

ROMÂNIA



MINISTERUL AFACERILOR INTERNE
INSTITUȚIA PREFECTULUI – JUDEȚUL BUZĂU
COMISIA DE DIALOG SOCIAL

„MINUTĂ”

Ședința Comisiei Județene de Dialog Social Buzău
30.06.2023 ora 10:00

Comisia județeană de dialog social, reorganizată prin Ordinul Prefectului Județului Buzău nr. 84/10.02.2022, s-a întrunit astăzi 30.06.2023, la ședință participând 11 dintre cei 23 de membri ai comisiei, temele abordate fiind:

- Activitatea Inspectoratului Teritorial de Muncă Buzău privind respectarea legislației în domeniul relațiilor de muncă cu privire la reducerea continuă a muncii nedecarate precum și asigurarea de către angajatori a condițiilor de securitate și sănătate în munca în vederea prevenirii accidentelor de muncă și a bolilor profesionale în anul 2022 la nivelul județului Buzău.

Prezintă domnul Chitacu Bogdan – Inspector șef, Inspectoratul Teritorial de Muncă Buzău.

- Deciziile de restructurare ale Companiei Naționale de Poștă Română S.A. și efectele lor asupra salariaților și a comunităților pe care aceștia le deservește.

Prezintă domnul Manu Aurelian – Președinte Blocul Național Sindical - Buzău.

Au fost prezenți 7 membrii din partea administrației, respectiv din Instituția Prefectului – Județul Buzău (dl. Subprefect Ilie Mihail-Gabriel), Consiliul Județean Buzău (dl. Marcel Lungu), Agenția Județeană pentru Plăți și Inspecție Socială Buzău (dna. Bănică Daniela), Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Buzău (dl. Rotaru Alexandru), Direcția de Sănătate Publică Buzău (dl. Bolchi Lucian), Inspectoratul Teritorial de Muncă Buzău (dl. Chitacu Bogdan) respectiv Direcția pentru Agricultură a județului Buzău (dna. Frățilă Maria).

Ursache Elena Florina – secretar comisie.

Din partea Confederațiilor/Federațiilor sindicale și patronale au fost prezenți:

- Dl. Olteanu Vasile – B.N.S. Buzău.
- Dna. Mănăilă Florentina - Uniunea Generală a Industriasilor din România

Ședința a fost condusă de către dl. Subprefect Ilie Mihail-Gabriel.

Tema 1 : „ Activitatea Inspectoratului Teritorial de Muncă Buzău în domeniul relațiilor de muncă s-a axat în anul 2022 pe realizarea obiectivelor din Programul propriu de acțiuni întocmit în baza „Programului cadru de acțiuni pentru anul 2022 al Inspecției Muncii“ și al “Panului de acțiuni pentru anul 2022 pentru realizarea în județul Buzău a obiectivelor cuprinse în programul de guvernare ”.

Desfășurarea normală a raportului de muncă și apărarea intereselor salariatului, în domeniul relațiilor de muncă, au impus ca, obiectiv prioritar în Programul Cadru de Acțiuni al Inspectoratului Teritorial de Muncă Buzău pentru anul 2022, reducerea continuă a muncii nedeclarate.

Expresiile uzitate pentru munca nedeclarată sunt munca „la negru”, „muncă fără forme legale de angajare” și se regăsește sub următoarele forme:

- primirea la muncă a unei persoane fără încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă, cel târziu în ziua anterioară începerii activității;
- primirea la muncă a unei persoane fără transmiterea elementelor contractului individual de muncă în registrul general de evidență a salariaților cel târziu în ziua anterioară începerii activității
- primirea la muncă a unui salariat în perioada în care acesta are contractul individual de muncă suspendat;
- primirea la muncă a unui salariat cu depășirea duratei timpului de muncă stabilită în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial.

Fiecare salariat trebuie să știe că pentru a fi angajat legal va semna un contract individual de muncă și va semna lunar un stat de plată sau orice alt document care să reflecte salariul realizat în luna respectivă.

