

# HARTA PRACTICILOR DE NEGOCIERE COLECTIVĂ DE SUCCES



co-funded by EU

Proiectul este implementat cu sprijinul financiar al Comisiei Europene - Direcția Generală Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune, Apel: SOCPL-2021-IND-REL

# Conținut

<b>BELGIA</b>	<b>3</b>
<b>Cazul 1:</b> Legea Renault	3
<b>Cazul 2:</b> ACV/CSC și Ryanair	4
<b>Cazul 3:</b> SERV privind incluziunea	5
<b>BULGARIA</b>	<b>6</b>
<b>Cazul 1:</b> Primul contract colectiv de muncă în spitalul din Blagoevgrad.	6
<b>Cazul 2:</b> Salariile academicienilor de la Academia Agricolă cresc cu 17%.	7
<b>Cazul 3:</b> În 10 ani: Salariile profesorilor din Bulgaria au crescut de aproape 4 ori.	8
<b>Cazul 4:</b> Contractul colectiv de muncă de ramură pentru sectorul metalurgic (CCMR)	8
<b>Cazul 5:</b> Primul CCM în întreprinderea multinațională STS Medical Group, Sandanski	9
<b>Cazul 6:</b> Primul contract colectiv de muncă la Teatrul de Păpuși de Stat - Gabrovo	10
<b>Cazul 7:</b> Primul contract colectiv de muncă pentru angajații Agenției Executive pentru Pescuit și Acvacultură (EAFA)	11
<b>GRECIA</b>	<b>12</b>
<b>Cazul 1:</b> Greva de succes a șoferilor de livrare a platformei E-food și crearea sindicatului întreprinderilor.	12
<b>Cazul 2:</b> Încheierea CCM pentru toți docherii din docurile Pireu Port II și III	13
<b>Cazul 3:</b> Sindicatul Dansatorilor (SEHOHO a elaborat un plan de CCM cuprinzător, care este utilizat pentru negocierile informale dintre angajați și angajatorii din sector	14
<b>Cazul 4:</b> Uniunea Actorilor Eleni (SEI) a încheiat trei CCM-uri cu cele mai mari companii de producție teatrală și a început negocierile pentru încă unul cu companii private	15
<b>Cazul 5:</b> Crearea Sindicatului Național Sectorial al Cercetătorilor și Angajaților din Învățământul Superior (SERETE)	16
<b>ITALIA</b>	<b>18</b>
<b>Cazul 1:</b> Aplicarea CCM la nivel național (CCMN) pentru logistică și transport lucrătorilor din lanțul de mobilier Mondo Convenienza	18
<b>Cazul 2:</b> Adoptarea unui CCNL (logistic sau comercial) pentru călători și recunoașterea caracterului subordonat al muncii	19
<b>Cazul 3:</b> Protocol național privind munca inteligentă	19
<b>Cazul 4:</b> Introducerea măștilor FFP2 pentru personalul care lucrează cu copii între 0 și 6 ani.	20
<b>Cazul 5:</b> Stoparea concedierilor colective și a reconversiei ecologice a GKN	21
<b>ROMÂNIA</b>	<b>22</b>
<b>Cazul 1:</b> Creșterea salariilor și un nou contract colectiv de muncă la nivelul sectorului sănătății.	22
<b>Cazul 2:</b> Creșterea salariilor și un nou contract colectiv de muncă în sectorul învățământului preuniversitar	23
<b>CROAȚIA</b>	<b>25</b>
<b>Cazul 1:</b> Primul contract colectiv de muncă (CCM) în Čistoća (companie de utilități publice) Varaždin	25
<b>FRANȚA</b>	<b>26</b>
<b>Cazul 1:</b> „Séguir de la santé” – contract colectiv de muncă în sectorul spitalicesc public în timpul COVID	26
<b>Cazul 2:</b> Crearea Înalțului Consiliu pentru remunerare, ocuparea forței de muncă și productivitate	27
<b>Cazul 3:</b> Noua convenție colectivă în sectorul metalurgic	27

# Introducere

Proiectul ImproCollBar Îmbunătățirea negocierii colective în Uniunea Europeană. Compararea diferitelor regimuri de relații de muncă a vizat extinderea expertizei în domeniul relațiilor de muncă în 7 state membre ale UE (Belgia, Bulgaria, Grecia, Italia, România, Croația și Franța) prin cercetarea comparativă a factorilor și mecanismelor care îmbunătățesc domeniul de aplicare și acoperirea negocierii colective în diferite regimuri de relații de muncă în contextul Directivei 2022/2041 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană și al pandemiei Covid-19.

Rezultatele proiectului vor contribui la regândirea strategiilor sindicatelor naționale legate de îmbunătățirea negocierii colective în general și s-au bazat pe contribuția activităților de cercetare care au fost pe trei dimensiuni. În primul rând, la nivel teoretic, proiectul pune în lumină factorii și mecanismele care conduc la îmbunătățirea domeniului de aplicare și a acoperirii negocierilor colective prin realizarea de legături între studiile privind relațiile industriale și mișcările sociale. În al doilea rând, la nivel de date, rezultatele cercetărilor cantitative și calitative au sporit gradul de conștientizare a relațiilor de muncă și a negocierilor colective în contextul pandemiei Covid-19. În cele din urmă, la nivel metodologic, pe lângă rafinarea și actualizarea datelor statistice pentru relațiile de muncă, acest proiect a contribuit la literatura de specialitate în domeniul relațiilor industriale cu evaluarea negocierii colective printr-o analiză calitativă, cu un accent specific

pe interpretarea și informarea oferită de actorii implicați în sistemul de dialog social cu privire la mecanismele și factorii de îmbunătățire a negocierii colective. Prin interviurile cu actorii implicați în procesul de negociere colectivă și analiza documentelor contractelor colective și a acțiunilor colective, acest proiect va completa înțelegerea relațiilor industriale din țările selectate din perspective de nivel micro și mediu.

Dezvoltarea acestei Hărți a practicilor de negociere colectivă de succes face parte din activitățile de cercetare implementate în cadrul proiectului ImproCollBar și, prin intermediul acesteia, au fost evidențiate multe practici naționale diferite pentru introducerea și punerea în aplicare a Directivei privind salariile minime adecvate în fiecare dintre țările partenere ale proiectului. Practicile comune de succes urmează o structură comună care prezintă cazurile de succes, precum și principalele rezultate și impactul acestora în țara parteneră respectivă. Harta va contribui la găsirea de noi căi, soluții și mecanisme pentru dezvoltarea și consolidarea unor relații industriale mai bune în Europa, legate, în special, de funcționarea și efectele coordonării negocierilor colective la diferite niveluri și teritorii. Bunele practici subliniază, de asemenea, necesitatea unei colaborări mai strânse între partenerii sociali și stat atunci când se pun în aplicare politici și măsuri la nivel național și sectorial legate de negocierea colectivă.

# BELGIA

## Cazul 1: Legea Renault

**Interval de timp:** 1997, legea este încă în vigoare astăzi

**Organizații implicate:** Parlamentul federal belgian din 1997, sindicate și organizații implicate în concedieri pe scară largă

**Domeniul de aplicare al cazului:** La nivel național

**Descrierea modului în care s-a ajuns la acest rezultat:**

La 27 februarie 1997, muncitorii de la fabrica Renault din Vilvoorde, Belgia, lângă Bruxelles, au aflat prin presă că locul lor de muncă își va înceta activitatea, scotând peste 3.000 de persoane în șomaj (Troch 2022). Ca răspuns, cei 3.098 de muncitori, alimentați de un amestec de frustrare și indignare, au optat pentru o ocupație a fabricii, baricadând efectiv aproximativ 5.000 de vehicule în parcare sediului. Ridicând corturi la fața locului, un grup de 50 de persoane a stabilit o prezență semi-permanentă. Modul în care închiderea a fost anunțată de conducere a fost perceput pe scară largă ca fiind brusc și lipsit de tact, intensificând și mai mult resentimentele. Luna care a urmat a fost martora unui protest public semnificativ, aproximativ 50.000 de persoane adunându-se la Bruxelles pentru a protesta împotriva închiderii fabricii (Maerevoet 2022).

Un an mai târziu, indignarea colectivă a catalizat adoptarea legislației: Legea din 13 februarie 1998 care conține dispoziții pentru promovarea ocupării forței de muncă, cunoscută pur și simplu sub numele de Legea Renault (Grommen 2018a). Acest cadru legislativ obliga întreprinderile să notifice mai întâi comitetul de întreprindere cu privire la orice plan care implică concedieri colective și să se angajeze

în discuții cu acesta (Maerevoet 2022). În timpul acestui proces, reprezentanții angajaților au posibilitatea de a pune întrebări și de a propune alternative, pe care compania este obligată să le ia în considerare (Grommen 2018a). Legea promovează astfel dialogul social în vremuri dificile și prevede colaborarea dintre conducere și sindicate. Ar trebui să permită angajaților să înțeleagă motivele economice și financiare ale companiei pentru alegerile făcute (Troch 2022). Obiectivul său este de a oferi angajaților și sindicatelor oportunități ample de a evalua repercusiunile concedierilor iminente și de a elabora în colaborare alternative viabile. De obicei, negocierile dintre sindicate și angajatori au ca rezultat un plan social care delimitează implicațiile reorganizării pentru personalul care pleacă și rămâne. Acesta conține acorduri privind indemnizația de concediere, plasarea în muncă, formarea profesională etc. În ciuda opțiunii angajatorilor de a concedia angajații fără un plan social după o perioadă de consultare și o așteptare de 30 de zile, acest scenariu este rar în practică (Grommen 2018a).

**Descrierea rezultatelor și a impactului:**

Legea Renault continuă să-și exercite influența în Belgia, provocând discuții între factorii de decizie politică cu privire la potențialele modificări (Grommen 2018b; Lauwerier 2023). Numai în 2023, 73 de companii au încheiat procesul de disponibilizare în urma anunțurilor de reduceri colective de locuri de muncă, afectând un total de 6.617 posturi. Ulterior, după ce au fost supuși procedurilor de informare și consultare prescrise, 5.892 de angajați au fost concediați în cele din urmă. În special, Legea Renault a facilitat păstrarea a 11% din locurile de muncă amenințate (FOD WASO 2023). Această rată de retenție a rămas relativ constantă în ultimii ani, cu excepția unei abateri notabile în 2021, unde s-a situat la 18,1% (FOD WASO 2021).

