



MySMIS 348468 • PEO 2021-2027 • Prioritatea P1 • ESO4.2



Cofinanțat de
Uniunea Europeană

PROIECT AGILE

Munca decentă (C1)

Predeal | Septembrie 2026
Formator: Maria Stoian

ELABORAT DE

Federația CulturMedia | AGILE | SITT — Sindicatul IT Timișoara



Reguli grup

1. Cursanții sunt obligați să respecte programul și agenda de curs.
2. Prezența este obligatorie atât la sesiunile teoretice, cât și la cele practice, fiind permisă o absență de maximum două ore, cu condiția recuperării conținutului pierdut.
3. Participarea la evaluările finale este de asemenea obligatorie.
4. Fiecare cursant trebuie să aibă permanent asupra sa un act de identitate.
5. În timpul orelor de instruire, utilizarea telefoanelor mobile este interzisă.
6. Participanții vor respecta ordinea înscrierii la cuvânt, vor asculta și respecta opiniile celorlalți. Se încurajează participarea activă la exercițiile practice și respectarea tuturor normelor de Securitate și Sănătate în Muncă (SSM).

Programul cursului

Vineri
25 septembrie

MODULUL 1: Munca decentă și dialogul social - Introducere, concept, importanță, niveluri

Definirea muncii decente (OIM) și a dialogului social. Rolul dialogului social în promovarea echității și stabilității relațiilor de muncă

MODULUL 2: Ocuparea pe piața muncii - Definiție, indicatori, factori. Ocupare, tranziții ecologice, digitale și rolul partenerilor sociali

Ocupare versus șomaj, indicatori (rata ocupării, durata șomajului), tendințe în România și UE, factori care afectează ocuparea. Competențe noi, reskilling, adaptare la schimbare, provocări specifice în IT / Media

Sâmbătă
26 septembrie

MODULUL 3: Formele de muncă și drepturi fundamentale (OIM). Munca informală, precară și protecția lucrătorilor

Tipuri de muncă (permanentă, temporară, part-time, freelance, outsourcing). Drepturi fundamentale OIM (libertatea de asociere, negocierea colectivă, abolirea muncii forțate, interzicerea discriminării). Munca precară: outsourcing, freelancing, subfinanțare. Riscuri și vulnerabilități.

MODULUL 4: Partenerii sociali - Context, structuri, roluri în UE și România. Reprezentare, negociere și promovare a drepturilor lucrătorilor

Sindicate, angajatori, stat, parteneri internaționali. Competențe și responsabilități. Negocierea colectivă, CCM la nivel de întreprindere și sectorial, reprezentare și lobby la nivel politic

Duminică
27 septembrie

Evaluare: Probă teoretică și probă practică

Obiectivele cursului



Înțelegerea conceptului de muncă decentă în context european și internațional



Cunoașterea rolului dialogului social în promovarea echității și stabilității relațiilor de muncă



Familiarizarea cu funcționarea partenerilor sociali și implicarea acestora în procesul decizional



Clarificarea tipurilor de muncă și a riscurilor asociate muncii informale/precare



Dezvoltarea de competențe de reprezentare, negociere și promovare a drepturilor lucrătorilor

Munca decentă – O introducere

Organizația Internațională a Muncii (OIM / ILO – engleză)

- Agenție specializată a Națiunilor Unite
- Promovează drepturile la muncă, echitatea socială, standarde internaționale de muncă
- Publică studii și statistici globale
- Reunește angajați, angajatori și reprezentanți ai guvernelor din 187 de state
- România a ratificat zeci de convenții OIM

***Munca, fiind o expresie a
personalității umane, nu
poate fi tratată ca o marfă!***

Declarația OIM în Philadelphia, 1944

Orice persoană are dreptul la respectarea demnității sale la locul de muncă.

Sursă: ilo.org

Munca decentă – O introducere

„Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a profesiei și a felului muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de prestare a acestei munci”

Declarația Universală a Drepturilor Omului, Articolul 23

„Orice persoană are dreptul la muncă și dreptul de a exercita o ocupație aleasă sau acceptată în mod liber”

Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene, Articolul 15

„Dreptul la muncă cuprinde dreptul pe care îl are orice persoană de a-și câștiga existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată”

Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, Articolul 6

„Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă”

Constituția României

Munca decentă în România – Cadru legislativ

- **Constituția României**
- **Codul Muncii**
- **Legea Dialogului Social nr. 367/2022**

- **Legea 202/2002** privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați
- **OG 137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare
- **HG 970/2023** pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă
- **OMSS 2171/2022** pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă
- **OMSS 2172/2022** privind acordarea concediului de îngrijitor
- **Legea 319/2006** a securității și sănătății în muncă + HG 1425/2006 (norme metodologice)
- **HG 355/2007** privind supravegherea sănătății lucrătorilor
- **+ diverse HG pentru SSM și nu numai**

Munca decentă – Definiție OIM. Piloni

Munca decentă = muncă productivă, desfășurată în condiții de libertate, echitate, securitate și demnitate umană

01

Oportunități de muncă și venituri corecte

Muncă productivă, definită și reglementată clar, remunerație echitabilă, acces la dezvoltare și formare profesională

02

Drepturi la locul de muncă

Libertatea de asociere și negociere colectivă, eliminarea muncii forțate, interzicerea discriminării, respectarea demnității și a drepturilor contractuale

03

Protecția socială

Mecanisme ce protejează angajații de riscuri: sănătate și securitate în muncă, prevenirea riscurilor printr-o abordare pro-activă, informare și instruire SSM periodică

04

Dialogul social

Conectează ceilalți piloni, oferă lucrătorilor mecanisme pentru rezolvarea pașnică și productivă a conflictelor și construirea unor locuri de muncă mai democratice, guvernate de bună-credință, participare, consultare.

Sursă: ilo.org

Munca decentă și Agenda 2030 pentru dezvoltare durabilă

Munca decentă – Promovată de OIM în 1999 pentru a adresa provocările globalizării rapide, devenită abordare centrală OIM din 2005.

Agenda 2030 pentru dezvoltare durabilă – Plan de acțiune global ONU cu 17 obiective de dezvoltare durabilă (SDG) pentru eradicarea sărăciei, protejarea planetei și asigurarea prosperității, cu termen țintă 2030.

Munca decentă SDG8

Agenda 2030

Promovarea unei creșteri economice durabile, incluzive și sustenabile, a ocupării pe deplin și productive a forței de muncă și a unei munci decente pentru toți

Sursă: <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/decent-work-and-2030-agenda-sustainable-development>

Dialogul social – Pilon al muncii decente (OIM)

Dialogul social: mecanismul care face posibilă existența celorlalți trei piloni ai muncii decente.

- Mijloc spre **progres economic și social**
- Dă oamenilor **o voce și o miză** în locurile de muncă și în societățile în care trăiesc
- **Pilon central OIM**, prezent în Agenda pentru Muncă Decentă + majoritatea convențiilor internaționale
- Multe instrumente cer autorităților în mod explicit să asigure un cadru pentru consultări cu partenerii sociali

Sursă: <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/social-dialogue-and-tripartism>

Dialogul social – Definiție

Dialog social - toate formele de negociere, consultare sau schimbul de informații între reprezentanții Guvernului, ai angajatorilor și ai angajaților/lucrătorilor, în probleme de interes comun privind politica economică și socială.



Informarea

Transmiterea de date între partenerii de dialog social pentru a le permite să se familiarizeze cu problematica dezbaterii și să o examineze în cunoștință de cauză



Consultarea

Schimbul de opinii și informații și stabilirea unui dialog între partenerii sociali



Negocierea colectivă

toate formele de negociere care au loc între parteneri ce urmăresc reglementarea relațiilor de muncă, condițiilor de muncă, drepturilor etc.

Reglementat în: **Codul Muncii și Legea Dialogului Social nr. 367/2022**

Dialogul social – Partenerii sociali

Parteneri sociali – *sindicate/organizații sindicale și angajatori/organizații patronale, precum și autoritățile administrației publice, care interacționează în procesul de dialog social*



Organizație sindicală: *denumire generică pentru sindicat, federație sindicală și confederație sindicală. Se constituie pe baza dreptului de liberă asociere a angajaților/lucrătorilor, în scopul promovării intereselor lor profesionale, economice, sociale, cultural-artistice și sportive, precum și al apărării drepturilor individuale și colective ale acestora prevăzute în contractele colective și individuale de muncă, în acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu, în convențiile colective de muncă, precum și în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte.*



Organizație patronală: *denumire generică pentru patronat, federație patronală, confederație patronală sau orice altă structură realizată prin asocierea patronilor și/sau a angajatorilor. Se constituie pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul apărării și promovării drepturilor și intereselor comune ale membrilor săi, prevăzute de dispozițiile legale în vigoare, pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, precum și de statutele proprii.*



Autoritățile administrației publice: *participă în procesele de dialog social tripartit și în cadrul comisiilor dedicate; sunt de două tipuri: administrația publică centrală (de exemplu, Guvernul României, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, etc.) și administrația publică locală / teritorială (ITM, diverse Comisii de Dialog Social etc). Rolul lor principal este de a asigura consultarea, alături de partenerii sociali (sindicatelor și patronatele), pe probleme economice, sociale și de muncă.*

Dialogul social – Niveluri în plan național

01

Dialog social bipartit

Participă:

- sindicate / organizații sindicale
- angajatori / organizații patronale

Scopuri principale: negocierea contractelor colective de muncă (CCM); îmbunătățirea salariilor + condițiilor de muncă; adresarea și rezolvarea problemelor la locul de muncă.

02

Dialog social tripartit

Participă:

- sindicate / organizații sindicale
- angajatori / organizații patronale
- autoritățile administrației publice centrale / locale

Scopuri mai ample: stabilitate economică, prevenirea conflictelor, o democrație participativă, justiție socială, **pace socială**

Util: <https://mmuncii.gov.ro/wp-content/uploads/2026/06/Ghidul-cetateanului-Dialog-social.pdf>

Dialogul social – Niveluri în plan european

Dialogul social = Obiectiv al UE în temeiul articolului 151 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE)

01

Dialog social bipartit

Participă:

- organizațiile lucrătorilor (sindicate)
- organizațiile patronale

02

Dialog social tripartit

Participă:

- partenerii sociali (sindicate, patronate)
- instituții ale UE.

Dialogul social contribuie la dezvoltarea politicii sociale europene. Partenerii sociali sunt implicați în discuții, consultări, negocieri și acțiuni comune desfășurate la nivel european, în plus față de cele desfășurate la nivel național.

Sursă: <https://eur-lex.europa.eu/RO/legal-content/glossary/social-dialogue.html>

Directiva (UE) 2022/2041 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană

Criterii clare pentru salariul minim

Statele care folosesc un salariu minim legal trebuie să aplice criterii stabile, precum puterea de cumpărare, costul vieții, nivelul general al salariilor și distribuția acestora.

Promovarea negocierii colective

Țările UE trebuie să sprijine negocierea colectivă legată de stabilirea salariilor și să crească numărul de lucrători acoperiți de contracte colective, ținând la **cel puțin 80% rata de acoperire a negocierilor colective**.

Planuri de acțiune

Statele țintă trebuie să dezvolte un plan de acțiune pentru **consolidarea dialogului social**. În România s-a actualizat cadrul legislativ național în acest scop. În Legea 367/2022 negocierea colectivă a devenit obligatorie la nivelul unităților cu cel puțin 10 angajați.

42%

Rata acoperirii negocierilor colective în România în 2024

Sursă: OCDE et al. (2025)

Dialogul social – Participarea angajaților



Sindicatul – principala formă prin care angajații pot participa în dialogul social

Constituit pe baza dreptului de liberă asociere, pentru apărarea intereselor profesionale și economice

Cel puțin 10 angajați din aceeași unitate **sau** 20 de angajați din unități diferite din același sector de negociere

Orice ingerință a angajatorului este strict interzisă

Unde nu există sindicat, în unitățile cu minimum 10 angajați, salariații își pot alege reprezentanți prin votul a cel puțin jumătate plus unu din nr. total angajați.

