

## PERSONALUL SOCIETĂȚII PETROLIERE „CONCORDIA” (ACTIVITATE, SALARIZARE, REVENDICĂRI)

DAN PINTILIE\*

În rândul societăților petroliere care au funcționat până în 1948 în România, Societatea „Concordia” ocupa locul al doilea în clasamentul general.

În timp normal, aceasta însemnând până la declanșarea celui de-al doilea război mondial, 75% din producția societății mergea la export, dovedind prin aceasta contribuția societății la balanța economică a României precum și puterea societății de a procura din export, Băncii Naționale a României, importante cantități de devize necesare susținerii monedei naționale<sup>1</sup>.

În perioada interbelică societatea s-a situat pe locul al treilea în privința personalului utilizat.

Din punct de vedere al salarizării lunare a personalului, societățile petroliere se împărțeau după producție, prelucrare și număr de salariați în două categorii: prima categorie cuprindea nouă societăți, printre care și „Concordia” iar în categoria a doua celelalte întreprinderi<sup>2</sup>.

În ceea ce privește numărul funcționarilor angajați, Societatea „Concordia” ocupa locul trei, după Societățile petroliere „Astra Română” și „Steaua Română”, având în 28 mai 1946 un număr de 1.346 funcționari, „Concordia” neputându-se compara cu „Astra Română”, care avea un număr mare de funcționari și o organizare completă.

Conducătorii Societății „Concordia” au practicat în perioada interbelică trei sisteme de salarizare pentru funcționari:

Primul, pentru marea masă a funcționarilor fără răspundere și inițiativă și al căror salariu nu reprezenta decât contravaloarea orelor de serviciu prestat. Ei primeau un salariu specific al funcției, care varia cu vechimea și mai ales cu asiduitatea; salariu era diminuat cu impozitul aferent. În afară de salariu, toți acești funcționari primeau un salariu drept gratificație de Crăciun și Anul Nou și un salariu sau două, gratificație de bilanț, acesta din urmă fiind înglobat în salariu în anul 1943, așa că nu se mai vorbea de el.

\* Direcția Județeană Argeș a Arhivelor Naționale, Pitești.

<sup>1</sup> Arhivele Naționale ale României, Direcția Județeană Argeș, fond Societatea „Concordia”, dosar 242/1942-1948, f. 199. (În continuare se va folosi sigla DJAN Argeș.)

<sup>2</sup> DJAN Argeș, fond Societatea „Concordia”, dosar 267/1945-1946, f. 10.

Al doilea, pentru funcționarii în număr restrâns, cu răspundere și inițiativă limitată, care pe lângă salariu și accesoriile de mai sus, primeau o gratificație de sfârșit de an, depășind două salarii, după recomandarea directorilor, conducători de departament.

Al treilea, pentru funcționarii cu răspundere mare, cei mai mulți având delegație în drept de semnătură, al căror salariu nu creștea în raport direct cu răspunderea și care-și găseau „recunoașterea” în gratificația de bilanț<sup>3</sup>.

### I. Accesoriile

**1. Indemnizația de chirie.** Aproape totalitatea funcționarilor de la departamentele petrol și minier, o mare parte din cei ai departamentului metalurgic și un număr restrâns din Departamentul „Electrică” și Direcția Generală a societății, primeau case în natură sau indemnizații de chirie.

Nu a existat un criteriu general pentru acest capitol al salariului sau un grad care să confere dreptul la casă sau chirie; situația geografică și necesitatea de a locui lângă exploatare a fost criteriul inițial. Astfel, problema chiriilor se punea pentru departamentele petrol, minier și cel metalurgic, pentru restul societății problema acestui spor de salariu fiind un caz izolat. Asociația Industriei de Petrol din România (A.I.P.R.) a decis includerea chiriei în salariu și perceperea chiriei de la funcționari dar numai pentru departamentele petrol și minier, aceasta reprezentând un spor de impozit mobilier de încă 5.500.000 lei. Decizia luată de A.I.P.R., nu putea, însă, satisfăcută decât cu sacrificii bănești pe care societatea nu le putea face. Ca urmare, societatea a sporit salariile cu chirie, afară de unele cazuri. Dificultatea plății acestor indemnizații se punea pentru cazul funcționarilor cu locuințe distruse de război sau mutați în interes de război. Diferențierea salariilor în asemenea cazuri ar fi provocat nemulțumiri și din această cauză trebuie menținută măsura de a majora salariul numai cu o optime, restul chiriei trebuind să treacă la capitolul chiriei plătite direct de societate.

În afară de șantiere care cereau ca personalul lor să fie legat de exploatare, politica societății trebuia dirijată, în viitor, pentru suprimarea acestui capitol.

