



## SINDICATUL LUCRĂTORILOR POȘTALI DIN ROMÂNIA

Str. Republicii nr. 1, mun. Vaslui, jud. VASLUI  
CIF 29121981, E-mail: slpr.buc@gmail.com

**Adresa pentru corespondență:**  
**Calea GIULEȘTI nr. 6-8, secor 6, BUCUREȘTI**

---

### **Către, GUVERNUL ROMÂNIEI**

Sindicatul Lucrătorilor Poștali din România (SLPR), cu reprezentativitate legală la nivelul Poștei Române, reunind un număr de peste 17 mii de membri de sindicat, desfășoară acțiuni de protest pentru următoarele:

#### **Motive**

**1. Starea avansată de sărăcie a salariaților Poștei Române.**

Pentru 17.000 dintre angajați, adică pentru aproape 80% din întreg personalul, salariul net lunar este sub 1700 lei, la limita traiului de subsistență, în condiții de muncă foarte grea, solicitantă, de uzură.

**2. Iminența pierderii unui număr semnificativ de locuri de muncă din rândul agenților poștali, al factorilor, oficiantelor, diriginților, lucrătorilor din tranzite** în urma introducerii unor posibile automatizări și în lipsa abordării unor noi linii de business. Un astfel de subiect care vizează din estimările noastre un număr uriaș de locuri de muncă din companie ar trebui să aibă la bază evaluări, programe alternative pentru salariați (inclusiv reconversie și recalificare) și nu în ultimul rând, măsuri dedicate celor ce își vor pierde locurile de muncă. Este obligatoriu ca un astfel de subiect să fie discutat în mod deschis, transparent, cu date și cifre pe masă. Nu vrem să fim puși în fața faptului împlinit și să decontăm lipsa de profesionalism a unora care vremelnic ocupă funcții de șefi! *De altfel, într-o întâlnire internă de lucru, la care au participat mai multe persoane, directorul general al Poștei Române a afirmat că Poșta Română va deveni un hub logistic regional și global, cu maximum 10 mii de angajați. Adică 14.000 de salariați își vor pierde locul de muncă!*

**3. Inițiativele conducerii companiei de a elimina din contractul colectiv de muncă articolele prin care sunt protejate locurile de muncă și drepturile salariaților.** Aceste inițiative reprezintă cel mai dur atac din ultimii 10 ani lansat de o conducere împotriva propriilor salariați.

Principalele ținte vizate în vederea șubrezirii contractului colectiv de muncă sunt:

- eliminarea dreptului sindicatului de a fi parte activă în elaborarea și evaluarea normelor de muncă;
  - aplicarea rezultatelor normării, fără negocierea cu sindicatul;
  - eliminarea salariilor compensatorii la concediere - minima protecție pe care o mai oferă angajatorul unui om concediat după zeci de ani de muncă;
  - eliminarea automatului de clase;
  - eliminarea sporurilor de: continuitate și cumul de funcții (acordate acelor lucrători care efectuează activitățile aferente posturilor vacantate, pe care nu s-au făcut angajări (din cauza salariilor foarte mici în raport cu volumul, complexitatea și responsabilitatea muncii) sau celor care asigură concediile de odihnă la posturile unice);
4. **Încercarea constantă a directorului general de a induce în eroare salariații și de a evita mijloacele de dialog social prevazute de lege,** prin epistole către angajați cu promisiuni de îmbunătățire a condițiilor de muncă și de majorări salariale într-un procent incert și într-un viitor nesigur, știind bine că aceste promisiuni nu au nici o forță legală, atâta timp cât nu sunt prinse într-un act negociat și semnat cu SLPR, apoi înregistrat la instituția statului competentă.
5. **Nedreptatea sociala promovată de directorul general:**
- **majorarea salariilor a aproximativ 200 de angajați preferați ai directorului,** aparținând personalul funcțional (TESA) de la nivelul sucursalelor regionale, cărora li s-au acordat între 3 și chiar 11 clase fiecare, în timp ce angajaților din operațional pe care directorul îi poartă cu vorba, promițându-le ca un tătuc iubitor, creșteri salariale asupra a cărora negociere o refuză constant;
  - **crearea unui climat de muncă bazat pe tensiuni sociale și dezbinare** între salariații companiei, între angajații TESA, avantajându-i pe unii față de alții, dar mai ales între salariații din operațional și cei din personalul funcțional tesa, probabil pentru a distra atenția tuturor de la acțiunile pe care le are în vedere cu viitorul Poștei Române;
  - **angajarea, de la venirea în companie a actualului director, a unui număr de aproximativ 200 de angajați tesa,** pentru ca apoi să procedeze la concedierea altora.
6. **Lipsa uniformelor, a echipamentelor de muncă și protecție, precum și condițiile improprii de muncă** în spațiile în care muncește cea mai mare parte a angajaților și în care sunt primiți clienții Poștei Române, foarte multe unitați fiind cu igrasie, fără caldură pe timp de iarnă sau aerisire pe timp de vară, fără wc, fără minimă preocupare pentru asigurarea curățeniei. Mai mult, din cauza lipsurilor mari, SLPR și salariații au achiziționat din bani proprii necesarul de birotică și aparatură IT, produse pentru dezinsecție și dezinfecție

iar mulți angajați își folosesc autoturismele personale pentru a parcurge distanțele pentru distribuirea corespondentei.

