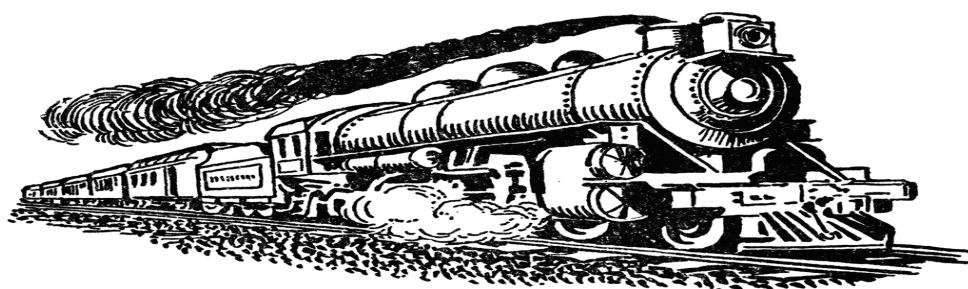


SINDICAT sau ... syndicate



NUMĂRUL

15

CONCEPȚIE
INTEGRALĂ
GRAN.AC.

CITEȘTE ȘI TRIMTE MAI DEPARTE!

CUPRINS

MUȘTE, ALBINE ȘI OAMENI
PENTRU GENERAȚIA URMĂTOARE
PERFORMANȚA LA EXTREME
JUSTIȚIA LIBERĂ LA VEDERE
ZIUA IMNULUI
COMUNITATEA MAHALA
Munca la negru
PROIECTE SINDICALE - deranjăm?
LOCUL DE MUNCĂ
Angajatul fantomă
Criza de personal
CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
S.L.H.
S.C.D.A.
POFTELE CONSILIULUI
GRADAȚIA DE MERIT
CERCETAREA CUI
CURAJUL lui Curaj
COMUNICAT
MENTOR
GRAN.AC - DECLARAȚIE



**Muștele caută o rană,
albinele flori,
oamenii buni calități
iar bârfitorii defecte**



"Domnule doctorand, stimați invitați, distinși membri ai prezidiului, permiteți-mi să vă comunic decizia luată în unanimitate de către comisia pe care astăzi o prezidez.

Data fiind existența unor posibile suspiciuni de similitudine sau plagiat în teza de doctorat a doctorandului Pop Liviu Marian, suspendăm ședința de astăzi până în momentul în care domnul doctorand împreună cu domnul conducător de doctorat vor decide reparcurgerea pașilor obligatorii pentru susținerea tezei de doctorat și o rugăm, de asemenea, pe doamna Emilia Șercan, dacă are amabilitatea să ne pună la dispoziție elementele care astăzi au concurat la luarea deciziei.

Domnule doctorand, ne pare rău, dar cred că cel mai bine, atât pentru instituția pe care o reprezintă, dar și pentru dumneavoastră, este ca nicio suspiciune să nu existe, să nu planeze asupra activității dumneavoastră și asupra activității conducătorului de doctorat. Declar ședința publică închisă. Vă mulțumesc!"; anunță profesorul universitar Adrian Iacob, rectorul Academiei de Poliție.

Nu e o scenă de film, nici rodul imaginației cuiva.

Se întâmplă aievea, la București. E miercuri, 11 iulie, în jurul orei 14, suntem în sala de conferințe a Colegiului Național de Afaceri Interne (CNAI) de la Academia de Poliție, la finalul ședinței publice în care Liviu Marian Pop, fost ministru al Educației, și-a susținut teza de doctorat în *Ordine publică și Securitate Națională*.

Urmează un hureit de scaune trase, câteva strângeri fugare de mână și nicio amabilitate, nimic, nici măcar pe fugă.

sursa: www.pressone.ro



LIVIU MARIAN POP

sursa: www.digi24.ro

"SINDICAT ... sau syndicate"

Nu este un titlu ales întâmplător. Există o diferență clară între prevederile legale în privința motivației constituirii organizațiilor sindicale și activitatea reală a acestora. Este vorba despre Drepturi pe care cei mai mulți salariați, în mod greșit, le reduc la salariul lunar. Este vorba despre deteriorarea imaginii sindicatelor și a sindicaliștilor. Este vorba despre "teama celor mulți" în privința pierderii locului de muncă și de victimizarea individuală. Este vorba despre o muncă necunoscută cel mai adesea greșit canalizată, și tocmai de aceea lipsită de rezultate, de recunoașterea lor. Este vorba despre "rampa de lansare" profesională pe care o asigură concubinajul sindical cu angajatorul sau chiar cu guvernarea.

Nume grele de sindicaliști s-au pierdut sub

culoarea (com)promițătoare a partidelor politice. În concluzie este vorba despre ce ar trebui să însemne SINDICAT și ce se întâmplă cu adevărat în syndicate.

Dorim un diagnostic obiectiv asupra stării de sănătate a organizațiilor sindicale și un tratament pe măsura acestui organism bolnav.

Am promis într-un mesaj anterior tuturor salariaților universității că 1 Mai 2017 va fi un punct de referință pentru activitatea sindicală din instituție și vom susține cu fapte această promisiune. Rolul promisiunilor este să devină obligații realizate. Nu suntem structură de Partid. Sindicatelor au o libertate de organizare și de colaborare pe care nu o exploatează la maximă capacitate. Membrii acestor organizații "au uitat" acest lucru deși cunosc puterea sindicatelor și efectele benefice pe care le pot produce.

Sindicatelor au ajuns în acest stadiu din mai multe cauze, obiective sau subiective. Istoria recentă a activității sindicale în sectorul de activitate învățământ superior și cercetare arată coabitarea dintre reprezentanții sindicali și sfera politică. **Ecaterina Andronescu** este unul din personajele cheie al evoluției sau involuției sistemului de educație și nu de învățământ.

Un om învățat este un om puternic! Prin ce diferă un Educator de un Învățat? Vom încerca să abordăm din perspective obiective diferite această întrebare.

Undeva în fundal vom discuta **autonomia universitară** și produsul acesteia: Patronul Bugetar. Nu este nicio contradicție în privința acestor două cuvinte alăturate din sectoare de activitate diferite.

Patronul Bugetar există.

MUȘTE, ALBINE ȘI OAMENI

Săptămâna trecută, am depus o cerere oficială pentru a participa la susținerea publică a tezei lui Liviu Marian Pop, având în vedere că Academia de Poliție are regim de unitate militară.

Tot săptămâna trecută am solicitat să văd lucrarea, în incinta bibliotecii Academiei. Ambele cereri mi-au fost aprobate.

Marti, 10 iulie, după ce am studiat, timp de 4 ore, teza de doctorat a fostului ministru, mi-a fost limpede: pagini întregi din lucrare nu respectă normele academice de citare, care presupun utilizarea ghilimelelor și trimiterea către surse oficiale.

După nici 24 de ore, intram din nou în curtea Academiei de Poliție pentru a asista la susținerea publică a tezei.

Când încă nu se făcuse ora 11, Liviu Marian Pop, însoțit de o domnișoară, a apărut pe holul lung al CNAI, sprijinindu-se în două cărje.

Comisia și-a făcut intrarea cu o întârziere aproape de 10 minute. A fost condusă de Adrian Iacob, rectorul Academiei de Poliție, iar cei patru referenți au fost: Țuțu Pișleag, conducătorul de doctorat al lui Liviu Pop, Nicolae Istudor, rectorul Academiei de Studii Economice, Ioan Crăciun, președintele Comisiei de Științe Militare a Consiliului Național pentru Atestarea Titlurilor, Diplomelor și Certificatelor Universitare (CNATDCU), și George Țical, profesor universitar la Universitatea "Andrei Șaguna" din Constanța.

După introducerile formale, Liviu Pop, care e profesor de matematică la bază, a început să își prezinte teza, intitulată *"Migrația forței de muncă. Implicații asupra securității naționale"*.

Și-a cerut scuze că nu poate sta în picioare din cauza celor trei operații la un genunchi, spunând că va trebui, probabil, să suporte și o a patra intervenție.

Vizibil emoționat, cu mâinile și vocea tremurânde, Pop îi mai cerea din când în când însoțitoarei sale să dea un *slide* înainte sau înapoi. După nici 15 minute, fostul ministru și-a încheiat prezentarea, lucru total neuzual, având în vedere că timpul alocat doctorandului este de o jumătate de oră.

"Recunosc că am mai mari emoții acum decât atunci când am depus jurământul militar", s-a confesat Pop cu vocea încă nesigură, după ce își ceruse scuze pentru *"greșeli"* și *"bâlbe"*.

Amenințarea lui Pișleag: "Dacă tot v-ați autoinvitat la susținere"

A luat apoi cuvântul coordonatorul său, profesorul Țuțu Pișleag, care a umplut timpul neconsumat de doctorandul său cu o prelegere despre migrație și globalizare, pe care era evident că o ține pentru mine și pentru încă o colegă din presă aflată în sală. Între timp, membrii comisiei au început să-și piardă răbdarea rând pe rând.

George Țical butona telefonul pe sub masă, iar Adrian Iacob și Nicolae Istudor scriau de zor mesaje cu aparatul la vedere.

Liviu Pop mângălea o foaie, iar cu mâna stângă își ținea fruntea ca să evite orice contact vizual cu "presa".

Fără să spună care sunt punctele tari și cele slabe, fără să facă o evaluare calitativă și critică a tezei, Pișleag a anunțat că susține calificativul *"Foarte bine"*.

45 de minute a vorbit coordonatorul lui Liviu Pop. Înainte de a încheia, mi-a transmis câteva amenințări deloc voalate, pe motiv că *"tot v-ați autoinvitat la susținere"*.

"Într-un război, este bine să fim prudenți, să fim atenți. Relațiile de comunicare sunt relații de putere și forță. Care pe care", a mai spus Pișleag.

Rectorul ASE, Nicolae Istudor, și-a început intervenția cu o mărturisire: era pentru prima oară în calitate de referent într-o comisie de susținere a unei teze de doctorat.

Deși competențele sale sunt din economia agrară și alimentară, el a împărțit felicitări, spunând că teza este una bine aleasă din perspectiva *"securității naționale"*.

Concluziile și propunerile lucrării au fost apreciate în mod particular de către rectorul ASE.

"Calificativul va rezulta și din prezentarea domnului ministru", a încheiat Istudor, după ce a spus că este de acord cu acordarea titlului de doctor lui Liviu Pop.

Profesorul Ioan Crăciun, de la Universitatea Națională de Apărare "Carol I", președintele Comisiei de Științe Militare din CNATDCU, și-a început discursul împărțind felicitări fără rezerve doctorandului.

Totuși, Crăciun a fost singurul membru al comisiei care a avut și două observații critice. Astfel, el a spus că subiectul tezei ar fi trebuit să fie tratat și din perspectiva *"securității societale"*, dar și că unele fraze erau încâlcite și greu de înțeles. Și Crăciun a apreciat concluziile și propunerile lucrării. La final, a recomandat acordarea titlului de doctor.

Ultimul referent a fost profesorul George Țical. El a reușit să găsească în teza lui Liviu Pop aspecte care nu există – partea de metodologie utilizată.

În teza fostului ministru nu există nici un capitol, subcabitol sau măcar o frază în care să se explice metode de cercetare utilizate. *"Metoda logică, metoda comparativă și metoda analitică"* au fost enumerate de către George Țical.

"A formulat propuneri printr-o accentuată notă de originalitate", a mai spus, în final, profesorul Țical, care a recomandat și el acordarea titlului de doctor. Liviu Pop își ținea în continuare mâna stângă la frunte și părea apăsător de toate problemele lumii, deși referatele fuseseră pozitive, iar felicitările fuseseră împărțite înainte de deliberarea comisiei.

MUȘTE, ALBINE ȘI OAMENI

În continuare, rectorul Academiei de Poliție le-a cerut membrilor comisiei să îi adreseze întrebări doctorandului, așa cum prevede procedura.

Niciuna dintre întrebări nu i-a creat vreo dificultate lui Liviu Pop, unele fiind fără legătură cu teza, astfel că acesta a început să-și recapete siguranța în voce.

"Personal, recomand publicarea tezei de doctorat, bineînțeles, respectând furcile caudine ale colegilor mei care v-au făcut recomandări", a punctat profesorul Adrian Iacob. Și tot cum cere procedura, el a întrebat dacă există întrebări din public.

În acest punct am decis să intervin

Amenințarea profesorului Pișleag m-a determinat să spun că teza are elemente de plagiat, deși intenționam să scriu acest lucru doar în articol, împreună cu relatarea ceremoniei.

"Nu știu cum să iau ceea ce ați spus, că «este bine să fim prudenți și atenți». Nu știu dacă este o recomandare sau o amenințare. O să trec peste și o să îmi fac meseria."

Dincolo de faptul că sunt ziarist, sunt și cadru didactic, coordonez lucrări de licență și de disertație, am susținut o teză de doctorat și știu ce înseamnă cercetare științifică."

Am venit aici ca să văd cum patru profesori universitari, printre care un rector și președintele Comisiei de Științe militare din CNATDCU, fac tumbe pentru a da un titlu de doctor pe baza unei teze care are elemente de plagiat".

Asta am spus.

Rectorul Adrian Iacob a reacționat spunând că, potrivit raportului de analiză a tezei cu un soft antiplagiat, în lucrarea lui Liviu Pop există un "coeficient de similitudine 1 și 3" de 14,2% și un "coeficient de similitudine 2 și 4" de 5,2%.

"Acest procent este unul corect, care respectă procentul pe care noi l-am impus prin hotărâre de Senat", a adăugat el.

Stupoare.

Academia de Poliție legalizează procentul de plagiat printr-o decizie administrativă?

"Aveți un procent impus prin hotărâre de Senat?", am întrebat. *"30% la coeficient 1, pe care vrem să-l reducem la 20% în viitorul an universitar"*.

Înainte să văd teza în format fizic la biblioteca Academiei de Poliție, îi verificasem rezumatul, care este un document public, cu softul TurnitIn, care este cel mai performant soft de identificare a similitudinilor.

Procentul indicat de TurnitIn, analizând doar rezumatul, este de 25%. (Raportul TurnitIn poate fi citit integral aici.)

După ce am indicat câteva dintre paginile plagiare (despre care veți citi mai jos), am mai spus că acele concluzii și propuneri din teză, apreciate de toți membrii comisiei, și pe care unul dintre referenți le descria chiar ca fiind "originale", sunt

plagiate integral, cuvânt cu cuvânt.

