



EDITORIAL

Cui mai folosește așa-zisul stat român?

Trăim tot mai rău de la o zi la alta, în pofida sau, paradoxal, chiar pe măsura reformării statului pe care ne-o tot anunță guvernarea, în primul rând prin cel care se dorește respectat drept Președintele României. În fiecare zi suntem intoxicați cu declarații politice despre măsurile care, având în vedere mult clamata criză mondială, este necesar a fi adoptate: reducerea cheltuielilor bugetare, reducerea numărului salariaților plătiți de la bugetul de stat, necesitatea reformării sistemului de învățământ, a sistemului sanitar, a Codului muncii etc.

Realitatea arată însă cu totul altfel:

- se clamează creșterea veniturilor, în timp ce ele în realitate se reduc;
- tot mai mulți salariați din sistemul bugetar își pierd locul de muncă, în timp ce sunt angajați tot mai mulți indivizi în același sistem bugetar, criteriul angajării fiind unul unic: legătura de orice natură cu cei de o anumită culoare;
- s-a declanșat o nouă reformă a sistemului de învățământ (își mai amintește cineva numărul lor?), scopul acesteia, după modul în care au început lucrurile nefiind însă decât por-tocalizarea cât mai deplină a acestuia;
- este nevoie de reforma sistemului sanitar, dar sensul său nu este altul decât acela al unei reduceri drastice a sa;

• continuarea în pag. 2



Spuneți

NU

noului cod al muncii



O lectură a propunerilor făcute de către guvernarea pentru modificarea prevederilor Codului muncii, va pune în evidență foarte repede o serie de modificări, toate împotriva salariaților, amenințați să devină, "pur și simplu", sclavi. Vă oferim astfel o listă a celor mai importante modificări:

1. a) Se mărește perioada de probă astfel: de la 30 de zile la 45 de zile pentru funcțiile de execuție, respectiv de la 90 de zile la 120 de zile pentru funcțiile de conducere;
- b) Se elimină perioada de probă pentru muncitorii necalificați de maxim 5 zile;
- c) Se abrogă prevederea conform căreia perioada de probă constituie vechime în muncă;
- d) Limitarea angajărilor în perioada de probă la maxim 3 este abrogată;
- e) În timpul perioadei de probă salariatul poate fi concediat fără preaviz, doar printr-o simplă notificare. (Art. 31, 33)

EFECTE: Timp de 45-120 de zile, angajatorul poate angaja pentru același

• continuarea în pag. 2



Planul acțiunilor sindicale

Etapa I - Manifestări de masă în teritoriu (începând din 28 februarie 2011)

1. Programarea pe zilele săptămânii
Luni (28.II, 7.III, 14.III, 21.III, 28.III, 4.IV, 11.IV, 18.IV):
Bihor, Botoșani, Harghita, Constanța, Caraș-Severin, Olt, Vrancea, Giurgiu
Marți (1.III, 8.III, 15.III, 22.III, 29.III, 5.IV, 12.IV, 18.IV):

• continuarea în pag. 3

NOUTĂȚI

Conferința Județeană S.I.P. Hunedoara

Sâmbătă, 12 februarie 2011, a avut loc, la sala „Spiru Haret” de la Inspectoratul Școlar, Conferința Județeană a Sindicatului Învățământului Preuniversitar Județul Hunedoara.

La lucrările Conferinței au participat 229 delegați din toate sindicatele afiliate, reprezentând toate unitățile de învățământ din județ.

La prima parte a lucrărilor au participat în calitate de invitați și un număr de 15 reprezentanți ai administrației publice județene și locale, parlamentari, reprezentanți ai partidelor politice, colegii din mișcarea sindicală.

Pe agenda de lucru a Conferinței s-au aflat următoarele puncte:

- Raport privind activitatea Consiliului Județean în perioada 2007-2010;
- Raport privind activitatea Comisiei de Cenzori în perioada 2007-2010;
- Raportul Comisiei pentru Statut;
- Modificarea Statutului S.I.P. Hunedoara;
- Alegerea președintelui S.I.P. Hunedoara;
- Alegerea Comisiei de Cenzori;
- Strategia S.I.P. Hunedoara în perioada 2011-2015.

Toate materialele prezentate în cadrul Conferinței pot fi studiate/descărcate de pe site-ul S.I.P. Județul Hunedoara (www.siphd.ro).

Cui mai folosește așa-zisul stat român? • continuare din pag. 1

- se inițiază o reformă a pieței muncii, măsurile preconizate împingându-ne pe cei care nu suntem decât salariați într-o stare pe lângă care sclavia va apare drept condiție a libertății etc.