Pentru identificarea și combaterea muncii nedeclarete, au fost intensificate acțiunile de control pentru diminuarea acestui fenomen și a fost elaborată Procedura privind repetarea actului de control la angajatorii la care au fost depistate cazuri grave de muncă nedeclarată.

În anul 2022, inspectorii de muncă din cadrul serviciului control relații de muncă și din compartimentul muncă nedeclarată :

- au controlat :1090 agenți economici
- au depistat un nr. de 41 de angajatori care au folosit muncă nedeclarată;
- au identificat un număr de 33 persoane că prestează activitate fără încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă, cel târziu în ziua anterioară începerii activității;
- au constatat că un număr de 27 persoane au fost primite la muncă fără transmiterea elementelor contractului individual de muncă în registrul general de evidență a salariaților cel târziu în ziua anterioară începerii activității;
- au aplicat amenzi contravenționale pentru muncă nedeclarată în valoare totală de 720.000 lei

Angajatorii sancționați pentru muncă nedeclarată își desfășoară activitatea cu precadere în domeniile construcții, transporturi, confecții textile, prestări servicii, comerț.

Principalele categorii de persoane depistate că lucrează fără forme legale de angajare sunt: persoane cu nivel de educație scăzut;

- persoane fără calificare profesională sau cu calificare redusă;
- șomerii sau beneficiarii ai venitului minim garantat care nu doresc să-și piardă beneficiile și ajutoarele sociale;
- tinerii, care de cele mai multe ori nu au experiența necesară și care nu conștientizează importanța contribuției la fondurile de asigurări sociale;
- persoanele lipsite de venituri sau cu venituri reduse;
- pensionarii.

Ca urmare a controalelor efectuate pentru depistarea persoanelor care prestează muncă nedeclarată s-au evidențiat următoarele situații :

- între angajator și angajat s-a realizat un acord verbal sau tacit, în urma căruia angajatul prestează munca în lipsa unui contract individual de muncă, lipsindu-se atât de drepturile care decurg dintr-un astfel de contract, cât și de drepturile obținute prin plata contribuțiilor prevazute de lege ;
- angajatul a crezut că lucrează în baza unui contract de muncă, deoarece a semnat un astfel de act în fața angajatorului, dar nu a fost înregistrat în evidența societății ;

- angajatorul are activitate de producție cu fluctuație mare de personal, a considerat ca are dreptul să folosească angajați pe o perioadă de probă fără a mai întocmi contracte individuale de muncă și fără a evidenția activitatea acestora în documente specifice ;
- angajatorul și angajatul au încălcat prevederile legale din ignoranță
- angajatorul se sustrage în mod conștient de la plata tuturor contribuțiilor cuvenite în mod legal bugetului asigurărilor sociale de stat.

Am identificat următoarele dezavantaje ale muncii nedeclarate pentru lucrător:

- loc de muncă nesigur, fără posibilități de progres profesional, cu salarii mai mici decât cele de pe piața muncii, fără protecție socială;
 - poziția economico-socială precară în comparație cu salariații angajați cu forme legale;
- nu beneficiază de vechime în muncă și în specialitate, asigurarea pentru riscuri cum sunt invaliditatea, accidentele de toate felurile, bolile, maternitatea, bătrânețea, decesul, dreptul la pensie de limită de vârstă sau de invaliditate, indemnizație de șomaj, asigurare de sănătate, acces pe piața creditelor bancare;

Cauzele muncii nedeclarate sunt extrem de variate, au o determinare multifactorială și țin de situația economică a angajatului și angajatorului la un moment dat, de nivelul de instruire a acestora și nu în ultimă instanță, de cadrul legal și regimul sancționator.