Dialogul social – Rol în promovarea echității și stabilității relațiilor de muncă

În practică

Adesea există dezechilibru de putere inerent între angajatori și angajați



Angajatorii aplică decizii unilaterale

fără consultări, unde angajații nu sunt organizați în sindicate (ideal funcționale și participative)



Mediu de lucru

unde angajații simt că nu au control, că nu sunt respectați și nu au un cuvânt de spus în decizii care îi afectează direct, stare de conflict

Dialogul social – Rol în promovarea echității și stabilității relațiilor de muncă

Dialogul social

Cel mai important mecanism pentru a reechilibra balansul de putere dintre angajați și angajatori, esențial în munca decentă

Angajații organizați în sindicate

participă în negocieri colective, semnează CCM
identifică problemele **colective** care îi afectează
sunt **consultați** înaintea luării deciziilor critice, nu doar informați ulterior
au modalități și instrumente clare, reglementate, de a fi implicați în deciziile care îi afectează la locul de muncă

Mediu de lucru

mai sigur (condiții de muncă mai bune, securitatea locului de muncă pe termen lung)
mai echitabil (respect, tratament egal, lipsa hărțuirii și a discriminării)
Angajați mai motivați
Rezolvare productivă și mediere a conflictelor

Dialogul social – Recapitulare și concluzii

- **Pilon esențial în definirea Muncii Decente conform OIM**, conectează ceilalți 3 piloni
- **Cuprinde: negociere, consultare sau informare** între partenerii sociali, în probleme de interes comun privind politica economică și socială
- **Nivel bipartit** (sindicate și angajatori) sau **tripartit** (sindicate, patronate, autorități)
- **Oferă o voce reală, colectivă și modalități și instrumente clare** pentru angajații organizați în sindicate de a fi implicați în deciziile care îi afectează la locul de muncă
- **Scop final:** obținerea și menținerea păcii sociale și a echilibrului dintre interesele partenerilor sociali

Ex. 1: STUDIU DE CAZ: Munca decentă și dialogul social

Exercițiul va fi împărțit în 3 părți.

În prima parte, toți participanții se vor prezenta pe rând, spunându-și numele, locul de muncă, vechimea în sector, motivul pentru care participă la acest curs și un lucru pe care ar vrea să-l afle din acest curs.

În a doua parte, participanții vor fi împărțiți în 2 echipe de câte 12 persoane pe fiecare sector – IT și Cultură. În interiorul fiecărui grup, va urma o explorare și discuție de grup asupra nivelurilor la care se poartă dialogul social în sectoarele de activitate, împărtășind experiențele personale și cunoștințele despre sector, urmând ca la finalul discuției să poată produce un studiu de caz sumar privind munca decentă și dialogul social în sectorul lor de activitate din perspectiva lor. Fiecare echipă va desemna o persoană care să noteze și să prezinte concluziile.

Subiectele abordate pe scurt în alcătuirea studiului de caz în baza experiențelor și cunoștințelor lor vor fi:

- perspectiva lor despre munca decentă în sectorul de activitate
- respectarea standardelor și pilonilor OIM (Oportunități de muncă și venituri corecte, Drepturi la locul de muncă, Protecția socială, Dialogul social) în sector
- dialogul social la nivel de unitate – (ex.: sindicat, contract colectiv de muncă, clauze, drepturi influențate, angajator etc)
- dialogul social la nivel de sector – (ex.: federație sindicală, CCM sectorial, federație patronală etc)
- dialogul social la nivel național – (ex.: federație și confederație sindicală, dialog social tripartit, autoritățile statului, legislația ce afectează sectorul etc)
- dialogul social la nivel internațional – (ex.: partenerii internaționali, legislație europeană etc)

În a treia parte, echipele vor prezenta pe scurt studiul de caz produs, evidențiind atât situația rezultată din experiențele din sector, cât și cunoștințele despre muncă decentă și dialog social ce au nevoie să fie îmbunătățite în urma cursului.

Timp total: 90 min

Timp prezentare participanți: 30 min

Timp discuție de grup: 45 min

Timp prezentare studiu de caz: 15 min

Ocuparea pe piața muncii – De unde ne informăm?

INS – Institutul Național de Statistică

Instituția publică din România care colectează, prelucrează și publică periodic date statistice oficiale despre economie, populație și societate.

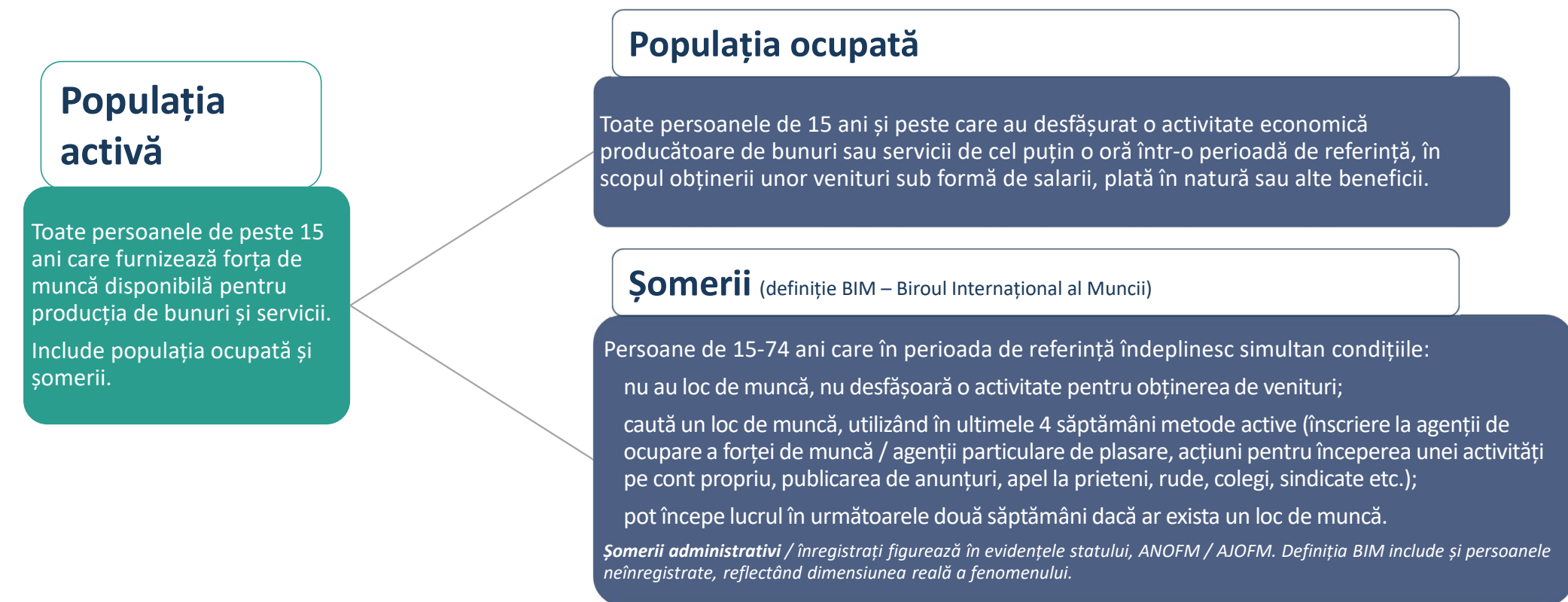
EUROSTAT – Oficiul pentru statistică al UE

Biroul statistic oficial al Uniunii Europene, furnizează date și statistici de calitate înaltă, armonizate la nivel european. Colaborează cu organizații la nivel național. Standardele înalte și datele armonizate permit comparațiile între țări / regiuni europene.

ILOSTAT – Baza de date oficială OIM

Sursă de date principală pentru date statistice globale despre muncă. OIM colectează seturi de date brute elaborate de institute naționale din 161 de țări. Experții OIM prelucrează sistematic datele și generează indicatori armonizați și conformi cu standardele internaționale.

Ocuparea pe piața muncii – Indicatori principali. Definiție



Sursă: Institutul Național de Statistică

Ocuparea pe piața muncii – Indicatori principali. Definiție



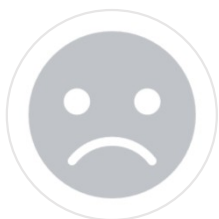
Rata de activitate

raportul dintre populația activă și populația totală în vârstă de 15-64 ani, exprimat procentual



Rata de ocupare

raportul dintre populația ocupată și populația totală în vârstă de 15-64 ani, exprimat procentual



Rata șomajului

raportul dintre numărul șomerilor și populația activă, exprimat procentual

Sursă: Institutul Național de Statistică

Ocuparea pe piața muncii – Categoriile de populație, trimestrul 2 2026



* Inclusiv forțele armate și asimilați și persoanele care lucrează în sectorul informal și la negru.

** Alte categorii: patroni, lucrători pe cont propriu și lucrători familiali neremunerați.

Sursă: Institutul Național de Statistică

Ocuparea pe piața muncii – Rata de ocupare

62,7%

Rata de ocupare conform INS,
în trimestrul 2 2026

Rata de ocupare reprezintă ponderea populației ocupate din grupa de vârstă x în populația totală din aceeași grupă de vârstă x.

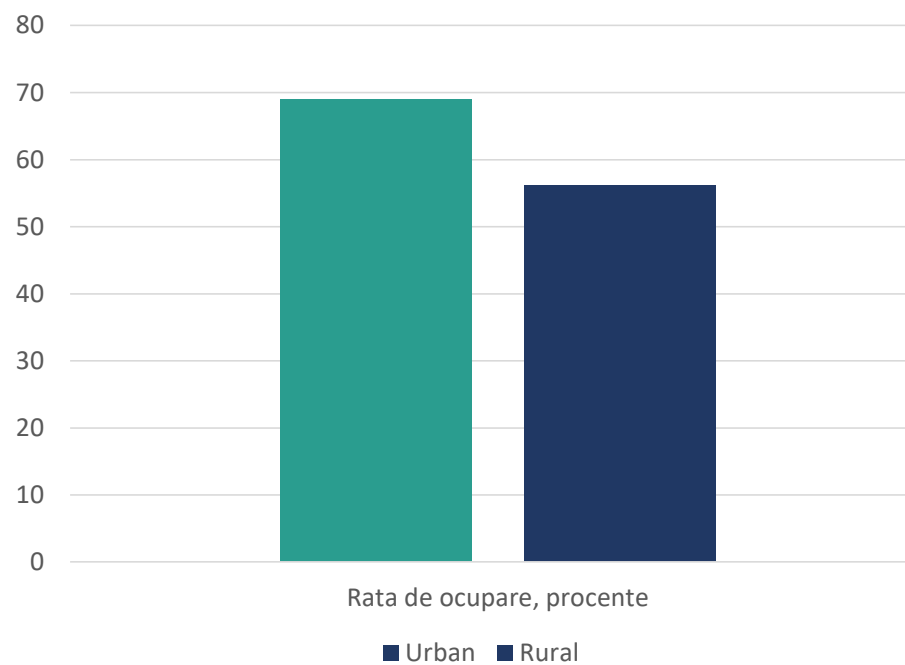
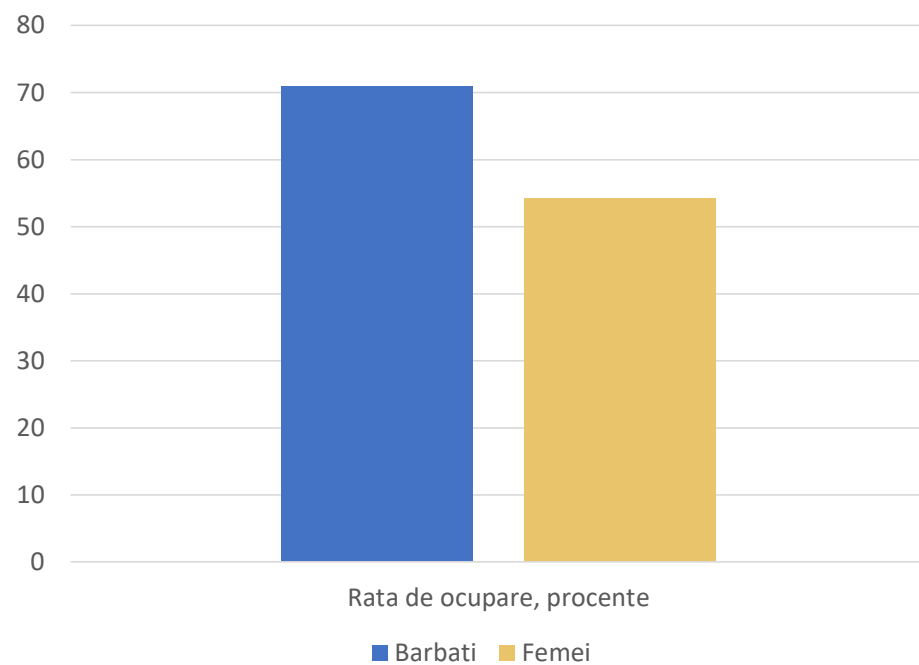
EUROSTAT:

Rata de ocupare în România, 2025 – **69%**

Media EU27 – **76,1%**



Ocuparea pe piața muncii – Rata de ocupare pe gen și rezidență



Sursă: Institutul Național de Statistică

Ocuparea pe piața muncii – Rata șomajului

6,8%

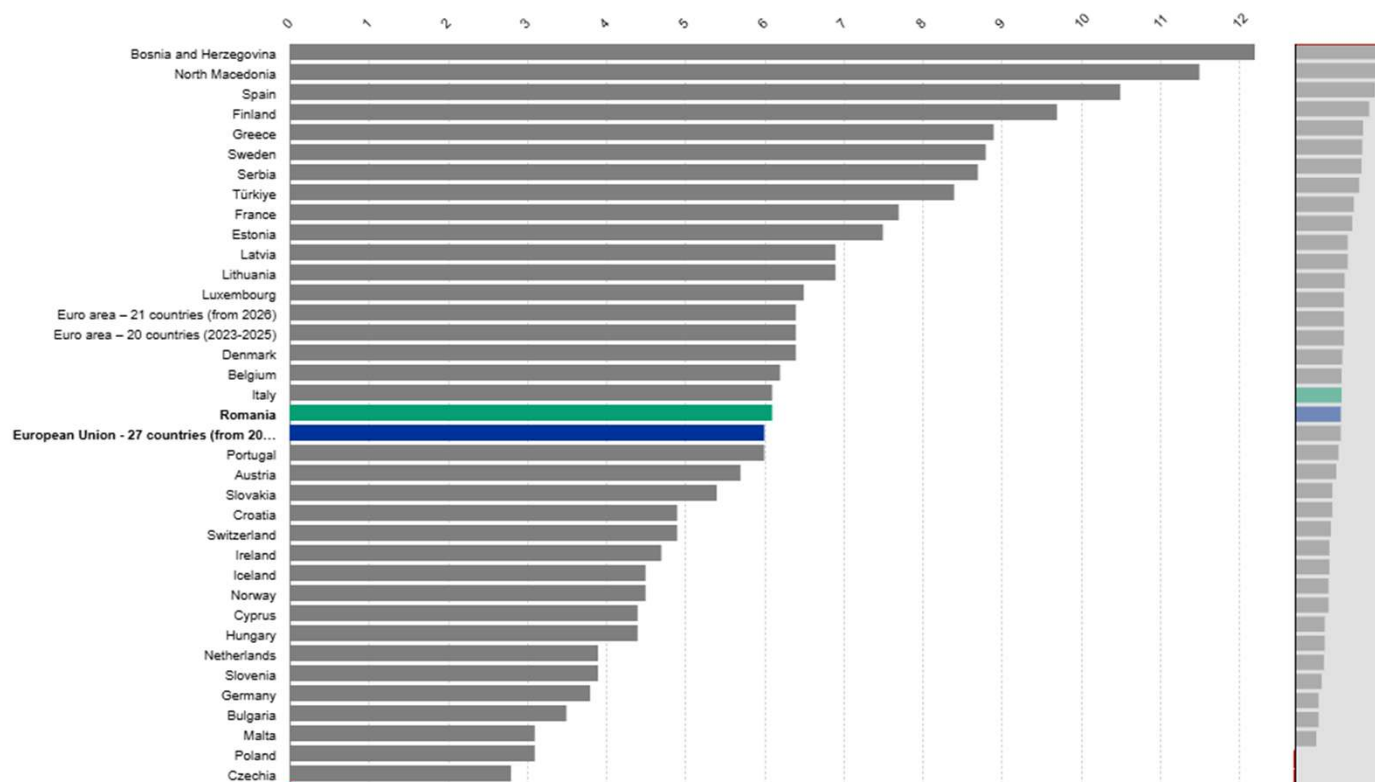
Rata șomajului conform INS,
în trimestrul 2 2026

*Rata șomajului reprezintă ponderea
șomerilor în populația activă.*

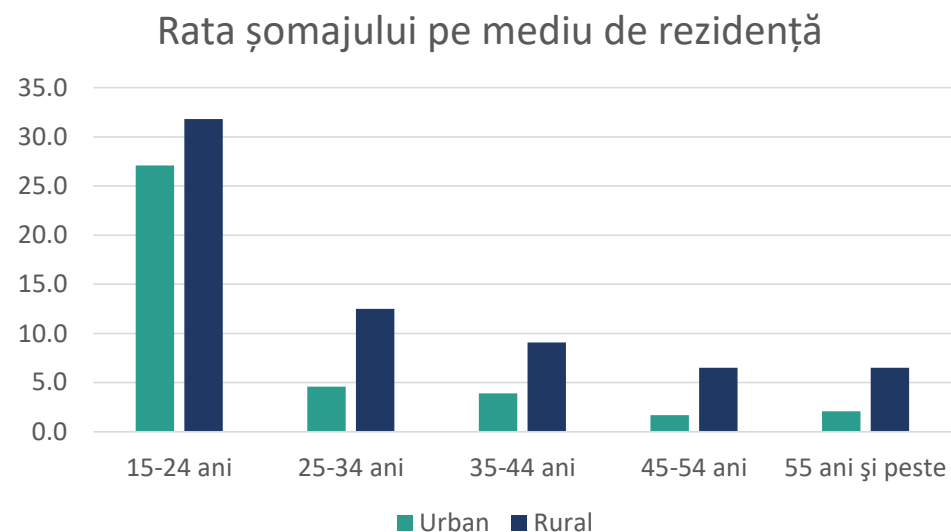
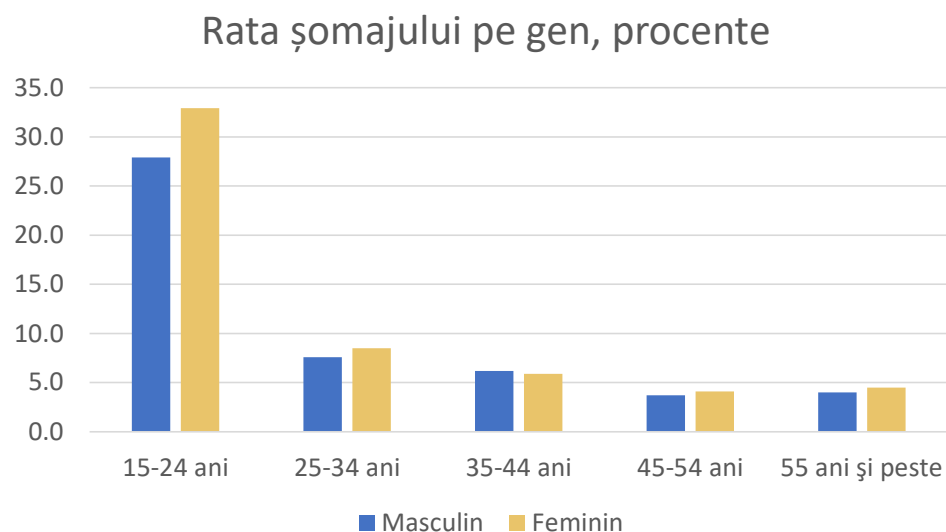
EUROSTAT:

Rata șomajului în România, 2025 – **6,1%**

Media EU27 – **6%**



Ocuparea pe piața muncii – Rata șomajului pe grupe de vârstă, gen, rezidență



Sursă: Institutul Național de Statistică

Ocuparea pe piața muncii – Durata medie a șomajului

11-14 luni

Durată medie petrecută în șomaj conform INS, dar indicatorul variază pe vârste / rezidență

~43%

Șomeri care petrec peste 12 luni în căutarea unui loc de muncă

Cele mai vulnerabile categorii:

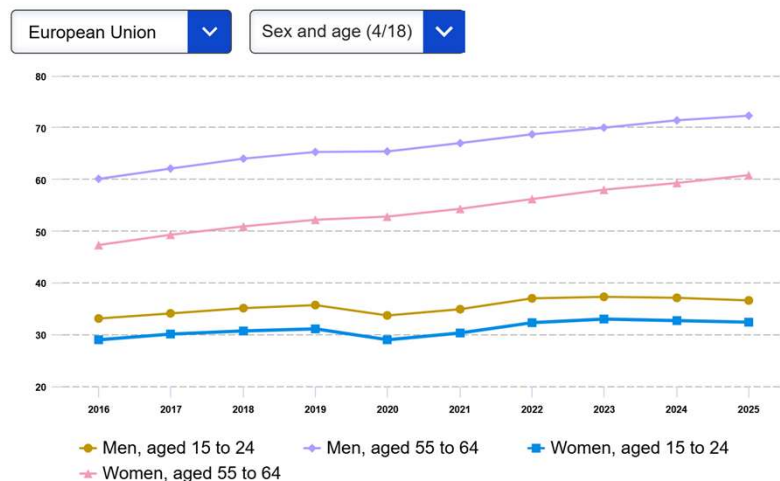
- Tinerii 15-24 ani, rată NEET (not in employment, education or training) printre cele mai mari din UE
- Persoanele cu competențe limitate și nivel de educație scăzut
- Femeile
- Persoanele din mediul rural și comunități marginalizate

Sursă: Institutul Național de Statistică

Ocuparea pe piața muncii – Tendințe UE și România

Employment rate by age group, sex and country, 2016-2025

(% of people in each category)



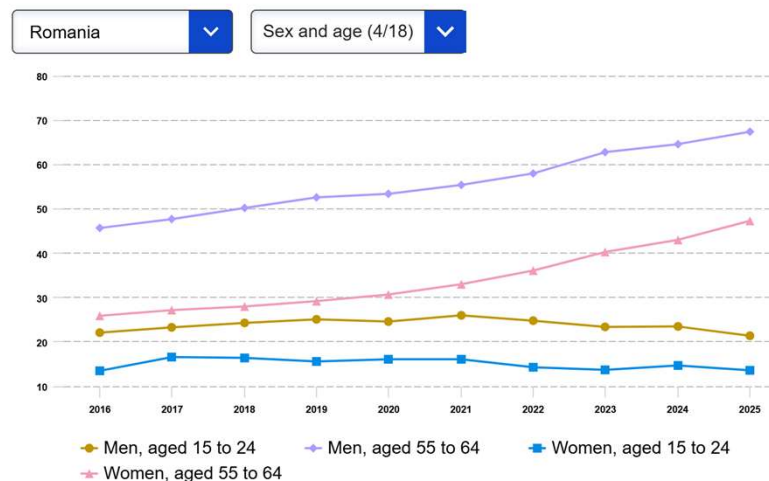
Note: y-axis does not start from 0

Source: Eurostat - [lfsi_emp_a](#)

eurostat

Employment rate by age group, sex and country, 2016-2025

(% of people in each category)



Note: y-axis does not start from 0

Source: Eurostat - [lfsi_emp_a](#)

eurostat

2016-2025 Rata ocupării: UE +6,4 puncte procentuale | România: +1,4 puncte procentuale

Sursă: EUROSTAT https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics

Ocuparea pe piața muncii – Factori care afectează ocuparea

Educația și competențele

- Rata ocupării aproximativă: 82% persoane cu educație superioară, 44% persoane cu educație scăzută
- Lipsa de abilități și competențe tehnice și digitale ale populației generale afectează ocuparea în domenii specifice
- Participare scăzută a adulților în programe de formare, *lifelong learning* și *upskilling*, sub media europeană

Factori demografici

- Populație activă redusă istoric prin migrație către alte țări
- Gradul scăzut de natalitate duce la îmbătrânirea populației
- Dificultăți pentru integrarea tinerilor: rată mare de șomaj și tineri NEET

Factori geografici

- Diviziune urban-rural: investițiile și locurile „bune” de muncă sunt agregate în orașele mari; în rural muncă plătită slab, agricultură de subzistență

Grupuri vulnerabile

- Femeile au o rată de ocupare mai scăzută decât media europeană
- Diferența ratei de ocupare pe gen a crescut în timp, de la 11% în 2000 la 18,7% în 2025 (ratele de ocupare pentru bărbați au crescut mai rapid, accentuând diferența; alți factori – roluri tradiționale gen, lipsă opțiuni part-time, diferențe pe gen între tineri)
- Intoleranța crescută față de minorități etnice le îngreunează accesul pe piața muncii

Economia informală

- Nivel crescut de muncă informală, la negru, și nivel scăzut de colectare a taxelor

Sursă: https://www.oecd.org/en/publications/oecd-reviews-of-labour-market-and-social-policies-romania-2025_f0532908-en.html

Ex. 2: DISCUȚIE FOCUS GRUP: Experiență trăită în sectoarele de activitate

Schimb de experiențe și idei pe baza experiențelor specifice pe sector.