Exemplele ar putea continua, dar credem că sunt suficiente pentru a schița un răspuns la întrebarea de mai sus. Având în vedere că acest stat, pe zi ce trece, își ignoră, își neglijează și chiar își defavorizează tot mai mult cetățenii în beneficiul anumitor indivizi, este evident că existența sa, în sensul propriu al termenului, nu se mai justifică.

Ministerul și instrucțiunea

În data de 9 februarie 2011, a intrat în vigoare "celebra" Lege a Educației Naționale. În aceeași zi au intrat în vigoare și primele modificări ale legii, modifi-cări făcute printr-un ordin de ministru!!!

De acum, ne gândim, majoritatea dintre noi cunosc prevederile sale. Deținem, cu alte cuvinte o anumită cantitate de informație pe care, în condiții normale, ar trebui să o utilizăm în activitatea noastră.

Din păcate, acest act de cunoaștere este un act ratat (nu mai comentăm ratarea pe care o reprezintă legea în sine). De ce? Simplu: cunoaștem, dar așa cum sindicatele deja au avertizat, legea nu este operabilă, nu este aplicabilă în practică. Descoperind acest lucru, ministrul educației s-a grăbit să publice un ordin cu măsuri tranzitorii, menite, în imaginația sa, să facă mai facilă tranziția.

Mai mult, de acum încolo procesul instructiv-educativ va fi condus în baza instrucțiunilor emise de domnul ministru (frumoasă decen-tralizare aceea în care un singur individ dorește și ajunge să controleze totul).

Spuneți NU noului cod al muncii!

• continuare din pag. 1

post oricâte persoane dorește, cu titlu de perioadă de probă, poate oricând să renunțe la orice angajat în această perioadă fără să poată fi controlat, iar perioada lucrată cu titlu de probă nu mai constituie vechime în muncă.

2. Se introduc în conținutul contractului de muncă obiective de performanță individuală și criteriile de evaluare a acestora. (art.40)

EFACTE: Aceste obiective cât și criteriile de evaluare a lor sunt DREPTUL EXCLUSIV AL PATRONULUI, iar salariații vor putea fi oricând concediați pentru necorespondere profesională.

3. Delegarea salariatului se va putea prelungi din 2 în 2 luni cu acordul său/ și nu doar o singură dată pentru maxim 2 luni. (art.44)

EFACTE: Salariații ar putea fi delegați permanent împotriva voinței lor, fără ca angajatorul să mai fie obligat la introducerea clauzei de mobilitate în CIM, care l-ar obliga la plăți suplimentare pentru salariat.

4. Contractul individual de muncă se suspendă de drept la data la care expiră avizele, autorizațiile ori atestatele necesare pentru exercitarea profesiei. (art. 50 – alineat nou), sau se suspenda din inițiativa patronului dacă aceste avize, autorizații ori atestate sunt suspendate de către cei care le-au emis. (art. 52- alineat nou)

EFACTE: Salariatul nu va mai putea continua activitatea, deci nu va mai fi plătit, din momentul în care autorizația, atestatul ori avizul necesar desfășurării profesiei nu mai este valabil. Nu se ia în calcul că aceste autorizații, avize sau atestate pot fi prelungite. De exemplu, un conducător de utilaj care are autorizație de la ISIR nu va mai primi salariu de la data expirării acesteia, chiar dacă se prelungește. Aceeași situație apare și în cazul în care documentele respective sunt suspendate de către cei care le-au emis.

5. Se introduce "reducerea temporară a activității" angajatorului ca modalitate și posibilitate de reducere a timpului de muncă și a salariilor și de acordare de concedii fără plată forțat, fără consimțământul salariatului sau al sindicatului. (art. 52 – alineate noi)

EFACTE: Patronul poate oricând micșora activitatea salariatului și salariul acestuia pe motivul că și-a redus temporar activitatea, fără să mai fie obligatoriu (ca în actualul cod) consimțământul salariatului. Mai mult decât atât, el poate trimite salariatul în concediu fără plată împotriva voinței sale. În acest fel nu mai există niciun minim de siguranță a muncii și a venitului, salariații nemaiputând nici măcar să ia credite de la bănci.

6. a) În cazul concedierilor colective, criteriile sociale convenite prin contractele colective de muncă pentru departajarea salariaților, se aplică după "evaluarea realizării obiectivelor de performanță". (art. 69 – alineat nou).

b) Se elimină din Codul muncii interdicția patronului de a angaja timp de 9 luni după concedierea colectivă alți salariați pe locurile de muncă ale celor concediați, cu excepția cazului în care îi reangajează pe cei concediați. (art. 72 – se abrogă)

EFACTE: În cazul concedierilor vor fi disponibilizați primii cei care nu au realizat "obiectivele de performanță individuala". Criteriile de evaluare a acestor performanțe sunt stabilite unilateral DOAR de către patron. De fapt, patronul va concedia pe cine va dori, fără ca salariații să mai poată fi apărați. După concediere, chiar și a doua zi, patronul poate angaja alte persoane pe locurile de muncă ale celor concediați, fără a mai fi obligat sau sancționat în niciun fel.