Apreciem ca semnificative următoarele cauze:

- dezechilibrul dintre cererea și oferta de locuri de muncă pe piața muncii, datorat dispariției marilor unități industriale sau a restructurării acestora cu personal restrâns;
- fiscalitatea apreciată drept ridicată de către majoritatea operatorilor de pe piața muncii;
- existența economiei subterane;
- faptul că marea majoritate a angajatorilor sunt adepții politicii de obținere a unor profituri importante pe termen scurt, în detrimentul strategiilor de dezvoltare a firmei pe termen mediu și lung;
- instabilitatea economico-financiară a unor întreprinderi private din categoria IMM-urilor;
- vulnerabilitatea unor largi categorii socio-profesionale rezultată din faptul că își găsesc cu greu un loc de muncă conform cu pregătirea de specialitate și experiența în domeniu;
- nivelul scăzut al reconversiei profesionale;
- veniturile mici ale unei părți importante din populația activă și foarte mici pentru pensionari și nevoia presantă de completare a acestora până la nivelul de acceptabilitate al individului;

Principalele dificultăți întâmpinate în timpul controalelor efectuate constau în :

- lipsa de cooperare cu inspectorii de muncă a persoanelor care prestează muncă în beneficiul angajatorilor (părăsire loc de muncă, refuzul completării fișelor de identificare – formulare tip ale Inspecției Muncii, prezentare de date eronate, identitate falsă) ;
- adresarea de injurii inspectorilor de muncă de către cei aflați la lucru ;
- nemulțumirea angajatorilor referitoare la întreruperea activității pe durata derulării controlului ;
- angajatorii impun desfășurarea controlului numai în prezența lor, contrar prevederilor Legii nr.108/1999 republicată ;
- atitudine agresivă a angajatorilor și uneori a persoanelor găsite la lucru față de inspectorii de muncă.

Inspectoratul Teritorial de Muncă Buzău a desfășurat o serie de activități preventive, în cadrul "Acțiunii de informare și conștientizare cu privire la transformarea muncii nedeclarate în muncă declarată", organizată la nivel național de Inspeția Muncii. Acțiunea și-a propus creșterea gradului de conștientizare a entităților care au calitatea de angajator și folosesc forță de muncă fără respectarea prevederilor legale, respectiv a persoanelor care desfășoară activitate fără a avea încheiat contract individual de muncă, raportat la consecințele sociale și economice pe care le produce munca nedeclarată, precum și clarificarea unor aspecte privind modul de interpretare și de aplicare a unor prevederi legale din domeniul relațiilor de muncă.

Atât la sediul Inspectoratului Teritorial de Muncă Buzău, cât și la punctele de lucru ale inspectoratului, inspectorii de muncă au acordat consultanță angajatorilor interesați de transformarea muncii nedeclarate în muncă declarată, în contextul noilor reglementări privind definirea, prevenirea și sancționarea muncii nedeclarate.

Urmare PLANULUI COMUN DE ACȚIUNE privind reducerea incidenței muncii nedeclarate vă informăm că în această perioadă am avut un sprijin deosebit în derularea acțiunilor de depistare a muncii nedeclarate atât din partea Inspectoratului de Jandarmi al Județului Buzău, cât și al lucrătorilor din cadrul Inspectoratului Județean de Poliție al Județului Buzău.

În consecință, Inspectoratul Teritorial de Muncă Buzău, în vederea identificării și combaterii muncii nedeclarate, va declanșa noi acțiuni de control, menite să conducă la diminuarea consecințelor juridice, sociale și economice ce decurg din fenomenul “muncii nedeclarate”.

Informare privind asigurarea de către angajatori a condițiilor de securitate și sănătate în muncă în vederea prevenirii accidentelor de muncă și a bolilor profesionale în anul 2022

Inspectoratul Teritorial de Muncă Buzău, prin compartimentul control securitate și sănătate în muncă, a desfășurat pe parcursul anului 2022 acțiuni de îndrumare, consiliere și control privind respectarea prevederilor legale în domeniul securității și sănătății în muncă, obiectivul acțiunilor sale fiind prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale.