Subiectele abordate vor fi:

- contextul specific al ocupării în sectoarelor de activitate
- experiențele participanților privind ocuparea și șomajul
- factorii care afectează ocuparea în sectoarele de activitate
- atitudini despre ocupare și șomaj în rândul participanților și colegilor lor
- păreri despre tendințele actuale în România și UE privind ocuparea și șomajul în sectoarele de activitate
- opinii privind viitorul ocupării în sectoarele de activitate
- asemănări și deosebiri între sectoarele de activitate

Ideile principale reieșite din urma focus grupului vor fi trecute pe flipchart.

Timp total – 45 min

Ocupare – Tranziții ecologice și digitale. Context european

Pactul verde european (2019): strategia de creștere sustenabilă UE, schimbă felul în care producem și consumăm. Transpus în legislații și norme naționale, pachete legislative complexe. Economia depinde de mediu și ecosisteme funcționale. Imperativ: stoparea încălzirii globale și protejarea naturii.



Neutralitate climatică

Emisii nete 0 până în 2050 (nivel UE)



Reducerea emisiilor cu 55%

până în 2030 (Pachet legislativ Fit for 55)



Economia circulară

Reducere deșeuri:
reutilizare, reparare,
reciclare

Locuri de muncă verzi



Justiție și echitate climatică

Tranziție justă, nicio persoană lăsată în urmă



Economie sustenabilă

Decuplarea creșterii economice de consumul de resurse

Locuri de muncă verzi

Ocupare – Tranziții ecologice și digitale. Transpunere națională

**Planul Național
Integrat în
domeniul Energiei
și Schimbărilor
Climatice
(PNIESC)
actualizat**

**Planul Național
de Redresare și
Reziliență (PNRR)
– componenta
climatică**

**Programul
Educație și
Ocupare (PEO)
2021-2027 –
componenta
tranziție verde**

**Strategia
Națională pentru
Tranziția Justă
2021-2030**

Ocupare – Tranziții ecologice și digitale. Tranziția justă

- **Tranziția justă (*just transition*)** = principiu fundamental al Pactului Verde European, argumentează că tranziția către o economie sustenabilă nu poate fi obținută cu costul vulnerabilizării sociale a anumitor categorii de lucrători sau regiuni.
- Concept dezvoltat în anii '80 de mișcarea sindicală internațională, argumentul: transformările economice majore (industriale și climatice) afectează disproporționat anumite categorii de lucrători și regiuni ce suportă costul transformărilor, pe când întreaga societate beneficiază.
- **Tranziția justă** cere corectarea asimetriei prin politici publice active și coezive: sprijin financiar pentru regiuni și categorii afectate, recalificare profesională, plasare în muncă alternativă, protecție socială robustă pentru lucrătorii concediați.

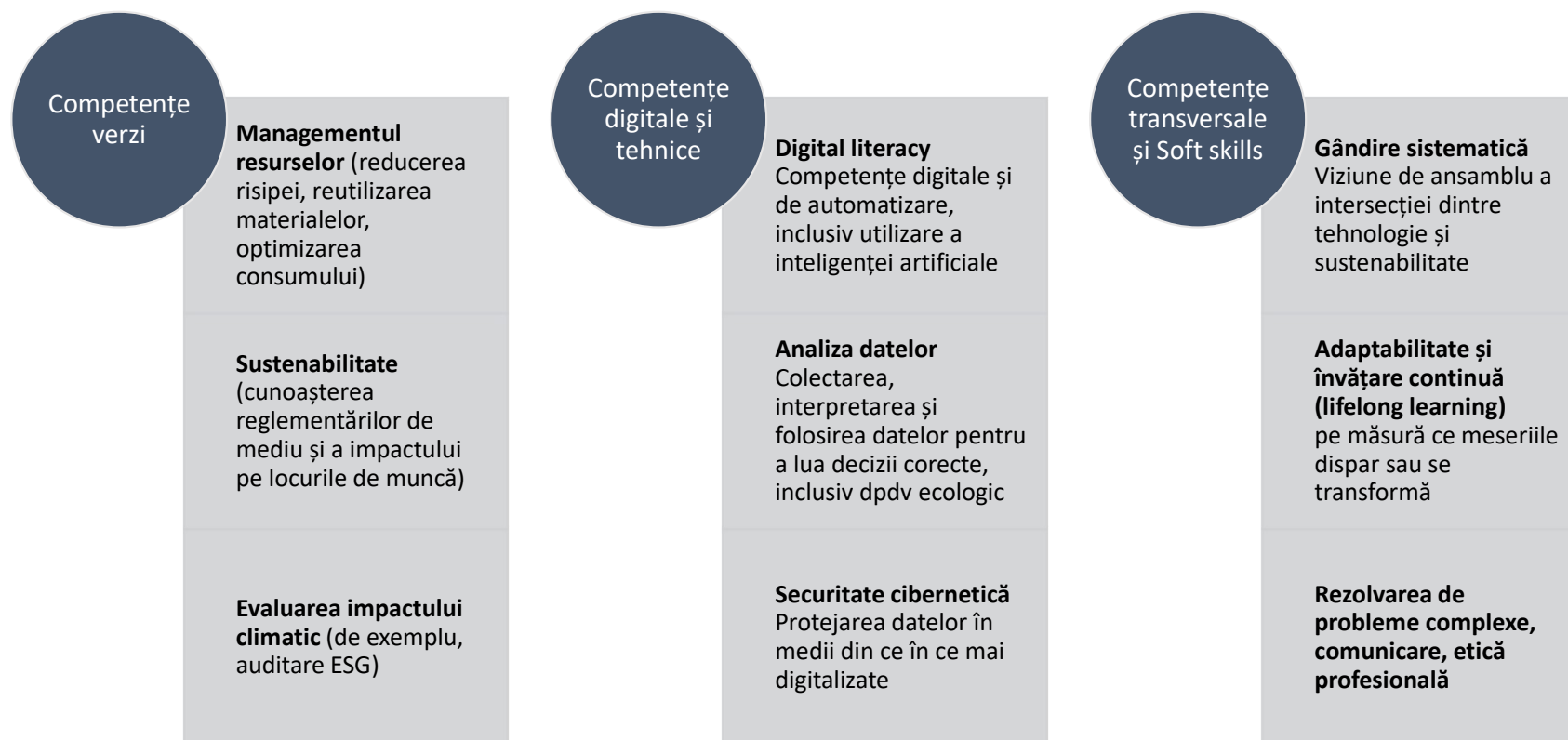
Instrumente specifice UE:

- ✓ **Mecanismul pentru Tranziție Justă (Just Transition Mechanism – JTM):** combinație de granturi (Fondul pentru Tranziție Justă), instrumente financiare (InvestEU) și împrumuturi (Banca Europeană de Investiții).
- ✓ **Fondul pentru Tranziție Justă (Just Transition Fund – JTF):** 17,5 miliarde EUR pentru perioada 2021-2027, alocat regiunilor europene cele mai afectate de tranziție.
- ✓ **Fondul Social pentru Climă:** 86,7 miliarde EUR pentru perioada 2026-2032, dedicat sprijinirii gospodăriilor vulnerabile.

Ocupare – Tranziții ecologice și digitale. Pilonii tranziției juste

Anticiparea schimbării	•	Identificarea din timp a sectoarelor și locurilor de muncă afectate
Diversificarea economică	•	Sprijin pentru sectoare noi în regiunile vulnerabile
Recalificare și formare continuă	•	Investiții masive în educație și formare profesională
Protecție socială	•	Măsuri pentru asigurarea veniturilor în perioade de tranziție
Dialog social	•	Implicarea sindicatelor și celorlalți parteneri sociali în proces
Justiția distributivă	•	Împărțirea echitabilă a costurilor și beneficiilor

Ocupare – Adaptarea la schimbare: Tipuri de competențe noi



Ocupare – Adaptarea la schimbare: Reskilling, upskilling

Reskilling (Recalificare): Recalificare pentru o ocupație complet nouă / un domeniu nou, ca răspuns la schimbările pieței muncii în cadrul tranzițiilor digitale și ecologice.

Exemplu:

- În IT&C: trecerea unui programator clasic spre rolul de Sustainability Engineer.
- Cultură: trecerea unui muzeograf prin reskilling pentru a deveni operator facilitator de realitate virtuală (VR) și realitate augmentată (AR).

Upskilling (Perfecționare): Adăugarea de competențe la ocupația existentă și / sau îmbunătățirea competențelor actuale pentru a crește performanța în același rol.

Exemplu:

- În IT&C: un programator integrează principiile Green Code în munca sa, fără schimbarea rolului formal.
- În presă: un jurnalist învață tehnici OSINT (*open-source intelligence*) pentru demontarea știrilor false sau investigarea evenimentelor de la distanță.

Ocupare – Provocări specifice în IT&C

Competențe verzi	Integrarea Green Code – cod optimizat pentru reducerea consumului de energie
	Migrarea spre Arhitecturi Cloud sustenabile
	Gestionarea ciclului de viață al hardware-ului pentru minimizarea deșeurilor electronice (e-waste)
Emisii crescute AI + Data Centers	Centrele de date consumă volume enorme de apă și energie pentru răcire
	Provocări tehnice și etice în implementarea AI
Riscuri crescute în securitatea cibernetică	Infrastructurile critice digitalizate (smart grids, energie regenerabilă) cresc exponențial numărul de vulnerabilități potențiale
	Presiune crescută pe specialiștii IT&C pentru a securiza aceste sisteme
Ritmul rapid al schimbărilor în domeniu	Poate duce la burnout prin reskilling și upskilling continuu forțat
	Anumite reglementări legale privind standardele verzi sunt emergente, creând un cadru ambiguu de lucru
Polarizarea pieței muncii	Scade cererea pentru roluri în infrastructuri tehnice fizice sau limbaje de programare mai vechi
	Deficit de specialiști cu roluri la intersecția dintre tehnologie și sustenabilitate

Ocupare – Provocări specifice în cultură / media

Decalaj de competențe și presiune pe perfecționare rapidă	Dezvoltarea competențelor digitale avansate, AI, realitate augmentată (AR/VR), tendință de automatizare și analiză de date
	Schimbările tehnologice constante pot genera epuizare și stres continuu
Precaritatea muncii	Folosirea AI în redactare, traduceri, design grafic sau catalogare digitală în muzee creează temeri privind pierderea locurilor de muncă și devalorizarea muncii umane creative
Drepturile de autor și proprietatea intelectuală	Îngrijorări legate de utilizarea fără consimțământ munca artiștilor și creatorilor pentru antrenarea modelelor AI
	Presiune directă pe sursele de venit ale multor lucrători culturali
Dezinformarea și gestionarea volumelor de date	Junaliștii și lucrătorii media lucrează într-un mediu suprasaturat de fake news, deepfakes, manipulare prin bot farms
	Presiunea, responsabilitatea și timpul pentru verificarea acurateței faptelor crește, alături de ritmul de publicare
Discrepanțe cerințe – salarizare	Cerințele pentru angajați cresc (prin cererea de competențe de digitalizare a patrimoniului, de exemplu), dar veniturile nu țin pasul într-un sector subfinanțat

Ocupare – Oportunități ale dublei tranziții

IT&C

Salarizare crescută

- Roluri verzi – prime salariale de 10-20% peste media sectorului.
- Cerere semnificativ peste ofertă.