Cu toate acestea, dincolo de simpla păstrare a locurilor de muncă, Legea Renault prioritizează, de asemenea, atenuarea impactului negativ al concedierilor colective. Negocierile dintre conducere și sindicate care decurg din lege au condus la diverse măsuri menite să atingă acest obiectiv. De exemplu, s-a ajuns la acorduri pentru a oferi prime de vechime **în plus față de indemnizația standard de concediere și pentru a oferi compensații suplimentare pe lângă ajutorul de șomaj** (Radio 2 și De Clerck 2023; 2024). În plus, au fost stabilite dispoziții privind pensionarea anticipată și sprijinul pentru angajații care caută plasmamente alternative (Maes 2018).

Concedierile masive abrupte ale Renault din 1997 au declanșat o grevă spontană pe scară largă, obținând un sprijin public semnificativ cu o adunare de 50.000 de persoane la Bruxelles. Legea Renault urmărea nu numai să reducă numărul concedierilor, ci și să atenueze impactul emoțional al concedierilor colective. Acesta a încurajat sindicatele să aprofundeze și să discute raționamentul unei companii din spatele unor astfel de acțiuni, împuternicindu-le în același timp să sugereze soluții alternative la planurile propuse.

## Cazul 2: ACV/CSC și Ryanair

După 1,5 ani de negocieri, șapte zile de grevă și 51 de procese, Ryanair acceptă în cele din urmă un acord colectiv cu ACV/CSC, care acoperă piloții care operează din Belgia.

**Interval de timp:** 2022-2023

**Organizații implicate:** În cadrul Ryanair, doar sindicatul creștin din Belgia are adepți printre piloți. ACV/CSC este reprezentat de două dintre sindicatele lor: ACV Puls și CNE, sindicatele flamande și valone ale ACV/CSC.

**Domeniul de aplicare al cazului:** Acest caz este stabilit de la nivel de companie la nivel de companie. În plus, remarcăm că Ryanair este obligată să respecte CCM-urile sectoriale și naționale în cazul în care acestea sunt prelungite, deși nu este membră a niciuna dintre partenerii de negociere la nivel sectorial.

**Problemă:**

**În timpul crizei covid, ACV/CSC a fost de acord să semneze un CCM care să reducă salariile piloților cu 20% pentru a ajuta să facă față impactului financiar al crizei și dificultăților întâmpinate de sectorul căilor aeriene (Vanhelden și Belga 2023).** Cu toate acestea, la sfârșitul crizei, Ryanair a normalizat din nou salariile managerilor și a anunțat reluarea plății dividendelor către acționarii săi, fără a compensa piloții pentru scăderea salariilor. Cu toate acestea, acestea și-au văzut volumul de muncă crescând la nivelurile pre-covid. Militanții și delegații sindicali au fost abordați de colegii lor pentru a le cere să facă ceva în acest sens. Deși compania a fost inițial de acord să dea înapoi scăderea salarială de 20%, acest lucru ar însemna totuși o pierdere salarială reală pentru piloți, deoarece compania nu a vrut să ia în considerare inflația suplimentară și ajustările indicelui pe care piloții le-ar fi obținut în mod normal (Elsen, H., reprezentant ACV Puls Union, comunicare personală 23 ianuarie 2024).

**Înainte ca problema salariilor să poată fi rezolvată, Ryanair a anunțat planurile de a modifica unilateral un contract colectiv de muncă (CCM) care reglementează timpul de lucru al piloților.** În mod normal, piloții lucrează cinci zile ulterioare și apoi au patru zile de odihnă. Ryanair a vrut să schimbe acest lucru la șase zile de muncă și trei zile de odihnă (Boukhalfa 2023). Potrivit ACV Puls, compania a făcut acest lucru pentru a face față deficitului de pe piața muncii din Belgia și pentru a pu-

tea pilota toate avioanele suplimentare pe care compania le-a cumpărat recent (Schoofs 2023). Mai mulți piloți au mers în instanță împotriva dorinței Ryanair de a-și schimba programul de lucru (Everaert 2023).

#### **Descrierea modului în care s-a ajuns la acest rezultat:**

ACV/CSC a efectuat un sondaj pentru a evalua sentimentele piloților, concentrându-se asupra priorităților lor de negocieri cu Ryanair și asupra dorinței de a lua măsuri. Piloții și-au exprimat dorința de normalizare și indexare a salariilor, determinând încercări de negociere din partea sindicatelor. Când dialogul inițial a eșuat, au fost anunțate greve pentru 15-16 iulie, rezultând peste 100 de zboruri anulate (Schoofs 2023; Calluy și Belga 2023). Au urmat grevele ulterioare din 29-30 iulie (100 de zboruri anulate, afectând 20.000 de pasageri) și 14-15 august (88 de zboruri anulate) (Truyts și Van Driessche 2023; Schoofs și Belga 2023). Ryanair a propus restabilirea reducerii salariale cu 20% fără creșterea indexării, pe care piloții au respins-o. Pe 7 septembrie, cu câteva ore înainte ca CEO-ul Ryanair, Michael O'Leary, să facă o conferință de presă la Bruxelles, piloții au anunțat o altă grevă. Pe 14 septembrie, în timpul unei adunări generale a acționarilor, și pe 15 septembrie, piloții vor înceta din nou să lucreze. Cu toate acestea, Ryanair nu a dorit să înceapă negocierile pentru un nou CCM privind perioadele de odihnă, cu excepția cazului în care dosarele în instanță depuse de unii piloți au fost retrase. Potrivit CNE, acest lucru a fost imposibil, deoarece instanța a început deja ancheta (Belgia 2023a).

Negocierile au fost reluate după greve, ducând în cele din urmă la un consens până la sfârșitul lunii noiembrie. Cu câteva zile înainte de a se ajunge la acest acord preliminar, instanța a decis că compania nu poate rezilia unilateral CCM și trebu-

ie să respecte orele de lucru ale piloților (Everaert 2023). Acordul dintre ACV/CSC și Ryanair a presupus astfel creșteri salariale treptate pe parcursul a doi ani și jumătate, restabilirea salariilor pre-COVID cu indexare și îmbunătățirea timpilor de odihnă. Peste 70% dintre piloți au aprobat Contractul Colectiv de Muncă (CCM) în urma negocierilor sindicale (Schillewaert și Belga 2023; Belgia 2023b).

#### **Descrierea rezultatelor și a impactului:**

Acordul, care durează până în 2027, prevede creșterea regulată a salariilor fixe ale piloților. Intenția este astfel de a inversa reducerile făcute de piloți în timpul pandemiei COVID. Piloții ar urma să primească și majorările de indexare.

**În acest conflict de muncă, ACV/CSC a reușit să exercite presiuni asupra Ryanair prin acțiuni colective (putere de negociere la locul de muncă) și acțiuni legale (putere instituțională). Sindicatul a menținut presiunea ridicată prin organizarea mai multor acțiuni de grevă, oferind în același timp, oferind răgaz membrilor săi să se recupereze atât emoțional, cât și financiar. Acțiunile în justiție ale sindicatelor au pus și mai multă presiune asupra companiei.**

## **Cazul 3: SERV privind incluziunea**

**Interval de timp:** 2023

**Organizații implicate:** Consiliul socio-economic din Flandra (*Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen*; SERV) este consiliul organizațiilor patronale flamande (Voka, UNIZO, Boerenbond și Verso) și al sindicatelor (ACV, ABVV, ACLVB). SERV oferă consiliere guvernului flamand și parlamentului flamand cu privire la politicile sociale și economice, cum ar fi piața muncii, economia, educația, bugetarea, energia și protecția socială. SERV preferă să ofere

**în mod proactiv consiliere** (<https://www.serv.be/serv/pagina/wat-doen-we>). **Consiliul nu poate încheia** CCM-uri și depinde de guvernul și parlamentul flamand pentru a-și pune în aplicare recomandările.

**Domeniul de aplicare al cazului:** Provoacă demografice ale migrației și, mai precis, intrarea lucrătorilor străini pe piața flamandă a muncii au fost mult timp o dezbatere proeminentă în societatea flamandă. Agenții de pe piața muncii au, de asemenea, opinii contradictorii. Angajatorii consideră că oferta de forță de muncă este valoroasă în contextul deficitului de forță de muncă (Elias 2023), în timp ce angajații sunt adesea preocupați de impactul migrației asupra securității sociale și asupra propriei poziții (Mooijman 2024). Migrația înlocuiește locurile de muncă sau este într-adevăr necesară pentru dezvoltarea economică? Deși ambele părți manifestă un interes semnificativ față de această temă, partenerii sociali par mai puțin implicați în această privință.

**Problemă:**

**În ciuda eforturilor continue, ratele de ocupare a forței de muncă pentru persoanele care provin din familii de migranți (62,7%) și cu dizabilități (46,5%) din Flandra rămân semnificativ mai scăzute decât populația generală (77%).** Comisia pentru diversitate din cadrul SERV și-a marcat astfel cea de-a douăzecea aniversare subliniind provocările politice persistente și solicitând politicienilor flamanzi și următorului guvern flamand să acorde prioritate măsurilor pentru crearea unei piețe a muncii durabile și incluzive. În decembrie 2023, consiliul a lansat un aviz numit *Beleidsprioriteiten voor een Duurzame, Inclusieve Vlaamse Arbeidsmarkt* (SERV 2023). Raportul formulează opt priorități politice pentru guvernul flamand, cu scopul de a spori participarea pe piața muncii a grupurilor vulnerabile prin crearea de oportunități de angajare și abordarea barierelor

din calea incluziunii (Comisia SERV Diversiteit 2023).

**Descrierea rezultatelor și a impactului:**

**În pofida naturii controversate a discursului public și a pozițiilor politice legate de migrație și de participarea pe piața forței de muncă a grupurilor demografice vulnerabile, partenerii sociali flamanzi au demonstrat o capacitate remarcabilă de a ajunge la un consens. Aceștia și-au împărtășit punctul de vedere cu ministrul flamand al economiei, inovării, muncii, economiei sociale și agriculturii. Prezentul raport servește drept dovadă tangibilă a faptului că dialogul social rămâne un mecanism viabil pentru abordarea problemelor complexe, demonstrând capacitatea partenerilor sociali de a găsi un teren comun, chiar și în fața unor provocări semnificative.**

## BULGARIA

### Cazul 1: Primul contract colectiv de muncă în spitalul din Blagoevgrad.

**Interval de timp:** 2022-2023

**Organizații implicate:** CITUB, Federația Sindicatelor din Sănătate la CITUB și organizația sindicală locală la Federația Sindicatelor din Sănătate.