**7. Intenția de modificare a organigramei și efectuarea de concedieri colective, fără a oferi sindicatului, conform legii, informațiile necesare absolut normale și logice, referitoare la:**

- modul în care va funcționa compania după aplicarea modificărilor organigramei propuse, începând de la aparatul central, până la baza companiei.
- efectele asupra numărului total de locuri de muncă, fără a se preciza clar dacă vor urma concedieri în rândul salariaților din rețeaua poștală operațională;
- suma lunară cu care va crește salariul angajaților din operațional după efectuarea concedierilor de personal funcțional.

**Este de neînțeles de ce, de 9 luni de la inițierea discuțiilor, nu au fost furnizate către SLPR aceste informații și asigurări, în mod transparent, scrise clar și concret, pentru a se elimina orice dubiu, situație care s-a înrăutățit mai mult la ultimele negocieri prin părăsirea sălii de ședințe de către directorul general, care, de atunci până în prezent, a sfidat toate cererile SLPR de reluare a discuțiilor.**

În fața comisiei de negocieri a SLPR nu au fost avansate nici una dintre ofertele pe care le-a făcut directorul general prin scrisorile adresate salariaților din companie. Managementul companiei știe ca toate promisiunile de majorări salariale și îmbunătățire a condițiilor de muncă, transmise prin simple mesaje către angajați, nu au o bază serioasă și nu îl obligă legal dacă nu sunt cuprinse într-un act adițional la contractul colectiv de muncă semnat cu salariații.

**8. Lipsa de performanță a actualei echipe manageriale, care:**

- nu are o preocupare reală pentru creșterea veniturilor companiei,
- nu a lansat nicio linie nouă de afaceri, nici un contract care să ofere speranță angajaților;
- nu a adus nicio idee nouă, nici măcar una împrumutată de la alții, prin care să se dezvolte Poșta Română,

Toate acestea într-o perioadă în care toate companiile de profil au prosperat și și-au dublat sau chiar triplat veniturile.

De peste doi ani și jumătate, de când se află la conducerea companiei (un an ca director general adjunct, coordonator al activităților economice, administrative și de aprovizionare, apoi încă un an ca director general cu puteri depline), actualul director general nu a întreprins nimic pentru Poșta Română, în afară de laude în mass-media, campanie de imagine personală, promisiuni, inducere în eroare și numeroase deplasări în țară și în străinătate, însoțit de mulți consilieri și persoane apropiate.

**9. Desconsiderarea grosolană a inteligenței salariaților, în fața cărora directorul general aduce explicația aberantă că, pentru lipsa proprie de competență și performanță managerială, „pentru situația din Poșta Română**

*este vinovat ... sindicatul*”, deși toate pozițiile de decizie din companie sunt ocupate exclusiv de oameni apropiați directorului general, acesta conducând compania fără nici o piedică.

10. **Lipsa dialogului social și războiul deschis împotriva SLPR** de directorul general, demers care indică cel puțin următoarele obiective:

- Încercarea de a elimina din negocieri un sindicat reprezentativ și puternic, pentru a putea proceda după bunul plac, de a nu negocia cu o organizație care pune întrebări incomode, nu este servil, nu se lasă intimidat și nici dus în eroare;
- dorința de a dezbină și a crea tensiuni sociale, de a instiga categorii profesionale unele împotriva altora, precum se procedează în campaniile electorale incorecte, probabil pentru a ascunde adevăratele planuri referitoare la viitorul salariaților și al Poștei Române;
- dorința de a face concedieri colective, într-un număr stabilit după bunul plac și fără plata salariilor compensatorii;
- intenția de eliminare a contractului colectiv de muncă la nivelul companiei sau de reducere a acestuia la nivelul minimal prevăzut de Codul Muncii.

### **Previziuni sumbre**

Probabil că în comunicarea publică, actualul director general, va arunca din nou asupra SLPR răspunderea în ceea ce privește starea actuală a companiei și faptul că sindicatul ar fi blocat inițiativa de adoptare a noii organigrame a companiei. Acel document este un document slab elaborat de neprofesioniști, care nu servește decât unui singur țel, crearea de posturi de directori pentru gașca cu care a ocupat și a subordonat Posta Română.

**Facem apel către Guvernul României și către liderii coaliției de guvernare:**

Vă solicităm să dispuneți o analiză temeinică și sănătoasă asupra stării acestei companii, înainte ca actuala echipă de conducere să o scoată definitiv din piața de profil, iar salariații să ajungă pe drumuri!

Vă vom rămâne parteneri de bună credință în identificarea unor soluții corecte care să ducă la creșterea calității serviciilor din Poșta Română, la menținerea locurilor de muncă dar și la plata corectă pentru cei care muncesc!

**Biroul Executiv Național SLPR**