"Nu am copiat și nu am plagiat niciodată",

a intervenit Liviu Pop înainte ca membrii comisiei să se retragă pentru deliberare. Fostul ministru a mai spus că sursele sunt indicate la subsol: *"Am spus clar, la finalul fiecărei fraze, trimiterea"*.

A recunoscut însă că concluziile lucrării sunt "luate" dintr-un raport și că nu îi aparțin. Apoi a insistat că a făcut trimitere de subsol, chiar dacă nu a folosit ghilimele.

"Vreți să punem ghilimele? Le punem peste tot!", și -a vărsat năduful Liviu Pop.

După acest schimb de replici, comisia s-a retras pentru deliberare. În acele minute, fostul ministru a mai spus că a citat exact așa cum îl sfătuisse coordonatorul tezei.

Urmarea o știți.

Bursier din fonduri europene, Liviu Marian Pop a devenit doctorand la Academia de Poliție, în domeniul *Ordine publică și securitate națională*, la data de 1 octombrie 2014, informație prezentată în exclusivitate de **PressOne**.

El a fost bursier POSDRU pe perioada studiilor doctorale, în cadrul unui proiect de cercetare coordonat de Universitatea Națională de Apărare, în care Academia de Poliție a fost partener.

Datorită acestui proiect, a fost unul dintre cei 36 de doctoranzi ai Academiei de Poliție care a primit, timp de o jumătate de an, o bursă lunară de circa 1.800 lei.

„În niciun caz nu va fi o teză plagiată, asta vă pot garanta”

declara în urmă cu un an, pentru PressOne, profesorul Țuțu Pișleag, coordonatorul de doctorat a lui Liviu Marian Pop.

Liviu Pop era atunci ministru al Educației. Între timp, el a plecat de la conducerea ministerului, și-a reluat activitatea de senator, iar din 1 februarie 2018 este președintele Comisiei pentru învățământ, știință, tineret și sport din Senatul României.

Și-a finalizat și teza de doctorat, care are 209 pagini fără bibliografie și se intitulează, cum spuneam, *"Migrația forței de muncă. Implicații asupra securității naționale"*.

În urma unei solicitări la Academia de Poliție, marți, 10 iulie, am avut la dispoziție fix patru ore pentru a studia teza la biblioteca instituției.

În decursul celor patru ore am fost supravegheată de un angajat al Academiei, care nu s-a mișcat de lângă mine.

Înainte de a vă prezenta elementele de plagiat pe care le-am descoperit, am urmărit dacă teza respectă cele mai importante criterii pentru a fi validată.

1. Există concordanță între temă, titlu și conținut?

Teza lui Liviu Pop ar trebui să îmbine, după cum arată titlul, trei elemente: forța de muncă, migrația și securitatea.

MUȘTE, ALBINE ȘI OAMENI

Primele trei capitole vorbesc despre relația dintre forța de muncă și migrație, însă al patrulea se concentrează pe *"Dimensiunea economică și fiscală a securității naționale prin factorul forței de muncă"*, așa cum arată și titlul său.

Nicăieri în acest capitol nu se vorbește despre modalitatea în care securitatea națională este afectată de migrația forței de muncă.

2. Are o structură clară?

Teza fostului ministru al Educației nu are niciunul dintre elementele esențiale care compun o teza:

- (1) corpus de cercetare;
- (2) metodologie;
- (3) cercetarea propriu-zisă;
- (4) elemente de noutate.

Fără toate aceste elemente la un loc, nu se poate vorbi despre o teză de doctorat.

Se poate spune că este o cercetare bibliografică, însă acest lucru este făcut fără o substanță critică și fără să aducă vreun element de noutate, din moment ce doar trece în revistă ce au scris alți cercetători despre tema aleasă.

3. Tema este cel puțin conexă cu specialitatea îndrumătorului?

Profesorul Țuțu Pișleag, îndrumătorul lui Liviu Marian Pop, este specializat în chestiuni care țin de jandarmerie, partea covârșitoare a lucrărilor sale fiind dedicate acestei ramuri din structura de ordine publică.

Nu este specialist în forță de muncă sau în migrația acesteia. De altfel, deși teza este susținută la Academia de Poliție în domeniul *Ordine publică și siguranță națională*, lucrarea, în sine, nu reușește să facă vreo conexiune cu acest domeniu.

Ministrul Pop și plagiatul lui Ponta

În mai 2012, Liviu Pop a fost numit ministru delegat pentru Dialog Social în primul Cabinet condus de Victor Ponta. Timp de două luni, a asigurat și interimatul la Educație, în plin scandal legat de acuzațiile de plagiat aduse premierului. Scandalul s-a amplificat după ce, în iunie 2012, CNATDCU a decis că Ponta și-a plagiat lucrarea de doctorat și a propus Ministerului Educației retragerea titlului de doctor.

Însă Liviu Pop a emis un ordin de ministru prin care a decis reorganizarea CNATDCU, arătând că această entitate n-ar avea competență în cazul deciziilor legate de plagiat.

Potrivit "noii ordini" instaurate de el, doar Consiliul Național de Etică putea emite un astfel de verdict. Tot el s-a ocupat de schimbarea componenței Consiliului.

Astfel, problema plagiatului lui Victor Ponta a mai trenat 4 ani. Abia în 2016, CNATDCU a stabilit verdictul, iar ministrul Mircea Dumitru a semnat ordinul prin care fostului premier i se retrăgea titlul obținut în 2003.

sursa: www.pressone.ro

ÎNVINGĂTORI ȘI ÎVINȘI

Când învingătorul comite o greșeală, spune "Am greșit!" și își învață lecția.

Cînd învinsul comite o greșeală, spune "Nu este vina mea!" și aruncă vina asupra altora.

Un învingător știe că adversitatea este cel mai bun învățător.

Un învins se simte victimă în fața adversităților vieții. Un învingător știe că rezultatele acțiunilor depind de el.

Un învins crede în existența ghinionului.

Un învingător muncește mult și reușește să își păstreze timp și pentru el.

Un învins este o persoană mereu ocupată care nu are timp nici pentru apropiații săi.

Un învingător înfruntă provocările pe rând.

Un învins le evită pentru că nu are curajul să le înfrunte.

Un învingător își respectă promisiunile și face din cuvântul său lege.

Un învins face promisiuni lipsite de finalitate.

Un învingător își spune: "Sunt bun, dar pot mai mult!"

Un învins își spune: "Nu sunt atât de rău precum alții din jurul meu".

Un învingător ascultă, înțelege și răspunde.

Un învins evită să vorbească.

Un învingător îi respectă pe cei care cunosc mai multe decât el.

Un învins caută numai defectele tuturor.

Un învingător spune: "Trebuie să fie existe și o altă cale"

Un învins spune: "Așa s-a procedat întotdeauna".

Învingătorul face parte din soluție.

Învinsul face parte din problemă.

Învingătorul are o perspectivă de ansamblu.

Învinsul este lipsit de perspectivă, obiectivele sale sunt punctuale.

EMILIA ȘERCAN: "Am venit aici ca să văd cum patru profesori universitari, printre care un rector și președintele Comisiei de Științe militare din CNATDCU, fac tumbe pentru a da un titlu de doctor pe baza unei teze care are elemente de plagiat".

Emilia este omul potrivit aflat la locul potrivit, folosind agheasma necesară învățământului superior pentru a zădărnici necuratele deraieri de la sfintele valori declarate, rătăcite de tradiția înaintașilor.

Pop? În-genuche-at din nou de ultima sa gafă, a susținerii unui doctorat la o școală doctorală care nu ar trebui să existe, cu primii absolvenți de tristă amintire.

Gestul acesta este memorabil. Atitudinea membrilor comisiei, deranjați de intruziunea neprevăzută în "intestinele mediului universitar" la momentul creației doctorului în științe, este explicabilă: banalitatea acordării titlului devine imposibilă.

Emilia oprește la timp emiterea altui duhning a impostură.

Uite că aghiotalantul lui Ponta se înecă la mal, PSD-ul și membrii săi marcanți își înecă amarul. Nimeni nu va fi vinovat, ei trăiesc într-o lume virtuală, ruși de realitate.

Au fost învinși. Bravo Emilia!

După știința mea acesta este primul caz în care este oprită acordarea titlului. CNATDCU este lipsit de putere la Bacău, unde două lucrări plagiatare a fost semnalate, studiate și recunoscute oficial. Autonomia universitară înseamnă astăzi enclavă națională ale științei și cercetării în care ministerul de resort nu are acces, este neputincios.

Banii contribuabililor, diminuați de bunul plac al guvernanților (între care s-a aflat și acest Pop) se duc și în găurile negre ale titlurilor false, răsplătind calități fictive, pentru a produce ... Nimicuri.

Mugurel Popescu - președinte SSU, Craiova

MESAJ PENTRU GENERAȚIA URMĂTOARE

Noi am pierdut. Dar voi, voi mai aveți o șansă. Noi am fost fericiți că am descoperit Coca-cola și bananele și am crezut că dacă noi citim, și ei vor citi. Și ca totii vom progresa și țara o să aiba scapare.

Noi ne-am înșelat. Unii dintre noi au plecat de aici. Câștiga bani acolo și tânjesc după orașul ăsta împuțit. Voi însă, voi aveți o șansă, voi aveți șansa.

Nu va gândiți la furat. E calea cea mai simplă. Știu că ați aflat că așa te îmbogățești. Dacă ai pamant sau dacă faci afaceri cu statul. Știți voi ceva despre țva și cum ai putea să-l furi, dar nu va e încă foarte clar. Nu asta e drumul. Cu cât se va fura mai mult, cu atât se va construi mai puțin, iar copiii copiilor noștri vor moșteni un imperiu de cenusa. Sunteți tineri și totuși habar n-aveți ce înseamnă un București în care se circula normal. Dacă voi habar n-aveți și dacă Ei continuă să fure, gândiți-va la copiii noștri. Nu e nici o șansă.

Cititi. Cititi mult. Cititi tot ce va pica în mână. Nu-i mai ascultați doar pe profesori. Cititi orice, fără discernământ. Nimic nu e mai important ca lectura, acum. Apoi, cautați-va între voi. Vedeti care citiți aceleși lucruri și înhațați-va. Numai în haita de oameni deștepti o să reușiți. Unul singur dintre voi va fi mancat. Zece însă, s-ar putea să reușiți. Gândiți-va de pe acum să-i înlocuiți. Timpul lor trebuie să se termine. Trebuie să-i dominați. Dar nu cu gândul că veți fura mai mult ca ei. Asta e calea simplă care va va sufoca moștenitorii. Ce-o să faceți cu milioanele într-un oras mort? Ce-o să cumpărați, cu banii grazezi? La ce-ti folosește un Lamborghini când n-ai o autostradă? De ce să ai o vilă într-un cartier sufocat de inundații?

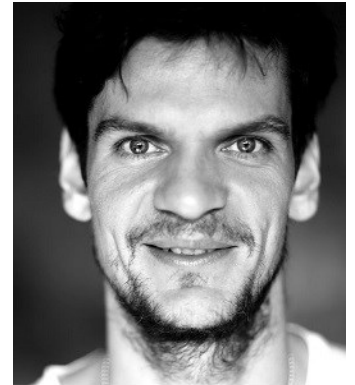
Nu va dusmaniti profesorii. Sunt oameni amarați, din ale caror drame puteți învăța. Și dau priceperea pe un salariu de nimic și va învăța carte. Nu va bateti joc de ei. Au muncit, și nu e vina lor ca părinții voștri s-au descurcat mai bine. N-aveți nici un drept să-i disprețuiți. Nu le sunteți superiori. Baniii părinților voștri nu va reprezintă. Va reprezintă doar ceea ce puteți scoate pe gura. Aveți grija ce scoateți pe gura. Vremea pumnului și a bodiguarzilor a trecut. O să calătoriți, iar copiii francezi învăța carte, englezii la fel. Va confrunțați cu o lume care acum e mai deschisă decât oricând. Hoții de la putere nu sunt în stare să vă spună cine este Delacroix sau Chagall. Nici Duchamp. Nu va pot spune care e influența lui Schopenhauer în Sarmanul Dionis și nici de ce este Eminescu un romantic întârziat. Foarte puțini o să vă spună cine a pictat Cina cea de taină și de ce Visconti a ales romanul lui Thomas Mann ca să facă un mare film. Ei vor ști doar să vă învețe să furați. Iar calea asta, mai devreme sau mai târziu, se va infunda și ne va asfixia copiii.

Nu va mai luați după ziare. Nu dau doi bani pe generația voastră, nu va dați seama? Pentru ei, cu cât sunteți mai prosti, cu atât le va fi mai ușor să vă vanda orice cacat. Iar cacatul pe care îl veți cumpăra va fi obținut de la prosti, plătit pe măsură. Adică prost. Eleva porno este un exemplu. Nu citiți ziarele. Cititi cateva, cele care vă informează. Nu mărșălați la orice promovție. Fiti mai selectivi.

Nu fumați iarba și nu va dați în cap cu alcool, cu orice pret. O să le dați apă la moara incultilor și hoților de la putere. Le va fi mai simplu să vă catalogheze drept o generație de distrusi, iar banii destinați salvării voastre, îi vor fura. E timp și pentru iarba, e timp și pentru tequila. Acum însă trebuie să învățați, pentru că în curând nu va mai fi timp pentru asta, căci veți intra în viața adânc de tot, și e mai rău ca în jungla. Animalele au reguli nescrise. Oamenii au legi scrise.

Nu alergați după bani cu orice pret. Baniii trebuie să vă fie doar mijloc, nu scop. Scopul vostru trebuie să fie cunoașterea. Cu cât veți ști mai multe, cu atât veți fi mai înalți. Orice carte citită, orice lectie

învățată, se vor aseza sub voi și va vor ridica deasupra celorlalți. Veti domina cu mintea. Nu e nimic mai frumos decât asta. Europa cumpăra inteligenta. Romania nu cumpăra nimic pentru că hoții nu construiesc, hoții fura. Nu uitați că va fura pe voi și asta trebuie să vă oprească. O să auziți toată viața de Napoleon și de Nicolae Titulescu, dar sigur copiii voștri nu vor ști cine a fost Emil Boc. Istoria o scriu cei care construiesc.