Accidentul de muncă, conform Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, reprezintă vătămarea violentă a organismului, precum și intoxicația acută profesională, care au loc în timpul procesului de muncă sau în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu și care provoacă incapacitate temporară de muncă de cel puțin 3 zile calendaristice, invaliditate ori deces.

În anul 2022 au fost înregistrate la nivelul județului Buzău un număr de 65 de accidente de muncă cu 66 de accidentați, din care 58 cu incapacitate temporară de muncă și 8 accidentați mortal.

Din analiza proceselor verbale de cercetare a accidentelor de muncă, reiese că majoritatea au fost produse din următoarele cauze :

- nerespectarea instrucțiunilor proprii de securitate și sănătate în muncă;
- tolerarea abaterilor de la respectarea normelor de securitate și sănătate în muncă și disciplină tehnologică;
- erori în prestabilirea operațiilor de muncă;
- neefectuare la timp de operații indispensabile securității muncii;
- efectuare necorespunzătoare de comenzi, manevre și poziționări;
- neutilizarea mijloacelor de protecție din dotare.

Din punct de vedere al domeniului de activitate economică în care au fost înregistrate, cele mai multe accidente au avut loc în industria alimentară, în activitatea de colectare, tratare și eliminare a deșeurilor, industria construcțiilor metalice și activități referitoare la sănătatea umană.

Orice eveniment de muncă a fost analizat de inspectorii de muncă fiind dispuse măsuri care să prevină producerea unor evenimente similare.

Prevenirea accidentelor de muncă constă în înlăturarea cauzelor secundare sau primare care au condus la apariția evenimentelor printr-o serie de mijloace tehnice și organizatorice și medicale. Dintre acestea, mijloacele tehnice constituie categoria cea mai importantă, celelalte fiind percepute ca măsuri complementare.

Între cele mai importante măsuri tehnice, putem aminti reducerea gradului de utilizare manuală a utilajelor, dotarea aparatelor cu dispozitive de siguranță sau de blocare a acțiunii agentului nociv și de perfecționare a condițiilor de muncă și a utilajelor folosite.

Un accent deosebit se pune pe instruirea suficientă și adecvată a lucrătorilor, în special sub formă de informații și instrucțiuni de lucru specifice locului de muncă, atât la angajare cât și în alte situații : la schimbarea locului de muncă, la introducerea unui nou echipament de muncă sau la modificarea celui

existent, la introducerea unei noi tehnologii sau proceduri de lucru sau la executarea unor lucrări speciale. În ceea ce privește măsurile medicale, se impun controalele periodice ale personalului, îndeosebi ale celor suferinzi de anumite boli ce duc la un risc crescut de accidentare.

În acest sens, pe parcursul anului 2022, au fost intensificate acțiunile de verificare și monitorizare a modului în care se respectă prevederile legale în domeniul securității și sănătății în muncă, cat și de conștientizare a angajatorilor și lucrătorilor cu privire la obligativitatea respectării normelor de securitate și sănătate în muncă precum și a riscurilor la care se expun în cazul nerespectării acestora.

Au fost organizate întâlniri cu angajatorii, reprezentanții acestora, sindicate și reprezentanți ai lucrătorilor în care au fost prezentate obiectivele și modul de desfășurare a acțiunilor de control ce fac obiectul Programului cadru al Inspecției Muncii pe anul 2022 și s-a răspuns tuturor problemelor ridicate de cei prezenți, rezultatul scontat fiind creșterea nivelului de securitate în procesul muncii.

În acest sens, în domeniul securității și sănătății în muncă, au fost efectuate 853 de controale care au vizat un număr de 847 de angajatori. Urmare controalelor au fost constatate 346 de neconformități în ceea ce privește respectarea legislației în domeniu pentru care s-au dispus tot atâtea măsuri, cu termene precise de intrare în legalitate.