**Domeniul de aplicare al cazului:** La nivel de companie - „Spitalul multiprofil pentru tratament activ - Blagoevgrad” AD.

**Problemă:**

În general, lucrătorii medicali din Bulgaria sunt prost plătiți de mult timp și în fiecare an valuri de lucrători medicali migrează în Europa de Vest. Prin urmare, sindicatele se concentrează pe creșterea plăților lu-

crătorilor medicali prin diferite modalități, inclusiv demonstrații mari de protest, greve simbolice și negocieri la nivel național, regional și de companie.

**Descrierea modului în care s-a ajuns la acest rezultat:**

În 2022, lucrătorii medicali din spitalul din Blagoevgrad au desfășurat o serie de acțiuni de protest, au blocat traficul de-a lungul principalelor bulevarde din oraș de mai multe ori și au cerut actualizarea salariilor și rezolvarea crizei din unitatea medicală. Un an mai târziu, pe 27 septembrie, a fost semnat un contract colectiv de muncă (CCM) cu organizația sindicală a Federației Sindicatelor din Sănătate (FSZ) la CITUB în spitalul din Blagoevgrad. Acesta este primul contract colectiv de muncă după un an de negocieri. La procesul de negociere au participat dna Slava Zlatanova și dl Plamen Radoslavov - vicepreședinți ai FSZ, Sylvia Hristova, coordonator regional al CITUB, Tatyana Kaneva, președinta organizației sindicale a Federației Sindicatelor din Sănătate din spital, Dr. Ognyan Mitev, directorul „Spitalului - Blagoevgrad” Ltd. și avocatul spitalului Vanya Solachka.

**Descrierea rezultatelor și a impactului:**

CCM semnat la Blagoevgrad afectează pozitiv condițiile de muncă și plățile. Salariile de bază ale personalului medical au crescut între 32 și 40%. Pentru un medic cu o specialitate, de exemplu, remunerația lunară de bază variază între 1.500 BGN și 1.900 BGN, pentru asistenți medicali, moașe, tehnicieni de laborator și reabilitatori - între 1.350 BGN și 1.400 BGN; pentru infirmieri - 900 BGN.

Tichetele de masă au fost, de asemenea, majorate de la 2 BGN la 4 BGN. Plata pentru munca de noapte a crescut, de asemenea.

## Cazul 2: Salariile academicienilor de la Academia Agricolă cresc cu 17%.

**Interval de timp:** Iulie-august 2023

**Organizații implicate:** Federația Sindicatelor Independente din Agricultură (FNSZ) și Confederația Sindicatelor Independente din Bulgaria (CITUB).

**Domeniul de aplicare al cazului:** La nivel de companie - Academia Agricolă.

**Problemă de rezolvat:**

Rate salariale scăzute pentru oamenii de știință de la academie.

**Descrierea modului în care s-a ajuns la acest rezultat:**

În iulie 2023, CITUB a demarat acțiuni de protest în fața Parlamentului pentru salarii mai mari în sectoarele bugetare. Ca parte a solicitărilor sale, CITUB a insistat asupra creșterii bugetului alocat Academiei Agricole. Ca urmare a acțiunilor de protest și a eforturilor FNSZ și CITUB, bugetul Academiei pentru 2023 a crescut cu 3 milioane BGN. După adoptarea finală a cadrului financiar al statului pentru 2023 la sfârșitul lunii iulie, FNSZ a început o procedură de negociere pentru creșterea salariilor în Academie. Aproximativ două săptămâni mai târziu, s-a ajuns la un acord.

**Descrierea rezultatelor și a impactului:**

Salariile de bază ale personalului academic al Academiei Agricole au crescut cu 17% începând cu 1 august 2023 și cu peste 15% pentru tot restul personalului. Creșterea a fost convenită de președintele FNSZ și președintele Academiei de Agricultură. De asemenea, s-a ajuns la o majorare suplimentară a remunerației lunare suplimentare pentru personalul cu înaltă calificare. Salariul pentru personalul cu studii



doctorale a fost majorat între 50 BGN – 70 BGN.

## Cazul 3: În 10 ani: Salariile profesorilor din Bulgaria au crescut de aproape 4 ori.

**Interval de timp:** 2007-2023

**Organizații implicate:** Organizațiile principale sunt federațiile sindicale Uniunea Profesorilor Bulgari de la CITUB, Uniunea Independentă a Profesorilor de la CITUB, Uniunea „Educație” de la Confederația Muncii „Podkrepa” și confederațiile la nivel național CITUB și CL „Podkrepa”.

Organizațiile partenere în dialogul social sunt Ministerul Educației și Științei, Uniunea Directorilor din Sistemul Public de Învățământ din Bulgaria și Asociația Directorilor din Învățământul Secundar din Republica Bulgaria.

**Domeniul de aplicare al cazului:** Nivel național, sector educațional, nivel de învățământ primar și secundar.

**Problemă:**

Salariu decent și condiții de muncă decente pentru profesori.

**Descrierea modului în care s-a ajuns la acest rezultat:**

Creșterea constantă a salariilor profesorilor și un bun dialog social între partenerii sociali este un proces pe termen lung la care s-a ajuns ca urmare a anilor de luptă sindicală. Cel mai critic moment a fost greva din 2007, când profesorii au protestat timp de trei săptămâni. Greva a implicat aproximativ 80% din personalul didactic din învățământul primar și secundar. Profesorii cereau majorarea bugetului învățământului de stat. Demonstrații de protest au avut loc în capitală și în alte

orașe mari. O tabără de corturi, drumuri blocate și greva foamei au fost folosite simultan. Greva profesorilor din 2007 a avut un sprijin public larg. Înainte de grevă, s-a ajuns la doar două contracte colective de muncă (CCM) la nivel sectorial. După 2007, CCM-urile sunt semnate în mod regulat (după încetarea CCM) cu rate de salarizare actualizate și alte prevederi.

Dialogul social în sistemul de învățământ primar și secundar este puternic afectat de rata mai mare a densității sindicale din sector (83% rata densității sindicale în învățământul primar și secundar).

**Descrierea rezultatelor și a impactului:**

Rata salarială inițială a tinerilor profesori din Bulgaria a ajuns la 1.709 BGN în ianuarie 2023. Rata este convenită de ministrul educației și științei, prof. Galin Tsokov, și partenerii sociali care semnează CCM pentru sistemul educațional. Astfel, salariile profesorilor reprezintă 125% din salariul mediu pe țară. Pentru comparație, cu 10 ani mai devreme - în 2013, cea mai mică rată salarială pentru profesori a fost 500 BGN, un profesor senior a primit 530 BGN, iar un director între 570-580 BGN.

## Cazul 4: Contractul colectiv de muncă de ramură pentru sectorul metalurgic (CCMR)

**Interval de timp:** Noiembrie 2022 - noiembrie 2024

**Organizații implicate:** Federația Sindicală „Metalitsi” afiliată la CITUB, Federația Națională „Metalurgie” afiliată la Confederația Muncii „Podkrepa” și Asociația Bulgară a Industriei Metalurgice (BAMI)

**Domeniul de aplicare al cazului:** La nivel sectorial - Industria metalurgică

**Problemă:**

Salariu decent, beneficii și condiții de muncă sigure

**Descrierea modului în care s-a ajuns la acest rezultat:**

CCMR este rezultatul multor ani de dialog social și al bunelor relații dintre partenerii din sector.

**Descrierea rezultatelor și a impactului:**

CCMR se bazează pe beneficiile pentru lucrătorii din sector și are un termen de 2 ani. Acesta a fost semnat în mai 2023, dar intră în vigoare retroactiv (din noiembrie 2022).

Parteneriatul social puternic conduce nu numai la soluționarea problemelor concrete, ci și la dezvoltarea durabilă și competitivitate.

Creșterea durabilă a salariilor și beneficiile sociale se află întotdeauna în prima linie a procesului de negociere și atunci când partenerii sociali ai sectorului renegociază. Unele dintre beneficiile pentru angajații din sectorul metalurgic consacrate în CCMR sunt: salariul minim de 950 BGN; un mecanism de compensare a veniturilor în cazul creșterii inflației; salarii mai mari pentru munca de noapte și timpul de gardă; creșterea cantității de alimente gratuite; creșterea preconizată cu 21% a salariului minim.

Nu există o organizație sindicală de bază (în cadrul întreprinderilor) afiliată Federației Metalitsi TU a CITUB care să nu aibă un contract colectiv semnat. Acesta este rezultatul menținerii unui dialog de calitate nu numai la nivel de ramură, ci și cu angajatorii la nivel de companie. Numărul persoanelor angajate direct în producția metalurgică este de aproximativ 13,5-14 mii, în timp ce peste 50 mii de lucrători sunt implicați indirect în activități și servicii auxiliare. Sectorul reprezintă 15% din producția industrială a țării (11-12 miliarde BGN) și ajunge la 12-14% din exporturile Bulgariei.

## Cazul 5: Primul CCM în întreprinderea multinațională STS Medical Group, Sandanski

**Interval de timp:** Noiembrie 2022

**Organizații implicate:** Federația Sindicatelor Independente din Industria Ușoară (FITULI) a CITUB, organizația sindicală locală din întreprindere cu FITULI, reprezentanți ai angajatorului

**Domeniul de aplicare al cazului:** La nivel de întreprindere – STS Medical Group, Sandanski

**Problemă:**

CCM răspunde cererilor angajaților companiei pentru salarii mai mari. Compania are 400 de angajați care au primit creșteri salariale inadecvate în ultimii ani. Având în vedere criza care a urmat pandemiei sanitare și ratele ridicate ale inflației, puterea de cumpărare a salariilor scade rapid.

În industria ușoară din Bulgaria, nu există un acord colectiv semnat la nivel de ramură, ceea ce duce, de asemenea, la negocieri locale dificile și la utilizarea mai puțin răspândită a CCM-urilor la nivel de întreprindere.

**Descrierea modului în care s-a ajuns la acest rezultat:**

Pe o perioadă de un an și jumătate, sindicatul a făcut încercări repetate de a negocia un CCM cu angajatorul, dar fără succes. Acest lucru a dus la acțiuni industriale concrete, oprirea muncii de către muncitori și organizarea unui mare miting de protest cu ajutorul Federației Sindicatelor Independente din Industria Ușoară (FITULI).