TUDOR CHRILĂ

www.libertatea.ro

Sunteți tineri. Nu va gândiți ca sunteți slabi. Puterea voastră stă în curatenie. Sunteți curați, n-au apucat să vă manjească, dar dacă dintre voi nu se vor ridica luptătorii, o să vă improaste cu noroiul strazilor pe care nu le-au reparat. Fiecare picatura de noroi sunt banii care n-au ajuns pe strada aia. Trebuie să schimbați asta. Care e calea? Sa cititi. Literatura universală o să vă învețe să deosebiți Binele de Rau. Balzac, Stendhal, Dumas, Dostoievski, Dickens, Tolstoi, Goethe, totii deosebesc Binele de Rau. Din prezentul amaratei asteia de țară nu puteți învăța Binele. Binele puteți fi voi. Și cu cât veți fi mai mulți buni, cu atât veți sufoca raul. Nu e imposibil. Dați scrisoarea asta mai departe. Deveniți buni, mai buni, cei mai buni și răspândiți-va precum lacustele.

Nu-i invidiați pe oamenii cu bani. Nu va faceți modele din baietii de bani gata, din baietii de oras. După treizeci și nouă de ani le va rămâne doar o listă lungă de femei. Or trofeele astea sunt trecătoare. Când îmbătrânești și trofeul tău va fi o baba. După asta vine singurătatea. Voi aveți șansa să lasați ceva în urma voastră. Baniii nu sunt Calea. Priviți unde ne-a adus setea de bani. Nu va resemnați, asta nu duce nicăieri. Capul plecat, sabia îl taie. Protestați, luptați, protestați. Cu scop, însă. Nu degeaba, ca altfel se transformă în latrat. Învățați legile. Învățați-va drepturile. Atunci veți ști când are cineva voie să vă legitimizeze. Veti ști cum să luptați, dacă veți ști legile. Apoi o să vedeti că legile sunt proaste. Și veți înțelege că trebuie să le schimbați. Pare greu și cere timp. Dar, Doamne, voi aveți timp și pentru voi nimic nu e greu.

Voi nu înțelegeți ca SUNTEȚI SCHIMBAREA?

Dacă voi lasați țara asta pe mâna hoților, atunci, de-abia copiii voștri vor mai avea o șansă! Căci șansa vine o dată la o generație. Noi am pierdut. Căciva dintre noi, și nu suntem puțini, va putem ajuta. Noi suntem Fomila și Setila, dar voi sunteți Harap-Alb. Alegeți dintre voi pe adevărații lideri. Sa-i alegeți și să nu-i invidiați. Lor le va fi cel mai greu. Vor avea gloria, dar și cosmarul. Vor fi salvatorii voștri, dar se vor pierde pe ei însisi. Liderii trebuie să fie dintre voi. Și trebuie să-i cautați de pe acum. Uitați-va unii la alții în fiecare zi și cautați-va capitani. Altfel veți pieri o dată cu noi. Și atunci portile libertății ne vor fi închise și El vor castiga. Cine sunt ei? Știți foarte bine. Ii vedeti în ziare, în fiecare zi.

Salvați-va! Salvați-ne! Este o singură cale! Lupta cunoașterii!!!
Si când veți fi castigați lupta cunoașterii, de-abia atunci veți cunoaște să luptați cu adevărat!!!
Nu va amăgiți cu prezentul... Salvați-va în viitor.
Noi am pierdut. Voi? Ce faceți?

PERFORMANȚA LA EXTREME

SALARII DE TOATĂ JENA

Membrii Sindicatului Național Sport și Tineret (S.N.S.T.), în principal angajați ai federațiilor naționale sportive, au protestat împotriva inechităților salariale din domeniu, vineri, timp de două ore în care s-au aflat în grevă de avertisment, în fața sediului Ministerului Tineretului și Sportului.

Mitingul de protest face parte dintr-o serie de acțiuni ale SNST care se va încheia cu greva generală programată pentru 8 august.

Președintele SNST, Andy Nagy, a declarat, vineri, pentru AGERPRES, că protestul membrilor de sindicat a avut loc în toată țara, nu numai în fața MTS. "Astăzi am avut sute de angajați din domeniu care au protestat în toată țara, nu numai la sediul MTS. Membrii noștri au protestat în fața Direcțiilor Județene pentru Tineret și Sport, a complexurilor sportive și a cluburilor naționale.

La MTS au fost membrii noștri salariați ai federațiilor sportive naționale, adică de la canotaj, schi, judo și așa mai departe", a spus Nagy.

"Angajații federațiilor sportive sunt și mai năpăstuiți decât noi, cei angajați la MTS, pentru că au salarii de 1.100 de lei net, față de 1.300. Și la ei și la noi sunt aceleași inechități salariale, nu se plătesc orele suplimentare, nimic. Nu este posibil. În 28 martie am avut o întâlnire la Ministerul Muncii și ni s-a promis rezolvarea revendicărilor, dar până azi nu s-a mișcat nimic. E normal să existe nemulțumiri", a adăugat liderul de sindicat.

În urma protestului de vineri, Andy Nagy a avut o întâlnire cu ministrul Tineretului și Sportului, Ioana Bran

"M-a chemat azi doamna ministru la o discuție, dar numai pe mine, ceea ce nu mi se pare OK, trebuia să mergem mai mulți. Dar am vorbit, mi-a spus că înțelege nemulțumirile și că ea are toată deschiderea. Eu nu am nimic cu ministrul, chiar m-a primit de fiecare dată, dar întâlnirile nu au avut niciun rezultat. O respect pe doamna ministru, însă din toate revendicările noastre nu a rezolvat niciuna. Ieri am primit pe mail un document din partea conducerii MTS, un răspuns evaziv în care ni se transmitea că 'se lucrează'. Ce se lucrează? Nu e nimic concret. Oamenii vor rezultate pentru că altfel se oprește tot sportul. Programul nostru de proteste continuă", a mai afirmat Nagy.

Sindicatul Național Sport și Tineret (SNST), afiliat la Federația Publisind și membru al Blocului Național Sindical, susține că protestează în numele a peste 3.500 de salariați din Sport și Tineret. Conform conducerii SNST, 70% din personal, indiferent de vechime, studii, funcție, este plătit cu 1.300 lei net/lună.

Revendicările SNST sunt:

- egalizarea salariilor la nivelul maxim aflat în plată, conform Deciziei CCR nr.794/2016, reîncadrarea personalului conform Legii nr.153/2017 (diferențiat pe funcții, răspundere, vechime);

- plata muncii în zilele de sâmbătă și duminică, sărbătorile legale și a orelor suplimentare;

- acordarea sporului de 25% pentru antrenorii care au sportivi la lotul național, acordarea sporurilor - aplicarea regulamentului de sporuri;

- egalizarea salariilor celor din federațiilor sportive naționale, la nivelul celor din subordonatele MTS;

- acordarea voucherelor de vacanță pentru salariații federațiilor sportive naționale;

- suplimentarea numărului de angajați;

- deblocarea posturilor vacante;

- prelungirea contractului colectiv de muncă.

Programul acțiunilor de protest ale SNST va continua perioada următoare după cum urmează:

2 august - Grevă de avertisment, ziua a II-a, încetarea

activității între orele 10,00-12,00 în Sport și Tineret

2 august - Între orele 10,00-12,00 miting de protest la MTS, vor participa 400 de persoane din București și din țară, protestul va fi urmat de un marș spre Camera Deputaților și Guvern. O parte dintre protestatari vor pleca spre Parlament, iar alții vor merge la Guvern, unde vor depune revendicările, în acest interval, salariații din teritoriu protestează în fața propriilor instituții

8 august - Grevă generală, încetarea totală a activității în Sport și Tineret până la soluționarea revendicărilor.

Pe perioada grevei, angajații vor respecta legislația în vigoare și vor asigura serviciile esențiale aflate în sarcina instituției, reprezentând cel puțin o treime din activitatea normală.

Peste 50% dintre dascăli nu au luat note de trecere la titularizare

Situație rușinoasă pentru dascălii din Timiș care s-au înscris în acest an la examenul de titularizare.

Din cei 770 care au susținut probele de concurs, 134 (17,4%) au luat note sub 5.

Alți 253 dintre profesori, adică 32,86 %, au obținut note cuprinse între 5,00 și 6,99.

Doar 49,74 % dintre cadrele didactice care au susținut examenul de titularizare au luat note peste 7, care permit titularizarea.

Au fost și note de 10, mai exact opt profesori au obținut rezultate maxime.

Notele de 10 au fost obținute la următoarele discipline: Arte vizuale (4), Limba și Literatura Română – pentru învățământul primar (1), Limba și Literatura Română – pedagogie preșcolară (1) și Psihopedagogie Specială (2).

sursa: www.sursadevest.ro

PROFESORII ȘPĂGARI

UNIVERSITATEA DE MEDICINĂ ȘI FARMACIE CRAIOVA

În iulie 2015, procurorii bucureșteni au descins la UMF Craiova și au chemat la audieri peste 70 de martori și suspecti Judecătoria de la Tribunalul Olt au hotărât, marți, să condamne cu suspendare cele șase cadre didactice din cadrul Universității de Medicină și Farmacie (UMF) Craiova, acuzate că au primit mită de la mai mulți studenți pentru a le da note de trecere la examene. Cei șase inculpați au primit pedepse între doi și trei ani de închisoare cu suspendare pentru luare de mită și au fost obligați să înapoieze șpagile primite.

Procurorii Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, cei care au instrumentat acest dosar, dispuneau, pe 11 septembrie 2015, trimiterea în judecată a inculpaților **Dănuț Firu, Cristina Petrică, Daniela Cernea, Liviu Ghirgiu, Oana Purcaru și Lucica Roșu**, angajați ai UMF Craiova, toți fiind acuzați de luare de mită. În rechizitoriul întocmit, procurorii bucureșteni au reținut că inculpații au primit diverse sume de bani de la studenți pentru a-i promova la examene.

La început a fost profesorul Gorunescu

Acesta nu este primul dosar de luare de mită de la UMF Craiova. **Prof. univ. dr. Florin Gorunescu** de la Facultatea de Farmacie din cadrul UMF Craiova a fost denunțat la Serviciul Județean Anticorupție Dolj în februarie 2012, de o studentă de anul I a Facultății de Farmacie din Craiova, care s-a plâns că acesta i-a cerut bani pentru a promova un examen.

sursa: www.gds.ro

JUSTIȚIA LIBERĂ LA VEDERE

Andrei Marga, profesor universitar și fost ministru de externe, scrie despre asemănările dintre justiția română și Franța secolului XIX.

(www.dcnews.ro - 10 nov. 2017)

”În 2017, Editura Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași a tipărit volumul *L’Affaire Dreyfus et ses consequences*, coordonat de rigurosul și cunoscutul istoric Carol Iancu (Montpellier). Subiectul este notoriu: Cu merite, ce au atras decorații, în serviciul țării sale, căpitanul Alfred Dreyfus este acuzat, în 1894, de înaltă trădare în favoarea unei puteri străine, pe o asemănare a scrisului și pe fondul unei campanii antisemite. Într-un proces fără probe, dar cu presiuni din culise și erori judiciare, ofițerul de stat major al armatei franceze este condamnat, degradat și surghiunit. În urma protestului unor intelectuali integri, procesul se reia, nevinovăția inculpatului are câștig de cauză, iar sentința este casată în 1906(...)

Cum a fost posibil ca într-o țară ce parcursese emanciparea cetățenească să se organizeze un asemenea proces? Cum s-a ajuns ca interese din politică să inducă falsificarea justiției? Ne place sau nu, întrebarea nu s-a învechit.

Dincolo de ceea ce fac juriști calificați și credincioși dreptății în justiție, din nefericire nu destui, întrebarea se pune și astăzi, în România actuală în mod evident.

Cum se explică aici confruntarea de azi a două curente: curentul care exaltă procurorii, legile și justiția existente și nu acceptă alte organizări, cu alți juriști în frunte, și curentul care acuză, cu probe, că șefii actuali încalcă legile, într-o „cooperare” a judecătorilor, procurorilor și serviciilor secrete, sub oblăduirea „șefului statului”? De unde desfigurarea justiției care, așa cum observă actualul ministru, „scârțâie din toate încheieturile”?

Similitudinile justiției române, izbitoare

Sunt izbitoare similitudinile „justiției” din România actuală cu cea care s-a aplicat în 1894 lui Dreyfus. Nu este vorba aici de date biografice, ci de felul în care se face justiție. Studiul lui Jean-Louis Clement, *Du droit dans l’affaire Dreyfus 1894-1899*, din volum, invită indirect la comparații.

Nu compar aici derapajele franceze ale timpului cu vociferările neprofesionale ale vârfurilor „justiției” carpatice. Dar și în România de astăzi, ca și în Franța sfârșitului secolului al XIX-lea, se fac lecturi radical diferite ale dreptului.

Cei care au pus mâna pe pârgăile judiciare văd dreptul ca ceva nechestionabil, cu reguli decretate „bune” deoarece convin unor persoane, mai ales pentru a-i putea împiedica pe contracandidați să concureze.

Dreptul este privit nu ca ansamblu care slujește interesul public, ci ca instrument, după ce democrația a fost arhivată, iar statul de drept redus la lozinci pentru naivi. O penibilitate, totuși, rară în lumea civilizată: numai cu desfigurarea justiției se câștigă, de fapt, alegeri?

La polul opus, cei mai mulți cetățeni, cum atestă sondajele, aspiră la o justiție cu independență efectivă, nu doar virtuală. Aceasta presupune – după treisprezece

ani de matrapazlăcuri recunoscute astăzi până și de beneficiarii lor – a schimba legi, proceduri, responsabili, nivelul pregătirii, învățarea dreptului.

Și în România de acum, precum în Parisul anului 1894, se invocă situații extraordinare, în numele cărora de obicei se comit abuzuri. Atunci se invoca pericolul anarhismului, acum lupta cu corupția este luată ca paravan. Nici acum nu contează dreptatea, ci subordonarea „justiției” față de cei care stabilesc prioritățile. Altfel spus, justiția nu este socotită valoare în sine, ci măciuca la îndemâna unor grupuri. Și în România de astăzi, precum în afacerea Dreyfus, probele materiale ale evaluărilor, cam în toate domeniile, sunt după ureche. La ceea ce atunci conta în inculpare – asemănarea înșelătoare a scrisului – acum se adaugă, desigur, denunțatorul de orice proveniență și capriciile anchetatorilor. Vocea celui vizat nu contează, nici măcar atât cât a contat opinia căpitanului francez. Nu contează că cetățeanul merge apoi la CEDO și câștigă, iar statul plătește. Scopul nu este dreptatea, uneori nici măcar sancționarea, ci pur și simplu stigmatizarea mediatizată, pentru scoatere din cursă.

