză nejustificat semnarea contractului colectiv de muncă cu toate că negocierile au fost definitivate;
- d) unitatea nu își îndeplinește obligațiile prevăzute de lege de a începe negocierile anuale obligatorii privind salariile, durata timpului de muncă, programul de lucru și condițiile de muncă;

Salariații nu pot declanșa conflicte de interese pe durata valabilității unui contract colectiv de muncă, excepție făcând situațiile prezentate la punctul d.

Când într-o unitate există premisele declanșării unui conflict de interese, sindicatele reprezentative sau reprezentanții aleși ai salariaților vor sesiza unitatea în scris despre această situație. În sesizare se vor preciza revendicările salariaților, inclusiv cu motivarea acestora, precum și propuneri de soluționare. Conducerea unității are obligativitatea de a primi și înregistra sesizarea formulată.

Sesizarea are valabilitate și dacă este făcută verbal, în cadrul unor discuții cu conducerea unității și a fost consemnată într-un proces verbal.

Conducerea unității este obligată să răspundă în scris, în termen de două zile lucrătoare de la primirea sesizării, sindicatelor sau reprezentanților salariaților, precizând totodată punctul de vedere pentru fiecare dintre revendicările formulate.

„În situația în care unitatea nu a răspuns la toate revendicările formulate, sau, deși a răspuns, sindicatele nu sunt de acord cu punctul de vedere precizat, conflictul de interese se consideră declanșat.”(8)

2.2. CONCILIEREA CONFLICTELOR DE INTERESE

În momentul declanșării conflictului de interese, sindicatul sau reprezentanții salariaților sesizează Ministerul Muncii și Protecției Sociale, prin organele sale teritoriale în vederea concilierii. Sesizarea se formulează în scris și trebuie să cuprindă, în mod obligatoriu, cel puțin următoarele mențiuni:

- „a) unitatea la care s-a declanșat conflictul de interese, cu indicarea sediului și a numelui conducătorului;
- b) obiectul conflictului de interese și motivarea acestuia;
- c) dovada că sesizarea s-a făcut în scris, că răspunsul unității nu s-a dat la termen sau a fost nesatisfăcător, cu motivările respective;
- d) indicarea persoanelor delegate să reprezinte la conciliere sindicatul reprezentativ sau, după caz, salariații.” (2)

Sesizarea se depune la direcția generală de muncă și protecție socială în a cărei rază teritorială își are sediul unitatea respectivă.

Ministerul Muncii și Protecției Sociale, în termen de 24 de ore de la înregistrarea sesizării, desemnează delegatul pentru participarea la concilierea conflictului de interese.

Delegatul are obligația să ia următoarele decizii:

- comunicarea sesizării unității în termen de 48 de ore de la desemnarea sa;
- convocarea părților la procedura de conciliere la un termen ce nu poate depăși șapte zile de la înregistrarea sesizării.

La rândul lor sindicatele reprezentative sau salariații aleg o delegație formată din 2-5 persoane, care prin împuternicire în scris, va participa la concilierea organizată de Ministerul Muncii și Protecției Sociale.

Pentru a fi ales membru al delegației persoana aleasă trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

- să aibă vârsta de 21 de ani;
- să fie salariat al unității sau să reprezinte federația sau confederația sindicală respectivă;
- să nu vi avut condamnări pentru săvârșirea unor infracțiuni prevăzute de lege.

În cazul în care conducătorul unității nu participă personal la conciliere, trebuie să desemneze, printr-o împuternicire scrisă, o delegație compusă din 2-5 persoane, care să participe la conciliere.

Sușinerile părților și rezultatul dezbaterilor se consemnează într-un proces verbal.

În cazul în care după dezbateri se ajunge la un acord, părțile pot trece la definitivarea contractului colectiv de muncă, conflictul de interese fiind încheiat.

În situația în care acordul este doar parțial, în procesul verbal se vor consemna revendicările asupra cărora s-a realizat acordul și cele rămase nesoluționate.

Rezultatele vor fi comunicate salariaților.

2.3.MEDIEREA CONFLICTULUI DE MUNCĂ

În cazul nesoluționării conflictului ca urmare a concilierii, părțile pot hotărî, prin consens, inițierea procedurii de mediere.