La momentul protestului, salariul mediu în companie era de aproximativ 915 BGN

(față de un salariu minim național de 695 BGN pentru 2022). Ca urmare a protestului, au avut loc negocieri cu angajatorul, care au inclus reprezentantul angajatorului de la Departamentul de Resurse Umane, care a sosit în Bulgaria special pentru această ocazie, și președintele FITULI, ceea ce a dus la semnarea unui CCM în companie.

Organizațiile internaționale din care face parte Federația Industriei Ușoare - IndustriAll European Trade Union și IndustriAll Global Union, reprezentând peste 50 de milioane de lucrători industriali din 141 de țări din întreaga lume și din Europa, și-au exprimat solidaritatea cu cererile angajaților. Solidaritatea cu colegii lor a fost exprimată și de organizațiile sindicale ale federației la Ideal Standard - Vidima, Sevlievo și Mizia-96 AD, Plevna. Într-o declarație de susținere, aceștia au subliniat că, având în vedere inflația ridicată, creșterea prețurilor la combustibil și energie și mijloacele necesare de subsistență, este necesară o creștere adecvată a salariilor și a altor plăți prin intermediul mecanismului de negociere colectivă.

#### **Descrierea rezultatelor și a impactului:**

Au fost convenite o creștere a tichetelor de masă de la 80 BGN la 200 BGN, un supliment de Crăciun de 60 BGN și participarea sindicatului la elaborarea normelor interne de negociere salarială și a regulamentului intern de procedură. Aceste drepturi au fost consacrate în secțiunile relevante ale convenției colective.

Un acord privind încetarea acțiunilor industriale a fost, de asemenea, semnat între angajator, organizația sindicală și FITULI.

Persistența, lupta continuă și sprijinul FITULI și CITUB au facilitat încheierea CCM în întreprindere.

## **Cazul 6: Primul contract colectiv de muncă la Teatrul de Păpuși de Stat - Gabrovo**

**Interval de timp:** August 2022 - August 2023

**Organizații implicate:** Directorul teatrului, președintele organizației sindicale cu Uniunea Actorilor Bulgari afiliată la CITUB și coordonatorul regional al CITUB din orașul Gabrovo

**Domeniul de aplicare al cazului:** La nivel de întreprindere – Teatrul de Stat de Păpuși din orașul Gabrovo

#### **Problemă:**

Salarii mai mari și garantarea altor beneficii pentru lucrători.

#### **Descrierea modului în care s-a ajuns la acest rezultat:**

Acordul de semnare a unui contract colectiv de muncă la Teatrul de Păpuși de Stat este rezultatul unui proces de negociere de șase luni. Acordul are un termen de un an. Semnarea acordului s-a datorat eforturilor și acțiunilor comune ale sindicatelor la diferite niveluri: sectorial, regional și corporativ. Procesul de negociere a implicat Consiliul Regional al CITUB din Gabrovo și Uniunea Actorilor Bulgari - membru asociat al CITUB.

#### **Descrierea rezultatelor și a impactului:**

CCM reglementează creșterile salariale prin praguri salariale minime pentru toți angajații în funcție de poziție:

- Pentru un actor: salariul minim (MW) cu un coeficient de 1,6;
- Pentru un regizor de piesă, scenograf, dramaturg, compozitor: salariul minim cu un coeficient de 1,8;
- Pentru un director adjunct: salariul minim cu un coeficient de 1,9;

- Pentru toate celelalte poziții: salariul minim cu un coeficient de 1,4.

Ca urmare a acordurilor, cei care lucrează în teatru în cadrul programului Melpomene vor primi o creștere salarială de 50%.

S-a convenit să se plătească o remunerație suplimentară pentru performanța și rezultatele muncii, precum și pentru dosarul de muncă dobândit (vechimea în muncă) și experiența profesională - nu mai puțin de 1% pentru fiecare an de serviciu. Pensile pentru membrii de sindicat cu până la 10 ani de serviciu în teatru au fost convenite la 6 salarii brute, iar pentru cei cu mai mult de 10 ani de serviciu - la 10 salarii brute. În cazul încetării contractului de muncă din cauza bolii, un membru de sindicat va avea dreptul la o plată compensatorie de 4 salarii brute, iar dacă este concediat și rămâne șomer - 2 salarii brute.

Concediul anual plătit de bază pentru toți salariații parte contractantă va fi de 36 de zile lucrătoare pentru personalul artistic, de 30 de zile lucrătoare pentru personalul tehnic și de 26 de zile lucrătoare pentru personalul administrativ. De asemenea, s-a convenit concediu plătit suplimentar pentru angajații cu deficiențe de 50% sau mai mult, concediu pentru mamele cu doi sau mai mulți copii, concediu plătit la căsătorie, la donarea de sânge și la decesul rudelor de gradul întâi.

## Cazul 7: Primul contract colectiv de muncă pentru angajații Agenției Executive pentru Pescuit și Acvacultură (EAFA)

**Interval de timp:** Februarie 2023 – februarie 2024

**Organizații implicate:** Federația Sindicatelor Independente din Agricultură (FITUA),

Directorul Executiv al Agenției Executive pentru Pescuit și Acvacultură (EAFA), coordonatorul regional al CITUB din Burgas și organizația sindicală din cadrul Agenției Executive pentru Pescuit și Acvacultură (EAFA) cu FITUA.

**Domeniul de aplicare al cazului:** La nivel național - direcțiile Agenției Executive pentru Pescuit și Acvacultură (EAFA) din întreaga țară.

**Problemă:**

Îmbunătățirea parametrilor individuali ai condițiilor de muncă.

**Descrierea modului în care s-a ajuns la acest rezultat:**

Organizația sindicală CITUB din EAFA a fost înființată la sfârșitul lunii aprilie 2022. Membrii săi cuprind peste 50% din angajații EAFA din întreaga țară.

Negocierile pentru semnarea unui CCM au fost inițiate la scurt timp după înființarea sindicatului. Procesul de negociere propriu-zis a durat mai mult de jumătate de an, necesitând eforturi coordonate ale sindicatelor la diferite niveluri (sectoriale, regionale, companii). Președintele Federației Sindicatelor Independente din Agricultură (FITUA), președintele Consiliului Regional al CITUB din Burgas și președintele organizației sindicale din cadrul agenției au negociat cu directorul executiv al EAFA. Părțile au reușit să convină și să semneze CCM în februarie 2023. Durata contractului este de 1 an.

**Descrierea rezultatelor și a impactului:**

S-a convenit asupra unei perioade mai mari de concediu anual plătit:

- de la 3 la 5 ani de serviciu în EAFA - 22 de zile lucrătoare;
- pentru mai mult de 5 ani de serviciu în EAFA - 24 de zile lucrătoare;
- pentru capacitate redusă de lucru de 50 și peste 50% - 27 de zile.

Pentru salariile suplimentare se convine ca pentru fiecare oră lucrată să se plătească nu mai puțin de 1,30 BGN, iar pentru timpul de gardă - 0,80 BGN. Contractul colectiv de muncă prevede, de asemenea, stimulente materiale suplimentare sub formă de recompense în numerar pentru angajați de Paște, Crăciun și, pentru angajații de sex feminin, la 8 martie. În beneficiul angajaților și în cadrul bugetului agenției, se plătesc cheltuielile de transport ale angajaților de la locul lor de reședință la locul de muncă și înapoi. Contractul prevede, de asemenea, următoarele indemnizații din partea angajatorului la încetarea contractului de muncă pentru cei care au dreptul la pensie:

- Cei cu până la 5 ani de serviciu în EAFA – compensație în valoare de 2 salarii brute;
- De la 5 la 10 ani de serviciu în EAFA - 3 salarii brute;
- Peste 10 ani de serviciu în EAFA - 7 salarii brute.

CCM conține, de asemenea, dispoziții mai favorabile privind securitatea și sănătatea în muncă decât cele legale.

## GRECIA

### Cazul 1: Greva de succes a șoferilor de livrare a platformei E-food și crearea sindicatului întreprinderilor.

**Interval de timp:** Septembrie – noiembrie 2021

**Organizații implicate:** Organizații principale și organizații partenere – Sindicatul local al șoferilor de livrare (SVEOD), Sindicatul sectorial al angajaților din industria alimentară și a turismului (SETEPE), Federația sectorială a angajaților din industria alimentară și a turismului (POEET), Sindicatul întreprinderilor angajaților E-food

**Domeniul de aplicare al cazului:** La nivel de companie (angajații companiei de livrare a platformei E-food)

**Problemă:**

Compania de livrare a platformei de E-food a angajat atât angajați permanenți, cât și freelanceri temporari în baza unor contracte de 3 luni. În septembrie 2021, compania a încercat să concedieze 115 angajați permanenți, cerându-le să devină freelanceri pentru a continua să lucreze pentru platformă.

**Descrierea modului în care s-a ajuns la acest rezultat:**

La 22 septembrie 2021, Federația sectorială a angajaților din industria alimentară și turistică (SETEPE) a proclamat o oprire parțială națională a muncii pentru a protesta împotriva condițiilor de muncă precare și periculoase din sector și, în special, a celor cu care se confruntă lucrătorii cei mai vulnerabili și expuși, șoferii de livrare. În Atena, sindicatul local al șoferilor de li-

vrare SVEOD s-a alăturat opririi lucrărilor și, în colaborare cu un colectiv de șoferi din compania de livrare a platformei E-food, a organizat o demonstrație de motociclete pe străzile din Atena. Principalul sindicat al angajaților din industria alimentară și turistică din Atena (SETEPE) a sprijinit, de asemenea, această inițiativă. Reprezentanții SVEOD și SETEPE s-au întâlnit cu angajatorii din industria alimentară electronică. Ulterior, șoferii E-food au organizat o adunare generală și au decis să intre într-o altă grevă de 24 de ore pe 24 septembrie, pentru a exercita mai multă presiune asupra companiei pentru a-și îndeplini cerințele. Ca un act de solidaritate față de lupta dusă de șoferii E-food, Federația sectorială (POEET) a declarat, de asemenea, o grevă generală sectorială de 24 de ore pe 24 septembrie.

#### **Descrierea rezultatelor și a impactului:**

Sub presiunea consecutivă a lucrătorilor și sindicaliștilor, alături de acțiunile de boicot lansate de consumatori în social media, compania a fost forțată să revoce decizia și a procedat la transformarea tuturor contractelor de freelancer în contracte permanente (pentru aproximativ 2000 de lucrători). Un sindicat militant al șoferilor de livrare a E-food a fost, de asemenea, creat în noiembrie 2021, cu sucursale atât în Atena, cât și în Salonic, care a început recent negocierile pentru un CCM la nivel de întreprindere. Sindicatul întreprinderilor E-food este primul sindicat grec dintr-un sector al economiei platformelor.