România, „pozitivism juridic”

Ca și în Franța sfârșitului de secol nouăsprezece, în „justiția” din România actuală se operează înăuntrul așa-numitului „pozitivism juridic”. Acesta înseamnă „primatul dreptului scris, pozitiv” (p.115), de fapt, refuzul sesizării spiritului legii și, cu atât mai mult, a sensului ei. Nu se pricepe că, atâta vreme cât legile sunt prost gândite și redactate, obsesia literiei legii împiedică dreptatea. În Franța se știa măcar ce este „pozitivismul”, căci se făceau distincții conceptuale. La vârfurile actuale ale justițiarilor carpatici, distincțiile lipsind, pozitivismul este confundat cu o socoteală șmecheră.

Nici în justiția actuală și nici în afacerea Dreyfus nu s-a înțeles că valoarea conducătoare a justiției, dreptatea, nu este chestiune de sociologie. Doar că aici, ca în nici o altă țară, nu se ia în seamă adevărul că legile nu le elaborează nici procurorii, nici judecătorii, ci, simplu, Parlamentul, la propunerea guvernului.

Nu se observă că grupuri scoase aiurea pe străzi în zilele noastre reiau, de fapt, agresiunile nechibzuite din 1894 la adresa comploturilor imaginare. Astfel, se ajunge la situația ridicolă în care un ministru calificat în drept, care și-a condus promoția în timpul studiilor, să fie luat la rost de absolvenți mediocri, strecurări misterios în funcții.

Lipsesc lucruri importante

Desigur, similitudinile dintre justiția din România actuală și afacerea Dreyfus sunt parțiale. Ceva este în plus și lipsesc lucruri importante.

În plus este tot mai evidentă nepregătire juridică. „Ne facem treaba” este deviza mărturisită de „șefi”. Replica este la îndemână: și Eichmann spunea că doar „își făcea treaba”. La Cluj-Napoca, anchetatorul lui Lucrețiu Pătrășcanu a spus până la capăt că „și-a făcut treaba”.

Cei care i-au trimis la moarte pe Iuliu Maniu și pe atâția alți patrioți spuneau la fel.

Toți „își făceau treaba”! Fără cunoștințe temeinice de drept, fără cultură civică și fără ezitare!



ZIUA IMNULUI - 29 iulie

"**Deșteaptă-te române!**" a fost intonat oficial pentru prima dată la 29 iulie 1848, în cadrul unei manifestări organizate în Grădina Publică din Râmnicu Vâlcea, în prezent Parcul Zăvoi, la inițiativa domnitorului Știrbei Vodă.

"**Deșteaptă-te române!**" a fost interzis după instaurarea regimului comunist, timp de aproape o jumătate de secol. A fost cântat, însă, în timpul revoltei de la Brașov, din 15 noiembrie 1987 și în timpul Revoluției din decembrie 1989.

Imediat după Revoluția din decembrie 1989, "**Deșteaptă-te române!**" a fost ales imn național al României, fiind consacrat prin Constituția din 1991, modificată și completată prin Legea de revizuire nr. 429/2003. Astfel, în forma actuală, Constituția prevede, prin Articolul 12, că imnul național este "**Deșteaptă-te române!**", acesta fiind considerat simbol național, alături de drapelul tricolor, stema țării și sigiliul statului.

(sursa:agerpres)

MUNCA "LA NEGRU"

Cunoști cu siguranță ce înseamnă "munca la negru". Ea se referă la orice angajament sau serviciu prestat pentru un beneficiar sau patron cu care nu ai semnat un contract de muncă, colectiv sau individual. Cu alte cuvinte, muncești fără acte și ca atare nu poți beneficia de drepturile și asigurările sociale pe care ți le garantează legislația muncii.

Munca la negru nu trebuie să fie o rușine! Ea reprezintă realitatea pentru mii sau poate chiar milioane de români. În profida acestui lucru, politicienii și patronatele au căutat mereu să ascundă această realitate, punând întreaga vină în cărca muncitorilor și a muncitoarelor. Noi vrem să te ajutăm să îți cunoști și să îți revendici drepturile!

Legea este adesea plină de formule complicate, greu de înțeles. Pentru început, trebuie să reții că atâta timp cât angajatorul nu a încheiat cu tine niciun acord legal va exista constant riscul ca el să își încalce promisiunile și angajamentele ("Ce este contractul de muncă" găsești în *Codul Muncii 55/2003, Art. 10*).

Auzim adesea despre muncitori din economia "la negru" trași pe sfoară, puși să muncească în condiții inacceptabile, agresați, dați afară înainte de termen sau neplătiți. Ce putem face dacă ne găsim într-o asemenea situație?

Adesea, dacă vorbești cu angajatorul sau patronul despre nemulțumirile tale, el apelează, incolțit, la una din următoarele strategii:

- se scuză, prietenos, și îți spune că nu poate să îți ofere condițiile de muncă cerute sau suma promise deoarece afacerea merge prost.

- ia un ton amenințător și îți amintește că lucrezi sau ai lucrat ilegal, drept pentru care el nu este obligat să se țină de cuvânt. Poate pretinde că nici nu te mai cunoaște, sau chiar să îți spună că te poate da pe mâna autorităților pentru că ai acceptat să lucrezi ilegal.

- în unele cazuri poate chiar să devină violent verbal, dar și fizic, așa că încearcă să nu îl confrunți singur sau singură, ci împreună cu colegii și kolegele tale.

Indiferent ce ar spune el, nu trebuie să uiți că, în realitate, în acest moment legea este de partea ta.

Iar cu cât sunteți mai mulți, cu atât patronul riscă sancțiuni mai mari, care îi pot pune în pericol întreaga afacerea. El va primi o amendă de la 10.000 de lei până la 20.000 de lei pentru fiecare dintre voi. (După cum prevede clar *Codul Muncii, Art. 260. Alin. 1. Lit.E*). Citim

legea mai departe și vedem că vina este în primul și în primul rând a lui, deoarece angajatorul este cel obligat să încheie contractul de muncă. Iar acest contract nu este valabil decât în formă scrisă, deci nu cu vorbe goale. (*Codul Muncii, Titlul II, Art. 16. Alin. 1*) 1

Amenințările lui, cum că vă poate da pe mâna poliției, nu trebuie să vă sperie. Chiar dacă există riscul să primiți o sancțiune până demonstrați că el este cel care v-a angajat fără contract, tineți minte și amintiți-i și lui că aceasta este de 20 până la 40 de ori mai mică decât cea pe care o va primi el pentru fiecare dintre voi.

Acum că ai aflat aceste lucruri, te mai temi de patron?

Suntem cu adevărat puternici și puternice doar atunci când ne solidarizăm. După cum ai văzut și în lege, paguba este cu atât mai mare pentru angajator cu cât mai mulți muncitori sau muncitoare raportează abuzurile. Aduceți-i în vedere acest lucru! Șansele de a vă obține revendicările cresc atunci când sunteți mai mulți sau mai multe. Înainte de a începe negocierile trebuie să adunați cât mai multe dovezi din care să reiasă că ați lucrat în acel loc!

Faceți fotografii sau rugați-i pe cei cu aparate sau telefoane să vă facă poze, cât mai des, la locul de munca. Asigurați-vă că fața voastră se vede clar în poze. Dacă aparatul permite, faceți poze care să indice și data și locul.

Notați detalii pe care cei din afară nu au cum să le știe. În cazul în care nu mai lucrați în acel loc, încercați să vă amintiți și să notați cât mai multe detalii care să poată demonstra ca ați lucrat acolo. În cazul în care nu ai alți colegi de muncă, apelează la familie, prieteni, sau simpli cunoscuți.

Indiferent cine suntem, avem aceleași probleme acasă și la locul de muncă. Dacă picăm în capcana celor care ne îndeamnă la ură împotriva celorlalți nu facem decât jocul patronilor și al politicienilor. Refuză patronii, refuză patronatele! Alătură-te colegilor și kolegelor tale! Sindicatele mari nu îți vor da prea multă atenție, pentru că nu sunt interesate decât să își apere beneficiile obținute pe spatele celor ca tine.

Cere să ți se respecte drepturile și demnitatea, chiar dacă nu ai posibilitatea să crezi un sindicat. Iată cum:

- organizează-te alături de colegii și kolegele tale împotriva abuzurilor;
- încearcă să discuți cu cât mai multe persoane despre probleme și nemulțumirile tale;
- găsește oameni care au avut aceleași probleme sau care sunt dispuși să te ajute;
- alături de persoanele interesate, stabiliți ce doriți să obțineți și prin ce metode;
- contactați grupuri care vă pot ajuta (precum Comunitatea Mahala);
- puneți presiune pe angajator până primiți ce ați cerut!



MAHALA(ua) este un grup informal dar și o platformă de organizare, clădită pe valori precum: libertatea, demnitatea, egalitatea, dreptatea socială și anti-autoritarismul.

Scrieți-ne la info.mahala@riseup.net

Contactați-ne la 0725 675 311

www.comunitatea-mahala.ro



PROIECTE SINDICALE

SPORUL DE TOXICITATE

S.S.U. încurajează și sprijină intenția salariaților de la Facultățile de Agleiomie, Horticultură sau Chimie, îndreptățiți să recupereze drepturi de natură salarială în privința sporului de toxicitate

anulat ilegal de conducerea Universității din Craiova.

În parteneriat cu Sindicatul Liber Horticultură (S.L.H.) asigurăm consultanța necesară și sprijin logistic tuturor celor interesați de recuperarea acestui drept.

GRADAȚIA DE MERIT

În anul de grație 2018 semnalăm participanților respinși la Concursul pentru acordarea Gradației de Merit, ediția 2015 (foști sau actuali salariați ai universității), posibilitatea de a se adresa instanțelor judecătorești pentru contestarea rezultatului obținut.

Se poate demonstra cu ușurință în instanță atât favorizarea salariaților cu funcții de conducere (pe baza grilei de punctaj folosită la "evaluare") cât și lipsa condițiilor minimale pentru organizarea acestei competiții. Situația deosebită a salariaților de la Centrul Universitar Drobeta Turnu Severin este deosebit de clară în această privință: ei nu au fost anunțați asupra organizării concursului, li s-a încălcat dreptul de participare și implicit posibilitatea de a-l câștiga. În mandatul trecut câteva dintre aceste cazuri au fost "soluționate" după "înțelegeri amiabile" între conducerea universității (acum trei ani) și o mică parte a salariaților.

Drepturile bănești care pot fi recuperate astfel sunt substanțiale, este vorba de echivalentul a 15 salarii.

Asigurăm consultanță și sprijin logistic în mod colegial, necondiționat, tuturor salariaților interesați în această privință.

MAI MULȚI

S.S.U. a demarat acțiuni în instanță pentru recuperarea drepturilor bănești cu privire la ore suplimentare neplătite de Universitatea din Craiova.

Niște salariați și niște foști salariați ai universității solicită drepturi salariale pentru ore lucrate și neplătite. De partea lor se află dreptatea, faptele angajatorului sunt incalificabile. Condiții de muncă inadecvate, timpul de muncă necorelat cu timpul de odihnă, documente falsificate pentru a se încadra în prevederile legale ale legislației muncii.

Oameni de condiție modestă pentru care legislația este necunoscută, sunt exploatați după bunul plac al unor nepricepuți, sub autoritatea bunului plac a unui Patron Bugetar.

În mediul rural o sursă stabilă de venit este o performanță în bugetul oricărei familii. Compromisurile făcute pentru a păstra această sursă de venit sunt de neimaginat și vor face subiectul unui foileton.

Patronul Bugetar, prin interpușii săi numiți după criterii politice și nu profesionale, sunt cauza unor condiții de muncă și de viață sub pretențiile declarate recent în Contractul Colectiv de Muncă.

DERANJĂM ?

"Ești împotriva universității?"

Eu Nu! Categorie NU! De ce așa fi împotriva universității? Ce să am cu EA?

Atunci când recuperezi ceea ce îți aparține ești împotriva celor aflați în funcții de conducere și de aceea deranjezi.

Deranjează sumele plătite în urma unei judecăți repetate (fond și apel), acestea sunt considerate *pierderi*, bani care nu au fost bugetați, drepturi salariale neluate în calcul.

La aceste sume se adaugă comisioanele avocaților pricepuți în motivarea și susținerea argumentelor legale care dau câștig cauzei.

Deranjează așa numita *lipsă de loialitate față de instituție* ("nu vezi că nu sunt bani?") interpretată drept contribuție la atributul conducerii instituției. Trebuie să ajuți conducerea să conducă? Trebuie să îi scutești de obligații, de respectarea angajamentelor, de respectarea legii pentru a-ți dovedi loialitatea? Categorie NU!

Deranjează *lipsa dialogului*. La ce folosește aceste dialog? Cui? Acest dialog simulat, plimbarea hârtiilor, cereri la care urmează a se răspunde (dacă nu se pierde de tot sau se rătăcesc între timp) nu înseamnă

decât o pierdere de timp pentru salariați în recuperarea drepturilor negate vehement în stadiu inițial prin decenții universitari.

Deranjează *impertinența contestării* legilor universitare. Hm ! Legile universitare nu sunt acceptate în instanță, interpretarea preferențială a Legii Educației a fost amendată și va fi în continuare. Patleiu bugetar universitar este pus la colț și pedepsit să stea cu mâinile ridicate cât timp plătește ceea ce a dosit cu bunăștiință folosind serviciile specializate aflate la dispoziția sa.

Deranjează *atitudinea! "Ia uite-l și pe asta! Ți s-a urât cu binele?"* Cum a ajuns asta la universitate? Cine l-a adus? Nu e membru în partidul nostru? Cine îl ține aici? Al cui e?

Nu poți fi împotriva cuiva când ai cerut și ai obținut ceea ce ți se cuvine numai pe cale legală.

Deranjul provocat ar trebui să dea de înțeles angajatorului că abuzul se poate dovedi și pedepsi. Totuși afacerea comiterii abuzului este una profitabilă. Dacă unul din zece angajați nedreptățiți câștigă, pierderile altora nouă înseamnă *câștigul universității*. Acești nouă ipotetici nedreptățiți se vor codi să ceară ceea ce li se cuvine pentru a nu deranja. Numai acest deranj este frâna pusă în fața abuzurilor de orice

fel, avertismentul clar că abaterile de la litera legii nu se pot produce decât cu consecințele cele mai neplăcute.

Handicapul este de partea sindicatelor. Lănchezeala și înțelegerile fățișe au dezamăgit generații întregi de salariați.