Mediatorii sunt aleși, de comun acord, de părțile aflate în conflict.

Durata medierii nu poate depăși 30 de zile de la data la care mediatorul ales a acceptat medierea conflictului de interese.

Mediatorul trebuie să dețină datele necesare pentru îndeplinirea misiunii sale, date oferite de părțile aflate în conflict, având dreptul

totodată să convoace părțile pentru relații scrise cu privire la revendicările formulate.

La încheierea activității mediatorul încheie un raport referitor la situația conflictului de interese, precizându-și părerea cu privire la eventualele revendicări rămase nesoluționate.

Raportul va fi transmis părților implicate în conflict și Ministerului Muncii și Protecției Sociale.

2.4. ARBITRAJUL CONFLICTULUI DE INTERESE

Părțile aflate într-un conflict de interese pot hotărî, prin consens, ca revendicările formulate să fie supuse arbitrajului unei comisii. Hotărârile pronunțate de comisia de arbitraj sunt obligatorii pentru ambele părți și completează contractele colective de muncă.

Comisia de arbitraj este formată din trei arbitrii: un arbitru desemnat de către conducerea unității, un arbitru desemnat de către sindicate sau reprezentanții salariaților, un arbitru desemnat de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale.

După stabilirea comisiei, părțile aflate în conflict au obligația să depună la aceasta întreaga documentație privind revendicările formulate și susținerea acestora.

Comisia de arbitraj are obligația să convoace părțile, în termen de trei zile de la primirea documentației, și să dezbată împreună cu aceasta conflictul de interese.

În termen de cinci zile de la data încheierii dezbaterilor, comisia de arbitraj se pronunță printr-o hotărâre irevocabilă.

Hotărârea comisiei de arbitraj face parte din contractul colectiv de muncă și o dată cu pronunțarea ei conflictul de interese încetează.

2.5 GREVA

Cuvântul „grevă” își are originea în cuvântul de origine latină „grava”, unde avea sensul de teren plat format din nisipuri și pietriș pe malul mării sau al unui curs de apă.

În limba română cuvântul a fost preluat din limba franceză, după numele pieței din Paris „Place de la Greve”, loc unde erau executați condamnații la moarte. Tot în această piață se adunau muncitorii fără loc de muncă, așteptând să li se ofere de lucru, fiind o adevărată piață a forței de muncă.

În prezent noțiunea de grevă are alt sens, greva constituind o încetare colectivă și voluntară a lucrului.

Obiectivele grevelor au evoluat în timp. Dacă inițial greva a avut ca obiectiv apărarea intereselor profesionale cu caracter economic și social, sub influența partidelor politice de stânga a apărut și s-a dezvoltat greva politică a cărei obiectiv final este preluarea puterii politice în stat și schimbarea orânduirii sociale pe baza proprietății socialiste asupra mijloacelor de producție.

Prima grevă semnalată în țara noastră este greva pantofarilor din Sibiu din anul 1853.

Numărul și amploarea grevelor cresc odată cu dezvoltarea forței de producție, în mod special în industrie și transporturi feroviare.

În perioadele de dictatură carlistă, antonesciană și comunistă grevele au fost interzise.

Greva poate fi de avertisment, propriu-zisă și de solidaritate.

Greva de avertisment nu poate dura mai mult de 2 ore, dacă se face cu încetarea lucrului, și trebuie, în toate cazurile, să preceadă cu cel puțin cinci zile greva propriu-zisă.

Greva de solidaritate nu poate avea o durată mai mare de o zi. Trebuie anunțată în scris conducerii unității cu cel puțin 48 de ore înainte de data încetării lucrului.

Sunt cunoscute și alte forme de grevă, astfel după amploarea ei greva poate fi generală și parțială.

Greva generală este forma cea mai severă, paralizând activitatea în domeniul în care s-a declanșat. Poate să cuprindă o întreprindere, o ramură sau întreaga economie.