În general, acest exemplu arată că formarea unei coaliții între sindicatele oficiale și cele de bază, cum ar fi colaborarea dintre sindicatul SETEPE, colectivul angajaților din sectorul E-food și sindicatul local SVEOD în acest caz, pare să aibă un impact pozitiv asupra reînnoirii acțiunilor industriale și a sindicalismului în ansamblu (de exemplu,

crearea unui nou sindicat militant al întreprinderilor). În plus, practica sindicatelor de a utiliza mass-media digitală și campaniile în scopuri de diseminare pare să fi sporit vizibilitatea socială a luptei, ducând la primirea sprijinului din partea altor actori sociali (de exemplu, din partea consumatorilor, care au boicotat compania și au susținut greviștii).

## **Cazul 2: Încheierea CCM pentru toți docherii din docurile Pireu Port II și III**

**Interval de timp:** Octombrie 2021- iunie 2022

**Organizații implicate:** Sindicatul docherilor de marfă din docurile Pireu Port II și III (ENEDEP), alte sindicate maritime și sindicate ale docherilor activi în docuri.

**Domeniul de aplicare al cazului:** Nivelul sectorial (toți docherii angajați în docurile din portul Pireu II și III)

#### **Problemă:**

La sfârșitul lunii octombrie 2021, un lucrător de marfă din portul Pireu a avut un accident mortal de serviciu, din cauza lipsei măsurilor de siguranță implementate în docuri de către compania subsidiară a COSCO.

#### **Descrierea modului în care s-a ajuns la acest rezultat:**

Negocierile CCM dintre sindicatul lucrătorilor de marfă din docurile II și III (ENEDEP) din portul Pireu și angajatori au început din 2018. După accidentul mortal al colegului lor din octombrie 2021, ENEDEP a declanșat șapte greve consecutive de 24 de ore, până la 31 octombrie 2021. Sindicaliștii au cerut implementarea unor măsuri de sănătate și securitate la locul de muncă, cum ar fi echipe de lucru formate din 6 membri în loc de 4, eliminarea con-

tractelor de muncă flexibile/ocasionale, includerea întregului sector în regimul industriilor insalubre și periculoase și începerea negocierilor pentru un contract colectiv de muncă în portul Pireu. Sindicaliștii ENEDEP au organizat proteste și demonstrații în Pireu cu scop informativ, în timp ce s-au întâlnit, de asemenea, cu ministrul afacerilor maritime și au depus o petiție cu cererile lor. Partea angajatorilor a făcut mai multe apeluri la Curtea din Pireu și la guvern pentru a declara ilegală activitatea grevei. Perturbarea majoră cauzată de oprirea circulației mărfurilor în întreaga zonă a portului Pireu a oferit o acoperire mediatică largă protestelor. Mai multe partide politice, inclusiv Partidul Comunist, Mera25, Syriza și altele, și-au exprimat public sprijinul pentru ENEDEP. În plus, diverse sindicate principale din industria maritimă și navală, cum ar fi sindicatele inginerilor și bucătarilor (STEFENSON) au susținut greva în solidaritate cu sindicaliștii ENEDEP. Sindicatul a organizat o altă grevă de 48 h în data de 05-06 noiembrie 2021, una de 24 h în data de 01 decembrie 2021 (care a fost declarată ilegală de Tribunalul din Pireu) și alta în data de 07 februarie 2022. Până în februarie 2022, un alt sindicat numit „Sindicat” a fost creat în docurile II și Docks III, care și-a exprimat deschis opoziția față de grevele organizate de sindicaliștii ENEDEP. În cele din urmă, în iunie 2022, angajatorii au convenit să semneze un CCM cu participarea tuturor sindicatelor din docurile II și III din portul Pireu, inclusiv ENEDEP și alte două sindicate ale docherilor activi în docurile II și III.

#### **Descrierea rezultatelor și a impactului:**

CCM a prevăzut o creștere salarială de 20% și mai multe beneficii, cum ar fi implementarea măsurilor de sănătate și securitate la locul de muncă și creșterea numărului de echipe în timpul fiecărui schimb la 5 în loc de 4. Astfel, strategia sindicatului ENEDEP de a angaja acțiuni industriale persis-

tente la scară largă pe o perioadă lungă de timp s-a dovedit a fi un mijloc crucial de exercitare a presiunii asupra angajatorilor și de realizare a negocierilor de succes, într-un sector economic deosebit de riscant.

## **Cazul 3: Sindicatul Dansatorilor (SEHOHO a elaborat un plan de CCM cuprinzător, care este utilizat pentru negocierile informale dintre angajați și angajatorii din sector**

**Interval de timp:** 2022

**Organizații implicate:** Organizații de conducere și organizații partenere – Uniunea Dansatorilor (SEHOHO)

**Domeniul de aplicare al cazului:** Nivelul sectorial (sectorul dansatorilor)

#### **Problemă:**

Pentru sindicatul dansatorilor SEHOHO, semnarea unui CCM este o provocare din cauza absenței unui angajator fix cu care să negocieze. În general, sectorul artiștilor, și în special al dansatorilor, se caracterizează printr-un grad ridicat de flexibilitate și fragmentare în ceea ce privește relațiile de muncă; De obicei, dansatorii sunt angajați pe bază de contract fix sau pe bază de cotă, fie la teatre, festivaluri sau școli de dans. În efortul său de a aborda această problemă, sindicatul SEHOHO a organizat mai multe întâlniri cu reprezentanții de stat ai Ministerului Culturii pentru a discuta cererile acestora cu privire la necesitatea încheierii unui CCM, dar fără rezultat.

**Descrierea modului în care s-a ajuns la acest rezultat:**

În 2022, membrii au luat inițiativa de a elabora un document neoficial privind condițiile de angajare<sup>1</sup>. A fost creat în timpul adunărilor generale ale uniunii, discutat și votat cu participarea tuturor membrilor. Acest document stabilește dispozițiile de bază privind munca, rata de plată, programul de lucru, beneficiile, politica de concediu, precum și un cod de conduită etică la locul de muncă (împotriva hărțuirii, discriminării sexuale și de gen etc.).

### Descrierea rezultatelor și a impactului:

Potrivit sindicaliștilor, acest plan de negocieri colectiva este gata să fie prezentat organizației patronale relevante sau Ministerului Culturii, ori de câte ori urmează să înceapă viitoarele negocieri colective. Cu toate acestea, în prezent, are și un scop practic. Acesta servește drept bază utilă pentru negocierile informale privind condițiile de angajare și de muncă între angajați și angajatorii din sectorul dansului și, astfel, compensează parțial lipsa unui CCM sectorial. „*Considerăm că este destul de util, deoarece legitimează și delegitimează anumite practici privind condițiile de muncă din sectorul nostru, atât pentru angajați, cât și pentru angajatori*”. (extras din interviul cu sindicalistul SEHOHO). Ceea ce poate arăta această practică neoficială de negociere este că sindicatele pot găsi modalități noi, de bază, de a garanta o protecție minimă a drepturilor lucrătorilor, în cazurile de putere instituțională insuficientă care face dificilă negocierea oficială. În plus, astfel de practici par să promoveze o cultură participativă în cadrul sindicatului pe baza formulării unor revendicări colective și pot pregăti membrii pentru angajarea mai eficientă în negocierile viitoare.

1 <https://sexwxo.weebly.com/uploads/>



## Cazul 4: Uniunea Actorilor Eleni (SEI) a încheiat trei CCM-uri cu cele mai mari companii de producție teatrală și a început negocierile pentru încă unul cu companii private

**Interval de timp:** 2022-2023

**Organizații implicate:** Organizații principale și organizații partenere – SEI (Uniunea Actorilor Eleni)

**Domeniul de aplicare al cazului:** Nivelul sectorial (sectorul artiștilor și al actorilor)

**Problemă:** Protecția ocupării forței de muncă și a drepturilor de muncă în profesiile artistice.

**Descrierea modului în care s-a ajuns la acest rezultat:**

Sectorul artiștilor a fost unul dintre cele mai afectate de pandemie, deoarece mulți artiști lucrau în mod tradițional cu contracte de muncă sezoniere. Drept urmare, atunci când activitățile din sector au fost oprite din cauza blocării în 2020, artiștii din diferite sectoare au fost excluși de la sprijinul de stat de 800 de euro acordat lucrătorilor suspendați. În aprilie 2020, mișcarea „Support Art Workers” a fost lansată inițial ca o campanie digitală de social media care a reunit 25.000 de lucrători de artă din diferite discipline din Grecia, pentru a aborda invizibilitatea relațiilor de muncă din industria artei și sprijinul insuficient acordat de stat lucrătorilor din domeniul artei. Inițiatorii mișcării au fost artiști politizați, de stânga, care aveau o experiență în participarea la mișcarea socială, dar nu erau încă sindicalizați. Mișcarea a avut o prezență activă în social media, a lansat campanii digitale de susținere, a organizat



proteste, festivaluri și acțiuni simbolice în marile centre urbane, cu principalele revendicări stabilirea unui beneficiu financiar lunar de 535 de euro pentru toți lucrătorii suspendați din industrie.

Mișcarea „Support Art workers” a incitat procese intense de politizare pentru o forță de muncă eterogenă și fragmentată care se confruntă cu diferite grade de flexibilitate. Susținători și militanți ai mișcării au participat ulterior la conducerea sindicatelor din domeniul artelor (Uniunea Actorilor SEI, Uniunea Dansatorilor SEHOHO, Uniunea Personalului Tehnic „Under the Scene” în producții teatrale) și au reușit să le întinerească. SEI, sindicatul actorilor, a înregistrat o creștere mare a ratei de membru după Covid-19 – numără în prezent aproximativ 2000 de membri. În 2022 și 2023, prin negocieri intense și de lungă durată cu angajatorii, sindicatul a semnat trei CCM-uri cu cele mai mari companii de producție teatrală de stat (Teatrul Național de Stat din Salonic, Teatrul Municipal din Patras și Teatrul Național din Atena) și a început în prezent negocierile pentru încă unul cu companii private de teatru.