Există un handicap și în privința angajatorilor: aceste acțiuni îi debusolează. Cum altfel ar putea reacționa la impunerea legii?

LITIGII DE MUNCĂ

Se tratează direct în instanță, în cel mai scurt timp posibil. Fiecare zi de întârziere este o zi pierdută prin termenul de prescriere. Fiecare zi înseamnă bani nemeritați în conturile universității, sume ale salariaților nedreptățiți.

FĂRĂ NEGOCIERI

De plătit *plătește universitatea*, nimeni nu este vinovat. Universitatea nu a recuperat și nu va recupera sumele pierdute în instanță. Nu se gasesc alți vinovați cu excepția celor care și-au câștigat drepturi pierdute, încalcate, rătăcite.

Universitatea tratează efectul și nu cauza acestuia. De acord: nu toți rectorii sunt ingineri. *Dar chiar și așa tot nu este înțeles mesajul instanțelor de judecată?*

ÎNCĂLCAȚI LEGEA !!

LOCUL DE MUNCĂ

România, pe locul 2 în lume după Japonia la criza de personal

Statistica ne plasează pe locul al doilea în lume la criza de personal, după Japonia. În fața acestei situații grele, tot mai multe companii sunt nevoite să pună lacătul pe ușă.

Criza de personal a ajuns la cel mai înalt nivel din ultimii ani, în România. 81% dintre angajatori au probleme să-și găsească oameni pregătiți pentru posturile libere, arată un studiu internațional.

Specialiștii i-au spus deficit de talente.

Meseriașii, inginerii, șoferii și IT-istii sunt cel mai greu de găsit. Fenomenul i-a creat mari probleme, de pildă, lui Liviu Rogojinaru, un antreprenor cu afaceri în publicitate și construcții. Primul efect văzut de el a fost scăderea calității serviciilor pe care le oferă.

Liviu Rogojinaru, angajator: „Dacă cel pe care eu îl pun să facă o instalație electrică, sanitară, să pună faianță, să zugrăvească, este slab calificat, îmi va face o lucrare de slabă calitate. După un an de zile, curg toate țevile prin bloc. În momentul în care am văzut că se întâmplă lucrul ăsta, am preferat să nu fac, decât să fac prost. Nu mă mai prezint la licitații, pentru că nu am cu cine să îmi execut lucrările. Am ajuns să externalizez. Aduc producția din Italia și o montez în România.”

În cazul său, cifra de afaceri este de cinci ori mai mică decât în anii anteriori. Efectele crizei de angajați se simt la fel de grav în toată piața.

Oana Datki, specialist

HR: „Companiile mici și mijlocii sunt într-o situație mult mai neplăcută, pentru că sunt nevoiți să își restrângă activitatea, chiar să închidă și să se reprofileze. Afacerile care presupun servicii, servicii de curățenie, de orice fel, până la companiile mai mici care faci servicii IT.”

Ca să nu ajungă în situația asta, unii angajatori au găsit soluții inedite. De exemplu, o companie de comerț online angajează anul ăsta 400 de oameni.

Cum?

Iulian Stanciu: „Ne-am dus pe unde sunt programatorii, avem de la conferințe de specialitate până la... Ne ducem după ei chiar și în barurile în care se întâlnesc IT-iștii.”

Alții însă au mărit salariile. Iar în Germania, de exemplu, unele companii oferă vacanțe mai lungi și program redus de muncă. Dar specialiștii susțin că nu sunt soluțiile potrivite.

Corina Gonteanu, Manpower Group, compania care a realizat studiul: „Dacă deficitul este unul numeric, nu sunt suficienți, un angajator își rezolvă problema oferind un salariu mai mare, dar piața în genere nu își rezolvă problema. Să abordeze o strategie care nu se bazează numai pe cumpărarea talentelor din piață, ci și pe construirea de talente, să se implice în a forma acești oameni.”

Cifrele ne plasează pe locul doi în lume, la deficitul de talente, după Japonia. În timp ce media globală

este de aproape două ori mai mică decât în România.

ANGAJATUL FANTOMĂ

Piața forței de muncă din România se confruntă un fenomen inedit: angajați care se prezintă o zi - două la muncă, apoi dispar fără veste și nici măcar nu mai răspund la telefon.

Specialiștii în resurse umane îi numesc pe acești români "angajații fantomă" sau de tip "ghost". Este vorba în special de tineri care după interviuri și traininguri pur și simplu nu mai sunt de găsit și nu se ostenesc să ofere explicații.

Cei de la resurse umane dintr-un call-center din Iași spun că găsesc tot mai greu lucrători care să nu dispară de la muncă fără motiv, la scurt timp de la angajare.

Eduard Ioniță, responsabil firmă call-center: „Investim timp, training, pe partea profesională, team-building și apoi pleacă spre alt call-center fără să ne anunțe. Tinerii între 20-25 de ani au suportul financiar al părinților.”

MUNCA este o acțiune care nu este determinată de supraviețuirea speciei, fiind un serviciu prestat în schimbul unei remunerații sau a unei alte forme de răsplată.

www.wikipedia.com

Acesta este portretul-robot al așa-numitului angajat-fantomă, în limbaj de specialitate "de tip ghost". Pleacă de la locul de muncă subit, fără să-și anunțe angajatorul și fără să mai răspundă la telefon. Fenomenul este prezent acolo unde oferta generoasă îi încurajează pe tineri să migreze de la o companie la alta, chiar și la două zile de la angajare.

Dan Zaharia, antreprenor IT: „Tinerii din generația Millennials au alte criterii de apreciere a locului de muncă și stabilitatea nu se află printre ele. Ei vor provocări în carieră, beneficii.”

Sociologii explică fenomenul. În anumite domenii, firmele sunt desperate să găsească angajați, iar tinerii își permit luxul de a migra.

Profesor Tudor Pitulac, sociolog Universitatea Petre Andrei, Iași: „Acest ghosting este dezvoltat pentru că ei aud că pe piața o strategie să îți crești veniturile este să îți schimbi angajatorul. Cât de des permite piața. Angajatorii sunt atât de dornici, ca să nu spun disperați, să găsească oameni pentru pozițiile libere, încât nu încheie niște contracte care să îi și responsabilizeze.”

Dar responsabilitatea nu este punctul tare al generației Millennials, spun specialiștii.

Cu fenomenul de "ghosting" se confruntă angajatorii din IT, din servicii, din comerț sau turism. Specialiștii în resurse umane spun că o soluție ar fi ca angajatorii să ceară o recomandare de la ultimul loc de muncă și, foarte important, să aibă o politică salarială care să-i motiveze pe angajații valoroși să rămână în companie.

sursa: www.stirileprotv.ro

LOCUL DE MUNCĂ

România, pe locul 2 în lume după Japonia la criza de personal

Statistica ne plasează pe locul al doilea în lume la criza de personal, după Japonia. În fața acestei situații grele, tot mai multe companii sunt nevoite să pună lacătul pe ușă.

Criza de personal a ajuns la cel mai înalt nivel din ultimii ani, în România. 81% dintre angajatori au probleme să-și găsească oameni pregătiți pentru posturile libere, arată un studiu internațional.

Specialiștii i-au spus deficit de talente.

Meseriașii, inginerii, șoferii și IT-istii sunt cel mai greu de găsit. Fenomenul i-a creat mari probleme, de pildă, lui Liviu Rogojinaru, un antreprenor cu afaceri în publicitate și construcții. Primul efect văzut de el a fost scăderea calității serviciilor pe care le oferă.

Liviu Rogojinaru, angajator: „Dacă cel pe care eu îl pun să facă o instalație electrică, sanitară, să pună faianță, să zugrăvească, este slab calificat, îmi va face o lucrare de slabă calitate. După un an de zile, curg toate țevile prin bloc. În momentul în care am văzut că se întâmplă lucrul ăsta, am preferat să nu fac, decât să fac prost. Nu mă mai prezint la licitații, pentru că nu am cu cine să îmi execut lucrările. Am ajuns să externalizez. Aduc producția din Italia și o montez în România.”

În cazul său, cifra de afaceri este de cinci ori mai mică decât în anii anteriori. Efectele crizei de angajați se simt la fel de grav în toată piața.

Oana Datki, specialist HR: „Companiile mici și mijlocii sunt într-o situație mult mai neplăcută, pentru că sunt nevoiți să își restrângă activitatea, chiar să închidă și să se reprofileze. Afacerile care presupun servicii, servicii de curățenie, de orice fel, până la companiile mai mici care faci servicii IT.”

Ca să nu ajungă în situația asta, unii angajatori au găsit soluții inedite. De exemplu, o companie de comerț online angajează anul ăsta 400 de oameni.

Cum?

Julian Stanciu: „Ne-am dus pe unde sunt programatorii, avem de la conferințe de specialitate până la... Ne ducem după ei chiar și în barurile în care se întâlnesc IT-iștii.”

Alții însă au mărit salariile. Iar în Germania, de exemplu, unele companii oferă vacanțe mai lungi și program redus de muncă. Dar specialiștii susțin că nu sunt soluțiile potrivite.

Corina Gonteanu, Manpower Group, compania care a realizat studiul: „Dacă deficitul este unul numeric, nu sunt suficienți, un angajator își rezolvă problema oferind un salariu mai mare, dar piața în genere nu își rezolvă problema. Să abordeze o strategie care nu se bazează numai pe cumpărarea talentelor din piață, ci și pe construirea de talente, să se implice în a forma acești oameni.”

Cifrele ne plasează pe locul doi în lume, la deficitul de talente, după Japonia. În timp ce media globală este de aproape două ori mai mică decât în România.

ANGAJATUL FANTOMĂ

Piața forței de muncă din România se confruntă un fenomen inedit: angajați care se prezintă o zi - două la muncă, apoi dispar fără veste și nici măcar nu mai răspund la telefon.

Specialiștii în resurse umane îi numesc pe acești români ”angajații fantomă” sau de tip ”ghost”. Este vorba în special de tineri care după interviuri și traininguri pur și simplu nu mai sunt de găsit și nu se ostenesc să ofere explicații.

Cei de la resurse umane dintr-un call-center din Iași spun că găsesc tot mai greu lucrători care să nu dispară de la muncă fără motiv, la scurt timp de la angajare.

Eduard Ioniță, responsabil firmă call-center: „Investim timp, training, pe partea profesională, team-building și apoi pleacă spre alt call-center fără să ne anunțe. Tinerii între 20-25 de ani au suportul financiar al părinților.”

Acesta este portretul-robot al așa-numitului angajat-fantomă, în limbaj de specialitate ”de tip ghost”. Pleacă de la locul de muncă subit, fără să-și anunțe angajatorul și fără să mai răspundă la telefon. Fenomenul este prezent acolo unde oferta generoasă îi încurajează pe tineri să migreze de la o companie la alta, chiar și la două zile de la angajare.

Dan Zaharia, antreprenor IT: „Tinerii din generația Millennials au alte criterii de apreciere a locului de muncă și stabilitatea nu se află printre ele. Ei vor provocări în carieră, beneficii.”

Sociologii explică fenomenul. În anumite domenii, firmele sunt desperate să găsească angajați, iar tinerii își permit luxul de a migra.

Profesor Tudor Pitulac, sociolog Universitatea Petre Andrei, Iași: „Acest ghosting este dezvoltat pentru că ei aud că pe piața o strategie să îți crești veniturile este să îți schimbi angajatorul. Cât de des permite piața. Angajatorii sunt atât de dornici, ca să nu spun disperați, să găsească oameni pentru pozițiile libere, încât nu încheie niște contracte care să îi și responsabilizeze.”

Dar responsabilitatea nu este punctul tare al generației Millennials, spun specialiștii.

Cu fenomenul de ”ghosting” se confruntă angajatorii din IT, din servicii, din comerț sau turism. Specialiștii în resurse umane spun că o soluție ar fi ca angajatorii să ceară o recomandare de la ultimul loc de muncă și, foarte important, să aibă o politică salarială care să-i motiveze pe angajații valoroși să rămână în companie.

sursa: www.stirileprotv.ro

UNIVERSITATEA DIN CRAIOVA

C.C.M.

Bile Albe

- negocierea C.C.M. se desfășoară cu reprezentanți ai organizației sindicale reprezentative (U.S.U.U.C.) alături de organizații sindicale care nu sunt reprezentative (S.S.U. și S.L.U.T.);

- termenele fixate pentru finalizarea negocierilor asigură continuitatea C.C.M. asupra angajaților universității și conservarea drepturilor precedente;

- se consemnează definiția termenilor referitori la hărțuire psihologică (mobbing) sau fizică (bullying) și alte comportamente care pot duce la degradare, umilire sau intimidare.

Bile Negre

- termenul legal de 60 de zile pentru negocierea C.C.M. este depășit. Negocierile încep la 9 mai 2018 și se finalizează la 18 iulie 2018;

- dezinteres aproape total din partea angajatorului: la negocieri participă o singură persoană (prin rotație, fie din partea serviciului resurse umane, fie din partea serviciului juridic);

- dezinteres parțial din partea sindicatelor: la nicio întâlnire echipa de negociere nu este completă.

SINDICATUL LIBER HORTICULTURĂ

Pe fondul câștigării sporului de toxicitate în instanță de către Ciobanu Mina (vicepreședinte la S.L.H.) au loc mișcări pentru stăvilirea activităților și acțiunilor sindicale. Sunt adunate un număr suficient de semnături pentru a se convoca Adunarea Generală Extraordinară în scopul desfășurării alegerilor. Se află în joc funcția de președinte a sindicatului, se caută persoana potrivită (un director de departament) pentru a se obține liniștea mult dorită și limitarea consecințelor financiare obligatorii pentru angajator. Dinu Maria, inițiatorul și organizatorul acțiunii de strângere de semnături comite gafa monumentală de a convoca adunarea generală fără a avea calitatea necesară. Comunicatul Biroului Executiv penalizează ridicolul situației, aplică un duș rece necesar înfocaților sindicaliști și reprogramează ședința în condiții statutare.

Rezultatul alegerilor este zdrobitor pentru angajatorul de la Craiova: Ciobanu Mina câștigă funcția de președinte cu 27 de voturi față de 9 voturi obținute de directorul de departament care i-a fost contracandidat. Este obligatoriu ca în fruntea sindicatelor să fie numai cadre didactice? Se pare că NU!

Imediat după câștigarea alegerilor noul președinte al S.L.H. lansează un comunicat în care salariații sunt înștiințați de intenția sindicatului de a recupera sporul de toxicitate în instanță, pentru membrii de sindicat.