Greva parțială cuprinde doar o parte a întreprinderii și se poate desfășura în următoarele forme:

- a) *greva pe locul de muncă sau greva brațelor încrucișate* – muncitorii rămân inactivi la locurile lor de muncă;
- b) *greva de autolimitare a timpului de lucru* – nu se lucrează tot timpul programului, luându-se pauze la întâmplare;
- c) *greva de încetinire a ritmului de lucru* – muncitorii nu întrerup munca dar micșorează ritmul de lucru;
- d) *greva de debraiaj* – opriri scurte și repetate ale lucrului;
- e) *greva perlată* – întreruperea activității unei întreprinderi prin opriri sau încetiniri ale muncii la o fază sau la un stadiu al producției;
- f) *greva tromboză (dop) sau sectorială* – se produce într-un loc strategic al întreprinderii paralizându-i activitatea;
- g) *greva turnantă* – afectează în mod succesiv toate sectoarele de producție;

- h) *greva de zel* – se aplică în mod meticulos toate instrucțiunile de muncă în vederea blocării oricărei activități;
- i) *greva cu ocuparea uzinei* – muncitorii rămân în întreprindere și nu permit reluarea lucrului;
- j) *greva administrativă* – munca se desfășoară normal, fără completarea formularelor destinate administrației;
- k) *greva cocktail* – se practică diferite forme de grevă;
- l) *greva surpriză* – izbucnește fără preaviz;
- m) *greva sălbatică* – izbucnește spontan, fără nici o indicație sindicală.

Reacția patronatului la declararea grevei poate fi lock-out-ul.

Cuvântul provine din limba engleză: to lock – a încuia, the lock – broască de ușă, lacăt și out – afară, desemnând de fapt închiderea de către patron a întreprinderii și concedierea în masă a muncitorilor pentru a preîntâmpina sau a face să înceteze o grevă, pentru a forța muncitorii să accepte condiții grele de muncă, reducerea salariilor, limitarea drepturilor sindicatelor etc.

Greva poate fi declanșată numai dacă au fost epuizate toate posibilitățile de soluționare a conflictului de interese și dacă momentul declanșării a fost adus la cunoștința conducerii unității cu 48 de ore înainte.

Hotărârea de declanșare a grevei se ia de către organizațiile sindicale cu acordul a cel puțin jumătate din numărul membrilor, iar în cazul în care nu sunt organizații sindicale declararea grevei se ia prin vot secret, cu acordul a cel puțin unei pătrimi din numărul salariaților unității.

Sindicatul sau reprezentanții salariaților îi reprezintă pe greviști pe toată durata grevei în relațiile cu unitatea și în fața instanțelor

judecătorești, în cazul în care se solicită suspendarea sau încetarea grevei.

Greva nu poate fi declanșată pe durata în care revendicările formulate de salariați sunt supuse medierii sau arbitrajului.

Dacă, după declararea grevei, jumătate din numărul salariaților care au hotărât declanșarea grevei renunță, greva încetează.

Greva poate fi declarată numai în scopul apărării intereselor cu caracter profesional, economic și social ale salariaților, prin grevă neputându-se urmări realizarea unor scopuri politice.

Participarea la grevă este liberă. Nimeni nu poate fi constrâns să participe. Salariații care nu participă la grevă, dacă este posibil, își pot continua activitatea.

Fapta sau tentativa unei persoane care prin amenințări ori violențe împiedică sau obligă un salariat sau un grup de salariați să participe la grevă sau să muncească în timpul grevei, constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare sau amendă.

Pe toată durata grevei organizatorii împreună cu conducerea unității au obligația să protejeze bunurile unității și să asigure funcționarea continuă a utilajelor și instalațiilor a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau sănătatea oamenilor.

Pe toată durata grevei, conducerea unității nu poate fi împiedicată să-și desfășoare activitatea de către salariații aflați în grevă sau de către organizatorii acesteia.

Participarea la grevă sau la organizarea acesteia nu reprezintă o încălcare a obligațiilor de serviciu ale salariaților. Pe toată durata grevei salariații își mențin toate drepturile care decurg din raportul de muncă, mai puțin cele salariale.