7. a) Se introduce prelungirea contractului de muncă pe durata determinată până la 3 ani;

b) Se elimină obligativitatea patronului de a-l angaja pe salariat cu contract pe durată nedeterminată după 3 contracte pe durata determinată succesive. (art.80, 81, 82 – se modifică; art. 84 - se abrogă)

EFACTE: Contractul de muncă pe perioadă nedeterminată va dispărea, majoritatea salariaților angajați vor fi cu contract pe perioada determinată. În acest fel va dispărea complet siguranța și protecția locului de muncă, salariații nu vor mai primi plăți compensatorii, nu vor mai putea face credite etc.

8. Se modifică prevederile referitoare la Agențiile de muncă temporară, după cum urmează:

- salariatul temporar nu va mai îndeplini doar "anumite sarcini precise și cu caracter temporar", ci "va lucra temporar sub supravegherea și conducerea utilizatorului". (art. 87- se modifică)

- situațiile stricte în care un utilizator poate apela la agentul de muncă temporară (înlocuirea unui salariat cu CIM suspendat; pentru activități sezoniere; pentru activități specializate sau ocazionale) se abroga și se înlocuiesc cu o situație generică "pentru executarea unei sarcini precise cu caracter temporar". (art. 88)

- durata misiunii temporare de 12 luni se prelungește la 24 luni și excepțional la 36 de

• continuarea în pag. 3

Spuneți NU noului cod al muncii!

• continuare din pag. 2

luni. (art.89)

- salariatul temporar, nu mai beneficiază de salariu între două misiuni de muncă, dar se află la dispoziția agentului de muncă temporară. (art. 94)

- pentru fiecare nouă misiune de muncă se încheie un nou contract și nu un act adițional ca până acum. (art. 94 alin. 2)

EFECTE: Agențiile de muncă temporară vor presta din ce în ce mai multe activități pentru angajatori, în defavoarea salariaților acestuia. Eliminându-se situațiile stricte în care un angajator are voie să utilizeze agentul de muncă temporară, angajatorul poate înlocui munca oricărui salariat permanent cu un salariat temporar față de care nu are nicio responsabilitate sau obligație. În acest fel majoritatea salariaților vor deveni temporari, și pot fi concediați oricând.

9. a) Perioada de referință pentru calculul duratei maxime a timpului de muncă poate ajunge până la 12 luni, de la 3 luni cum este în prezent. (art. 111)

b) Compensarea muncii suplimentare se poate face în 60 de zile și nu în 30 ca până acum. Munca suplimentară poate fi compensată anticipat în situația reducerii activității angajatorului. (art. 119)

EFECTE: Prin modificările de mai sus, patronul poate oricând impune salariaților să stea peste program fără acordul lor. De asemenea, invocând o reducere a activității poate să compenseze în avans ore suplimentare fără să fie real acest fapt, iar ulterior când are nevoie de muncă suplimentară salariații să nu poată refuza acest lucru.

10. Normele de muncă se fac și se modifică DOAR de către angajator, fără acordul salariatului sau al sindicatului. (art. 129)

EFECTE: Patronul poate oricând să modifice norma de muncă ceea ce înseamnă că poate să modifice unilateral și după bunul plac salariul. Salariații vor deveni în acest fel SCLAVII propriului contract de muncă.

11. a) Contractele colective de muncă vor fi negociate de către "reprezentanți ai salariaților" în cele mai multe cazuri (numiți de patron și nu aleși de oameni). (art. 224, 225, 226)

b) se reintroduce angajamentul de plată (art. 270)

EFECTE: Contractele colective de muncă vor fi la dispoziția și bunul plac al patronului, cunoscut fiind că "reprezentanții salariaților" în majoritatea cazurilor sunt numiți de patron și nu aleși de oameni. În acest fel și drepturile salariaților vor fi fixate direct de patron fără posibilitatea negocierii reale a unui contract. Prin introducerea angajamentului de plată, patronul poate reține oricând orice pagubă pe care o are și pe care o poate pune în spinarea salariatului.