RESURSE UMANE

"Mina, nu îți pot plăti luna asta sporul de toxicitate, este mult de calculat, suntem și noi colegi, îl plătesc luna viitoare? Totul se sparge acum în capul meu!"

Lipsa de experiență și mai ales colegialitatea o îndeamnă pe Ciobanu Mina să accepte întârzierea plății.

Drept mulțumire, tot colegial, se produc două surprize:

- **universitatea se gândește** să plătească acești bani în tranșe pe durata a cinci ani;

- "sindicalicește" i se transmite că **universitatea se mai gândește** să plătească tuturor celor care au pierdut ilegal acest spor niște sume compensatorii, dar ei i se vor plăti aceiași drepturi în cinci ani! Deh! Patron Bugetar ...

JURIDIC

Anca Udrea (*pomenită deseori în aceste pagini ca exemplu negativ*) reproșează avocatului care a câștigat procesul de toxicitate, pierderea produsă universității. Pardon?! Ar fi trebuit ca acest avocat cinstit și onest să-l întrebe pe Patronul Bugetar dacă îi permite câștigarea procesului? Poate în mintea acestui director juridic ...

DECANUL HORTICULTURII - SINA COSMULESCU

La aflarea comunicatului prin care salariații sunt încurajați să se mobilizeze în recuperarea drepturilor demisionează instantaneu din sindicat. Motivele?

"Începând cu data de 3.07.2018 mă retrag din SLH. Cererea de retragere va fi depusă la secretarul-trezorier.

Facultatea de Horticultură din Craiova este o facultate de tradiție și prestigiu, renumită în țară și peste hotare.

Drumul nu a fost ușor, dar, spre cinstea tuturor celor care au onorat-o, cadre didactice și studenți, fiecare a contribuit prin entuziasm, competență și dăruire, la recunoașterea ei. Noi, cei de azi, avem datoria de a duce mai departe munca depusă de generații de profesori."

Să reamintim tuturor cititorilor că organizațiile sindicale sunt constituite drept libere și independente. Să punctăm și faptul că funcțiile de conducere, indiferent care ar fi ele, sunt absolut inutile în adunările sindicale unde toți membri sunt egali în drepturi și obligații așa cum scrie în statut. Să observăm că decanul acesta confundă facultatea cu sindicatul și apărarea drepturilor salariaților (textul comunicatului) cu tradiția facultății.

GREȘELILE ÎNCEPUTULUI

Câteva zeci de salariați au semnat pentru recuperarea drepturilor în instanță și toți greșesc așteptând, pierd în fiecare zi care trece privind cu speranță spre informări lipsite de temei legal, așa-zise discuții lipsite de substanță, ale conducerii universității. Patronul Bugetar, ca orice patron care se respectă, are ariciul în buzunar când este vorba despre bani pentru salariați. Sub aceeași placă hârșită cu "nu sunt bani" angajările și promovările nu conțin în timp ce drepturile salariale cucerite numai în instanță, trenează. "Universitatea" este scutul sub care reprezentantul ei își ascunde responsabilități obligatorii imediate. Se poate opune unei sentințe judecătorești? DA! Cel puțin deocamdată. În vreme ce angajările, derularea proiectelor și plățile salariale aferente lor se derulează pe repede-înainte (avizate în C.A.), obligațiile financiare executorii (ca și plățile restante devenite tradiție) trenează nejustificat.

Așa arată păcăleala (neoficială) în formă scrisă:

"În urma discuțiilor avute cu dl Rector, salariații îndreptății să primească spor de toxicitate, pentru ani 2015 - 2018 conform Contractului Colectiv de Muncă, vor primi o sumă compensatorie pentru orele cuvenite. Sumele vor fi calculate de Serviciul Salarizare, conform documentației depuse și existente la UCv până la sistarea plății (ianuarie 2015)." Ați înțeles ceva de aici?

Mesajul acesta, transmis la 4 iulie 2018, este o frină aplicată cu succes sindicaliștilor de către decanul facultății. Vorbele acestea sunt o tergiversare tipică!!

CONCLUZII

Se remarcă lipsa experienței necesare în activitatea sindicală și încrederea falsă că dialogul social funcționează. Nu la Sina Cosmulescu, nu la Cezar Ionuț Spănu. Împreună câștigă timp și bani din buzunarul salariaților. Orchestrația este completată de directorul salarizării, Bușe Maria care se codește să comunice suma câștigată. Poate chiar nu știe să o calculeze, mai știți?

Suma aceasta este miza și scânteia care ar putea declanșa benefica acțiune sindicală, comunicarea ei trebuie evitată. Până când dreptul la informare nu va fi garantat el figurează inutil în Codul Muncii și în contractul de muncă individual și colectiv. Acest drept nu va fi garantat niciodată pentru că eludarea lui înseamnă o mașină de făcut și de păstrat bani pentru universitarii decidenți. Părghiile puterii decizionale se află exclusiv în mâinile cadrelor didactice, cu consecințele cunoscute de decenii.

Președintele S.L.H. Ciobanu Mina începe să cunoască puterea organizației sindicale, puterea asocierii, puterea încrederii cumulate a membrilor de sindicat.

Puterea aceasta se obține din responsabilitate și

angajament, timp cheltuit, emoții consumate alături de cunoștințele din organizație.

Acesta este prețul care trebuie plătit!

Adversarii activității sindicale nu vor conțeni să existe, mai puțini în organizație, cei mai mulți în afara ei. Evenimentele recente o dovedesc pe deplin.

Mina are de înfruntat mentalități învechite și grupuri de interese universitare, ca peste tot în țară. În ceea ce mă privește, o voi sprijini în continuare atât timp cât se va păstra pe calea cea dificilă a sindicalismului autentic, va evita fățărnicia, va rămâne un om ale cărui fapte sunt pe măsura cuvântului dat și a funcției ocupate.

Să nu uite că nu deține o funcție de conducere ci una de reprezentare, să nu uite că speranțele sunt mari și oamenii sunt schimbători.

Să nu uite că momentele de restriște și de singurătate nu îi vor fi străine dar acestea sunt doar simple rătăcirii cărora nu trebuie să le cedezi vreodată.

Să nu uite vreodată că rectori, decani și fel de fel de șefi au fost și vor mai fi, în vreme ce organizațiile sindicale rămân o constantă de netăgăduit.

Eu le urez succes tuturor membrilor de sindicat din țară care știu ce urmăresc, își cunosc propriile interese și au capacitatea și puterea de a le atinge!

STAȚIUNEA DE CERCETĂRI AGRICOLE

FIȘA POSTULUI - muncitor necalificat - fragmente

"Atribuțiile și sarcinile din fișa postului nu sunt limitative, ele putând fi oricând extinse atunci când conducerea unității consideră că este necesar." (fișa postului)

"Art.17 alin.(3) Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:

d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;" (Codul Muncii). Fișa postului conține punctul 5 (atribuții, sarcini, responsabilități) distinct de punctul 6 (alte atribuții) deși este vorba numai despre sarcini (duce ... participă ... participă ... participă ... transportă ... poate participa)

"Respectă atribuțiile stabilite în prezenta fișă a postului precum și alte sarcini stabilite de conducătorul ierarhic și/sau conducerea unității."

Nu este reglementat în lege conținutul fișei postului.

Sub sintagma "și alte sarcini" angajatorul (în speță Universitatea din Craiova) maschează incapacitatea șefilor de a pune cap la cap activitățile salariaților prin proceduri interne funcționale, așa cum se găsesc în alte centre universitare. Situația de la stațiune nu reprezintă un caz izolat, au accident. Urmare a perindării directorilor generali administrativi după bunul plac al rectorului (și în interesul acestuia), activitatea serviciilor administrative "se bucură" de aceste "alte sarcini" de servicii neștiute, necunoscute și neevidențiate.

"În cazul unor situații de excepție, ce impun rezolvarea operativă a unor situații sau probleme ivite, va răspunde acestor cerințe inclusiv în zilele nelucrătoare, prin prelungirea programului de muncă, la solicitarea conducerei" (fișa postului)

Codul Muncii - "Art. 113 - (1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, **de regulă**, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

(2) În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

Art. 114

(1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. (Codul Muncii)."

Programul de muncă poate fi modificat prin *negocieri*, fapt care la Caracal s/a transformat în *impuneri*. În lipsa cunoașterii condițiilor legale există salariații a căror muncă este neevidențiată fiind ușor de încadrat drept ceea ce uzual numim **munca la negru**.

" ... în campania de recoltat poate participa la paza culturilor și a utilajelor staționate peste noapte în câmp..." (fișa postului)

Universitatea va plăti sute de mii de euro anual (începând cu 23 aprilie 2018) unei firme de pază și cu toate acestea nu își poate acoperi necesarul posturilor de pază în campania agricolă!

Conform prevederilor Legii 333 din 8 iulie 2003 (privind paza obiectivelor, bunurilor valorilor și protecția persoanelor) conține în Secțiunea II (paza cu gardieni publici și paza proprie) se specifică următoarele:

Art. 12. - (1) Paza proprie se realizează cu personal calificat, angajat al unității beneficiare, conform legii.

Art. 13. - (1) Personalul de pază proprie se compune din paznici, portari, controlori de acces sau alte persoane stabilite de conducerea unității, din persoanele desemnate să asigure instruirea, controlul și coordonarea activității de pază. *Se asimilează personalului de pază cu alte atribuții de serviciu.*

Important de reținut faptul că orice persoană cu atribuții reale în privința serviciului de pază trebuie să dețină un atestat de pază.

MUNCITORUL NECALIFICAT

În fișa postului pentru muncitorul necalificat de la SCDA Caracal, Codul COR (Codul Ocupațiilor din România) a rămas necompletat.

"Definiție: Muncitorii necalificați execută sarcini simple și de rutină care necesită folosirea uneltelor manuale și depunerea unui efort fizic considerabil.

Pentru muncitorii necalificați se solicită Nivelul de instruire: 1 (studii generale); Muncitorii necalificați în agricultură, silvicultură și pescuit execută sarcini simple și de rutină în producția de culturi și întreținerea efectivelor de animale, se ocupă cu cultivarea și întreținerea grădinilor și parcurilor, exploatarea și îngrijirea (conservarea) pădurilor și desfășoară activități în domeniul acvaculturii și pescuitului.

Clasificarea Internațională Standard a Ocupațiilor - ISCO 08 stă la baza structurii COR (Clasificarea Ocupațiilor din România), în conformitate cu HG 1352/2010 privind aprobarea structurii Clasificării ocupațiilor din România - nivel grupă de bază, conform Clasificării internaționale standard a ocupațiilor - ISCO 08."

sursa: www.rubinian.com

Necalificatul stațiunii este manipulant, tractorist, paznic, agricultor și tehnician. Plătit cu un salariu minim pe economie el îndeplinește sarcinile de serviciu pentru mai multe feluri de muncă iar timpul său de muncă se află la bunul plac al angajatorului: el știe când începe programul de muncă, terminarea programului este arbitrară, după bunul plac al "conducerii".

PAZNICUL? NECALIFICAT!

Universitatea și-a rezolvat problema eliminării personalului de pază propriu (de la stațiune) în două etape.

Prima etapă se consumă ilegal sub amenințarea coordonatorului stațiunii (recomandat și cunoscut drept "director" al acesteia): treceți la firma de pază sau primiți preaviz. La presiunea falsă a pierderii locului de muncă rezistă opt dintre cei cincisprezece paznici. Ceilalți șapte semnează demisia (nici măcar încetarea contractului de muncă cu acordul părților) într-o fatidică zi de duminică.

A doua etapă se desfășoară la sfârșitul lunii iulie 2018 (până la acest moment universitatea a uitat de acești doi paznici, subiect al unei cercetări nefinalizate a Comisiei de Etică) sub prevederea legală conținută în Codul Muncii. **Nici vorbă de preaviz!** Angajatorul comunică celor doi paznici că *urmare a unei cauze efective, reale și serioase, universitatea le propune un loc de muncă compatibil cu pregătirea profesională: muncitor necalificat - sector cercetare!*

Ce vor spune foștii salariații ai stațiunii (angajații actualei firme de pază) la întânirea cu "directorul" Bran, după ce vor afla că rezistenții lor colegi nu au primit preaviz la desființarea postului de paznic? Cum îi va putea întâlni pe acești capi de familie cărora le-a afestat bugetul lunar al familiilor cu sute de lei în fiecare lună?

NECALIFICATUL? PAZNIC!

Acești "necalificați" sunt numai buni de pază! Au atestate de pază valabile și sunt cei mai indicați pentru "serviciul de pază" propriu al stațiunii. Sigur că retribuția lor va fi diminuată semnificativ, sigur că sarcinile lor de muncă se vor păstra sub masca acelor "alte sarcini trasate de conducere".

Aceasta este abordarea universitară a intelectualilor olteniei în privința unor oameni de o condiție modestă, mirați ei înșiși că sunt băgați în seamă în vreun anume fel. Sunt acei țărani autentici care râd și se amuză fățiș de conducătorii lor:

"Ce făcuși dom șef? Fotografiași rulmentul să-i vezi seria? Să îmi trimeși și mie poza pe meil, s-o am amintire, că noi o știm pe dinafară!"

MISIUNEA SINDICALĂ

S.S.U. are în componență patru dintre salariații acestei stațiuni. În paginile revistei vor fi publicate toate acțiunile legale întreprinse de organizație în numele acestora și reacțiile abuzive ale angajatorului, atât cele trecute cât și cele care vor urma.

Veți fi astfel martorii unei radiografii exacte a confruntării dintre incompetența și abuzul conducerii stațiunii de la Caracal și măsurile adoptate în deplină legalitate de o organizație pe cât de mică pe atât de puternică. Este acea buturugă de care este nevoie la stațiunea Caracal pentru repetarea accidentului rutier proverbial pentru această localitate.

La Caracal, ca și la Universitatea din Craiova, sindicalismul se reconstruiește acum din temelii: **negociem fără compromisuri!**

POFTELE CONSILIULUI

USAMVBT — TIMIȘOARA

Sorin Bungescu este liderul organizației sindicale înființate la *agronomia timișoreană*. Urmare a unor evenimente care se derulează ilegal de ani zile, el a devenit indezirabil la nivelul conducerii mergându-se până acolo încât să i se solicite un alt reprezentant al sindicatului în Consiliul de Administrație.