Sens profesional

- Contribuție la o agendă cu valoare socială.
- Motivație intrinsecă crescută.

Carieră accelerată

- Specializare într-un domeniu emergent.
- Vizibilitate ridicată la locul de muncă.
- Networking internațional facil.

Stabilitate pe termen lung

- Rolurile verzi vor crește pentru o perioadă lungă.
- Risc de obsolescență redus.

Cultură / Media

Creșterea pieței, roluri noi

- Piață pentru specialiști artă + tehnologie, consultanți „verzi”.
- Noi specializări pentru cerințele sustenabile din spații culturale.
- Digitalizarea poate facilita monetizarea patrimoniului și arhivelor media prin licențiere, biblioteci digitale.

Democratizarea accesului

- Instrumentele digitale extind accesul spre audiențe mai largi (streaming, tururi virtuale ghidate, podcasting).
- Interactivitate crescută, consumatori -> participanți activi.

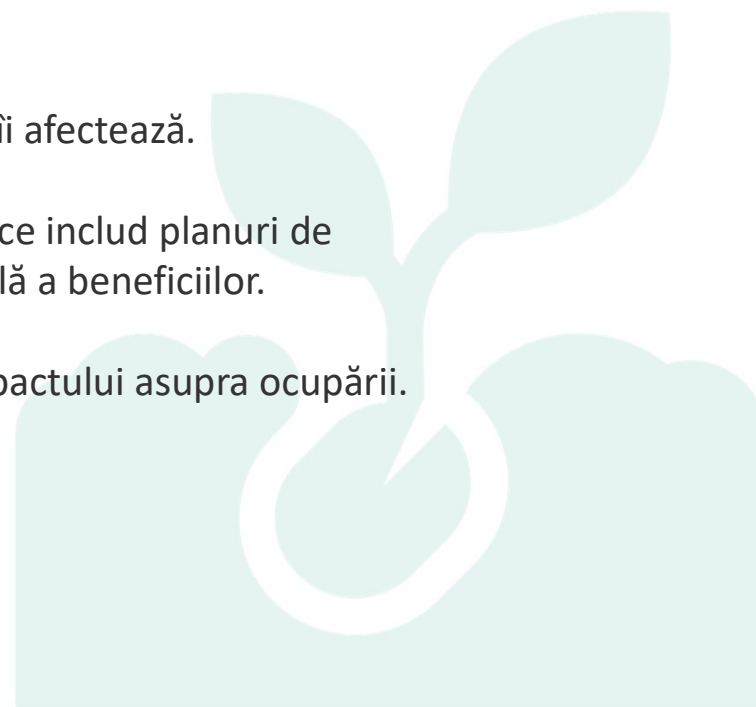
Acces la finanțări

- PNRR acordă prioritate proiectelor cu impact ecologic pozitiv.
- Modele noi de business prin metode economice alternative (facilitarea de donații / participare în cultură *online*).

Ocupare – Rolul organizațiilor sindicale în tranziție

Sindicatele – rol cheie în tranziția verde:

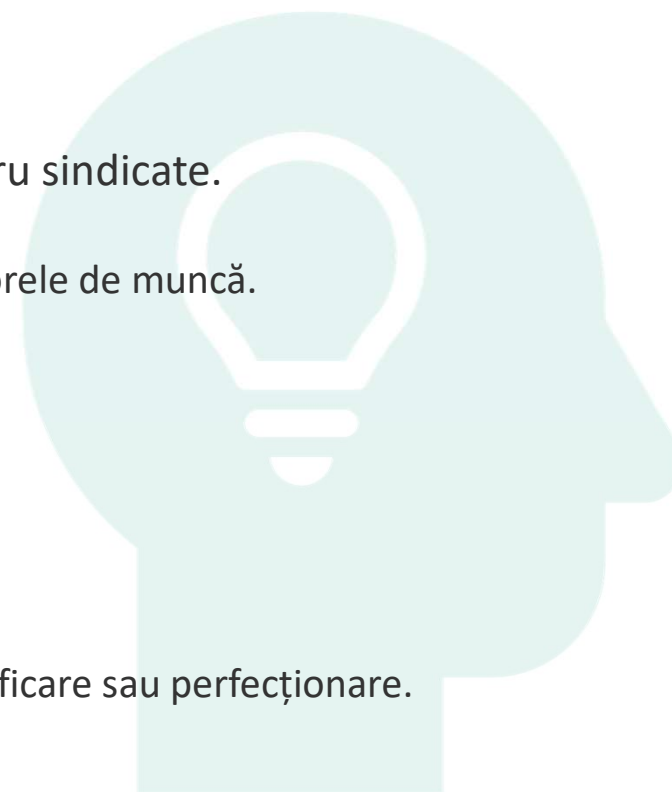
- **Reprezentarea colectivă** a lucrătorilor în deciziile strategice care îi afectează.
- **Negocierea CCM, instrument crucial:** negocierea de clauze CCM ce includ planuri de recalificare, protecție socială în reorganizări, distribuirea echitabilă a beneficiilor.
- **Monitorizarea implementării politicilor verzi** din perspectiva impactului asupra ocupării.
- **Participarea la consultări** publice naționale și europene.
- **Advocacy public** pentru ridicarea standardelor sectoriale.
- **Colaborarea cu organizații de mediu** pentru o agendă comună.



Ocupare – Rolul sindicatelor în agenda recalificării

Agenda recalificării / perfecționării este o oportunitate strategică pentru sindicate.

- Negocierea de clauze CCM care prevăd explicit **accesul la formare** în orele de muncă.
- **Bugete dedicate pentru recalificare**, finanțate de angajator.
- **Drept la formare profesională** recunoscut explicit.
- **Suport** pentru obținerea certificatelor de sustenabilitate.
- **Protecție împotriva discriminărilor** de vârstă și gen în accesul la recalificare sau perfecționare.



Ex. 3: DISCUȚIE FOCUS GRUP: Provocări și oportunități în sectoarele de activitate

Explorare de grup a noilor competențe și cerințe și a provocărilor și oportunităților specifice pe sector.
Subiectele abordate vor fi:

- contextul specific al sectoarelor de activitate
- provocările privind tranziția tehnologică pentru angajații din sectoare
- oportunitățile ce pot apărea în urma acestei tranziții
- noile competențe ce angajații vor trebui să și le însușească
- noile cerințe pentru angajații din sectoare
- reskillingul, upskillingul și accesibilitatea lor
- atitudini despre adaptarea la schimbare
- păreri despre starea actuală a tranziției tehnologice în sectoarele lor de activitate
- opinii privind pașii care ar trebui să fie urmați pentru o tranziție tehnologică de succes din perspectiva angajaților
- asemănări și deosebiri între sectoarele de activitate

Ideile principale reieșite din urma focus grupului vor fi trecute pe flipchart.

Timp total – 45 min

Ex. 4 LUCRU ÎN ECHIPĂ: Ocupare și transformare tehnologică

Lucrând în echipă și bazat pe prezentarea anterioară și pe experiența trăită, alcătuiți un ghid de bune practici în piața în schimbare pentru toți partenerii sociali și părțile afectate. În ghidul dvs. încercați să luați în calcul următoarele întrebări:

1. Care sunt provocările și oportunitățile privind tranziția tehnologică în sectoarele dvs. de activitate?
2. Ce așteptări au angajații de la această tranziție?
3. Cum ar putea să se pregătească angajații la nivel individual pentru piața în schimbare?
4. Care ar putea fi rolul sindicatelor în această tranziție? Dar al federațiilor și confederațiilor?
5. Ce bune practici ar trebui să implementeze angajatorii afectați de tranziția tehnologică?
6. Ce rol are statul în asigurarea bunelor practici în piața în schimbare?
7. Cum pot interveni partenerii internaționali pentru a asigura aceste bune practici?
8. Cum vedeți aceste bune practici implementate în tranzițiile viitoare?

La sfârșitul lucrului în echipă, prezentați ghidul.

Timp total – 120 min

Timp de lucru efectiv – 90 min

Timp de prezentare – 30 min

Formele de muncă și drepturi fundamentale OIM



Pentru a atinge idealul de muncă decentă, este necesar ca acești patru piloni să se reflecte în orice formă de muncă:

- Permanentă
- Temporară
- Part-time
- Freelance
- Outsourcing
- Informală

Cum muncim? Principalele forme de muncă în România

- Contract individual de muncă (CIM)
- Cedare drepturi autor
- Vânzare sau contractare de servicii (de regulă prin SRL)
- PFA (Persoană Fizică Autorizată)
- Platform work, gig economy
- Agent de muncă temporară
- Zilier
- ÎI (Întreprindere individuală), ÎF (Întreprindere Familială)



Discuție liberă: *Cunoașteți și alte forme de muncă?*

Drepturi fundamentale la locul de muncă – Categoriile OIM

Respectarea drepturilor la locul de muncă – condiție de bază a oricărei relații de muncă decente.
OIM definește 5 categorii de drepturi fundamentale:

**Libertatea de
asociere și
negociere
colectivă**

**Eliminarea
oricărei forme
de muncă
forțată**

**Abolirea muncii
copiilor**

**Eliminarea
discriminării în
domeniul
ocupării forței
de muncă**

**Existența unui
mediu de lucru
sigur, sănătos
și demn**

Dreptul angajaților de a crea și participa sindicate pentru a-și negocia salariile, beneficiile și condițiile de muncă colectiv, fără teama de repercusiuni din partea angajatorilor

Interzicerea muncii impuse unei persoane sub amenințare sau fără consimțământul său

Stabilirea unei vârste minime de angajare și interzicerea exploatarei economice a minorilor

Asigurarea egalității de șanse, fără discriminare pe criterii de gen, etnie, religie, opinie politică sau origine

Dreptul la securitate și sănătate în muncă

Contractul individual de muncă (CIM) – Definire

- Document fundamental ce definește și protejează relația de muncă, stabilind drepturile și obligațiile părților (angajat și angajator), condițiile muncii, salariul, programul etc.
- Trebuie înregistrat și transmis în registrul electronic cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat.
- Reglementat în **Codul Muncii**.
- Salariații își pot activa contul REGES Online (simplu, cu ajutorul telefonului mobil)



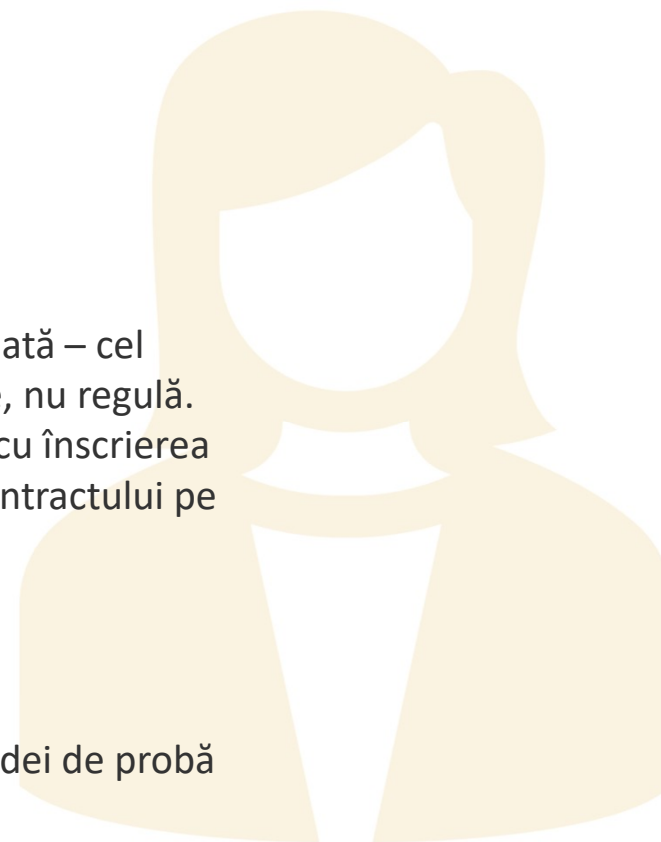
Contractul individual de muncă (CIM) – Definire