**2. Încălzit.** Tot personalul primea lemne, un vagon sau o jumătate de vagon, după cum era, familist sau celibatar. Foarte puțini primeau mai mult. Mai târziu, societatea a acordat echivalentul în bani, pe care toată lumea a acceptat-o dar, fără să se rezolve obligația societății. Pentru a pune capăt unui echivoc, trebuia adăugat echivalentul la salariu pentru a rezolva și acest capitol care devenise „spinos” în timp<sup>4</sup>.

**3. Lumina.** Acei ce primeau locuință și lemne, primeau în general și energie electrică, plătită de societate. Pentru a elimina consumurile exagerate, societatea preconiza să se înglobeze și aceste cheltuieli în salarii și fiecare să-și plătească consumul.

Se recunoștea că toate aceste înglobări trebuiau făcute fără a se măria prin aceasta sarcina funcționarului, mărind-o însă pe a societății în măsura în care aceste cheltuieli urmau a fi calculate.

În ceea ce privește salariații, salarizarea se făcea în funcție de importanța departamentelor și ale cifrelor de afaceri ale fiecăruia.

<sup>3</sup> *Ibidem*, dosar 244/1944-1948, f. 166.

<sup>4</sup> *Ibidem*, f. 167.

Departamentul Petrol și Rafinăria „Vega”.....	63 %
Departamentul Metalurgie.....	20%
Departamentul „Electrică”.....	15%
Departamentul Minier.....	2%

În salarizare trebuia ținut seama și de acești coeficienți, pentru că oricât ar fi fost de similare funcțiile, sursa veniturilor rămânea singura care interesa iar dacă unele departamente puteau trăi în umbra altora, tratându-și funcționarii la fel, nu era just ca și funcționarilor, cel puțin acelor ca răspundere mare, să li se aplice același tratament.

Din analiza funcțiilor personalului de conducere, se observă nivelarea celor cu răspundere mare față de cei cu răspundere limitată. La 1 octombrie 1944 salariile celor cinci directori-conducători de departamente variaua între 175.000 lei și 250.000 lei; cele ale directorilor sau asimilați între 120.000 lei și 206.000 lei; ale subdirectorilor între 134.000 lei și 148.000 lei, ale inspectorilor de șantieri între 152.000 lei și 160.000 lei; ale inginerilor șefi între 82.000 lei și 151.000 lei; ale procuriștilor cu atribuții mai mari ca subdirectorii, între 162.000 și 175.000 lei<sup>5</sup>. Pentru tot restul personalului din categoria I-a trebuia găsită o încadrare mai bună ca cea existentă, fiind cerută cu insistență de personal. Inginerii și contabilii erau salariați după titlu, vechime și răspundere.

În industria de petrol din România, până la primul război mondial, sonatorii români au învățat meșteșugul „sondăriei” de la personalul străin care era încadrat în diferite societăți. Dând dovadă de mare pricepere, ei au ajuns în unele cazuri să-i întrecă pe cei străini, dar, în general, maiștrii sonatori români nu aveau o pregătire suficientă întrucât unii dintre ei nu știau nici să scrie nici să citească. În 1904, din cei 530 maiștrii sonatori care lucrau în țară, peste 300 erau străini, ocupând posturile cele mai importante în condiții de plată mult superioare maiștrilor români<sup>6</sup>.

La 1 decembrie 1904 s-a deschis Școala de maiștrii sonatori de la Câmpina, ai cărei absolvenți au înlocuit treptat până în 1916 mulți maiștri străini. În 1920 s-a înființat și o secție pentru maiștri rafinori.

Personalul ingineresc străin a continuat însă să activeze în țară într-un număr destul de mare. De abia în 1914 o comisie propune înființarea unei secții pentru mine și petrol la Școala Națională de poduri și șosele din București.

În perioada interbelică situația personalului care lucra în industria română de petrol s-a îmbunătățit față de aceea care era înainte de primul război mondial prin faptul că, pe lângă personalul de origine străină, au fost angajați tot mai mulți români. În acest fel, numărul inginerilor români a sporit cu 70%, a tehnicienilor și maiștrilor cu 88% și al funcționarilor cu 82%. Sonatorii și lucrătorii necalificați erau tot români. Chiar și în conducerile societăților de petrol, românii au ajuns să reprezinte 53%. Aceștia însă erau reprezentanții diferitelor Bănci și partide politice și reprezentau interesele capitalului respectiv.

Inginerii români aflați în slujba societăților petroliere străine nu dețineau posturi de răspundere, fiind folosiți ca personal de execuție, deoarece personalul străin ocupa aceste posturi de încredere. Pentru ca aceste societăți să poată aduce mai mult

<sup>5</sup> Ibidem, f. 168-170.