#### **Descrierea rezultatelor și a impactului:**

Stimulat organizațional de mobilizările anterioare din sectorul artiștilor, sindicatul SEI a reușit să mențină CCM-urile cu Teatrele Naționale de Stat din Salonic și Atena, care fuseseră semnate de conducerea sindicală anterioară înainte de Covid-19 și, în plus, să semneze unul nou cu Teatrul din Patras și să înceapă negocierile pentru altul cu angajatorii privați de teatru. Aceste practici arată că Uniunea a menținut cu succes moștenirea dialogului social eficace și a consolidat-o în continuare; CCM-urile recente au mai multe beneficii suplimentare pentru angajați în comparație cu cele anterioare, cum ar fi asigurarea zilei de luni ca zi liberă pentru toți angajații, 1 ½ lună de repetiții plătite integral, drepturi pentru înregistrarea și streamingul online al spec-

tacolelor etc. Toți acești parametri evidențiați în CCM-uri au îmbunătățit semnificativ condițiile de muncă ale actorilor.

Mai mult, sindicatul actorilor SEI, alături de sindicatul dansatorilor SEHOHO și alte sindicate din domeniul artelor, au participat la mobilizările masive organizate de organizațiile studenților și elevilor de artă împotriva decretului prezidențial 85/2022 introdus de guvernul Noua Democrație, care a încercat să le retrogradeze calificările educaționale, reprezentând o amenințare pentru puterea de negociere a angajaților din sector<sup>2</sup>. Protestele, grevele și ocuparea clădirilor de teatre au avut loc în orașele Atena, Salonic și Patras și au atins punctul culminant în ianuarie-aprilie 2023.

## **Cazul 5: Crearea Sindicatului Național Sectorial al Cercetătorilor și Angajaților din Învățământul Superior (SERETE)**

**Interval de timp:** 2021

**Organizații implicate:** Organizații de conducere și organizații partenere – Sindicatul SERETE

**Domeniul de aplicare al cazului:** Nivelul sectorial (cercetători, personal din învățământul superior)

#### **Problemă:**

Condițiile de muncă din mediul academic

2 Anunțul Uniunii Actorilor din Grecia (SEI)



grecesc au fost caracterizate de precaritate pe termen lung din cauza prevalenței locurilor de muncă cu contract fix și a lipsei de asigurare, atât pentru doctoranzi, cât și pentru cercetătorii aflați la începutul carierei și pentru personalul netitular. Procesele de sindicalizare au fost în mod tradițional rare în sector.

### **Descrierea modului în care s-a ajuns la acest rezultat:**

În 2021, militanții de stânga și anarhiști, membri ai colectivului social *Attack against unemployment and precarity*, alături de alți cercetători neorganizați, au participat la crearea uniunii naționale sectoriale a cercetătorilor și personalului din învățământul superior (SERETE). De atunci, SERETE a fost destul de activ. A organizat prima grevă sectorială națională în martie 2022, iar în anii următori a luat diverse inițiative privind condițiile de muncă precare, concedierile și discriminarea de gen (cum ar fi cazurile de hărțuire sexuală) în mediile academice. Sindicatul a înființat comitete în diferite instituții de învățământ superior, precum și grupuri de lucru/comitete sindicale (de exemplu, un comitet privind discriminarea de gen).

### **Descrierea rezultatelor și a impactului:**

Crearea sindicatului SERETE a fost deosebit de importantă pentru stimularea proceselor de sindicalizare într-un sector istoric precar. Ceea ce este, de asemenea, interesant, este faptul că viața interioară a sindicatului se caracterizează printr-o cultură democratică, bazată pe luarea deciziilor colective în cadrul Adunărilor Generale și pe funcționarea comisiilor specializate pentru probleme specifice, cum ar fi discriminarea de gen la locul de muncă. Astfel de practici sunt cruciale pentru obținerea legitimității sindicale, prin implicarea activă a tuturor membrilor.

Chiar dacă o discuție oficială despre un CCM sectorial pentru cercetători este încă

într-o etapă preliminară în cadrul SERETE, o dispută colectivă a început între sindicat și Fundația pentru Burse de Stat (IKY) în 2022. IKY a solicitat ca toți beneficiarii de doctorat care au depășit termenul de finalizare a cercetării de 5 ani, să returneze o parte din suma grantului. SERETE s-a opus acestei decizii, pe baza faptului că bursele corespund activității de cercetare desfășurate în mod corespunzător și, prin urmare, nu ar trebui returnate prin niciun mijloc. Disputa este încă în curs de desfășurare. Sindicatul a organizat mai multe proteste la clădirile Fundației IKY și cere ca bursele să fie recunoscute legal ca salarii, cuprinzând toate drepturile de muncă în mod similar cu un contract oficial de muncă (cum ar fi asigurarea, concediul de maternitate, beneficiile, drepturile de pensie).

În plus, SERETE este foarte activă în sprijinirea protestelor organizate de alți actori ai frontului educațional, cum ar fi organizațiile studențești și sindicatele din învățământul secundar, împotriva reformelor recente din învățământul public (de exemplu, împotriva proiectului de lege privind «poliția universitară», proiectul de lege privind «evaluarea» pentru profesorii din școlile publice, proiectul de lege pentru înființarea universităților private etc.)

# ITALIA

## Cazul 1: Aplicarea CCM la nivel național (CCMN) pentru logistică și transport lucrătorilor din lanțul de mobilier Mondo Convenienza

**Interval de timp:** Mai 2023 – Ianuarie 2024

**Organizații implicate:** Organizațiile principale sunt Si.Cobas Prato e Firenze, organizațiile de sprijin GKN Factory Collective, alte mișcări sociale (studenți, ecologiști etc.), ANPI și instituții la nivel local.

**Domeniul de aplicare al cazului:** La nivel de companie – „Mondo Convenienza”, la nivel național.

### **Problemă:**

Principala problemă abordată prin mobilizarea muncitorilor fabricii Campi Bisenzio (Florența), susținută de sindicatul Si.Cobas Prato și Florența, a vizat schimbările epuizante, salariile mici și condițiile de siguranță precare. Pentru a îmbunătăți condițiile de muncă, protestul a cerut aplicarea CCNL of Logistics lucrătorilor care lucrează (direct sau prin intermediul companiilor contractuale) pentru Mondo Convenienza, cărora li s-a aplicat în schimb contractul multiservicii. Întrucât același contract multiservicii este considerat de sindicatul în cauză ca fiind degradant din punct de vedere al drepturilor și salariilor, protestul a cerut desființarea acestui tip de contract, adesea adoptat necorespunzător de companii, tocmai pentru că este avantajos pentru acestea.

### **Descrierea modului în care s-a ajuns la acest rezultat:**

Protestul muncitorilor a fost exprimat printr-un repertoriu foarte larg. Ceea ce a fă-

cut cunoscută această dispută în întreaga țară este însă decizia de a intra în grevă timp de 162 de zile și de a înființa o garnizoană în fața porților companiei pentru a împiedica livrările de mobilier, folosind sloganul „zero drepturi, zero livrări”. În timpul lunilor de garnizoană permanentă, au existat numeroase încercări ale poliției de a-i evacua, la care muncitorii s-au opus, susținuți de instituțiile locale (municipiul Campi Bisenzio), studenții care au înființat o tabără studențească, asociații precum ANPI și altele în solidaritate. Mondo Convergenza este motto-ul pe care muncitorii l-au inventat pentru a sublinia importanța unirii luptelor. Presidio, demonstrațiile și apelurile au fost unele dintre formele de acțiune alese de sindicat și de muncitori.

### **Descrierea rezultatelor și a impactului:**

Începând cu 1 martie 2024, pe o durată de 3 ani, companiile care efectuează serviciul de livrare și asamblare a mobilierului pentru Mondo Convenienza vor aplica CCNL Logistics and Transport, semnat între Ansi (Asociația Națională a Serviciilor Integrate) și sindicatele Fitl-Cgil, Fit-Cisl și Uil Trasporti. Cu CCNL Logistics and Transport, angajații primesc o creștere semnificativă a salariului lunar, precum și vacanțe, concedii, indemnizații de călătorie și funcții și tichete de masă.

Această schimbare va afecta peste 6.000 de angajați Mondo Convenienza din toată Italia. Deși mobilizarea a fost condusă de sindicatul Si.Cobas Prato și Firenze, adoptarea acestor CCNL lucrătorilor Mondo Convenienza a fost semnată de CGIL, CISL și UIL, datorită normelor de contract colectiv existente în Italia.

## Cazul 2: Adoptarea unui CCNL (logistic sau comercial) pentru călători și recunoașterea caracterului subordonat al muncii

**Interval de timp:** 2018 – în derulare

**Organizații implicate:** Organizații principale și organizații partenere: Riders Union Bologna, alți cicliști ai JustEat, Foodora, Glovo, UberEats etc.; sindicate confederale ca NIdiL CGIL, CISL și UIL.

**Domeniul de aplicare al cazului:** La nivel de sector – Servicii de livrare, la nivel național.

**Problemă:**

Absența drepturilor și a protecției pentru cicliști, absența contractelor sau a legilor care reglementează sectorul și recunosc natura subordonată a muncii.

**Descrierea modului în care s-a ajuns la acest rezultat:**

Odată cu răspândirea noilor forme de muncă, cum ar fi cele legate de platformele digitale, au apărut și noi cerințe din partea lucrătorilor. Din 2018, protestele cicliștilor legate de diverse platforme de livrare au crescut, iar unele organizații, cum ar fi Riders Union Bologna, s-au dezvoltat. Prin organizarea muncitorilor și greva de la livrări, cicliștii au forțat problema pe agenda publică, iar diverși actori sindicali, guvernamentali și corporativi au început să o abordeze, deși cu obiective diferite, uneori contestate chiar de către cicliști (după cum se va vedea mai jos).

Riders Union Bologna a semnat, împreună cu alți actori, „Carta dei diritti dei lavoratori digitali” (Carta drepturilor lucrătorilor digitali) și a prezentat guvernului în 2019 unele cereri, cum ar fi extinderea garanții-

lor de ocupare a forței de muncă la lucrătorii de pe platforme și eliminarea muncii punctuale (menținută în schimb în contractul semnat între UGL și Assodelivery).

**Descrierea rezultatelor și a impactului:**

În 2020, sindicatul UGL și asociația comercială Assodelivery au semnat un CCNL al cicliștilor care recunoaște natura autonomă a muncii și a muncii punctuale. CCNL a fost contestat de mulți cicliști care au declanșat imediat noi greve și au fost definiți de CGIL și UIL ca un contract „capestro”. Impunerea de către companiile de livrare a acestui CCNL asupra lucrătorilor a fost definită de Tribunalul din Bologna, Curtea din Florența și Curtea de Apel din Palermo ca fiind nelegitimă.