- Act juridic numit, bilateral și sinalagmatic (dă naștere unor drepturi și obligații pereche pentru ambele părți)
- Caracter comutativ (prestațiile sunt cunoscute de la încheiere) și oneros (salariatul urmărește salariul, iar angajatorul profitul)
- Angajatorul organizează activitatea, stabilește programul și locul de muncă (la debutul relației de muncă) și are prerogativa disciplinară
- Are obligația de a respecta cadrul legal legat de consultare și/sau negociere colectivă sau individuală, după caz



Contractul individual de muncă (CIM) – Aspecte de bază

- **Part-time sau full-time?**
 - Part-time – fără ore suplimentare
- **Contract pe durată determinată sau nedeterminată?**
 - De regulă, perioadă nedeterminată; dacă este perioadă determinată – cel mult trei contracte cu același angajator, cel mult trei ani, excepție, nu regulă.
 - Obligatoriu cu încadrarea în condițiile art. 83 din Codul muncii și cu înscrierea acestuia în contract, astfel încât salariatul să cunoască motivul contractului pe durată determinată.
- **Ce este perioada de probă?**
 - Maximum 90 de zile (element negociabil, colectiv sau individual)
 - Contractul poate fi întrerupt oricând și unilateral în timpul perioadei de probă



Contractul individual de muncă (CIM) – Aspecte de bază

- **Salariul de bază**
- **Sporuri**
- **Indemnizații** (delegare/detașare – cel puțin)
- **Alte elemente constitutive** (tichete de masă, prime/vouchere de vacanță, abonamente medicale private, sport, mașină de serviciu, contribuții pilonul 3 sau alte asigurări private, prime, bonusuri...)



Contractul individual de muncă (CIM) – Aspecte de bază

- Programul de lucru
- Munca suplimentară
 - Se face doar cu acordul angajatului, cu timp total de lucru de până la maximum 48h / săptămână și **este o excepție, nu regulă**
 - Este compensată prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice - **regula**
 - Dacă nu se pot oferi ore libere, se plătește un spor la salariu pe lângă plata orelor în sine de minimum 75% din salariul de bază – **excepția**
- Zilele libere / Concediul de odihnă

Contractul individual de muncă (CIM) – Timpul de lucru

- **Program de lucru standard:** 8 ore/zi, 40 de ore/săptămână
- **Maximum 48 de ore/săptămână timp legal de muncă**, inclusiv ore suplimentare
- 12 ore doar cu 24h pauză
- **Mai mult de 6 ore pe zi** – Necesară pauză masă, în afara programului de lucru dacă nu este negociat altfel
- **Repaus săptămânal** – 48 de ore consecutive, de obicei sâmbăta și duminica - spor de salariu negociat doar
- **Concediul de odihnă anual** – minimum 20 de zile lucrătoare - compensare în bani doar la încetarea contractului de muncă, altfel maximum 18 luni pentru alocarea zilelor libere. Minimum 10 zile neîntrerupte, datele exacte se stabilesc în baza unei programări, pe principiul bunei-credințe.
- **Pentru urgențe** – zile libere plătite; pentru probleme personale – concediu fără plată;
- **Concediu** pentru formarea profesională.
- **Indemnizația de concediu** se plătește cu minimum 5 zile înainte de efectuarea concediului.
- **Sărbători legale** – 15 zile în fiecare an – compensare zile libere sau spor la salariul de bază de cel puțin 100%

Contractul individual de muncă (CIM) – Încetarea

▪ Demisia

- Unilaterală din partea salariatului, prin notificare scrisă
- Preaviz – maximum 20 de zile lucrătoare pentru funcții executive, 45 de zile pentru cele de conducere;
- Nu trebuie motivată
- Nu „se cere”, nu „se aprobă”

▪ Concedierea

- Doar în cazul abaterilor grave sau repetate, după dispunerea cercetării disciplinare prealabile
- Șomaj + salarii compensatorii dacă sunt negociate
- Desființarea postului trebuie să fie reală și justificată
- Caz special reprezentat de concedierea colectivă: drepturi suplimentare, reangajare etc.
- Dreptul la preaviz – minimum 20 de zile
- Decizia – comunicată în scris obligatoriu: motivul concedierii, durata preavizului

Contractul individual de muncă (CIM) – De știut la angajare

- **Nu puteți începe munca înainte de data prevăzută de contractul semnat și înregistrat.**
Trebuie să primiți un exemplar în original al contractului semnat de ambele părți.
- Orice modificare a contractului se face prin **act adițional**, care trebuie agreat și semnat de ambele părți.
- La negocierea, încheierea sau modificarea CIM **poate fi prezent un consultant extern sau un reprezentant al sindicatului.**
- **Clauzele de neconcurență** trebuie prevăzute în mod expres și remunerate – indemnizație de neconcurență – maximum 2 ani.
- **Clauza de mobilitate** – dacă nu lucrezi într-un loc stabil, ai dreptul la prestații suplimentare în bani sau natură.
- **Clauza de confidențialitate** – trebuie să fie prevăzută clar în contractul individual sau în cel colectiv.

Ce trebuie să știi despre *politica privind formarea profesională*

- Angajatorii sunt obligați să asigure participarea la programe de formare profesională **cel puțin o dată la 2 ani** (pentru unitățile cu peste 21 de salariați) sau **o dată la 3 ani** (pentru cele sub 21 de salariați).
- Pe perioada formării inițiate de angajator, **salariatul beneficiază de toate drepturile salariale și de vechime în muncă.**
- Dacă angajatorul nu își respectă obligația, **salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională**, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau 80 de ore.



Protecția socială

- Conceptul de „**flexisecuritate**” reprezintă o strategie integrată a pieței muncii, promovată în spațiul european, care îmbină flexibilitatea cu securitatea.
- Această abordare implică prevederi contractuale flexibile și sigure, strategii de învățare pe tot parcursul vieții, politici active privind forța de muncă și sisteme moderne de asigurare socială.
- Scopul principal este sprijinirea tranzițiilor (de la școală la locul de muncă, de la un job la altul sau între perioadele de inactivitate și muncă), precum și asigurarea egalității de șanse și reconcilierea vieții profesionale cu cea familială.



Discriminarea

Principiul nediscriminării și al egalității de șanse: Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări. În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

Obligații ale angajatorului:

- să asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de gen în regulamentele de organizare și funcționare și în regulamentele interne ale unităților
- să prevadă în regulamentele interne ale unităților sancțiuni disciplinare pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare ori acțiuni de discriminare
- să informeze permanent angajații asupra drepturilor pe care aceștia le au
- să informeze imediat după ce a fost sesizat autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

Rol al sindicatelor: negociere colectivă (clauze CCM anti-discriminare – criterii obiective de evaluare, remunerare, promovare), mecanisme juridice (susținerea juridică a membrilor în cazuri concrete), monitorizarea locului de muncă și educarea continuă a angajaților.

Hărțuirea

OG 137/2000; Codul Muncii; HG 970/2023

- Definesc hărțuirea morală ca fiind orice comportament sistematic ce aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale, pune în pericol munca sau degradează climatul de lucru.
- Explică formele de manifestare: conduită ostilă, comentarii verbale, acțiuni sau gesturi.
- Subliniază clar că stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.
- Arată că angajatorul este obligat să prevadă în regulamentul intern sancțiuni disciplinare pentru aceste fapte, nerespectarea acestei obligații fiind sancționată cu amendă de la 30.000 la 50.000 de lei.



Drepturi fundamentale – Repere legale și interpretare

Pentru o viziune de ansamblu asupra drepturilor fundamentale, consultați legislația în vigoare!

- ✓ **Constituția României**
- ✓ **Codul Muncii**
- ✓ **Legea Dialogului Social nr. 367/2022**

- **Legea 202/2002** privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați
- **OG 137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare
- **HG 970/2023** pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă
- **OMSS 2171/2022** pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă
- **OMSS 2172/2022** privind acordarea concediului de îngrijitor
- **Legea 319/2006** a securității și sănătății în muncă + HG 1425/2006 (norme metodologice)
- **HG 355/2007** privind supravegherea sănătății lucrătorilor

- Atenție la informațiile de pe Internet – verificați întotdeauna sursele
- **Recomandare generală:** consultați un jurist sau un avocat la care aveți acces prin intermediul organizației sindicale din care faceți parte (sindicat, federație, confederație) pentru a vă asigura că primiți un răspuns potrivit situației voastre

Ex. 5: LUCRU ÎN ECHIPĂ: Respectarea drepturilor în sectoarele de activitate

Lucrând în echipă și bazat pe prezentarea anterioară și pe experiența trăită, listați cu exemple răspunsurile la următoarele întrebări:

1. Ce tipuri de muncă ați întâlnit cel mai frecvent în sectorul dvs. de activitate?
2. Ce probleme ați întâlnit cel mai frecvent în privința respectării drepturilor fundamentale în sectorul dvs. de activitate?
3. În experiența dvs., ați reușit să adresați cu succes astfel de probleme fie individual sau colectiv? Dacă da, cum?
4. Ce organizații credeți că ar trebui să se implice în respectarea drepturilor fundamentale în sectorul dvs. de activitate?

La sfârșitul lucrului în echipă, prezentați lista de răspunsuri detaliată.

Timp total – 45 min

Timp de lucru efectiv – 30 min

Timp de prezentare – 15 min

Munca precară – Definiție și exemple

Munca precară OIM

Munca atipică plătită prost, lipsită de siguranță, neprotejată și care nu poate susține economic în mod complet lucrătorul sau gospodăria.

Munca prin agenții de plasare în loc de contracte direct cu angajatorul

Munca temporară: contractele determinate fără perspective de viitor

Outsourcing: munca pentru clienți prin firme *supplier* cu condiții scăzute (comun IT&C)

Munca sezonieră: disponibilă doar în sezoanele cu cerere crescută

Munca de acasă: dacă suplinește nevoile angajatorului și pune angajatul la un dezavantaj (plata utilităților, separare scăzută viață-muncă)

Freelancing: contracte pe SRL / PFA / drepturi de autor în locul angajării cu CIM, dar cu dependență reală de o singură sursă de venit

Munca part-time: dacă nu este opțiunea angajatului, ci consecința imposibilității găsirii unui contract full-time

Munca informală – Definiție și exemple

Munca informală OIM

Orice aranjament de muncă ce nu este, în practică sau legal, prins în legislația națională a muncii și în sistemul de taxare a veniturilor, fiind lipsit de protecția socială asociată unor contracte (fără concediu de odihnă și medical, salarii compensatorii, SSM, termen de preaviz, asigurare de sănătate, vechime și pensie etc).

OCDE: munca nedeclarată / subdeclarată în România 15%-30% din munca totală

Agricultura de subzistență: persoane care produc pentru uz propriu

Munca la gri: deși angajații au un minim pe contract, protecția lor socială este erodată

Zilierii, munca în construcții: plată adesea cash, înțelegeri fără contracte

Munca domestică: persoanele care fac curățenie, îngrijesc copii sau persoane vârstnice, fără legături contractuale

Freelancing: dacă este făcut fără o formă legală sau se cere muncă speculativă fără plată și lipsită de protecții legale

Gig economy: munca pe platforme digitale are un status gri; lucrătorii sunt percepuți drept contribuitori individuali, dar sunt dependenți de platformă și / sau angajatori

Munca informală, precară – Exemple sectoriale

IT&C

Munca dependentă deghizată

„Angajare” prin PFA / SRL. Lucrătorul pierde protecția socială din clauze CIM și CCM, însă este dependent de „client” (angajator) și adesea lucrează în condițiile stabilite de acesta.

Clauze de neconcurență agresive B2B față de CIM

În CIM, clauza de neconcurență trebuie compensată de angajator, lucru ce nu este necesar pentru un contractor; în practică acest lucru poate precariza lucrătorul.