<sup>6</sup> Gh. Constantinescu, I. Prodrom, *Industria de petrol din România după primul război mondial și până astăzi*, în „Petrol și Gaze”, nr. 9.10, 1957, p. 461.

personal străin fără a întâmpina greutăți cu dispozițiile legale, ele au practicat așa-zisul schimb de personal, care consta în trimiterea inginerilor români în diverse regiuni din lume unde aveau concesiuni petroliere.

În afară de ingineri, societățile mai aduceau și maiștrii și diverși tehnicieni, specialiști, pentru a încerca diferite utilaje și metode noi folosite în America și Europa. Mulți dintre aceștia aveau o slabă pregătire profesională, care de foarte de foarte multe ori produceau accidente la sonde. Unele din accidente au fost de mari proporții, cu victime și pagube materiale deosebite, cum a fost cazul Societății „Concordia” din anul 1912, când incendiul declanșat la sonda nr. 3 de la Moreni (punctul Stavropoleos) s-a extins și la alte sonde și a durat 13 zile sau incendiul de la sonda nr. 100 a Societății „Româno-Americane” tot de la Moreni (Țuicani) care a ținut 2 ani și jumătate.

Situația muncitorilor din industria petrolieră a fost deosebit de grea în special în timpul crizei din 1929-1933, deoarece concedierile se țineau lanț iar salariile au fost scăzute cu 50-60%. Acțiunile întreprinse de muncitorii din sectorul petrolier și comitetele lor de acțiune (consfătuiri, întruniri de protest, manifestări și demonstrații, în Ploiești, Câmpina, Moreni, au determinat satisfacerea principalelor revendicări<sup>7</sup>.

Majoritatea personalului Societății „Concordia” îl formau românii. La 1 mai 1936, întregul personal al Societății „Concordia” se ridica 3.052 din care lucrători 2.402 (1.426 calificați și 976 necalificați), personal tehnic 78, iar 572 personal administrativ. Din totalul personalului, 57 erau supuși străini (22 personal administrativ, 10 personal tehnic, 25 lucrători)<sup>8</sup>.

În 1937, un inginer de schelă, proaspăt angajat la Buștenari, primea 15.000 lei salariu lunar, dreptul la o locuință, căldură și energie electrică în imobilul care i se punea la dispoziție, o gratificație egală cu un salariu pe o lună, plătită la 31 decembrie ale fiecărui an, o gratificație egală cu salariu pe o lună și jumătate, la încheierea bilanșului. Se semna un angajament la angajare pe șase luni iar dacă societatea era mulțumită de serviciile inginerului, acesta se prelungea automat<sup>9</sup>. În 1940, un angajat în calitate de geolog la societate, primea un salariu lunar brut de 50.000 lei, plus celelalte avantaje oferite în mod normal funcționarilor, și anume: o gratificație de Anul Nou în valoare de un salariu pe o lună, o gratificație de bilanș după alegerea consiliului de administrație, un vagon și jumătate de lemne de foc anual, în caz de deplasare în interes de serviciu, o alocație zilnică de 500 lei<sup>10</sup>.

Erau lucrători pe care societatea îi alegea și îi trimitea la școli pentru a-și asigura cadre de execuție, fiind interesul societății în joc. Erau și lucrători care din proprie inițiativă făceau școli de pregătire dar, pentru aceștia, societatea nu avea nici o obligație. Pentru prima categorie, societatea acorda următoarele facilități: mijloace de transport gratuit, orele de lucru nu erau în orele când existau cursuri fiind urmate în timpul liber<sup>11</sup>.

Societatea acorda burse (una, două) pentru elevii viitori ingineri de la Școala Politehnică din București. Se elaborase și un regulament în care se prevedeau plata

<sup>7</sup> D. Ionescu, I. Ivănescu, *Evoluția industriei de petrol din România după primul război mondial și până astăzi*, în „Petroli și Gaze”, nr. 9-10, 1957, p. 469-472.

<sup>8</sup> DJAN Argeș, fond Societatea „Concordia”, dosar 159/1938, f. 13.

<sup>9</sup> *Ibidem*, dosar 92/1942-1946, f. 23.

<sup>10</sup> *Ibidem*, f. 22.

<sup>11</sup> *Ibidem*, dosar 267/1945-1946, f. 71.

taxelor școlare, rechizite și cărți, indemnizația lunară, urmărirea frecvenței, modul de comportament, sancțiuni, retragerea bursei, declarația de angajare<sup>12</sup>.