Planul acțiunilor sindicale

• continuare din pag. 1

Satu Mare, Suceava, Covasna, Tulcea, Mehedinți, Vâlcea, Vaslui, Dâmbovița

Miercuri (2.III, 9.III, 16.III, 23.III, 30.III, 6.IV, 13.IV, 19.IV):

Sălaj, Iași, Brașov, Ialomița, Timiș, Dolj, Braila, Bacău

Joi (3.III, 10.III, 17.III, 24.III, 31.III, 7.IV, 14.IV, 20.IV):

Arad, Neamț, Hunedoara, Prahova, Maramureș, Teleorman, Mureș, Alba

Vineri (4.III, 11.III, 18.III, 25.III, 1.IV, 8.IV, 15.IV, 21.IV):

Cluj, Buzău, Sibiu, Bistrița, Argeș, Călărași, Gorj, Galați

- Se vor face manifestări (miting în fața prefecturilor, primăriilor sau întreprinderilor, marș de la unitate către prefectură sau primărie etc.) în orice localitate (comună, oraș, municipiu) din județele nominalizate, în ziua săptămânii specificate. Manifestația se va realiza în locațiile în care există un număr suficient de participanți.

- Se realizează un site: www.sustinecodulmuncii.ro, pentru informarea tuturor cetățenilor, inclusiv mass-media, de problematica legată de codul muncii cât și a participărilor pentru susținerea revendicărilor sindicale.

- Fiecare organizator a unei manifestări din cadrul programului de acțiune va asigura înregistrarea acesteia (pe cameră video, pe telefon, aparat foto) și transmiterea înregistrării împreună cu numărul de participanți, imediat, către confederația sindicală pentru a fi pusă pe site.

2. Începerea de strângere de semnături pentru greva națională. Termen de finalizare 31 martie 2011.

Etapa II – Manifestări la București (începând din data în care se discută la Camera Deputaților)

Deoarece camera decizională a Parlamentului este Camera Deputaților, presiunea maximă trebuie realizată pe membrii din această instituție. Se estimează data discuțiilor în plen după 31 martie 2011.

Program:

1. pichetare a intrărilor parlamentului;

2. discuții cu deputații din comisie;

3. pichetări (vizite) la domiciliu și la sediile partidelor (PD-L, UDMR, UNPR, minorități) în vederea depunerilor solicitărilor sindicale;

4. mitinguri în teritoriu cu reunirea oamenilor pe drumurile europene sau naționale;

5. greva generală de avertisment în ziua de votare în Camera Deputaților.

Etapa III – GREVA GENERALĂ

Începe din prima zi de când administrația prezidențială primește pentru promulgare, de către președintele României, a modificărilor la Codul muncii și la legile dialogului social.

După cum bine se cunoaște, personalul didactic a beneficiat în toamna lui 2008 de celebra de acum lege a creșterii salariilor cu 50%. Având în vedere însă "reaua voință" a clasei politice și a ocupanților de funcții prin educație, prevederile acestei legi nu au fost puse în practică. În această situație, S.I.P. Județul Hunedoara a obținut în instanță, în urma unei lungi serii de procese, recunoașterea drepturilor ce decurgeau din efectele sale.

Nimic deosebit până aici (dacă lăsăm la o parte uzanța nerespectării legilor de către diferiții ocupanți de funcții), după cum nu ar fi deosebit, ca procedură, nici recursul realizat de către I.S.J. Hunedoara la Curtea de Apel Alba Iulia. Surpriza abia urmează însă. Vă așteptați la invocarea unor temeuri juridice pertinente? Să avem pardon! Ceea ce se invocă este doar că "obligarea noastră (n.n. – ISJ Hunedoara) în solidar cu unitatea școlară la calcularea și efectuarea plății către reclamantii a diferitelor drepturi salariale neacordate, instanța de fond a aplicat eronat dispozițiile legale". Cu alte cuvinte, ISJ Hunedoara nu are nici în clin nici în mână cu drepturile salariale...

Vă cruciți sau vă gândiți la numeroasele ședințe în care s-a spus răspicat că nu se mai plătesc diferite drepturi salariale, la numeroasele drumuri cu statele de funcții refăcute după bunul plac al anumitor responsabili, la controlul la sânge al statelor de plată astfel încât să nu se strecoare acordarea vreunui drept legal dar neagreat de știe toată lumea cine? Am zice să rămâneți la "vă cruciți", gândirea neavând mare amestec în toate aceste situații.

Având în vedere amatorismul recursului amintit, am încercat să identificăm, în interiorul instituției, sursa sa. Surpriză – semnătura nu este aceea a celui pe care îl cunoaște toată lumea ca jurist al I.S.J. Hunedoara, ci a unui alt personaj, misterios am zice noi, având în vedere că numele său nu este precizat în clar.