Outsourcing / BPO

Piața de IT RO – dependență outsourcing, BPO, muncă pe proiect. Lucrătorii au adesea contracte determinate, salarii mici, lucru într-un mediu instabil pe termen lung.

Exploatare a tinerilor

Suprasaturarea pieței de juniori permite angajatorilor să ofere condiții din ce în ce mai slabe pentru proaspeții absolvenți

„Flexibilizarea” orelor

Munca remote / flexibilă poate duce la lipsa de deconectare și separare viață-muncă, fără înregistrarea clară a orelor și taskurilor suplimentare

Cultură

Număr mic de lucrători culturali formali

România: 1.8% lucrători în sectorul cultural; media europeană este la 4%.

Muncă independentă

Mulți lucrători culturali lucrează prin forme nestandard de muncă – PFA, SRL, drepturi de autor, scăzând protecția socială și siguranța veniturilor.

„Proiectariat”

În lipsa contractelor nedeterminate, lucrătorii sunt nevoiți să accepte muncă în proiecte succesive cu contracte pe termen scurt și discontinue.

Subfinanțare sistematică

Finanțare extrem de scăzută din partea statului, ceea ce crește dependența de alte tipuri de finanțări precum fonduri și granturi mai dificil de accesat.

Venituri scăzute

O parte din lucrătorii culturali sunt nevoiți să suplimenteze munca cu alte activități pentru a putea ajunge la un nivel de venituri decent.

Ce pot face sindicatele pentru a reduce munca precară?

1

Utilizarea negocierii colective pentru a negocia clauze CCM

Salarii decente, din care lucrătorii să se poată auto-susține.

Program de muncă: anunțarea turelor din timp, limitarea schimbărilor de program din scurt, dreptul la deconectare.

Propuneri pentru limitarea rației de angajați *part-time* și rației de contracte determinate.

2

Educarea continuă (formală și informală)

a lucrătorilor cu privire la drepturile lor, pentru identificarea și limitarea abuzurilor.

3

Participarea în procesele SSM

pentru asigurarea unui mediu de lucru sigur pentru toți.

4

Participarea în consultări tripartite, lobby politic național, internațional

pentru promovarea agendei împotriva muncii precare.

Ex. 6: LUCRU ÎN ECHIPĂ: Protecții și riscuri pentru lucrătorii în forme nestandardizate de muncă

Lucrând în echipă și bazat pe prezentarea anterioară și pe experiența trăită, răspundeți la următoarele întrebări:

1. Ce înțelegeți prin munca precară?
2. Ce înțelegeți prin munca informală?
3. Ce exemple de muncă precară puteți da din sectorul dvs. de activitate?
4. Ce exemple de muncă informală puteți da din sectorul dvs. de activitate?
5. Ce tipuri de activitate din sectorul dvs. considerați că sunt la cel mai mare risc pentru muncă precară? Dar pentru muncă informală?
6. Ce factori de risc socio-economici credeți că există în sectorul dvs. pentru munca precară și munca informală, atât la nivel individual, cât și la nivel general?
7. Ce mecanisme credeți că sunt necesare pentru protecția angajaților aflați în situații de muncă precară sau informală?
8. Cine credeți că ar fi responsabilii pentru dezvoltarea și implementarea protecțiilor pentru lucrătorii în forme nestandardizate de muncă?

La sfârșitul lucrului în echipă, prezentați concluziile.

Timp total – 45 min

Timp de lucru efectiv – 30 min

Timp de prezentare – 15 min

Partenerii sociali. Context general

Partenerii sociali

sindicate/organizații sindicale
angajatori/organizații patronale
autoritățile administrației publice
interacționează în procesul de dialog social

Dialogul social

bipartit (sindicate – patronate):
negociază CCM, condiții de lucru
la nivel de unitate, grup de unități
sau sector, formă autonomă de
dialog social

**tripartit (sindicate – patronate –
autorități):** negocieri mai ample,
exemplu: stabilirea salariului
minim național

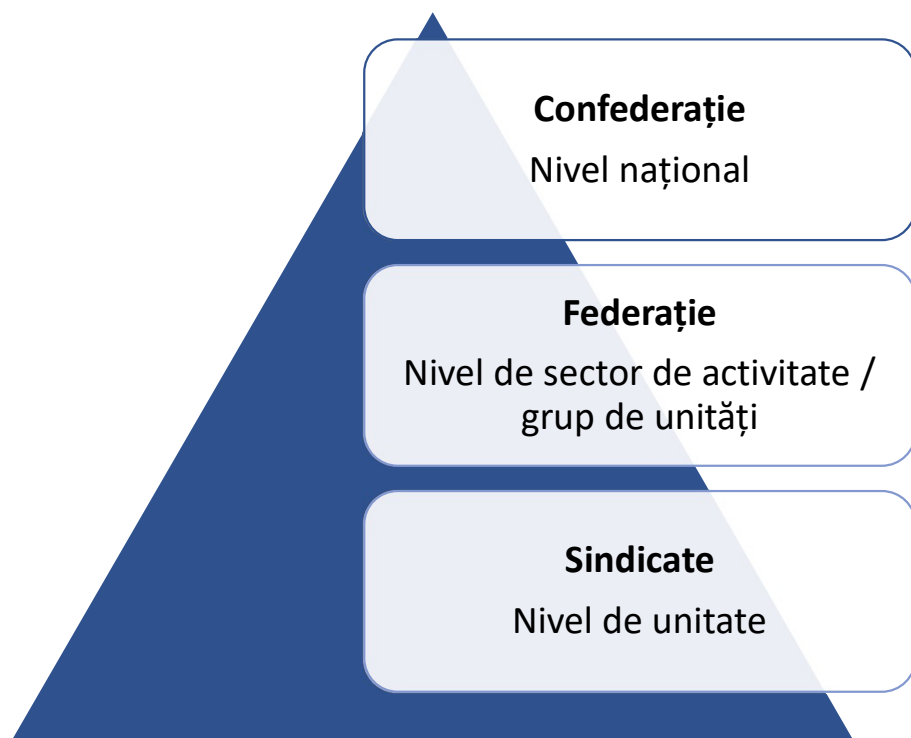
Reglementarea

Organizațiile sindicale și
patronale sunt reglementate prin
Legea dialogului social 367/2022

Niveluri de activitate

Unitate
Grup de unități
Sectorial
Național

Partenerii sociali. Organizațiile sindicale – Niveluri în plan național



Praguri de reprezentativitate legală

Sindicat	Federație	Confederație
35% din lucrătorii din unitate membri ai sindicatului	5% din lucrătorii din grupul de unități sau sectorul de activitate membri în sindicatele afiliate în federație	5% din efectivul lucrătorilor naționali cumulați în organizațiile sindicale membre prezentă în cel puțin jumătate plus unu din nr total de județe din România

Partenerii sociali – Federațiile sindicale

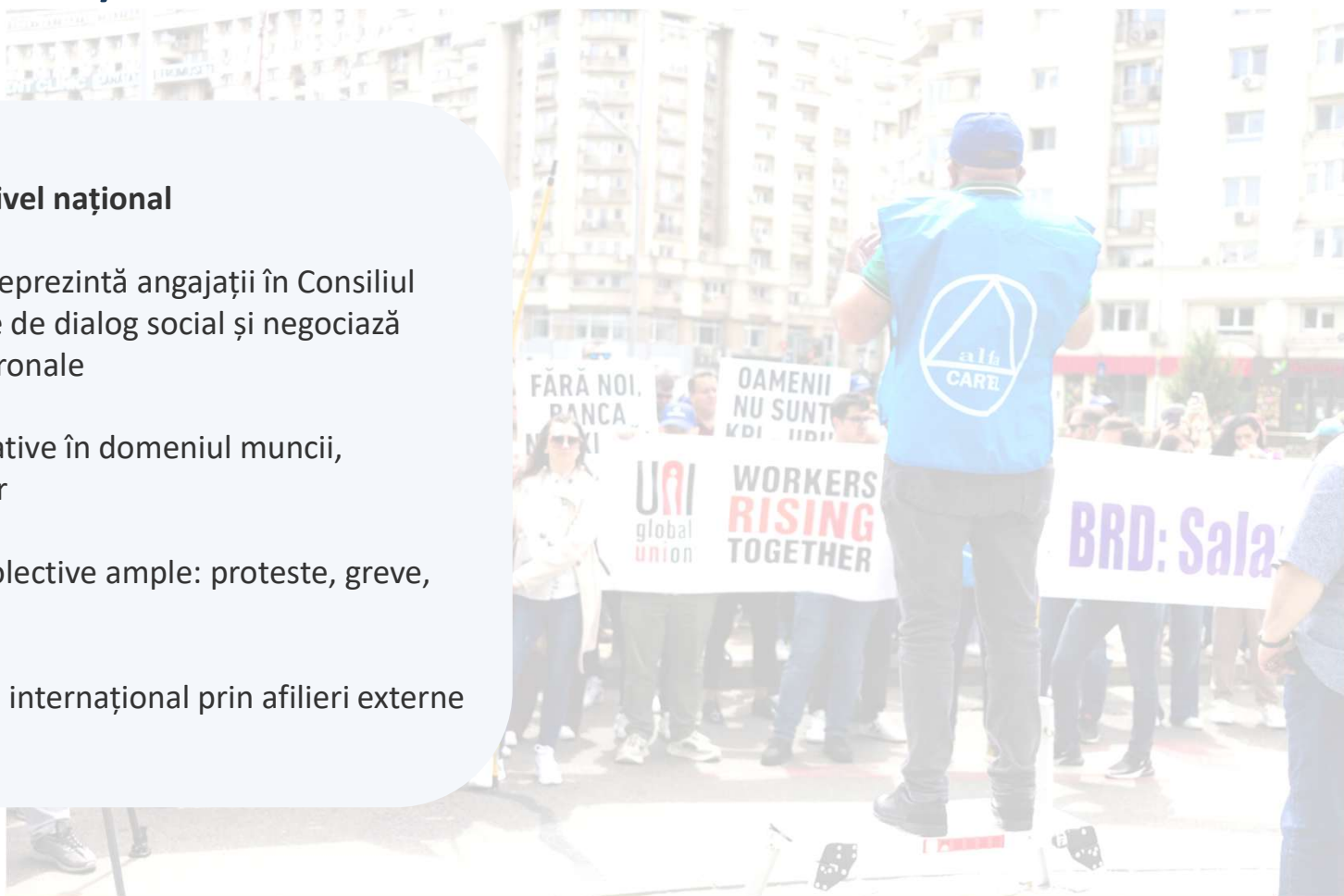
- Reprezintă sindicatele afiliate în dialogul social cu organizațiile patronale
- Negociază și semnează contracte colective / acorduri la **nivel de sector sau grup de unități**
- Pot stabili standarde minime pe sector (salarii, condiții)
- Coordonează sindicatele pentru o putere colectivă sporită și acțiuni colective cu vizibilitate crescută
- Susțin membrii sindicatelor afiliate cu formare și expertiză în domeniul sindical
- Promovează și dezvoltă dialogul social la toate nivelurile

Exemple de federații sindicale



Partenerii sociali – Confederațiile sindicale

- Protejează interesele lucrătorilor **la nivel național**
- **Participă în dialogul social tripartit:** reprezintă angajații în Consiliul Economic și Social (CES) și în comisiile de dialog social și negociază direct cu Guvernul și organizațiile patronale
- Avizează sau propun modificări legislative în domeniul muncii, monitorizează respectarea drepturilor
- Organizează și coordonează acțiuni colective ample: proteste, greve, pichetări
- Conectează mișcarea sindicală în plan internațional prin afilieri externe



Partenerii sociali – Confederațiile sindicale reprezentative



Confederația
Națională Sindicală
Cartel ALFA



Confederația
Națională Sindicală
Blocul Național
Sindical (BNS)



Confederația
Națională a
Sindicatelor Libere
din România - Frăția
(CNSLR-Frăția)



Confederația
Sindicatelor
Democratice din
România (CSDR)



Confederația
Sindicală Națională
Meridian

Partenerii sociali – Organizațiile patronale

- Reprezintă interesele ale angajatorilor în negocierile colective, dialogul social și conflictele de muncă, susținând mediul de afaceri.
- Pot organiza sau derula activități de consultanță, formare profesională ori alte servicii destinate sprijinirii mediului de afaceri
- Niveluri de organizare:
 - **Patronat / Federație:** Asocieri de angajatori la nivel de unitate sau ramură/sector de activitate.
 - **Confederație patronală:** Structură națională formată din mai multe federații.