Pentru diferitele categorii de elevi care efectuau practică în timpul verii în întreprinderile petroliere, inclusiv „Concordia”, Comitetul Permanent al A.I.P.R. în ședința din 14.06.1946 hotărâse acordarea următoarelor:

- ajutor de practică de 100.000 lei brut lunar pentru studenții Academiei Comerciale;

- un ajutor de practică de 45.000 lei brut, lunar pentru elevii școlilor comerciale curs inferior și de 60.000 lei brut lunar, pentru cei din cursul superior;

- un ajutor de practică efectivă de 200 lei pe oră pentru elevii școlilor industriale;

- asigurarea cazării pentru cei veniți în practică și care nu aveau unde locui sau acordarea sumei de 30.000 lei atunci când nu se putea asigura cazarea;

- folosirea cantinei alături de funcționari și lucrători dar fără drept de aprovizionare prin economat<sup>13</sup>;

În iunie 1946, Societatea „Concordia” a cumpărat la Predeal un teren în suprafață de 4.139 mp. pentru construirea unui cămin de odihnă pentru personalul societății<sup>14</sup>.

În 1940, condițiile grele de viață, grevate din zi în zi prin creșterea continuă a prețurilor la articole de primă necesitate, a determinat toate societățile petroliere să se gândească la o majorare a tuturor salariilor funcționarilor cât și ale lucrătorilor. Societățile „Astra Română”, „Steaua Română”, „Româno-Americană”, „Unirea”, „Creditul Minier”, au acordat rectificări de salarii.

Pe de altă parte, conflictele de muncă ale lucrătorilor s-au înțepit, ei solicitând prin breslele muncitorești majorări salariale. Nesatisfacerea de moment a cererilor, au dus la conflicte noi care au ajuns în fața instanțelor de arbitraj.

Societatea „Concordia”, pentru a veni în ajutorul întregului personal, pentru a stinge procesele începute și pentru a atinge nivelul celorlalte societăți petroliere, a aprobat majorări salariale pentru lucrători cu 20% pentru salariile de până la 3.000 lei lunar și cu 10% de la 3.000 lei până la cel mai mare. Pentru funcționari, se acorda o mărire de 15% pentru salariile de până la 10.000 lei lunar și de 10% pentru salariile de la 10.000 lei până la cel mai mare<sup>15</sup>.

În anul 1942, societățile petroliere au decis majorarea salariilor lucrătorilor, stabilind salarii minimale și maxime pentru fiecare categorie de lucrători. S-au format 16 categorii de salarizare. Diferența între salariu maxim și minim al fiecărei categorii era de 70% asupra salariului minim. S-a alocat un spor familial de 400 lei de fiecare copil sub 14 ani, spor care nu intra în salariu. Sporul pentru încadrare în limitele minim-maxim, împreună cu sporul de familie, reprezenta maxim 25% din salariul existent.

Obligativ pentru fiecare societate petrolieră, inclusiv „Concordia” era acordarea următoarelor: sporul familial, salariul minimal pentru fiecare categorie de

<sup>12</sup> *Ibidem*, f. 16-17.

<sup>13</sup> *Ibidem*, f. 17.

<sup>14</sup> *Ibidem*, f. 13.

<sup>15</sup> *Idem*, fond Societatea „Creditul Minier”, dosar 14/1939-1942, f. 4-5.

salarizare în parte, salariul maximal. În interiorul limitelor maximele și minimele, fiecare societate putea să facă sporuri după vechime și merit, cu cotele ce le credea de cuviință, obligată fiind de a păstra un raport de 30% pentru vechime și 40% pentru merit. Sporurile se acordau începând cu 1 iunie 1942, cu excepția Societății „Colombia” care le acorda cu 1 mai 1942 și a Societății „Unirea” care le acorda din 16 mai 1942<sup>16</sup>.

Societățile „Concordia” și „Colombia” acordau o gratificație egală cu jumătate din salariul lunar, iar „Astra Română”, „Steaua Română” și „Româno-Americană” o gratificație egală cu un salariu lunar.

Datorită faptului că salarizarea nu a fost niciodată corespunzătoare scumpetei vieții, „Concordia” a căutat să vină în ajutorul salariaților ei în mod indirect, prin acordarea de ajutoare diferite cu caracter social. Astfel, în 1943 s-au acordat ajutoare unui număr de 300 de salariați. Aceste ajutoare se acordau în valoare de 10.000 lei la naștere, căsătorie, deces, ajutoare de boală, intervenție chirurgicală. Pentru că ajutorul de la Casa de Asigurări Sociale era mic, suma acordată de societate se stabilea de la caz la caz. Se suporta de societate jumătate din valoarea unui costum de haine pentru lucru pe an; jumătate din valoarea unei mese de prânz constând din două feluri de mâncare și o jumătate de pâine în valoare de 50 lei, (masa era de calitate bună și îndestulătoare); zece litri petrol pentru familist și cinci litri pentru nefamilist; 100 grame săpun pentru spălat înainte de masă și la terminarea lucrului; pachete cu alimente de Paști și Crăciun cuprinzând zahăr, untură, brânză, marmeladă, carne, săpun pornind de la o rație pentru o persoană și mărindu-se progresiv pentru soție și numărul copiilor.