Potrivit legii 168/1999 nu pot declara grevă:

- procurorii, judecătorii, personalul Ministerului Apărării Naționale, Ministerului de Interne și unitățile din subordinea acestor ministere, personalul Serviciului Român de Informații, al Serviciului de Informații Externe, al Serviciului de Telecomunicații Speciale, personalul militar încadrat în Ministerul Justiției și cel din unitățile din subordinea acestuia;
- personalul din transporturile aeriene, navale, terestre nu poate declara greva din momentul plecării în misiune și până la terminarea acesteia;
- personalul îmbarcat pe navele marinei comerciale sub pavilion românesc pot declara greva numai prin respectarea normelor stabilite prin convenții internaționale ratificate de statul român
- în unitățile sanitare și de asistență socială, de telecomunicații, ale radioului și televiziunii publice, în unitățile de transporturi pe căile ferate, inclusiv pentru gardienii feroviari, în unitățile care asigură transportul în comun și salubritatea localităților, precum și aprovizionarea populației cu gaze, energie electrică, căldură și apă, greva este permisă cu condiția ca organizatorii și conducătorii grevei să asigure serviciile esențiale, dar nu mai puțin de o treime din activitatea normală;
- salariații din unitățile sistemului energetic național, din unitățile sectorului nuclear, din unitățile cu foc continuu pot declara greva cu condiția asigurării a cel puțin unei treimi din activitate.

Suspendarea grevei poate fi solicitată de către conducătorii unităților în termen de cel mult 30 de zile de la data începerii sau continuării grevei, dacă prin aceasta s-ar pune în pericol viața sau sănătatea oamenilor.

Cererea de suspendare este adresată curții de apel și se soluționează în termen de 7 zile de la înregistrare. Hotărârile curții de apel sunt irevocabile.

În timpul grevei se vor continua negocierile dintre organizatori și conducerea unității în vederea satisfacerii revendicărilor care formează obiectul conflictului de interese. În cazul în care se ajunge la un acord, conflictul este soluționat iar greva încetează.

Dacă greva a fost declarată sau continuă cu nerespectarea legii, unitatea se poate adresa judecătoriei, în a cărei circumscripție teritorială își are sediul, cu o cerere prin care solicită instanței încetarea grevei. Cererea va trebui soluționată în termen de 3 zile de la înregistrarea ei și dispune citarea părților.

După examinarea cererii, judecătoria pronunță o hotărâre prin care, după caz:

- respinge cererea unității;
- admite cererea unității și dispune încetarea grevei ca fiind ilegală.

Hotărârile pronunțate de judecătoria sunt definitive.

În cazul în care greva este declarată ilegală, la cererea celor interesați, judecătoriiile pot obliga persoanele vinovate de declararea grevei la plata unor despăgubiri.

În cazul în care greva s-a derulat pe o perioadă de 20 de zile fără să se fi ajuns la o înțelegere, iar continuarea grevei ar fi de natură să afecteze interese de ordin umanitar, conducerea unității poate supune conflictul de interese unei comisii de arbitraj, a cărei procedură este similară concilierii.

2.6. CONFLICTELE DE DREPTURI

Sunt considerate conflicte de drepturi următoarele:

- conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale de muncă;

- conflictele în legătură cu plata unor despăgubiri pentru acoperirea prejudiciilor cauzate de părți prin neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor stabilite prin contractul individual de muncă;
- conflictele în legătură cu constatarea nulității contractelor individuale sau colective de muncă ori a unor clauze ale acestora;
- conflictele în legătură cu constatarea încetării aplicării contractelor colective de muncă;

Nu sunt considerate conflicte de drepturi conflictele dintre unitățile și persoanele care prestează diferite activități acestora, pe baza altui contract decât contractul individual de muncă.

Soluționarea conflictelor de drepturi se face de către instanțe judecătorești stabilite prin lege.