Confederații patronale reprezentative:

Confederația Patronală Concordia – Cuprinde federații din energie (ACUE, FPE), farmă (ADRFR), IT (ANIS), producție (APMR), hoteluri (FIHR), transporturi (FPTR) și altele.

Consiliul Național al Întreprinderilor Private Mici și Mijlocii din România (CNIPMMR) – Organizație reprezentativă pentru IMM-urile din România.

Partenerii sociali – Structuri tripartite principale

CNTDS – Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social

Organism consultativ la nivel național
Participă: confederații sindicale și patronale reprezentative, reprezentanți ai Guvernului
Prezidat de prim-ministru sau ministrul muncii

ATRIBUȚII PRINCIPALE

Asigură un cadru de consultare pentru salariul minim garantat pe țară
Dezbate politici economice, sociale, fiscale
Monitorizează aplicarea convențiilor OIM
Monitorizează aplicarea Cartei Sociale Europene
Stabilesc sectoarele de negociere colectivă

CDS – Comisii de dialog social la nivelul ministerelor cu atribuții în domenii specifice

Constituite la nivelul prefecturilor
Participă: reprezentanți ai confederațiilor sindicale și patronale reprezentative, reprezentanți ai instituțiilor specifice din domeniile vizate

ATRIBUȚII PRINCIPALE

Asigură consultarea obligatorie cu privire la inițiative legislative promovate de ministerul respectiv
Asigură comunicarea între partenerii sociali și minister în probleme specifice domeniului
Dezbat și analizează programe și strategii elaborate la nivel sectorial

CES – Consiliul Economic și Social

Instituție tripartită autonomă, cu rol consultativ în procesul de fundamentare a politicilor economice și sociale.

Participă: reprezentanți ai confederațiilor sindicale și patronale reprezentative, reprezentanți ai asociațiilor și fundațiilor neguvernamentale ai societății civile

ATRIBUȚII PRINCIPALE

Emite avize consultative pentru proiecte de legi, ordonanțe, HG, domeniu economic, financiar, social, al muncii și educației
Oferă recomandări Parlamentului și Guvernului în stabilirea strategiilor și politicilor economice și sociale
Promovează dialogul tripartit (patronate, sindicate, societatea civilă)
Analizează aplicarea convențiilor internaționale și OIM

Partenerii sociali – Structuri în plan european

CADRU LEGISLATIV PRINCIPAL

TFUE – Tratatul privind Funcționarea UE

Art. 151-155 baza juridică ce obligă Comisia Europeană să consulte partenerii sociali înaintea luării de măsuri în domeniul politicilor sociale

Pactul European pentru Dialogul Social

Semnat în 2025 de Comisia Europeană și partenerii sociali interprofesionali, angajament de consolidare a dialogului social

PARTENERI SOCIALI PRINCIPALI

Sindicate: ETUC – Confederația Europeană a Sindicatelor

Confederații RO afiliate ETUC: CNS Cartel Alfa, CSNRL-Frăția, CSDR

Patronate: BusinessEurope, SMEunited

Asociații RO: BusinessEurope – Concordia, SMEunited - Consiliul Național al Întreprinderilor Private Mici și Mijlocii din România

CESE (Comitetul Economic și Social European)

Organism cu rol consultativ

Structură de dialog / platformă instituțională ce permite partenerilor economici și sociali participarea la procesul de decizie comunitar.

România: 15 locuri în CESE 2025-2030, 5 membri / categorie

EW C / CE Î (Comitete Europene de Întreprindere)

Pot fi înființate pentru companiile cu peste 1000 de angajați și cel puțin 150 în două state membre

Vizează chestiuni transnaționale ce afectează cel puțin două întreprinderi sau unități situate în cel puțin 2 state membre sau grupul în ansamblu

Partenerii sociali – Federații sindicale globale

Federațiile sindicale globale = organizații internaționale formate din organizații sindicale naționale dintr-un anumit sector de activitate

UNI Global Union – 20 mil lucrători în servicii

IndustriALL Global Union – 50 mil de lucrători din producție, energie

ITF – International Transport Workers' Federation – lucrători în transporturi

PSI – Public Services International – lucrători din sectorul public (administrație, asistență socială)

BWI – Building and Wood Workers' International – lucrători în industria lemnului și a construcțiilor

EI – Education International – lucrători în educație

Responsabilități cheie

Negociază acorduri globale cu companiile multinaționale pentru protejarea condițiilor de muncă în lanțurile globale de producție

Coordonează campanii internaționale colective pentru susținerea afiliaților locali

Lobby în cadrul OIM, OCDE pentru sprijinirea drepturilor lucrătorilor

Oferă suport și resurse pentru campanii de organizare sindicală în plan național și local

Partenerii sociali – Nevoia de implicare colectivă

Organizațiile sindicale și cadrul legal ce formalizează și sprijină dialogul social nu au apărut peste noapte.

Drepturile de care ne bucurăm acum s-au câștigat în urma multor lupte sindicale istorice și a unei munci de organizare sindicală *la firul ierbii*, din om în om, cu tradiție de zeci și chiar sute de ani.

Implicarea în viața sindicală pornește de la fiecare om. Doar așa putem construi și alimenta constant **puterea colectivă** de care avem nevoie pentru a pune presiune împreună, în mod organizat, pe angajatori, pe stat și chiar pe organizațiile internaționale.

Fără **participare activă în sindicate**, drumul către idealul muncii decente devine tot mai anevoios.



Ex. 7: Studiu de caz – Instrumente globale în negocieri locale. Prezentare, partea 1

TP – multinațională globală din domeniul de servicii suport și BPO (*call center, content moderation*) cu 500.000 angajați în 100 de țări, considerată lider de piață. În România, TP are ~1400 angajați pe multiple proiecte.

2020: SITT (Sindicatul IT Timișoara) a început susținerea unei grupe sindicale în cadrul TP, Sindicatul SITT-TP, pentru a adresa colectiv multiplele probleme de muncă – program dificil, salarii mici, volum de muncă mare, restructurări dese.



SITT – afiliat federației globale UNI Global Union. Atribuții UNI – inclusiv negocierea de acorduri globale (Global Framework Agreements) cu companii multinaționale pentru a proteja condițiile de muncă și drepturile angajaților din aceste companii.

Pentru că TP este un lider în sector, **UNI a pornit o campanie internațională de sindicalizare în TP** pentru a ridica standardele la nivel global.

Ex. 7: Studiu de caz – Instrumente globale în negocieri locale. Prezentare, partea 2



2022: în urma presiunilor internaționale legislative, mass-media, ale investitorilor și ale organizațiilor sindicale coordonate de UNI în campanie, TP a semnat acordul global cu UNI. SITT era prezent în TP România deja, dar climatul era unul antisindical, iar accesul la oameni (care lucrau de acasă în întregime) era foarte dificil.

2023: după multă muncă de organizare sindicală, acordul global a fost negociat și transpus și în plan național, între SITT și managementul TP România. Acordul a permis accesul fizic al reprezentanților sindicali SITT în birourile fizice, dar și participarea dedicată în sesiunile de *induction* (introducere) săptămânale pentru angajații noi cu o prezentare de 20 de minute a sindicatului.

Efectele acordului: presiunile antisindicale au scăzut, angajații au aflat despre SITT și au putut vorbi deschis despre condițiile de muncă și s-au putut înscrie direct în sesiunile de *induction* sau în urma discuțiilor cu organizatorii SITT. **SITT a atins o densitate sindicală de aproximativ 45%, iar în 2024 s-a negociat și semnat un prim CCM, îmbunătățit în 2026 cu creșteri salariale clare și alte reglementări.**

Cerință: în urma parcurgerii studiului de caz, notați-vă răspunsurile la întrebările enumerate pe fișa de exercițiu primită și discutați-le cu colegii.

Negocierea colectivă – Aspecte generale

Negocierea colectivă – procesul formal prin care sindicatele și angajatorii negociază condițiile de muncă, salariul, programul și alte drepturi și obligații ce se formalizează în **CCM – contractul colectiv de muncă**

Obligatorie la nivelul unităților cu cel puțin 10 angajați și la nivel de sector de activitate. Atenție: obligativitatea implică demararea și participarea în proces, nu ajungerea la semnarea unui CCM.

Poate fi declanșată de oricare dintre partenerii sociali: în orice moment dacă nu există CCM sau cu cel puțin 60 de zile calendaristice înaintea expirării CCM-ului actual dacă există.

Perioada maximă de negociere: **45 de zile**, termenul se poate prelungi doar cu acordul părților

Refuzul angajatorului de a participa în procesul de negociere colectivă se sancționează cu amendă de la 15.000 lei la 20.000 lei

Negocierea colectivă – Cine negociază la nivel de unitate?

1. Sindicatul legal constituit și reprezentativ la nivelul unității (cel puțin 35% din angajați sunt membri)
2. Dacă nu există organizații sindicale reprezentative, federațiile sindicale reprezentative la nivelul sectorului de negociere colectivă, la solicitarea și în baza mandatului sindicatelor nereprezentative din unitate afiliate
3. Dacă nu există organizații sindicale reprezentative, conform pct. 1 și 2, de către federațiile sindicale nereprezentative din sectorul de negociere colectivă membre ale confederațiilor reprezentative la nivel național, la solicitarea și în baza mandatului sindicatelor nereprezentative din unitate afiliate
4. Dacă nu există organizații sindicale reprezentative, conform pct. 1-3, de către toate sindicatele nereprezentative din unitate
5. Dacă nu există niciun sindicat constituit la nivelul unității, de către reprezentanții lucrătorilor aleși prin votul a cel puțin jumătate plus unu din numărul total al lucrătorilor din unitate și mandatați special în acest scop.



Contractul colectiv de muncă – Aspecte generale

Cel mai important instrument al negocierii colective

Durata unui contract – între 12 și 24 de luni

Se aplică tuturor salariaților din unitate, indiferent dacă sunt sau nu membri ai sindicatului

Clauzele CCM nu pot conține drepturi inferioare celor prevăzute în Codul Muncii sau în contracte de nivel superior, sectoriale sau naționale

Trebuie înregistrat după caz la ITM (nivel de unitate) sau la minister (nivel sectorial)

CCM devine legea părților după înregistrare: executarea clauzelor este obligatorie și nerespectarea atrage sancțiuni, nu poate fi denunțat de o singură parte semnatară

CCMul este un contract-cadru: nu împiedică negocierea individuală a unor beneficii în plus

CCM sectorial – Aspecte de reținut

Rolul principal: stabilește standarde minime obligatorii la nivel de sector

Prevederile CCM sectorial se aplică:

- tuturor lucrătorilor încadrați în unitățile care fac parte din grupul de unități pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă și care sunt semnatare ale contractului (în cazul CCM grup de unități)
- tuturor lucrătorilor încadrați în unitățile din sectorul de negociere colectivă pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă și care fac parte din organizațiile patronale semnatare (sau care aderă ulterior la contractul sectorial)

Reprezentare și lobby la nivel politic

Organizațiile sindicale (în principal federații și confederații) pot influența deciziile politice și pune presiune publică pe autorități:

- Participând în Consiliul Economic și Social, Consiliul Național Tripartit și Comisiile de Dialog Social
- Prin participarea directă a reprezentanților confederațiilor în comisii parlamentare (rol de observator) și ședințe de specialitate
- Prin organizarea de evenimente coordonate (pichetări, demonstrații)
- Participând în întâlniri directe cu autoritățile responsabile
- Prin colaborare și coordonare cu organizațiile internaționale



Ex. 8: JOC DE ROL: Negociere CCM



Urmând instrucțiunile de pe fișa de exercițiu primită, pregătiți-vă pentru participarea în jocul de rol pentru negocierea colectivă.

Vă mulțumim
pentru participare!