Între timp, Just Eat a ieșit din Assodelivery și a semnat logistica și transportul CCNL pentru cicliști cu NIdiL CGIL, UIL și CISL, iar obiectivul cicliștilor este extinderea acestui contract la alte platforme. În 2021, Uniune Europeană a emis o directivă care recunoaște caracterul subordonat al muncii cicliștilor.

Deși obiectivul final al cicliștilor nu a fost încă atins, mobilizarea lor a împins spre reglementarea sectorului.

## Cazul 3: Protocol național privind munca inteligentă

**Interval de timp:** 2021

**Organizații implicate:** Sindicate (CGIL, UIL, USB, CISL, UGL), organizații patronale (Confindustria, Confapi, Confcommercio, Confesercenti, Confartigianato, Can etc.) și Ministerul Muncii.

**Domeniul de aplicare:** La nivel național

**Problemă:**

Identificarea standardelor și regulilor pentru munca flexibilă de acasă

### **Descrierea modului în care s-a ajuns la acest rezultat:**

Prin intermediul dialogului social dintre părți, s-a încercat ajungerea la un acord care să reglementeze munca la domiciliu. În timp ce subiectul era deja extrem de relevant, având în vedere transformările care au avut loc în lumea muncii, pandemia a făcut ca această problemă și dezvoltarea unui regulament privind munca inteligentă să fie și mai urgente din motive de siguranță legate de pandemie.

### **Descrierea rezultatelor și a impactului:**

Semnarea „Protocolului național care conține orientările pentru negocierea colectivă privind munca flexibilă în sectorul privat» (Protocollo Nazionale contenente le linee di indirizzo per la contrattazione collettiva sul lavoro agile nel settore privato). Printre cele 16 puncte care definesc acordul, există în primul rând recunoașterea faptului că aderarea la munca flexibilă este voluntară și este condiționată de semnarea unui acord individual, astfel încât refuzul lucrătorului de a lucra inteligent să nu integreze extremele concedierii. Printre problemele reglementate se numără dreptul la deconectare, organizarea muncii fără un orar specific, drepturile sindicale la distanță, instrumentele de lucru furnizate de angajator, garanțiile de securitate, egalitatea de remunerare, egalitatea de gen și altele.

## **Cazul 4: Introducerea măștilor FFP2 pentru personalul care lucrează cu copii între 0 și 6 ani.**

**Interval de timp:** 2020-2021

**Organizații implicate:** Organizații principale și organizații partenere – USB P.I. Settore Educativo e Scolastico

**Domeniul de aplicare al cazului:** La nivel

de sector (grădiniță și școală elementară) la nivel național

### **Problemă:**

Aplicarea standardelor de prevenire legate de Covid 19 prin utilizarea echipamentelor de protecție. USB a desfășurat o campanie amplă pe tema sănătății, atât în general, cât și în timpul pandemiei, susținând multe dispute legate de aceasta și adoptarea efectivă a regulilor stipulate. Printre diversele litigii se numără cea legată de furnizarea măștilor FFP2 personalului care îngrijește copiii scutiți de obligația de purtare a măștii în serviciile 0-6 ani. Împreună cu această solicitare, există și altele privind mai multe recrutări în școli, clase cu număr mai mic, monitorizarea continuă a infecției (negarantată de Green Pass).

### **Descrierea modului în care s-a ajuns la acest rezultat:**

USB a început această bătălie de la începutul urgenței sanitare, publicând în august 2020 documentul „Safe at School” și trimițându-l tuturor instituțiilor naționale și regionale. Cererile au fost preluate mai întâi de unele municipalități, cum ar fi Milano și Roma, și apoi puse în aplicare în 2021 de guvernul național, când a transformat decretul Green Pass pentru școli, universități și transporturi în lege. Activitățile de informare și presiune asupra instituțiilor au fost esențiale.

### **Descrierea rezultatelor și a impactului:**

Furnizarea de măști FFP2 lucrătorilor care lucrează cu copii, pentru a proteja lucrătorii înșiși care lucrează în contact fizic strâns cu copiii și pentru a proteja copiii și familiile acestora. Această măsură, deși considerată insuficientă, este esențială pentru a asigura reziliența serviciului în sine.

## Cazul 5: Stoparea concedierilor colective și a reconversiei ecologice a GKN

**Interval de timp:** Iulie 2021

**Organizații implicate:** GKN Factory Collective (organizația informală a muncitorilor GKN) este cea mai importantă organizație, uneori susținută de alte sindicate precum Fiom (în special în faza de negocieri) și Si.Cobas Prato e Firenze. Există o coaliție foarte largă de organizații partenere legate de mișcările climatice (cum ar fi Fridays for Future), cooperativele mutuale ale lucrătorilor (cum ar fi Rimaflow), asociațiile (Arci, Anpi etc.), banca de etică (ca Banca Etica), instituțiile locale și mai multe organizații informale și mișcări sociale.

**Domeniul de aplicare al cazului:** În primul rând la nivel de fabrică, apoi la nivel național al sectorului auto.

### **Problemă:**

Oprirea concedierilor colective, reindustrializarea unității de producție într-un mod ecologic și cu capital public și reangajarea lucrătorilor.

Această bătălie a fost legată de o luptă mai largă pentru o politică industrială ecologică condusă de stat, bazată pe capitalul public, controlul muncitorilor și producția orientată spre utilitatea socială. Printre cererile formulate de lucrători s-a numărat adoptarea unei legi împotriva relocalizării pentru a preveni practicile neloiale ale marilor companii din sector, așa cum a fost în cazul acestora. Cu acest obiectiv, colectivul fabricii susținut de avocați solidari a produs un proiect de lege care a fost prezentat parlamentului în 2021, dar a fost respins.

**Descrierea modului în care s-a ajuns la acest rezultat:**

După închiderea GKN din Campi Bisenzio (Florența) și concedierea tuturor muncitorilor, aceștia au decis să prezideze fabrica și să înființeze o adunare permanentă în interiorul acesteia, la care au participat muncitorii din solidaritate. Victoria a două apeluri pentru comportament anti-sindical susținute de Fiom împotriva companiei a permis lucrătorilor să-și primească salariile în ultimii doi ani și ceva (deși cu întârzieri cu adevărat semnificative), în timp ce un proces de reconversie industrială a fost început de jos, susținut prin intermediul acționariatului popular. Negocierile cu regiunea Toscana pentru sprijin economic și politic pentru proiectul de reconversie sunt încă în curs de desfășurare. Formele de susținere a disputei au fost foarte variate: demonstrații, acțiuni simbolice, apeluri, întâlniri instituționale, festivaluri, producții culturale, turnee, finanțare participativă, practici mutuale și multe altele.

### **Descrierea rezultatelor și a impactului:**

Rezultatele acestei dispute nu sunt încă definitive, iar mobilizarea lucrătorilor continuă. Unele obiective nu au fost încă atinse, cum ar fi intervenția publică cu proiecte și capital pentru repornirea producției și aprobarea unei legi împotriva relocalizărilor. Alte obiective, cum ar fi respingerea concedierilor, au fost atinse și permit continuarea litigiului.

În orice caz, acest lucru poate fi considerat un exemplu important pentru impactul pe care l-a produs. Deși există un deficit în ceea ce privește negocierea colectivă și o intervenție slabă a statului în această problemă, mobilizarea care a apărut în jurul litigiului a fost foarte semnificativă, deoarece a readus forța de muncă și necesitatea unei stări mai prezente în negocierea colectivă în centrul dezbaterii politice, construind în același timp o nouă viziune în ceea ce privește relațiile socio-ecologice, tranziția ecologică de jos în sus și cultura clasei muncitoare.

# ROMÂNIA

## Cazul 1: Creșterea salariilor și un nou contract colectiv de muncă la nivelul sectorului sănătății.

**Interval de timp:** Iunie 2022 - septembrie 2023

**Organizații implicate:** Organizația principală este Federația Națională SANITAS afiliată la Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România - FRĂȚIA (CNS-LR-FRĂȚIA), iar organizația parteneră este Federația Solidaritatea în Sănătate din România aparținând Confederației Naționale Sindicale „CARTEL ALFA” (CNS Cartel ALFA).

**Domeniul de aplicare al cazului:** La nivel de sector - Sector de Negociere Colectivă Sănătate

### **Problemă:**

Sistemul de sănătate din România se confruntă de ani de zile atât cu un deficit de personal (în principal din cauza migrației personalului medical către țările din Europa de Vest), cât și cu o subfinanțare la nivel sectorial, inclusiv în ceea ce privește infrastructura, serviciile și salariile mici pentru personalul medical și auxiliar. 80% dintre angajații din domeniul sănătății și asistenței sociale lucrează pentru mai puțin decât venitul mediu național. Cei mai mulți dintre ei sunt aproape de salariul minim. Această situație s-a adâncit în ultimul deceniu din cauza vechii legi a dialogului social (SDL 62/2011 - în vigoare până în decembrie 2022), care a dus la o scădere a puterii de negociere colectivă. Cu toate acestea, chiar și în perioada restrictivă a

pandemiei, când creșterile salariale statutare au fost înghețate de guvern, Federația SANITAS a continuat să ridice aceste probleme luptând pentru drepturile membrilor săi prin numeroase petiții, greve și demonstrații mari de protest la toate nivelurile (unitate, local, regional, național). Actualul cadru legislativ pentru dialogul social a relansat negocierea colectivă la toate nivelurile (inclusiv sectorial și național).

### **Descrierea modului în care s-a ajuns la acest rezultat:**

La 15 iunie 2022, cu 10.000 de protestatari în stradă, Federația Sanitas a lansat o serie de acțiuni de protest, mitinguri, greve, negocieri intense cu factorii de decizie politică din guvernul de coaliție (de exemplu, prim-ministrul, ministrul sănătății, Ministerul Muncii și Protecției Sociale) și deschiderea conflictelor de muncă în sectorul sănătății publice și asistenței sociale. Acțiunile au continuat pe tot parcursul anului 2023.

În data de 1 februarie 2023, Consiliul Național al Federației SANITAS a decis calendarul acțiunilor de protest, solicitările fiind: Declanșarea urgentă a negocierilor guvernamentale cu partenerii sociali asupra proiectului noii legi privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice; Asigurarea unei finanțări echitabile pentru instituțiile de sănătate și asistență socială; Creșterea veniturilor lucrătorilor din domeniul sănătății și asistenței sociale.