Pentru neconformitățile constatate au fost aplicate sancțiuni contravenționale constând în avertismente și 39 de amenzi care au însumat 196 000 lei.

Bolile profesionale, conform Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, sunt afecțiuni care se produc ca urmare a exercitării unei meserii sau profesii, cauzată de agenți nocivi fizici, chimici ori biologici caracteristici locului de muncă, precum și de suprasolicitarea diferitelor organe sau sisteme ale organismului, în procesul de muncă, iar acțiunea factorilor de risc să fie de lungă durată.

Sunt cercetate și înregistrate de către Direcțiile de sănătate publică, iar Inspectoratele teritoriale de muncă asigură, la solicitarea acestora, participarea unui inspector de muncă care certifică, pe baza evaluării factorilor de risc, existența riscului care a produs boala.

Demn de menționat este faptul că o boală profesională apare după o expunere lungă în timp la noxele profesionale, de ani de zile.

Pentru reducerea numărului de apariții a bolilor profesionale, ITM Buzău a pus accentul pe îmbunătățirea condițiilor de muncă. Un prim pas este determinarea nivelului de noxe și evaluarea riscurilor, induși de factorii nocivi, asupra lucrătorilor.

O atenție deosebită a acordat ITM Buzău sprijinirii și consilierii Comitetelor de Securitate și Sănătate în Muncă din unitățile cu peste 50 salariați și promovării dialogului social, având în vedere că la aceste întâlniri se discută în principal despre condițiile de muncă, acordarea echipamentului de protecție și de lucru, a materialelor igienico- sanitare și a alimentației de protecție.

În perioada de referință la Inspectoratul Teritorial de Munca Buzău au fost înregistrate 2 cazuri de boală profesională, respectiv hernie de disc, ca urmare a manipulării manuale de mase și a suprasolicitării coloanei vertebrale. (Serviciul de Ambulanta Buzău).

Acțiunile Inspecției Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, au în vedere aspectele prioritare ale pieței muncii și rezultatele controalelor efectuate în anii precedenți.

În elaborarea metodologiilor campaniilor și acțiunilor specifice, direcțiile de specialitate fac o analiză temeinică, bazată pe rezultatele din anii anteriori și pe evoluția riscurilor în domeniile în care s-a constatat o incidență mai mare a neconformităților, cum ar fi munca nedeclarată, nerespectarea obligațiilor stipulate în contractul individual de muncă, riscurile de accidentare și îmbolnăvire la locul de muncă, precum și accidente de muncă.

Numărul de accidente de muncă înregistrat în anumite domenii, frecvența și gravitatea acestora, reprezintă factori determinanți pentru intensificarea acțiunilor de verificare și monitorizare a modului în care se respectă prevederile legale în domeniul securității și sănătății în muncă.

Ținând cont de necesitatea creșterii gradului de conștientizare a angajatorilor și a lucrătorilor în ceea ce privește respectarea prevederilor legale referitoare la securitatea și sănătatea în muncă în domeniile în care

s-au înregistrat neconformități care au generat evenimente deosebite, s-a avut în vedere intensificarea acțiunilor în domeniul securității și sănătății în muncă.

Tema 2 : “Deciziile de restructurare ale Companiei Naționale de Poșta Română S.A. și efectele lor asupra salariaților și a comunităților pe care aceștia le deservește”.

Având în vedere ca la nivelul Companiei Naționale Poșta Română există premisele declanșării unor acțiuni de protest vă aducem la cunoștință situația generală, cauzele nemulțumirilor lucrătorilor Poștei Române, precum și principalele lor revendicări.