Cererile pot fi formulate, de către cei ale căror drepturi au fost încălcate, astfel:

- măsurile unilaterale de executare, modificare suspendare sau încetare a contractului colectiv de muncă, inclusiv deciziile de impunere sau angajamentele de plată a unor sume de bani, pot fi contestate în termen de 30 de zile de la data la care cel interesat a luat cunoștință de măsura dispusă;
- constatarea nulității unui contract individual sau colectiv de muncă poate fi cerută de părți pe întreaga perioadă în care contractul negativ respectiv este în ființă;
- constatarea încetării unui contract colectiv de muncă poate fi cerută până la încheierea unui contract colectiv de muncă;
- plata despăgubirilor pentru pagubele cauzate și restituirea unor sume care au format obiectul unor plăți nedatorate pot fi cerute de salariați în termen de 3 ani de la data producerii pagubei.

Cererile referitoare la soluționarea conflictelor de drepturi se judecă în regim de urgență, iar termenele de judecată nu pot fi mai mari de 10 zile.

În cazul în care sunt constatate măsuri unilaterale dispuse de unitate, aceasta are obligația ca până la prima zi de înfățișare să depună dovezile în urma cărora s-au luat această măsură.

La prima înfățișare, înainte de intrarea în dezbateri, instanța are obligația de a încerca stingerea conflictului de drepturi prin împăcarea părților.

Hotărârea prin care se soluționează fondul cauzei se pronunță în ziua în care au luat sfârșit dezbaterile, doar în cazuri deosebite putând fi amânată cu cel mult două zile.

Hotărârile instanței sunt definitive, cu drept de recurs în termen de 10 zile de la data comunicării hotărârii.

În vederea prevenirii și soluționării unor conflicte colective de muncă în cadrul unor ministere, Autorității pentru Privatizare și Administrarea Participațiilor Statului, la nivelul județelor și al municipiului București funcționează comisii de dialog social.

Activitatea comisiilor de dialog social are caracter consultativ și vizează în special următoarele:

- asigurarea unor relații cu partenerii sociali – administrație, patronat, sindicate – care să permită o informare reciprocă permanentă asupra problemelor care sunt de domeniul de interes al administrației sau al partenerilor sociali;
- consultarea partenerilor sociali asupra inițiativelor legislative sau de altă natură, cu caracter economico-social;
- consultarea partenerilor sociali cu privire la măsurile ce se întreprind pe linia restructurării regiilor autonome de sub autoritatea ministerelor, a consiliilor județene și locale, a societăților comerciale din

sectorul respectiv de activitate, în corelare cu măsurile de reconversie a
forței de muncă;

- alte probleme din sfera de activitate a ministerului respectiv sau
din județe, asupra cărora partenerii sociali convin să discute;

CAPITOLUL III
STUDIU DE CAZ
ACTIVITĂȚI ALE SINDICATULUI DEMOCRATIC
ÎNVĂȚĂMÂNT ARAD ÎN PRIMUL SEMESTRU AL
ANULUI 1999

Primul conflict colectiv de muncă din România, din domeniul învățământului după 1989, este cel declanșat de Sindicatul Liber din Învățământ Prahova din 18 martie 1991.

Sindicaliștii de la nivelul județului Prahova aveau patru revendicări, dar obiectul principal al conflictului viza situația socială și profesională a corpului profesoral care își desfășura activitatea la fostul Liceu nr. 6 din Ploiești, aflat în lichidare la aceea vreme. Profesorii urmau să fie transferați la Grupul Școlar al Cooperăției.

Maniera în care s-au desfășurat acțiunile a condus însă la mari suspiciuni în rândul sindicatului din județ. Este vorba despre o convenție verbală între conducerile celor două instituții care se comasau, urmată de o altă convenție verbală între Ministerul Departamentului Industrii Chimice și CENTROCOOP.

Ambele convenții încălcau două hotărâri de guvern care precizau că toate unitățile de învățământ care se restructurau, cu excepția celor a CENTROCOOP-ului, treceau la ministerul care coordona activitatea în domeniul învățământului.

Starea de incertitudine legată de statutul neclar al unei instituții de învățământ a fost agravată și de faptul că reprezentanții din școlile prahovene nu aveau acces la informații care vizau chiar statutul lor de profesori, neexistând nici un fel de centru sau serviciu comun sindicate – patronat de informare.

S-a apelat la un conciliator care a reușit să diminueze aceste incertitudini, prezentând un punct de vedere oficial, remediind disfuncțiunile legate de transferarea cadrelor didactice aflate practic într-o stare de concediere.