În anul 1943, valoarea acestor ajutoare fără contribuția la cantină, a fost de 2.600.000 lei pentru 300 de salariați, sau 8.600 lei de persoană.

Din punct de vedere material, valoarea era destul de redusă, dar din punct de vedere moral, s-a dat prilejul societății să dovedească față de muncitorime grija care se purta în toate împrejurările vieții<sup>17</sup>.

După septembrie 1944, noile legi sociale au căutat să satisfacă într-o măsură mai mare revendicările muncitorești, dându-se astfel posibilitatea apropierii între cele două categorii (funcționari și muncitori) prin ridicarea clasei muncitoare. În 1945, comparativ cu anul 1939, salariile au crescut la funcționari de 14 ori, iar la lucrători de 22 de ori. Procentul de 22 de ori în 1945 se datorează plății tuturor revendicărilor pe ultimii trei ani (1943, 1944, 1945) și anume ore suplimentare, apărare pasivă, ajutor de iarnă.

La uzina metalurgică din Ploiești a Societății „Concordia” raportul funcționari (administrație) – lucrători (producție) a fost în 1944 de 1-7, în 1945 1-4.23 prin încadrarea unor categorii de muncitori la categoria funcționari (șoferi, maiștri, laboranți) iar după previziuni, în 1946 raportul urma să ajungă la 1-5.4.

În ceea ce privește producția medie a uzinei, anul 1943 a fost anul cu cel mai bun randament, înregistrându-se 4.528 kg/lucrător. În anii 1944-1945 scăderea producției s-a datorat, lipsei materiilor prime; întrebuițării unei părți din personal – circa 10% - pentru servicii de ordin social și profesional (cantine, economat, comitete muncitorești, sindicate) fiind astfel scoși din producție; lipsei de interes din partea

<sup>16</sup> *Ibidem*, f. 25.

<sup>17</sup> *Idem*, fond Societatea „Concordia”, dosar 334/1944-1946, f. 87.

lucrătorilor de a-și mai mări randamentul din teama dispariției materiei prime. Introducerea, în cadrul uzinei, a noului contract colectiv de muncă a dus la mărirea salariului funcționarilor cu 70% iar cel al lucrătorilor cu 120%. Beneficiile obținute au existat tot timpul, chiar și în anii 1944-1945, acoperind și cheltuielile Stației de export de la Constanța.

În cadrul Societății „Concordia” – Departamentul Petrol, raportul funcționari – lucrători a fost în anul 1939 de 1 – 5.31, merge crescând în favoarea ultimilor până la 1 – 6.30 în 1943 apoi scade în 1944 la 1 – 5.10 iar în 1945 la 1 – 2.65. În anul 1945, conform noilor încadrări, diverse categorii de salariați (maștri, laboranți, șoferi) au fost trecuți conform statelor de plată la categoria funcționari. În departament erau un număr de salariați prea mare ținând cont de producția obținută. Astfel, în 1939, pentru o producție de 847.000 tone s-a utilizat 1.900 salariați iar în 1945, pentru o producție de 560.777 tone, s-au utilizat 2.664 salariați.

În anul 1945 salariile împreună cu revendicările acordate funcționarilor și lucrătorilor s-au ridicat la suma de 6.513.160.438 lei pentru toți cei din departament<sup>18</sup>.

În domeniul petrolier, Statul a dus o politică economică dirijată. În cazul metrilor foraj de societate, constatăm o scădere de la 24.70 metri în 1939 la 13.07 metri în 1945. Scăderea forajului nu s-a datorat numai scăderii efortului lucrătorilor ci mai mult al lipsurilor în materiale de foraj. Spre a putea menține producția și a-i mărgini scăderea la un procent mai mic, societatea în instalat mai multe sonde de explorare în special și de exploatare în general, ceea ce va cere un număr mai mare de lucrători.

În octombrie 1944, societatea avea un număr de 9.326 salariați (1.782 funcționari și 7.544 lucrători), în ianuarie 1945 avea 10.097 salariați (1.888 funcționari și 8.209 lucrători) iar în aprilie 1945, 10.983 salariați (1.982 funcționari și 9.001 lucrători)<sup>19</sup>. În noiembrie 1948, înainte de fuziunea cu Societatea „Sovrom Petrol”, numărul salariaților societății va fi de 4.593, din care 3.460 lucrători și 1.133 funcționari<sup>20</sup>.