Compania Națională Poșta Română este operatorul național de servicii poștale și de curierat din România, furnizor unic de serviciu universal pe întreg teritoriul țării, la tarife accesibile tuturor utilizatorilor și standarde ridicate de calitate, are circa 23.000 de angajați, a avut o cifra anuală de afaceri de circa 1.352.878 mii lei în 2020, 1.385.676 mii lei în 2021, 1.457.668 mii lei în 2022 și și-a propus pentru 2023 o cifra de afaceri de circa 1.628.800 mii lei, respectiv, în medie, între 112,7 milioane lei lunar în 2020 și 121,4 milioane lei lunar, în 2022;

În anul 2022, având un câștig salarial mediu lunar de sub 2200 net, cei circa 23.000 de angajați ai companiei contribuie lunar la bugetul consolidat al statului român cu circa 30 milioane de lei (cca 22 de milioane din contribuții și impozite, și 8 milioane din accize și TVA);

Compania Națională Poșta Română asigură accesul întregii populații a țării la servicii de comunicații poștale de bază, atât pentru cele 9 milioane de locuitori din 3.000 de comune și peste 12.000 de sate din mediul rural, cât și pentru celelalte 10 milioane de locuitori din mediul urban din România, fără a primi din partea statului român vreo compensație sau ajutor financiar;

Câștigul salarial mediu net al angajatului din Poșta Română, în anul 2023, circa 2.300 lei, sumă în care sunt cuprinse bonusurile și sporurile pentru: ore suplimentare, noapte, continuitate; peste 80% din cei 23.000 de angajați ai Poștei Române au salariul la nivelul salariului minim pe economie, respectiv 3.000 lei brut, adică 1900 lei net, fără vreo perspectivă de creștere;

De aproape doi ani de zile în cadrul companiei s-a instalat teama și lipsa de speranță, începând cu angajații din aparatul central și continuând apoi cu cei din operațional, din rețeaua poștală teritorială, stări motivate de mesaje transmise de conducere precum că numărul de subunități poștale trebuie să se reducă iar numărul de angajați trebuie să scadă undeva cu vreo 10.000 de oameni, prezența teritorială a Poștei Române trebuie restrânsă, activități pe care le face tradițional compania de poșta să fie date către agenți contractuali ori să fie externalizate către terți;

Relația dintre conducerea CN Poșta Română și SLPR - sindicatul reprezentativ:

- la data de 04 nov. 2022 Consiliul de Administrație al CNPR aprobă noua organigramă a companiei, fără ca, în prealabil, conducerea companiei să fi desfășurat procedura de informare și consultare a sindicatului, așa cum impun reglementările legale în vigoare, respectiv: Legea 467/2006, Legea 62/2011, Codul Muncii și contractul colectiv de muncă valabil la nivelul unității;
- din acel moment toate demersurile conducerii companiei, în relația ei instituțională cu SLPR
- sindicatul reprezentativ, au avut ca obiectiv încercarea de a-și acoperi propria decizie de nerespectarea procedurii de informare și consultare a salariaților, prin acțiuni dintre cele mai diverse:
- o de la condiționarea discutării oricărui subiect de interes pentru salariați (uniforme, normare, condiții de muncă, drepturi salariale), de recunoașterea de către SLPR a deciziilor managementului, adoptate prin nerespectarea CCM;
- o la sistarea reținerii pe statul de plată a cotizației de sindicat și privarea membrilor de sindicat de dreptul lor la deducerea fiscală a cotizației plătite,