Constituirea unei comisii mixte între patronat, în acest caz I.S.J. – 3 delegați și sindicate – 5 delegați, cu activitate lunară, care a devenit un prim serviciu permanent de informare în domeniul învățământului, primul de acest gen în România post-revoluționară, urma să analizeze toate problemele neclare, a îmbunătățit comunicarea între partenerii sociali, conducând în final la stingerea conflictului.

Conflictele dintre sindicatele cadrelor didactice și conducerile de școli, de inspectorate școlare județene și minister au pornit de la o lipsă clară a organizării unui parteneriat social real la toate nivelurile.

Aceste conflicte s-au acutizat din cauza impresiei pe care responsabilii cu problemele învățământului au creat-o profesorilor și organizațiilor acestora – nu se dorea o „egalizare a puterii”.

Și la nivelul Sindicatului Democratic Învățământ Arad au avut loc acțiuni de protest, greve de avertisment, greve generale.

Voi prezenta doar câteva dintre acțiunile acestui sindicat în anul 1999.

Acțiunea sindicală a anului 1999 este începută cu un Comunicat-protest semnat de liderul S.D.Î. Arad la 6 ianuarie 1999.

Liderul de sindicat prof. Ștefan Balița prezintă următorul Comunicat-protest:

„Biroul Operativ al S.D.Î. Arad, analizând situația financiară și propunerile în proiectul bugetului alocat învățământului pentru anul 1999 constată cu regret nerespectarea de către Guvernul României a prevederilor Legii Învățământului privind alocarea a minim 4% din P.I.B. învățământului.

Proiectul de buget pentru anul 1999 prevede acordarea de 2,5% din P.I.B., ceea ce nu asigură plata salariilor decât până în luna august 1999. Guvernul României încalcă din nou protocolul încheiat în data de 28 octombrie 1998 prin care se angajează să asigure salariile integral pentru anul 1998 în baza Legii 154/1998 precum și sporul de zonă și cel de al 13 salariu.

În cazul depășirii datei de 11 ianuarie 1999 a plății salariilor în baza Codului Muncii și a Contractului Colectiv de Muncă, suntem obligați să trecem la măsuri prevăzute de Legea conflictului de muncă, mergând până la declanșarea grevei generale. Posibile declanșare va fi comunicată ulterior.

ARAD, 6 ianuarie 1999”

Conflictul de muncă este continuat cu o grevă de avertisment, de două ore între orele 11-13, desfășurată în data de 28 februarie 1999.

Nemuțumirile sindicale au fost:

- neacordarea tichetelor de masă
- reducerea drastică a sporului de rural
- salarii necorespunzătoare persoanelor din învățământ
- acordarea unei majorări a salariului de 5% numai pentru cadrele didactice calificate.

În luna aprilie Biroul Operativ al S.D.Î. Arad cu avizul Colegiului Liderilor de sindicat redeschis conflictul de muncă, bazându-se pe următoarele:

- neaplicarea acordării diferenței de salariu personalului din învățământ, conform protocolului semnat în data de 28 octombrie 1998, privind aplicarea Legii 154/1998

- neachitarea la timp a abonamentelor elevilor pe anul 1999

- neachitarea restanțelor către unitățile școlare din învățământul special

Pentru soluționarea acestor probleme S.D.Î. Arad solicită pentru data de 16 aprilie 1999 ora 14 o întâlnire a Comisiei Paritare Învățământ – Sindicat cu participarea Direcției Muncii Arad.

Nesoluționarea revendicărilor determină sindicatul să adreseze I.S.J. și Prefecturii Arad o scrisoare, în data de 13 mai 1999, prin care cele două instituții sunt anunțate că Biroul Operativ al S.D.Î. Arad declară redeschis conflictul de muncă și declanșarea grevei generale cu suspendarea cursurilor în data de 7 iunie 1999.