Sorin nu s-a coborât la nivelul acelor solicitanți pentru a li se împotrivi lor cu argumente legale obligatorii. Cu o remarcabilă strategie a profitat de această ocazie pentru a demonstra deranjaților membri ai C.A. că organizația dispune și de oameni capabili să participe la aceste ședințe păstrând intactă poziția adoptată anterior și mai ales atitudinea critică asupra conducerii universității.

USAMVBT este implicată în mai multe conflicte de muncă din care are șanse infime să scape cu fața curată. La jumătatea lunii septembrie se vor judeca mai multe cauze față de care universitatea se află sub acuzare și trebuie să se apere.

Poftele consiliului de administrație au fost îndeplinite: Sorin nu se mai numără printre invitații permanenți, stindardul sindical este purtat la înălțime de un vicepreședinte al sindicatului sau președinte de secție.

Rectorul Popescu Cosmin se referă la aceste cazuri cu o infatuarea academică recunoscută oricărui rector: *"printre noi sunt niște microbi care trebuie înlăturați"*. Aici are dreptate: microbii dăunători ai universității au fost identificați în instanțele de judecată, se ascund sub platoșa autonomiei universitare și a hotărârilor colective în care responsabilitatea individuală se minimizează până la dimensiunea absolut necesară dispariției.

Prin platoșa aceasta, în căutarea răspunderii individuale, a fost infipt un pumnal cu vârf și ascuțiș penal. Urmează să vedem în ce o să se înfigă și ce anume o să taie. Dacă pumnalul pătrunde suficient de adânc în decidenții timișoreni și taie suficient de mult atunci microbii vor fi amputați chirurgical și vor rămâne în carantină drept exemplu pentru alții care ar fi mistuiți de aceleași pofte, îmbătați de aceeași funcție.

În universitatea timișoreană salariații au simțit jocurile de culise, au recunoscut grupurile de interese și pedeapsa neoficială aplicată împotriva liderului sindical. Oamenii pricep repede că unul dintre ei, alesul lor, plătește polițele unor acțiuni sindicale de care au beneficiat fie în grup fie individual.

Adevărul este că și rectorul este tot un Ales. Diferența între acești doi aleși este una majoră: numai unul dintre ei și-a negociat voturile înainte de alegeri, așa cum este regula casei în universități. Nu este prea greu să ghiciți care dintre ei, nu-i așa?

GRADAȚIA DE MERIT

între practică și legislație

NU!

Voi evita analizarea gradației de merit prin trimiteri la legislație. Am căzut de acord să-i dezvălui inutilitatea într-un mod direct și concret, cât mai simplu posibil.

1. Gradația de merit se acordă prin concurs

Adevărat sau fals? Dacă organizezi un concurs măsluit (așa cum a fost la Universitatea din Craiova, unde 20 de puncte din 100 se trimit funcțiilor de conducere prin regulamentul concursului) înseamnă că ai simulat respectarea cadrului legal. Se acordă gradații fără concurs în centrele universitare românești? Este o întrebare fără ecou.

Concursul poate să însemne un algoritm de calcul al "meritului" în care personalul didactic să fie evaluat milimetric după criterii stabile cu multă conștiinciozitate.

Ar putea fi mai corect așa? Poate că da, poate că nu. Înaintea socotelilor cu multe zerouri (pentru o eroare a măsurării cât mai mică) gradația se distribuie către facultăți. Așa se face că algoritmul precedent dă greș: punctajele respinse la facultățile fruntașe sunt superioare punctajelor câștigătoare la facultăți codașe.

Fiind vorba de aceeași universitate, ne putem întreba: este corect așa?

Nedumeririle gradației continuă:

2. Gradația de merit se acordă persoanei?

Concursul înseamnă premiul pus în joc pentru candidați. Da, o anumită persoană, un salariat va câștiga acest premiu, această recunoaștere. Este vorba de o sumă în echivalentul unui sfert din salariu adică trei salarii într-un an.

Te poți bucura de gradație numai dacă nu îți schimbi locul de muncă în cadrul universității. De ce? Pentru că **gradația este înlănțuită locului de muncă prin repartizare!** Ai plecat din locul de muncă în care ai câștigat-o? Gata, ai pierdut (și) gradația! O vor câștiga prin redistribuire, după bunul plac, alți salariați sau alt salariat. În acest fel **gradația de merit se raportează** printr-o loterie neoficială. Concursul, câștigătorul și plata sunt condiționate în subsidiar de o condiție uitată (acceptată și însușită). Gradația nu aparține salariatului ci algoritmului de repartizare. Este corect? Care este temeiul legal prin care angajatorul procedează în acest mod?

3. Gradația de merit este recunoașterea unui merit?

Nu, categoric nu! Gradația de merit este orice altceva. În mod normal, pentru că gradația de merit se acordă pentru activitatea depusă pentru cinci ani anteriori, criteriile de acordare ar trebui cunoscute de salariați cu cinci ani înaintea desfășurării concursului. Adică, mai clar: ce înțelege universitatea să premieze drept merit? Preponderent sunt premiați șefii pentru meritul deținerii funcțiilor de conducere. Aceste funcții beneficiază de indemnizații de conducere: care este meritul lor? Și cât merit poate avea un astfel de șef (câștigător al unor alegeri sau unul numit pe criterii politice) pentru a fi remunerat în acest fel vreme de cinci ani?

4. Criteriile meritului.

Cât de diferit poate fi meritul universitar? Cât de diversificată activitatea? Într-o universitate, oricare ar fi aceea, ar putea exista 11 criterii pentru facultăți (fiecare cu propriul set), alte șase seturi pentru departamente, câteva seturi de rezervă pentru fiecare serviciu administrativ (normal, nu-i așa?) și, colacul aflat deasupra pupezei, să mai rămână câteva gradații la discreția rectorului ("din rotunjiri" - justifică serviciul specializat în împărțirea gradației) drept recunoaștere a autorității supreme, un mod de a recompensa cei mai apropiați supuși sau cei mai incinși susținători.

5. Câte gradații se dau?

Cu siguranță, mai multe decât ar trebui, atât ca număr cât și ca algoritm!

Asemeni morților care votează, gradațiile de merit se socotesc după numărul de posturi existente (un număr imaginar de salariați) și nu după numărul posturilor ocupate (realitatea numărului angajaților).

Ne putem imagina cu ușurință un scenariu plauzibil în care o universitate își restrânge considerabil activitatea (în lipsa studenților) și numărul posturilor ocupate, să zicem că se înjumătățește. În această situație ipotetică, numărul gradațiilor se dublează, adică va crește (pe nedrept!!) numărul "merituoșilor" din această universitate.

În general gradul "de acoperire" al universităților se situează în jurul procentului de 75%, fără să intrăm în amănuntele avantajului acestui procent. Asta înseamnă că un sfert din gradațiile acordate sunt fictive, sumele au semnificația unei risipe și mai inutile decât mecanismul acordării acestei gradații.

Performanța scade, meritul crește! Nu îmi este clar dacă acest stat încurajează în acest fel ipocrizia meritului sau incompetența profesională. Socotirea unor cifre care

se raportează la numărul complex (o componentă reală alăturată unei componente imaginare) sunt un eșec!

6. Comparația legislativă.

Gradația de merit se acordă și în mediul preuniversitar. În aceeași Lege a Educației Naționale art.264 (gradație de merit preuniversitar) și art.311 (gradație de merit universitar) au un conținut similar.

Deosebirea constă în faptul că autonomia universitară înghite, la propriu, libertatea (și obligația) Ministerului Educației de a stabili criteriile de acordare ale gradației pentru universitari (aflați într-o ștafetă aproape permanentă la conducerea acestui minister).

Gaudeamus Igitur!! (să ne bucurăm așadar - deși nu mai suntem studenți). Sau, mai popular: traî nineacă!!

7. Ministerul Educației Naționale

Proiectul acordării gradației de merit, pentru preuniversitari, este disponibil online.

Universitarii vor munci (fiecare universitate în parte - și atomizarea continuă pe fiecare palier al urganizării universitare) pentru a face față provocării gradației de merit, pentru a o acorda "legal" protejaților (în baza unui regulament propriu), pentru a promova un "merit" lipsit de substanță, de unicitate, de valoare reală. Cu alte cuvinte universitarilor le lipsește un etalon, nu își pot identifica de comun acord Ocaua lui Cuza.

8. Consecințe

Nimeni nu poate rămâne nepăsător atunci când candidatul la un concurs pentru acordarea unei gradații de merit face parte din comisia de concurs și din cea de contestații.

Nimeni nu poate rămâne nepăsător la remarca publică a unui șef: era rândul meu să îmi dau gradație de merit. Acum EU sunt director aici!

Nimeni nu ar trebui să rămână nepăsător la modul în care se acordă drepturi salariale sau de orice altă natură.

La Universitatea din Craiova ecourile neregulilor privitoare la acordarea gradației (atunci când universitatea avea drept reprezentant pe Dan Claudiu Dănișor, fost decan al Facultății de Drept și Științe Administrative) nu s-au stins. În această toamnă se atinge maximul beneficiului pe care îl poate atinge un candidat respins la concursul simulat de universitate.

9. Împotriva unui drept salarial?

DA! După ce am asistat la mascarada acestor concursuri la Craiova, după ce ne-am străduit să găsim o soluție pentru aceste concursuri, după ce am fost înștiințat de târgurile făcute de rectorul Dănișor Dan Claudiu pentru retragerea contestațiilor, după ce am discutat despre acordarea gradației de merit în alte centre universitare din țară, am ajuns la această concluzie: gradația nu ajunge la cei care o merită, legiuitorul nu își atinge scopul în activitatea universitară.

Îmi vine în minte exemplul unui salariat care a scutit Universitatea din Craiova de plata lunară a sumei de 14.000lei.

Acesta nu este un merit? Atunci ... despre ce anume vorbim? Acest salariat nu a primit nici măcar un "Mulțumesc"! Nu este singurul exemplu dar este cel mai semnificativ.



CERCETAREA CUI ?

ADRIAN GHEORGHE CURAJ, venituri 2016 - 2017 (conform declarației de avere, sursa <https://www.integritate.eu>)



ADRIAN CURAJ
funcția : poli - calificat

Angajator	Funcția	2017	2016
Universitatea București	Profesor universitar	50.763 (an sabatic)	40.384 lei
U.E.F.I.S.C.D.I.	Director General	0	29.265 lei
Ministerul Educației	Ministru	85.724	19.278 lei
U.E.F.I.S.C.D.I.	Proiecte Europene	18.599	76.351 lei
S.N.S.P.A.	Cursuri Master	14.258	12.534 lei
Academia de Științe ale Securității Naționale	indemnizație membru	16.302 (donată)	21.738 lei
Comisia Europeană			2.700 euro
ETF - Torino			2.500 euro
Comisia Europeană JRC			12.600 euro
Comisia Europeană INCONET			1.500 euro
UNATC București			31.500 lei
Universitatea Națională de Apărare			13.992 lei
UMF București			14.000 lei
TOTAL		185.646lei	259.042 lei 19.300 euro

COMUNICAT DE PRESĂ

Domeniul cercetării științifice se află în derivă, și-a pierdut scopul, este folosită recent ca armă politică în disputa dintre palate. Cercetarea românească a fost înjosită până la nivelul la care politicienii se consideră specialiști ai cercetării. Guvernele successive P.S.D. au reușit să izoleze decizia administrativă de mecanismele normale ale unui stat democratic: dialogul social sau dezbateră publică în cadru oficial.

Ministerul Cercetării și Inovării și Administrația Prezidențială folosesc subiectul bugetul cercetării cu intenția unei rafuieri politice, ambele tabere urmărind interese ascunse ale grupărilor politice. În mijlocul acestei confruntări se află cercetătorii de profesie, izolați într-un sistem închis, guvernat de analfabeți funcționari, de impostură științifică și de umbrele a ceea ce ar trebui să fie liderii sindicalii. Așa arată imaginea cercetării anlizată din interior.

Recent, unitățile de cercetare au intrat și în vizorul B.O.R.: stațiunea de cercetare pentru Legumicultură de la Buzău a fost deposedată de 12 ha de teren, prin minciună și înșelătorie, de către Episcopia Buzăului și a Vrancei, drept mită electorală plătită de P.S.D. În aceste zile B.O.R. obține în urma presiunilor încă 100 de milioane de lei din bugetul cercetării pentru a finanța, în afara oricărui control, Catedrala Mân(ț)uirii Neamului. Resursele financiare imense alocate acestei construcții justifică suspiciunea utilizării lor pentru alte interese.

Ministerul Cercetării și Inovării și-a abandonat misiunea, tocmai instituția care ar trebui să apere și să dezvolte cercetarea, continuă campania de consolidare a poziției politrucilor și impostorilor aflați în funcții de conducere în institutele naționale de cercetare - dezvoltare. Surogatul științei se adaugă ideilor științifico-fantastice care țin locul cercetării științifice autentice.

Competițiile privind dezvoltarea instituțională au ajuns adevărate caricature grotești, o cumplită bătaie de joc la adresa oricărui om cu bun simț și minimă inteligență. Una dintre cele mai prestigioase universități din România, după numărul de granturi câștigate, a devenit Universitatea Dunărea de Jos din Galați, fiul lui Lucian Puiu Georgescu, fost ministru, actual secretar de stat. Unul dintre "proiectele căpușă" este Danubius _ RI, o escrocherie sesizată de Curtea de Conturi, fapt care a determinat o primă anulare a competiției, reînviată ulterior de autoritatea ministerului cercetării. Proiectul își propune să toace bani publici pentru a construi un centru de cercetări inutil la Murighiol.

Ministerul Cercetării și Inovării a emis în medie 4 ordine de ministru pe zi începând cu 4 ianuarie 2017, dar mai puțin de 5% dintre acestea sunt publice. Comisia de Dialog Social funcționează ilegal, cercetătorii fiind reprezentați de septuagenari lipsiți de atributul reprezentării, fără rezultate științifice, dar cu funcții în colegiile consultative. Cercetătorii în funcție sunt eliminați în mod

abuziv din dialogul social. Evaluare propunerilor de proiecte se face preferențial, punctajele evaluatorilor nu au legătură cu punctajul final acordat proiectului, iar lista finală se întocmește din pix, după bunul plac, la sediul U.E.F.I.S.C.D.I. Rezultatele raportate la ultimele competiții sunt catastrofale, din acest motiv U.E.F.I.S.C.D.I. refuză să prezinte lista proiectelor cu beneficiarii, bugetele alocate și punctajul primit la evaluarea finală.