La rafinăria „Vega”, raportul funcționari-lucrători a fost în 1939 de 1-5.09, apoi a scăzut în 1945 la 1-3.03 prin încadrarea unor lucrători la funcționari. În 1939 s-au prelucrat 995.981 tone cu 919 salariați iar în 1945 s-au prelucrat, numai, 534.220 tone cu 1.225 salariați. Producția medie pe un lucrător merge descrescător de la 1.297 tone în 1939 la 580 tone în 1945, datorită instalațiilor avariate și întrebuințării unui mare număr de lucrători la lucrările de refacere<sup>21</sup>.

În cadrul Serviciului Conducute, raportul era de 1-1.69, adică 37 % funcționari și 63 % lucrători din totalul personalului angajat în acest serviciu.

În concluzie, în 1939 s-au forat 38.659 metri, obținându-se o producție de 847.008 tone și o prelucrare de 995.981 tone, cu un personal direct implicat de 3.137 angajați din Departamentul Petrol, rafinăria „Vega” și Serviciu Conducute”. În 1945 s-au forat 25.277 metri obținându-se o producție de 560.677 tone și o prelucrare de

<sup>18</sup> *Ibidem*, dosar 257/1946-1947, f. 4.

<sup>19</sup> *Ibidem*, dosar 281/1945, f. 1.

<sup>20</sup> *Ibidem*, dosar 1/1948, f. 34.

<sup>21</sup> *Ibidem*, dosar 257/1946-1947, f. 5.

534.220 tone cu un personal implicat de 4.214 angajați în cele trei părți structurale ale societății.

Pe măsură ce forajul și producția a scăzut cu 33% iar prelucrarea cu aproximativ cu 50%, numărul salariaților s-a mărit cu aproape 33%<sup>22</sup>.

În 1945 raportul funcționari-lucrători era de 1-2.65 datorită încadrării știute, mărindu-se cu 100% numărul funcționarilor față de 1939. Coeficientul salariu, grevând produsul, arăta o continuă urcare de la 3.96% în 1939 la 16.41% la funcționari și de la 6.01% la 16.29% la muncitori.

Ținând cont de calculele efectuate în 1946 și care își mențineau valabilitatea și în anii care ar fi urmat, Societatea „Concordia” ca și celelalte societăți, urma să înregistreze o scădere anuală a producției de țitei. Un număr prea mare de salariați în raport cu producția, costul mare al materialelor, ar fi determinat în viitor prețul de cost al producției, care ar fi influențat automat rentabilitatea societății. Pentru a se ameliora această situație, ar fi trebuit ca societatea să scadă cheltuielile, să mărească producția și să supravvalorifice produsele obținute.

Unele servicii din cadrul Societății „Concordia” (Exploatare, Schele, Direcția Tehnică) aveau încadrați cu 120-140 funcționari mai puțin decât o societate de importanța Concordiei. Numai așa se explica haosul în care erau multe servicii, randamentul redus al personalului datorită epuizării funcționarilor și numărul enorm de ore suplimentare ce se efectua în cadrul societății<sup>23</sup>. Politica de economie de personal, care se făcea, aducea mai multe pagube față de economia de salarii ce se realiza. Ca urmare: șefii de servicii nu-și îndeplineau misiunea fiind depășiți de lucrări curente; lucrările nu se făceau cum trebuie, cu greșeli și scăpări; personalul era epuizat, se îmbolnăvea, lipsea de la serviciu din cauză de boală iar societatea plătea ajutoare medicale și salarii inutile; se plăteau ore suplimentare până la 30% din salariu mediu fără ca randamentul să fie în raport cu această plată<sup>24</sup>.

Cu toate măririle de salarii, situația salariaților era grea. În decembrie 1945, Departamentul Petrol arăta Direcției Personalului din cadrul societății situația grea în care se aflau angajații societății și datoriile pe care le aveau, ceea ce făcea, în mod practic, inaplicabilă dispoziția conducerii de a se reține aceste datorii în două sau chiar trei rate. Situația gravă la care a ajuns personalul era datorată insuficienței salariului față de valoarea aprovizionării de iarnă, și a articolelor de primă necesitate. Comparativ cu anul 1939, situația din 1945 era următoarea:

- salariul mediu lucrător noiembrie 1939 = 3.576 lei.
- salariul mediu lucrător octombrie 1945 = 85.694 lei.