Această scrisoare este urmarea unui Comunicat din data de 24 mai 1999. Prin acest Comunicat, Biroul Operativ al S.D.Î. Arad anunță declanșarea grevei generale pe data de 7 iunie 1999 începând cu ora 8. Câteva dintre revendicările sindicaliştilor sunt:

- asigurarea fondurilor necesare achitării salariilor din învățământ pe anul 1999;

- acordarea de urgență a restanțelor pe lunile iulie – noiembrie 1998 conform Legii 154 și a Protocolului din octombrie 1998;

- asigurarea fondurilor minime până la finele lunii iunie pentru efectuarea lucrărilor de reparații și igienizare pentru deschiderea în condiții optime a anului școlar;

- nedecontarea până la 15 iunie a tuturor abonamentelor elevilor și cadrelor didactice pe anul școlar 1999;

- asigurarea fondurilor necesare achitării burselor pentru elevi;

În cazul în care aceste revendicări nu erau rezolvate sindicatul amenință cu blocarea și înghețarea anului școlar.

Comunicatul este urmat de o Notă a Biroului Operativ al S.D.Î. Arad în care se fac următoarele precizări:

„În Plenara Colegiului Liderilor din data de 27 mai 1999, în unanimitate s-a hotărât următoarea strategie privind conflictul colectiv de muncă:

- declanșarea grevei generale în data de 7 iunie 1999 în situația nesoluționării problemelor solicitate;
- reluarea în data de 22 iunie 1999 pe termen nelimitat cu blocarea anului școlar;”

În urma declanșării grevei pe data de 7 iunie 1999, în data de 8 iunie o delegație a Biroului S.D.Î. Arad a fost primită de către domnul prefect și domnul subprefect și s-au discutat revendicările a căror soluționare ține de competența Administrației Locale.

Datorită faptului că la nivel național nu s-au luat nici un fel de măsuri în vederea soluționării revendicărilor, Biroul S.D.Î. Arad la solicitarea organizațiilor de bază din unitățile școlare, au reluat greva generală în data de 9 iunie 1999.

În data de 9 iunie 1999 a avut loc discuții cu primul ministru și ministrul finanțelor. În urma negocierilor singurul lucru promis a fost plata drepturilor pentru concediu de odihnă integral la timp.

Pe parcursul primului semestru al anului 1999 S.D.Î. Arad a adoptat forme variate de luptă sindicală cu scopul soluționării conflictelor de muncă apărute. Blamate de unii, contestate de alții, chiar cadre didactice, sindicatele din învățământ și-au îndeplinit cu succes misiunea acordată lor de către dascăli. În urma formelor de protest, cadrele didactice beneficiază la ora actuală de o serie de facilități cerute patronatului prin sindicat:

- durata timpului de muncă de 40 de ore/săptămână;
- indemnizația de concediu se acordă cu cel puțin 10 zile înainte de plecarea în concediul de odihnă;

- copiii întregului personal din învățământ sunt scutiți de plata taxelor de înscriere la concursurile de admitere etc.

BIBLIOGRAFIE

1. Bonciu Cătălina – Introducere în managementul resurselor umane, Editura Credis, București, 2002
2. Burloiu P. – Managementul resurselor umane, Editura Lumina Lex, București, 1997
3. Maior C. – Management, Editura „Vasile Goldiș” University Press Arad, 2003
4. Maior C. – Managementul funcției publice de conducere, Editura „Vasile Goldiș” University Press, Arad, 2004
5. Marinescu P. – Managementul instituțiilor publice, Editura Universității București, București, 2003
6. Lefter V., Manolescu A. – Managementul resurselor umane, Editura Didactică și Pedagogică, București, 1995
7. Vlăsceanu M. – Psihologia organizației și a conducerii, Editura Paideia, București, 1993
8. *** Legea 168/1999 privind conflictele colective de muncă (M. Of. nr. 582 din 29 noiembrie 1999)
9. *** H. G. nr. 314/2001 privind înființarea, organizarea și funcționarea comisiilor de dialog social în cadrul unor ministere și al prefecturilor (M. Of. 142 din 22 martie 2001)
10. *** H. G. nr. 569/2002 hotărâre pentru modificarea și completarea H. G. nr. 314/2001 privind înființarea, organizarea și funcționarea comisiilor de dialog social în cadrul unor ministere și al prefecturilor (M. Of. nr. 407 din 12 iunie 2002)