

DIALOGUL SOCIAL ÎN PERSPECTIVA DESCENTRALIZĂRII

Într-o societate democratică, chiar și în cea românească, sau mai cu seamă la noi, este nevoie de un dialog social real, constructiv, lipsit de orice interes politic sau material.

În sistemul educațional, noțiunea de descentralizare a devenit ușor desuetă, în condițiile în care *controlul respectării legislației în vigoare* – în ceea ce privește sistemul unitar de salarizare, aplicarea curriculumului național, asigurarea egalității de șanse prin servicii specializate și promovarea unei evaluări unitare în sistemul educațional etc. – a fost interpretat deseori ca un antonim al acesteia.

Legea educației naționale asigură cadrul general pentru luarea deciziilor la nivel de comunitate locală, respectiv de unitate de învățământ, responsabilizând toți factorii educaționali. În toată această nouă construcție a sistemului educațional (local, județean sau național) fiecare instituție/organizație își are rolul și rostul său bine precizat. Astfel,

- reprezentanții comunității locale decid structura rețelei școlare de pe teritoriul administrativ gestionat;
- consiliul de administrație al unității școlare organizează concursul de ocupare a funcțiilor de conducere și a posturilor didactice, stabilește planul de școlarizare etc;
- cadrul didactic proiectează și își desfășoară activitatea didactică în funcție de specificul clasei, în scopul atingerii standardelor educaționale de către elevi, având libertatea de a-și elabora suportul didactic;
- MECTS stabilește strategia națională, pe baza nevoilor educaționale ale societății;
- Inspectoratul Școlar consiliază unitățile școlare și monitorizează respectarea prevederilor legale;
- Organizațiile sindicale apără drepturile salariaților în raport cu măsurile și hotărârile luate de conducerea unității școlare în calitate de angajator.

Legea 62/2011 stabilește un cadru unitar de aplicare a dialogului social, respectiv de înființare a organizațiilor sindicale. Pe principiul descentralizării, se vorbește despre:

- dobândirea personalității juridice de către sindicat;
- posibilitatea afilierei în federații, confederații, uniuni sindicale teritoriale;
- participarea la ședințele Consiliului de administrație al unității de învățământ și intrarea în posesia deciziilor acestuia;
- contractul colectiv de muncă la nivel de unitate;
- dialog social bipartit (sindicat-angajator/patronat);
- dialog social tripartit (sindicat – angajator/patronat – reprezentanți ai autorităților administrației publice) etc.

După opinia mea, acest act normativ asigură cadrul democratic pentru exprimarea opiniilor și a problemelor datorate nerespectării actelor normative pe care se bazează relația angajator – angajat.

Pe marginea legii mai sus menționate s-au ridicat o serie de aspecte, printre care:

1. funcționarea unei singure organizații de sindicat la nivel de unitate;
2. contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

1. Referitor la prima problemă, personal am fost mereu contrariată de existența mai multor organizații sindicale în învățământ. Am avut și avem o singură lege a învățământului care se aplică la nivel național. Există, momentan, un singur contract colectiv de muncă la nivel de ramură de învățământ. Am crezut, și cred în continuare, că în acest sistem trebuie să existe o unitate în ceea ce privește mișcarea sindicală. O puternică federație la nivel național ar putea reprezenta mult mai bine interesele dascălilor.

Experiența acumulată în cele două decenii de funcționare a mișcării sindicale în unitățile de învățământ, selecția liderilor județeni, zonali, la nivel de unitate și perfecționarea lor în acest domeniu poate asigura o prezență activă a acestei mișcări la nivelul fiecărei unități de învățământ.

Restructurarea rețelei școlare la nivelul județului a dus la crearea unor unități cu personalitate juridică cu un număr mare de angajați, unde cifra de minimum 15 membri de sindicat (prevăzută în lege) nu este greu de atins, chiar și în unele unități din mediul rural. Înființarea a două sau trei sindicate la nivel de unitate de învățământ ar fi redundantă, având în vedere faptul că hotărârile consiliului de administrație sunt valabile unitar pentru toți angajații.

De rezolvat rămâne problema includerii într-o organizație sindicală a angajaților din unitățile de învățământ cu personalitate juridică cu un număr mai mic de 15-20 de angajați. Posibilitatea afilierii la o federație reprezentativă poate fi luată în calcul.

2. Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate devine un document asumat de cele două părți: angajator – reprezentanți ai angajaților și nu unul semnat între alte entități care nu au luat în calcul aspectele specifice, diferite de la o unitate la alta (în funcție de mediu, nivele de școlarizare, număr de elevi, număr de personal angajat etc.). Pe marginea unui model-cadru, conducerea unității are posibilitatea de a negocia fiecare articol în parte, în funcție de resursele umane, materiale și financiare de care dispune unitatea de învățământ. Activitatea de elaborare activă a contractului colectiv de muncă are avantajul cunoașterii temeinice a actului de către părțile implicate și implicit, însușirea și aplicarea acestuia ca un document oficial al școlii.

Avem nenumărate exemple de procese intentate pentru nerespectarea prevederilor din Contractul colectiv de muncă la nivel județean/național, prevederi care sunt de competența altor instituții publice și nu a unităților școlare sau a inspectoratelor. Un management eficient se manifestă prin găsirea unor stimulente pentru proprii angajați, conducerea unității fiind singura în măsură să numească modalitățile de asigurare a fondurilor necesare pentru achitarea acestora. Compatibilizarea contractului colectiv de muncă la nivel de

unitate cu Regulamentul de ordine interioară conduce la evitarea conflictelor în relațiile de muncă, fiecare angajat cunoscându-și în egală măsură drepturile și obligațiile ce îi revin.

Eficientizarea dialogului social constă în extrapolarea acestuia de la nivelul mass-mediei la nivelul unității, primul loc unde discuțiile se pot materializa în acțiuni concrete. Păstorirea discursului academic la nivel de județ sau la nivel național abstractizează conceptele vehiculate, și mai grav, diminuează responsabilitatea factorilor locali în rezolvarea conflictului. Nu neg faptul că există o serie de probleme care depășesc competențele unității, aspecte care își găsesc rezolvarea într-un nivel superior. Managementul acestor conflicte presupune pur și simplu respectarea legislației în vigoare.

Pentru dezbateră problemelor care depășesc atribuțiile unității școlare este nevoie, în continuare, de dialogul tripartit și de cel dintre reprezentanții federației naționale a învățământului și minister sau alte instituții abilitate ale statului.

Consider că la nivel județean există o comunicare permanentă și eficientă între reprezentanții S.I.P. Hunedoara, conducerea Inspectoratului Școlar și reprezentanții administrației publice județene, iar modificările aduse de Legea 62/2011 condițiilor de realizare a dialogului social nu vor duce la diminuarea calității acestuia. Societatea actuală are nevoie de altfel de modele de dialog pe care noi, cei din educație, suntem datori să i le oferim, cu decența și demnitatea ce ne caracterizează.

Deva, 22.11.2011

Prof. Mate Marta
Inspector școlar general adjunct
Inspectoratul Școlar al Județului Hunedoara