Treacă de la noi, am zis. Se mai întâmplă... Destul de repede a intervenit însă o altă situație în care este implicat același misterios "nou" jurist (rămânând întrebarea cine este juristul I.S.J. Hunedoara sau, după caz, câți juriști are această instituție?), anume aceea care privește o speță având ca obiect acordarea indemnizației de pensionare. După cum bine se cunoaște, legea nr. 118/2010 a suspendat, începând cu data de 3 iulie 2010, acordarea acesteia. Din păcate și cu încălcarea legislației în vigoare până la acel moment, sunt multe cazurile în care plata acestei indemnizații nu s-a efectuat (nu detaliem diferitele funcții cu rol în încălcarea legii în toate aceste situații, ele putând fi intuite cu destul de multă ușurință). Desigur, în aceste situații demersul logic este acela de a obține drepturile convenite și neacordate în instanță, ceea ce s-a și întâmplat cu ajutorul S.I.P. Județul Hunedoara.

Potrivit normelor juridice în vigoare, instituția care reprezintă angajatorul, ISJ Hunedoara în cazul cadrelor didactice până la intrarea în vigoare a noii Legi a Educației Naționale, trebuie să depună întâmpinare. Nimic deosebit până aici... Problema este însă că o lectură a acestor întâmpinări te face să pui la

îndoială "simțirea" unora dintre semenii noștri. Și nu credem că suntem prea duri din moment ce, în opoziție la prevederile Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivelul Inspectoratului Școlar al Județului Hunedoara (în care parte semnată este însăși Inspectoratul Școlar al Județului Hunedoara – sau să înțelegem că la nivelul acestei instituții nu se cunoaște acest lucru?) se invocă Codul Muncii (art. 259, alin. 1) – "obligatia fără cauză sau fondată pe o cauză falsă, sau nelicită, nu poate avea nici un efect" (sublinierea aceleiași personaj) și Codul Civil (art. 969) – "Cauza este nelicită când este prohibită de lege, când este contrarie bunelor moravuri și ordinii publice" (din nou personajul la care se face trimitere).

Am spune că mai curând este prohibită gândirea în astfel de construcții așa-zis juridice, altfel chiar și în absența unei educații juridice fiind evident, constituțional și legal (chiar în cuprinsul 118 se precizează de altfel că efectele sale decurg doar din momentul intrării în vigoare) că o lege nu are caracter retroactiv. Mai mult încă, se știe că neregulile privind valabilitatea unei convenții se constată de către instanța de judecată, prin hotărâre judecătorească. Pârâțul însă, lăsat pe seama unor astfel de competențe, se pare că ignoră cu desăvârșire și acest lucru... dacă, desigur, ar fi vorba de ignoranță. Având însă în vedere caracterul aproape sistematic al unor astfel de întâmpinări, credem că deja este vorba de altceva...

Să ne mirăm? Nu cred că este cazul, „bunele moravuri” ale gândirii fiind încălcate sistematic, mai ales când se pune problema citirii legilor (aici fiind marea problemă, fiindcă la interpretare se pare că deja se pricepe toată lumea), un alt exemplu recent, cu personaje multiple de această dată, ocupante însă și ele de funcții prin învățământul hunedorean, fiind acela al acordării ajutorului de deces. Concret, se refuză acordarea acestui ajutor de deces, invocându-se aceeași lege nr. 118/2010 și, pentru a fi în deplin absurd, același articol care suspendă acordarea ajutorului/indemnizației de pensionare: "începând cu data intrării în vigoare a prezentei lei nu se mai acordă ajutoare sau, după caz, indemnizații la ieșirea la pensie, retragere ori la trecerea în rezervă" (apropo, invocat și el în întâmpinarea "maestrului" jurist – de unde deducem o problemă și cu temporalitatea, având în vedere că ordinea juridică se întemeiază pe o ordine temporală). Este drept că "Ion este tractorist sau jurist" lasă, din punct de vedere logic, posibilitatea ca Ion să fie doar tractorist sau să fie doar jurist, ceea ce nu exclude însă ca Ion să fie și tractorist și jurist. În articolul citat mai apare însă un "după caz", ceea ce, într-o limbă română elementară, trimite la ideea că la pensionare se

acordau, după caz, ajutoare de pensionare sau indemnizații de pensionare. Care este legătura cu ajutorul de deces? Poate doar decesul gândirii în astfel de cazuri...

În concluzie (parafrazând încheierea întâmpinărilor la care am făcut referire), față de motivele prezentate mai sus, vă rugăm să recunoașteți ca nulă și contra bunelor moravuri gândirea unor astfel de personaje.