- la invitarea repetată a sindicatului la consultări, fără furnizarea, în prealabil, a informațiilor complete asupra temelor consultărilor,
- la refuzul decontării cheltuielilor de deplasare pentru reprezentanții SLPR veniți din toată țara, la discuții cu conducerea companiei, la solicitarea conducerii companiei, pe motiv că acei reprezentanți SLPR nu au fost de acord să semneze că acceptă pozițiile susținute de conducerea companiei;
 - contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul unității prevede obligația ca în luna februarie 2023 managementul companiei să negocieze cu sindicatul acordarea unei creșteri salariale. Cu toate acestea, prin documentele trimise, managementul a condiționat discutarea acestei teme de acceptarea de către sindicat a faptului că a fost consultat în legătură cu modificările de structură decise de consiliul de administrație în data de 04 nov. 2022, inclusiv efectele ce decurg din acestea, deși, în continuare, nu a furnizat către SLPR informațiile pe baza cărora SLPR să-și poată formula un punct de vedere;
 - contractul colectiv de muncă prevede, de asemenea, obligația ca până la data de 30 aprilie 2023, conducerea companiei împreună cu sindicatul să stabilească un regulament de trecere la un sistem de salarizare predictibil pentru toți angajații, care să fie nediscriminatoriu, să aibă la bază eliminarea subiectivismului, precum și creșterea competitivității, însă, conducerea companiei condiționează și discutarea acestui subiect de acceptarea de către sindicat a faptului că a fost consultat în legătură cu modificările de structură decise de consiliul de administrație în data de 04 nov. 2022;
- practic, discutarea oricărei teme ce face obiectul dialogului social la nivelul Poștei Române, este condiționată de managementul companiei de acceptarea de către sindicat a faptului că a fost consultat în legătură cu modificările de structură decise de consiliul de administrație în data de 04 nov. 2022, fără ca managementul să fi pus la dispoziția sindicatului informațiile necesare formulării unui punct de vedere argumentat, în numele celor peste 15.000 de membri de sindicat, ce sunt și vor fi impactați, într-un fel sau altul, de hotărârile consiliului de administrație;

Revendicările lucrătorilor C.N. Poșta Română:

- transparență și predictibilitate în actul managerial de la nivelul companiei, vârsta medie a angajaților trece de 50 de ani, iar reconversia profesională la vârsta aceasta, cu atât mai mult cu cât managementul Poștei Române nu s-a preocupat niciodată de formarea profesională a angajaților, este una extrem de dificilă, astfel încât trimiterea unui astfel de om în afara sistemului poștal este similară cu desființarea lui, după o viață de muncă în beneficiul companiei și al unei comunități; reducerea prezenței teritoriale a Poștei Române și retragerea acestora din comunitățile mai mici, să fie analizată caz cu caz, de către șefi de locuri de muncă, împreună cu reprezentanți sindicali și persoanele implicate;
- implementarea unui sistem de salarizare transparent și predictibil, motivant și nediscriminatoriu, bazat pe elemente obiective ce țin de responsabilitatea, posibilitățile reale și implicarea angajaților; astăzi peste 80% dintre angajați se află la salariul minim pe economie și nu există criterii/condiții cunoscute de toată lumea și aflate la îndemâna angajaților, prin îndeplinirea cărora aceștia să își poată crește veniturile salariale;
- orientarea activității managementului companiei și spre dezvoltarea firmei, nu doar spre reducerea cheltuielilor de personal; astăzi produsele și serviciile companiei precum și distribuția teritorială a acestora, sunt decizii de management, tarifele la care aceste produse/servicii se vând, sunt decizii controlate de management, discount-urile (de până la 55%!!!) sunt hotărâte de management, iar analiza de profitabilitate o face tot managementul, dar nu pornind de la management, ci din celălalt capăt al lanțului relațiilor de producție. Astăzi, Poșta Română își bazează existența pe patru-cinci contracte mari, toate încheiate cu statul român, în timp ce toată cealaltă piață de servicii poștale și curierat, a fost abandonată la dispoziția concurenței;

În țările din Europa raportul număr populație / număr lucrători din companiile naționale de poștă este conform descrierii următoare:

	RO	Ungaria	Austria	Cehia	Estonia	Suedia
populație	19 mil.	9,7 mil	9 mil	10,7 mil	1,3 mil	10 mil
nr. lucrători operator național	23.000	27.000	19.000	28.000	2.000	18.000
Raport	825/1	350/1	470/1	380/1	650/1	550/1

Dupa cum se poate aprecia, în România acesta raport este de 825/1, situatie care nu poate reduce numărul lucrătorilor poștali eventual cu 30%-50%, ci managementul companiei ar trebui să își orienteze acțiunile și spre dezvoltarea acestei firme!