Urmare a celor arătate mai sus, noile "direcții" impuse managementului cercetării înseamnă, în fapt și în drept, izolarea de Uniunea Europeană prin eliminarea tuturor mecanismelor ce ne conectează cu bunele practici la nivelul uniunii.

Șefii marilor structuri care gestionează fondurile destinate proiectelor de cercetare sunt exponenți de frunte ai flagelului P.S.D. Bombonioca-Dragnea: Adrian Curaj, directorul general U.E.F.I.S.C.D.I. participă în mai multe contracte individuale de muncă simultan și încasează 7.000 euro net lunar, iar Marius Ioan Piso, directorul general al Agenției Spațiale Române încasează, pe lângă funcția managerială, un salariu de 13.000 lei pentru un contract individual de muncă pe durată nedeterminată, pentru norma întreaga la Institutul de Științe Spațiale, ambii fiind salariați fictiv.

Salariații firmelor de consultanță pentru redactarea proiectelor europene sunt abonați la banii europeni prin C.I.M. fictive încheiate cu clienții lor.

Un număr exagerat de mare de pensionari, fără rezultate științifice, ocupă sute de locuri de muncă pentru tinerii cercetători, iar lipsa unei strategii care să urmărească soluțiile necesare redresării cercetării îi face pe guvernanți să caute consolidarea acest status quo care le asigură controlul resurselor bugetare alocate. Opinia publică are falsă impresie că în domeniul cercetării științifice lucrurile merg mai bine decât în alte domenii de activitate dar cercetarea este la fel de infectată prin relații de cumetrie și impostură.

Fabricile de diplome universitare inundă institutele de cercetare cu impostură și mediocritate, orice reclamație, sesizare sau notificare rămâne fără răspuns, ilegalitățile flagrante sunt mușamalizate astfel de Ministerul Cercetării și Inovării pe cale administrativă. La acest complot instituționalizat participă și Parchetele care întârzie nepermis orice plângere.

În aceasta situație singura speranță rămâne atitudinea opiniei publice, numai aceasta poate frâna, sau poate opri definitiv, ofensiva incompetenței și a imposturii, păstrând distanța convenită față de mecanismul confruntării politice.

Federația Hermes va rămâne fidelă obiectivelor declarate privind apărarea domeniului cercetării, reprofesionalizarea acestuia, depolitizarea lui și demascarea inginerilor financiare caracteristice actului managerial actual. Misiunea sa este aceea de a apăra drepturile tuturor salariaților din acest sector de activitate.

MENTOR

Cuvântul "mentor" provine din limba greacă și își are rădăcina în termenii "steadfast = statornic" și "enduring = trainic". În cultura vestică, termenul "mentor" este sinonim cu cineva care este ca un profesor înțelept, un ghid, un prieten. Dicționarul Webster definește mentorul ca pe "o persoană de la care aștepti sfaturi înțelepte și îndrumare."

Un mentor are abilitatea de a încuraja altă persoană pentru a-i reduce din pasivitatea acesteia. Un mentor spune, "Sunt aici pentru tine".

Deși un mentor poate fi un model de urmat, un mentor adevărat nu îi cere altei persoane "să fi ca mine." Un mentor spune, "Te voi ajuta să devii cine vrei."

Mentoratul este un proces foarte complex și diferă de la situație la situație, și el poate fi interpretat diferit de la persoană la persoană. Mentoratul e dificil de definit. Dintre definițiile existente noi am selectat următoarele două.

- mentoratul este "contribuția semnificativă de la o persoană către alta pentru a ajuta tranziția uneia dintre ele în termeni de cunoștințe, experiență profesională și mod de gândire" (Megginson and Clutterbuck, 1995, p13)

- un mentor este "individul care ajută o altă persoană pentru a-și atinge aspirațiile" (Montreal CEGEP, 1988);

Indivizi pot să fie sprijiniți și în alte moduri, de exemplu de către colegi (sprijin de la coleg la coleg - în engleză - peer support), manageri, consilieri, tutori / profesori și grupuri, participând în grupuri de învățare sau echipe de lucru, de către prieteni sau părinți. Un individ poate beneficia de forme diferite de sprijin, pentru diverse motive, poate avea mai mult de un mentor la un moment dat și poate beneficia de sprijin diferit în funcție de perioada în care se află. Forma tradițională de mentorat este unu-la-unu, dar sunt și alte modele de mentorat cum ar fi co-mentoratul, mentoratul reciproc între colegi (peer mentoring) și mentoratul în grup.

Termenul 'Mentor' devine tot mai uzual, cu toate că el are o însemnătate diferită pentru diverse persoane. Mentoratul este doar unul dintre modalitățile de sprijin a unei persoane, care poate fi o modalitate foarte eficientă și care aduce multe satisfacții din punct de vedere a procesului de învățare.

Mentoratul este un concept vechi îmbrăcat într-un nou sens. Dacă analizăm istoria găsim conceptul în miturile vechilor greci când Odysseus i-a solicitat zeiței Athena să se ocupe de fiul lui, Telemachus. Conform mitului zeița a luat formă umană deghizată fiind în mentor și prieten pentru Odysseus. Rolul ei, conform spuselor lui Homer, a fost să acționeze ca un consilier înțelept și sprijinitor al tinerilor.

Mentoratul apoi a devenit practică uzuală de când au apărut breslele și comerțul, și s-a dezvoltat ucenicia care a permis tinerilor să dobândească anumite abilități, să beneficieze de mentoratul colegilor cu experiență. În zilele noastre, în lumea muzicii, persoane cu experiență și recunoscute profesional încurajează și sprijină tinere talente atât din punct de vedere tehnic cât și din punct de vedere al managementului carierei. În general, cele mai multe persoane care au avut succes în viață, au beneficiat la un moment dat de sprijinul uneia sau mai multor persoane care au exercitat o influență puternică asupra vieții personale și

profesionale (Channel4,1995).

Un mentor de succes este caracterizat ca:

- **Persoană de sprijin:** Un mentor este persoana care sprijină nevoile și aspirațiile voluntarului. Această

atitudine de a oferi sprijin este esențială pentru dezvoltarea cu succes a voluntarului. Un mentor trebuie să încurajeze voluntarul să accepte provocările și să depășească dificultățile.

- **Răbdător:** Mentorul este răbdător și dornic să petreacă timp pentru a realiza responsabilitățile de mentor. Un mentor își asigură timp suficient în agendă pentru interacțiunea cu voluntarul. Necesarul de timp pentru întâlniri este stabilit împreună de cei doi : mentor și voluntar.

- **Persoană respectată:** Un mentor este o persoană care și-a câștigat respectul colegilor din organizație, al comunității și respectul la nivel profesional.

- **Persoană orientată spre oameni:** Un mentor este o persoană cu adevărat interesată în oameni și care dorește să îi ajute pe ceilalți. Mentorul de succes este cineva cu "abilități bune de lucru cu oamenii," care știe cum să comunice eficient și să asculte activ. Mentorul trebuie deasemenea să fie capabil să rezolve conflicte și să ofere feedbackul potrivit.

- **Bun Motivator:** Un mentor este cineva care inspiră voluntarul să devină mai bun. Mentorul trebuie să știe să motiveze prin încurajări, oferirea de feedback și oferirea de sprijin voluntarului pentru a se implica în sarcini provocatoare (unde este cazul).

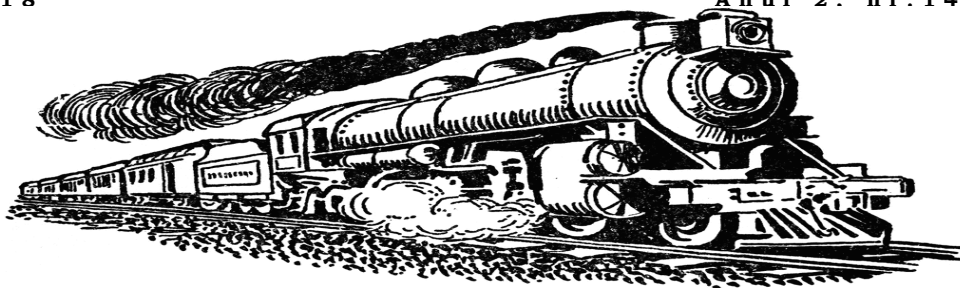
- **Profesor eficient:** Un mentor trebuie să cunoască foarte bine abilitățile pe care trebuie să le poseze voluntarul la locul de muncă și să fie capabil să îl învețe pe voluntar eficient aceste abilități. Un mentor trebuie să urmărească și să organizeze procesul de învățare al voluntarului. Altfel spus mentorul trebuie să identifice și să utilizeze orice oportunitate de învățare pentru voluntar.

- **Sigur de sine:** Un mentor trebuie să fie încrezător în cariera sa astfel încât să își poată sincer exprima mândria pentru rezultatele voluntarului. Un mentor ar trebui să aprecieze abilitățile și punctele tari ale voluntarului fără să vadă în realizările acestuia o amenințare la adresa lui. Mentorul care este sigur pe poziția lui/ ei se va bucura de fiecare reușită a voluntarului și va capabil să se bucure să fie parte a procesului de dezvoltare a acestuia.

- **Orientat spre rezultate:** Un mentor este de obicei o persoană care a reușit să obțină rezultate profesionale, o persoană care stabilește obiective îndrăznețe de carieră, în mod constant evaluează aceste obiective, și depune eforturi să le atingă. De obicei un mentor de succes este o persoană care își asumă mai multe responsabilități decât i se solicită sau se așteaptă de la el, se angajează în mai multe activități, și tinde să urce proverbiale scări ale carierei la un ritm rapid.

sursa: www.tinapse.ro





NUMĂRUL VIITOR - 31 MAI 2018

GR.AN.AC. – GRupul de ANALIZĂ și ACțiune

DECLARAȚIE

PREMISELE ÎNFIINȚĂRII (anul 2014)

- starea în care se află instituția este apreciată (prin prisma modului în care este condusă și administrată, a dialogului și a intimidării) la nivelul societății medievale;
- ilegalitățile și abuzurile se întâlnesc frecvent în instituție, în mod preponderent în structurile de conducere (departamente, facultăți, administrație, rectorat);
- se încalcă în mod fățiș demnitatea umană;
- nu sunt respectate drepturile și libertățile angajaților, pentru că aceștia nu și le cunosc, nu le pot apăra și nici revendica;
- personalul instituției este speculat (ore prestate neremunerate) și prost plătit, comparativ cu activitatea depusă;
- sectorul de cercetare nu primește atenția cuvenită;
- factorii de conducere și decizie nu urmăresc dezvoltarea durabilă a instituției, ci numai propriile interese;
- tinerii absolvenți care nu au părinți sau rude în sistem, sunt descurajați să urmeze o carieră în educație.

OBIECTIVELE URMĂRITE

- impunerea legalității, a prevederilor legale, a funcționării instituției conform regulamentelor interne, asumate de conducerea instituției;
- ridicarea nivelului instituției astfel încât să se poată alătura instituțiilor aflate pe primele locuri ale învățământului universitar, acolo unde considerăm că îi este locul;
- pe termen lung, o cercetare științifică reală și învățământ de performanță dovedit (demonstrat) prin calitatea studenților și a absolvenților;
- aprofundarea cunoașterii mecanismelor administrative, eliminarea amestecului exercitat de membri ai Consiliului de Administrație în Hotărârile adoptate în Senat;
- eliminarea exploatarei salariaților sub indiferent ce formă se manifestă aceasta, cu orientare către munca neplătită pentru oricare din salariații instituției;
- eliminarea mentalităților greșite care constituie o barieră reală în comunicarea dintre categoriile de salariați ai instituției;
- implicarea tuturor salariaților în impunerea normalizării activității, eliminarea grupurilor de interese meschine, potrivnice dezvoltării oricărei instituții de învățământ.

ACȚIUNI

- rapoarte periodice asupra stării reale a instituției, întocmite și utilizate în scopul semnalării tuturor ilegalităților sau abaterilor constatate și demonstrate;
- discuții și dezbateri pe teme stabilite de comun acord între membrii acestui grup;
- acțiuni publice de protest;
- sprijinirea inițiativelor individuale care sunt orientate către îmbunătățirea activității universitare, indiferent de sectorul vizat.

detalii suplimentare: <http://ssu.ro/granac/about/>

Strategia adoptată de membrii GR.AN.AC. este corectă, simplă, coerentă și funcțională. Principiile de organizare și idealurile care îi unesc pe membrii acestui grup sunt cunoscute acum. Revista este rezultatul muncii depuse de un grup redacțional organizat.

GR.AN.AC. socotește, în mod obiectiv, că universitatea își desfășoară în continuare activitatea sub influența majoritară a intereselor personale și a grupurilor de interese.

Rectorul este al universității sau universitatea este a Rectorului? Decanul este al Facultății? Și ... Departamentul ? Al cui mai este Departamentul?

În prezent, regulamentele și prevederile legale sunt departe de a fi respectate de universitate. Obligațiile contractuale ale acesteia față de toți salariații instituției trebuie respectate în totalitate.

S.S.U. a încheiat un parteneriat funcțional cu GR.AN.AC. Manifestul scris la înființarea S.S.U. a fost confirmat de atitudinea și acțiunea sindicală ulterioară.

Dorim să facem dovada faptului că toate acțiunile și activitatea depusă urmăresc funcționalitatea instituției. Este exact ceea ce se declară și rămâne la stadiul de declarație: o UNIVERSITATE modernă, adaptată ritmului acestui secol și cerințelor pe care acesta le impune.

Dorim ca alegătorii să aibă cunoștiința de puterea lor în responsabilizarea aleșilor lor, pe toată durata mandatului și nu numai o singură dată, la intervale de patru ani.

Dorim ca drepturile salariaților să fie cunoscute, să eliminăm discriminarea, să instaurăm Legea.

Dorim ca **Valoarea** să învingă definitiv **Influența și Relația** în instituțiile de învățământ superior.

GR.AN.AC. va face toate demersurile necesare în parteneriatul strategic încheiat cu S.S.U. pentru ca drepturile salariaților să fie cunoscute gradual și exercitate progresiv în raporturi de muncă cu angajatorul.

Toți salariații Universității au dreptul la Demnitate și Respect.

FUNCȚIILE DE CONDUCERE SUNT TRECĂTOARE ...

REDACȚIA

Redactor Șef - Popescu Mugurel - 0773 823 619

POȘTA redacției: granac.ssu@gmail.com

<http://www.ssu.ro/revista/>

ISSN 2559 - 5237

ISSN-L 2559 - 5237