Pentru aprovizionarea de iarnă, un lucrător familist cu 4 copii, avea nevoie în 1939 de 400 kg cartofi și 250 kg ceapă, în valoare totală de 2.450 lei. În 1945 aceleași cantități se ridicau la valoarea de 200.000 lei. În timp ce în 1939 pentru cantitățile de mai sus era suficientă circa 2/3 din salariul unui lucrător, în 1945 pentru aceeași cantitate îi trebuiau două salarii și jumătate<sup>25</sup>. La acestea se mai adăuga faptul că lucrătorul era obligat a cumpăra de pe piață untură, varză, lapte, carne,

<sup>22</sup> Idem.

<sup>23</sup> Ibidem, dosar 267/1945-1946, f. 46.

<sup>24</sup> Idem.

<sup>25</sup> Ibidem, dosar 54/1945-1946, f. 12.



îmbrăcăminte, etc. pe care societatea nu le furniza în mod regulat. Ca urmare, personalul șantierelor societății propuneau pentru plata datoriilor provenite din aprovizionare ca funcționarilor să nu li se mai rețină nimic pe luna decembrie 1945 iar de la 1 ianuarie 1946 plata datoriilor să se facă în trei rate, iar lucrătorilor să nu li se mai rețină nimic la plata salariilor pe lunile noiembrie și decembrie 1945 iar totalul datoriilor să se rețină în șase rate.

Conducerea societății recunoștea „că au existat și există din partea muncitorilor plângeri verbale și chiar scrise”. Într-un memoriu de revendicări ale personalului din rafinăria „Vega” și Centrala societății, din noiembrie 1944, se cerea ca cele 33 de puncte din memoriu să aibă „o rezolvare favorabilă, completă, întru-cât cererile noastre le considerăm modeste”<sup>26</sup>. Muncitorii se bazau când făceau această afirmare prin faptul că „deși am avut și avem un tratament în care lipsa de considerație este evidentă, deși de-lungul timpului s-a decis asupra drepturilor noastre fără să fim consultați, deși atașamentul nostru față de întreprindere a fost interpretată de societate ca lipsă de cunoaștere a drepturilor ce ni se cuvin, prin aceea că nu am ieșit niciodată prin cererile noastre, de pe linia formelor protocolare, nici astăzi, când avem posibilitatea să tragem la răspundere pe cei care ne-au tratat așa cum ne-au tratat nu o facem, pentru că cei care nu ne-au dat în trecut considerația cuvenită, s-au bazat pe puterea lor, nu pe o lipsă ce ar fi existat la noi și care i-ar fi îndreptățit să ne aplice un regim ce nu ni s-a cuvenit niciodată. În calitate de muncitori intelectuali, mulți dintre noi, cu multe decenii de muncă în această societate, am pus din sufletul și viața noastră, foarte mult, la ridicarea acestei întreprinderi”<sup>27</sup>.

Până la 23 august 1944, se acorda personalului ajutoare de boală care erau lăsate la aprecierea Direcției generale sau a departamentului. După 23 august, în urma aprobării de către conducerea societății a memoriului personalului care solicita asistență medicală completă și pentru a se evita nedreptăți printre diverse categorii de personal, s-a hotărât acordarea unor ajutoare precum și ajutoare de naștere pentru soție (30.000 lei de funcționar și 20.000 lei de lucrător), de deces soție sau copii (40.000 lei de funcționar și 30.000 lei de lucrător), de deces părinți întreținuți de salariat (20.000 lei de funcționar și 10.000 lei de lucrător)<sup>28</sup>.

Departamentul Petrol solicita aprobare să fie autorizat să acorde ajutoare de boală în cazurile de până la 200.000 lei urmând ca în cazurile ce depășeau această sumă să fie aprobate de Direcția generală. Aceasta pentru că îngrijire medicale erau foarte costisitoare iar sumele solicitate de lucrători și funcționari erau foarte mari, mai ales în cazurile de operații efectuate de specialiști sau internări în sanatorii. La societățile petroliere „Astra Română” și „Steaua Română” funcționarii aveau asistență medicală gratuită iar familiile funcționarilor 50%.

La „Concordia” erau presiuni foarte mari, din partea personalului, pentru soluționarea problemei asistenței medicale. În caz de boală, salariatul sau membrii familiei nu puteau face față sub nici o formă. Rezultatul era că se împrumuta la societate cât putea, cu speranța că vă putea plăti ulterior această datorie dar ajungeau să nu mai facă față nici cheltuielilor pentru întreținerea zilnică. Obsedat de nevoia de bani,

<sup>26</sup> *Ibidem*, f. 26.

<sup>27</sup> *Idem*.