Un mister rămâne și care a fost rațiunea pentru care managementul companiei a decis desființarea structurii interne de curierat rapid prin intermediul căreia Poșta Română juca un rol în piața de curierat din România și care, dacă ar fi beneficiat de partea de investiții alocată potrivit Raportului Deloitte, parte integrantă a proiectului de capitalizare al Poștei Române (urmărit inclusiv de către Comisia Europeană) ar fi dus la creșterea cifrei de afaceri și a importanței Poștei Române în această piață.

Având în vedere faptul că, în trecut, echipe de management aflate la conducerea Poștei Române, au decis externalizarea unor activități interne ale companiei, către terți operatori din piață, cu efecte de creștere exponențială a cheltuielilor companiei, procese și despăgubiri de sute de milioane de lei plătite tot din muncă angajaților Poștei Române, la nivelul guvernului/acționarului majoritar/managementului companiei se analizează din nou externalizarea de activități?

Având în vedere că ar trebui să fie în plină desfășurare programul de management și programul investițional, aprobate în urma deciziei de capitalizare a companiei, în baza Raportului Deloitte privind Testul Operatorului Economic Privat, dar sunt întârzieri ori chiar blocaje, care considerați că ar putea fi efectele asupra salariaților a neîndeplinirii de către Poșta Română a obligațiilor asumate?

Care este viziunea statului român și a Guvernului referitoare la Poșta Română: se dorește un operator poștal a cărui infrastructură să acopere întreg teritoriul național și să asigure accesul tuturor cetățenilor la servicii poștale, financiare și de proximitate, de calitate, în condițiile unei profitabilități rezonabile sau se dorește o companie redusă ca dimensiuni, care se mișcă ușor în piață?

În vederea asigurării păcii sociale, cât și pentru clarificarea aspectelor semnalate mai sus, dl.Drăgoescu Ciprian – Vicepreședinte al SLPR, solicită convocarea unei reuniuni de lucru cu următoarea structură:

- Prim ministru
- Ministrul Muncii (beneficiar al serviciilor CNPR)
- Ministrul Investițiilor și Proiectelor Europene (beneficiar al serviciilor CNPR)
- Ministrul Finanțelor (responsabilități în ceea ce privește ajutorul de stat)
- Președintele Consiliului Concurenței
- Directorul General al Poștei Române
- Președintele Consiliului de Administrație al Poștei Române
- Reprezentanți ai Sindicatului Lucrătorilor Poștali din România

Agenda întâlnirii ar trebui să cuprindă următoarele subiecte:

- Analiza la zi a stadiului executării programului investițional asumat prin majorarea de capital de 170 mil lei.
- Asumarea unui program mulți anual de modernizare a CNPR (dezvoltare de noi servicii de calitate, investiții în noi tehnologii dar și în salariați)
- Efectuarea în condiții de respect pentru lege a tuturor programelor de restructurare/reorganizare ale companiei.
- Asumarea unui program multianual motivațional de salarizare a personalului pentru creșterea atractivității locurilor de munca din companie.
- Respectarea prevederilor Contractului Colectiv de Munca și a normelor legale în vigoare privitoare la dialogul social.

Dorim, încetarea oricăror forme de hartuire a organizației sindicale și a oricăror forme de imixtiune în activitatea sindicală de către administrația companiei.

***Subprefect :** Minuta urmează să fie înaintată la Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Direcția de Dialog Social, Ministerului Cercetării, Inovării și Digitalizării și Companiei Naționale Poșta Română S.A. pentru a fi analizată și dezbătută la următoarea ședință a Consiliului Național Tripartid pentru Dialog Social.*

I

Vă multumesc pentru participare.

Copreședinții Comisiei Județene de Dialog Social Buzău

P R E F E C T,

PREȘEDINTE CONSILIUL JUDEȚEAN BUZĂU,

DANIEL - MARIAN ȚICLEA

PETRE EMANOIL - NEAGU