<sup>28</sup> *Ibidem*, dosar 334/1944-1946, f. 86.

nu-și mai vedea cum trebuie de lucru iar activitatea suferea. Departamentul Petrol arăta, într-o notă din iunie 1945, că „Concordia” era singura societate petrolieră din țară care nu avea un plan medical bine stabilit, fie cu contribuție, fie fără contribuția salariatului. Era în interesul societății să-și rezolve cât mai urgent problemele medicale, mai ales pentru corpul funcționarilor pentru care asistența Casei Asigurărilor Sociale „era o iluzie”. La 1 iulie 1945 erau înscrși în evidența asistenței medicale doar 289 de persoane, din care 74 soții și 86 de copii, majoritatea fiind din cei care lucrau la sediul social.

Conducerea societății arăta însă că, în afară de categoriile de funcționari exceptați de la Casa Asigurărilor Sociale, (ingineri, avocați, chimiști, contabili autorizați), atât funcționarii cât și lucrătorii erau asigurați la Casa Națională a Asigurărilor Sociale, de unde primeau ajutoare medicale. În practică aceste ajutoare erau insuficiente iar cheltuielile erau foarte mari, fiind necesar un ajutor de la societate<sup>29</sup>. Era necesară încheierea contractelor colective de muncă iar apoi se putea decide asupra unui supliment de ajutor de boală.

Societatea „Concordia” nu a avut o Casă de Pensii. Nici o dispoziție legală nu o obliga să plătească pensii salariaților ei. Societatea însă, înțelegând să-și îndeplinească obligațiile morale de protejare și ajutorare a salariaților ei, bătrâni sau incapabili de muncă, mai ales când au fost elemente bune și devotate întreprinderii, a acordat unora dintre asemenea salariați, pensii sau ajutoare.

Practic, șefii direcți ai acestor salariați propuneau Direcției generale pensionarea sau ajutorarea acelor salariați iar Direcția admitea sau nu, fixând în caz pozitiv pensia sau ajutorul. În unele cazuri s-au încheiat între salariat și societate o înțelegere scrisă de pensionare sau ajutorare și aceasta mai ales pentru salariați care erau bătrâni sau bolnavi. Societatea avea interes să înceteze contractul de muncă și să devină pensionari sau să fie ajutați asemenea salariați. Societatea a format un fond de pensii, adunările generale ale acționarilor ei afectând în acest scop o parte din beneficiul net al anumitor ani. Pensile și ajutoarele se plăteau reținându-se impozitele legale, totul controlându-se de Serviciul personal din departamentul respectiv.

Începând cu 1942, Societatea „Concordia”, în lipsa unei Case de Pensii, a hotărât să acorde, în baza unei convenții individuale, pensii pentru unii salariați din societate sau pentru urmașii unor salariați decedați. Cuantumul acestor pensii a fost fixat la sume variind între salariul unui funcționar și al unui lucrător necalificat<sup>30</sup>.

Prin referatul nr. 202 din 8 septembrie 1943 al Serviciului Contencios al societății, s-a comunicat tuturor serviciilor cum să se procedeze pentru acordarea de pensii, prevăzându-se că Direcția generală își rezervă dreptul în măsura posibilităților ei, ca pe funcționarii merituosi care au prestat serviciul vreme îndelungată, când ajungeau la o vârstă înaintată, să-i pensioneze, aceasta constituind o simplă facultate și nu o obligație pentru societate.

Erau și cazuri speciale, examinate de societate, separat, prin care se acordau unora dintre pensionari un spor de scumpete peste pensiile pe care le aveau. Cei însă

<sup>29</sup> *Ibidem*, f. 83-85.

<sup>30</sup> *Ibidem*, dosar 267/1945-1946, f. 208.

care nu aveau în înțelegerile lor cu societatea, clauze, nu aveau dreptul la spor de pensii sau ajutoare<sup>31</sup>.

THE STAFF OF THE MINERAL OIL CORPORATION „CONCORDIA”  
(ACTIVITY AND PAY AND CLAIMING)

*Abstract*

Among the mineral oil societies, which functioned in Romania until 1948, the „Concordia” Corporation was classified in the second position of the general classification.

The managers of the „Concordia” Corporation used three systems of pay for the employees:

The first, for the digest part of the employees, which didn't have responsibility and initiative the salary, was nothing but the equivalent value of the work done. They received the salary, which varied depending on their length of service and especial on their assiduity; there was also an income tax.

The second, for the small number of the employees with responsibility and initiative, who receive the salary, received a bonus at the end of the year bonus that was bigger than two salaries, as the manager, the leaders of the departments recommended.

The third, for the employees who have big responsibility, most of which have delegation and right of signing; their salary was growing in proportion with their responsibility and they benefit of a bonus of balance sheet.

---

<sup>31</sup> *Ibidem*, dosar 351/1943-1947, f. 9-10.