În perioada 6-8 februarie 2023, SANITAS a organizat proteste cu peste 2000 de membri de sindicat în Piața Victoriei în fața Guvernului, urmate de un marș pe traseul Piața Victoriei, principalele spitale, instituțiile responsabile de sănătatea populației și la sediile celor două partide de guvernământ - Partidul Social Democrat și Partidul Național Liberal. Nemulțumirile exprimate au fost legate de nerespectarea legislației sa-

larizării existente (Legea nr. 153/2017) în cele două sectoare. De asemenea, au fost exprimate preocupări cu privire la angajamentul autorităților din Planul național de redresare și reziliență de a modifica legislația salarială din sectorul public, inclusiv bonusurile, fără a lua în considerare particularitățile muncii în sectoarele sănătății și asistenței sociale. Reprezentanții Federației SANITAS și-au impus solicitările prin participarea la negocierile cu partenerii sociali pe marginea noii legi de salarizare a personalului din sistemul bugetar. De asemenea, și-au exprimat dezacordul față de înghețarea posturilor din sistemul de sănătate și asistență socială.

### **Descrierea rezultatelor și a impactului:**

Câteva dintre principalele rezultate obținute de Federația SANITAS în 2023 sunt următoarele:

1. Mai 2023 - Guvernul a convenit deblocarea a 14.000 de locuri de muncă în sistemul de sănătate.
2. În data de 8 iunie 2023, Guvernul a aprobat Ordonanța de Urgență care aduce la nivelul maxim (nivelul 2022) toate salariile de bază pentru toți salariații enumerați în Anexa 2 a Legii 153/2017 în domeniul sănătății și asistenței sociale. Ca urmare a acțiunilor întreprinse și a negocierilor continue cu autoritățile/guvernul, SANITAS a reușit să obțină majorări salariale și bonusuri pentru toate categoriile de angajați reprezentați, care au remediat parțial nedreptățile din ultimii 5 ani. Începând cu 29 mai, negocierile asupra proiectului noii legi a salarizării bugetarilor au fost reluate la Ministerul Muncii. Ministrul a fost de acord să respecte principiile stabilite de SANITAS. Totodată, autoritățile s-au angajat să revizuiască ierarhiile de personal pentru a elimina inegalitățile și a re poziționa asistenții medicali în viitoarea grilă.

Recunoașterea rolului important al asistenților medicali în funcționarea sistemului public de sănătate se va reflecta în programul de guvernare.

3. Autoritățile au găsit resurse financiare care au fost alocate pentru plata voucherelor de vacanță pentru toți angajații din sistemul de sănătate.
4. În data de 5 septembrie 2023, Federația SANITAS a semnat noul contract colectiv de muncă pentru sectorul public de sănătate pentru perioada 2023-2025. Noul CCM a intrat în vigoare la 11 septembrie 2023.
5. Am început negocierile cu autoritățile pentru un nou contract colectiv de muncă la nivelul sectorului de negociere colectivă ASISTENȚĂ SOCIALĂ (în ultimii 15 ani nu a existat un CCM la acest nivel).

## **Cazul 2: Creșterea salariilor și un nou contract colectiv de muncă în sectorul învățământului preuniversitar**

**Interval de timp:** Decembrie 2021 - Iulie 2023

**Organizații implicate:** Federația Sindicatelor Libere din Învățământ (FSLI) și Federația Sindicatelor din Educație „SPIRU HARET” (FSE - SPIRU HARET), Federația Națională Sindicală „ALMA MATER”

**Domeniul de aplicare al cazului:** La nivel sectorial - Educație

**Problemă:**

În urma mai multor proteste și negocieri eșuate cu reprezentanții guvernului din ultimii trei ani, Federația Sindicatelor din Educație



„SPIRU HARET” (FSE - SPIRU HARET) afiliată la Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România - FRĂȚIA (CNSLR-FRAȚIA), Federația Sindicatelor Libere din Învățământ (FSLI) afiliată la Confederația Sindicatelor Democrate din România (CSDR) și Federația Națională Sindicală „ALMA MATER” (FNS „ALMA MATER”) au lansat o serie de acțiuni ample de protest, începând cu 10 mai 2023, care au durat peste o lună. Zeci de mii de membri au luat parte la marșuri de protest, greve de avertisment și o grevă generală la nivel național. Profesorii au cerut majorări salariale echitabile și bonusuri pentru întreg personalul didactic și nedidactic din sectorul educației. Sindicatele din educație au solicitat, de asemenea, creșterea investițiilor în educație (dotări și infrastructură) pentru a îmbunătăți calitatea educației. În ciuda promisiunilor factorilor de decizie politică, sectorul educației este subfinanțat de mulți ani.

#### **Descrierea modului în care s-a ajuns la acest rezultat:**

În ultimii trei ani, organizațiile sindicale din educație au întreprins o serie de acțiuni pentru a atrage atenția guvernelor asupra problemelor din educație care trebuie abordate urgent:

- 6 decembrie 2021 - 163.000 de petiții din partea angajaților din învățământ au fost depuse la Oficiul Registrului Guvernamental solicitând o creștere de urgență a salariilor;
- 20-22 decembrie 2021 - pichetarea sediului Guvernului României;
- 13 ianuarie 2022 - pichetarea clădirii Guvernului României;
- 19 ianuarie 2022 - grevă de avertisment de două ore;
- 25 mai 2022 - miting de protest în Piața Victoriei;
- 1 februarie 2023 - pichetarea Guvernului României;
- 21 februarie 2023 - sindicatele din învă-

țământ anunță, printr-un comunicat de presă, că vor declanșa o grevă generală;

- 29 martie 2023 - pichetarea Guvernului României;
- 25-26 aprilie 2023 - pichetarea Guvernului României;
- 10 mai 2023 - un marș de protest la care au participat peste 15.000 de lucrători din educație;
- 17 mai 2023 - grevă de avertisment de două ore. Profesorii și-au suspendat activitatea timp de două ore, între orele 11.00 și 13.00.
- 22 mai 2023 - profesorii din toată țara opresc lucrul și încep o grevă generală, iar marșuri mari de protest au loc în toată țara până pe 12 iunie.

Multiple runde de negocieri cu reprezentanții Guvernului nu au reușit să îndeplinească cerințele protestatarilor. Greva cadrelor didactice se încheie cu publicarea în Monitorul Oficial a Ordonanței de Urgență 57/2023, care prevede soluționarea cererilor angajaților din învățământ, negociate de Guvern cu federațiile sindicale.

#### **Descrierea rezultatelor și a impactului:**

În urma grevei la nivel național, cu peste 150.000 de angajați în stradă la sfârșitul lunii mai 2023, au fost acordate creșteri salariale cu impact imediat. Un profesor debutant ar urma să primească un salariu net de 3.157 lei/637 euro (salariu brut 5.400 lei) începând cu luna iunie, reflectând o creștere de 31,7%. În plus, liderii coaliției de guvernare au promis că în 2024 vor oferi profesorilor o creștere suplimentară de 25% în două etape: 20% în ianuarie și 5% în august. În data de 12 iunie 2023 se publică în Monitorul Oficial Ordonanța de urgență 57/2023, cu majorările salariale negociate pentru cadrele didactice (nivel preuniversitar și universitar) aprobate de Guvern, inclusiv grilele cu fiecare salariu de bază pe funcție, experiență și grad didactic, valabile de la 1 iunie 2023.

Voucherele de 1500 de lei pentru personalul didactic și auxiliar și 500 de lei pentru personalul nedidactic vor fi acordate anual din fonduri europene până în 2027.

În data de 5 iulie 2023 – FSLI și FSE - SPIRU HARET au semnat cu Ministerul Educației un nou Contract Colectiv de Muncă pentru Sectorul Învățământ Preuniversitar, pentru perioada 2023-2025.

## CROAȚIA

### Cazul 1: Primul contract colectiv de muncă (CCM) în Čistoća (companie de utilități publice) Varaždin

**Interval de timp:** 2022 – 2023

**Organizații implicate:** Sindicatul industrial regional, Sindicatul independent al lucrătorilor din utilități și activități conexe

**Domeniul de aplicare al cazului:** La nivel de companie

**Problemă:**

Salariu mic și număr mic de zile de vacanță

**Descrierea modului în care s-a ajuns la acest rezultat:**

Datorită creșterii mari a costului vieții, venitul real pentru lucrătorii din colectarea gunoierului, care fac parte din sindicatul industrial regional (RIS), a scăzut. Acest lucru, combinat cu starea proastă a echipamentelor și defecțiunile constante ale camioanelor, i-au nemulțumit pe lucrători și au făcut ca lipsa lucrătorilor (care apoi a crescut presiunea asupra lucrătorilor existenți) să fie mai severă. RIS, care are cei mai mulți membri, a încheiat un acord cu un sindicat independent mai mic al lucrătorilor din utilități și activități conexe (SSKH), care organizează în

mare parte personalul administrativ pentru a începe procesul de negociere colectivă cu conducerea companiei, astfel încât să se ocupe de majoritatea problemelor care îi îngrijorează pe lucrători. Nu a existat încă un CCM semnat în companie, așa că a fost, de asemenea, o încercare de a face regulile și standardele clare și transparente pentru/față de toți lucrătorii. Propunerea a fost redactată de RIS și agreată de toți membrii și cu sindicatul partener. Conducerea a fost de acord să negocieze exprimarea voinței de a semna acordul, dar procesul a fost blocat. Reprezentanții Uniunii RIS au organizat întâlniri periodice cu membrii, informându-i cu privire la evoluția negocierilor, solicitându-le opiniile și sprijinul pentru propunerile lor. Negocierile au fost grele și la un moment dat părea că s-au împotmolit. RIS a început un proces de mediere care este o condiție prealabilă necesară pentru organizarea unei greve. În timpul medierii, sindicatele și conducerea au găsit o limbă comună și au ajuns la un compromis care a dus la semnarea primului contract colectiv după 1 an și jumătate de negociere.

**Descrierea rezultatelor și a impactului:**

Noua sistematizare a locurilor de muncă a fost creată cu o clauză conform căreia salariul de bază va crește împreună cu salariul minim prevăzut anual de guvern – ceea ce a asigurat creșterea automată a salariilor. Deoarece salariul minim pentru 2024 a crescut cu 20%, împreună cu o creștere acordată lucrătorilor la semnarea acordului în noiembrie 2023, salariul net al lucrătorilor a crescut cu 20-30% față de salariul de dinaintea semnării acordului. Numărul zilelor de concediu plătite a crescut, de asemenea, semnificativ. Alte câștiguri importante includ creșterea suplimentelor salariale, plata compensatorie, concediul plătit în scopuri personale.

# FRANȚA

## Cazul 1: „Ségur de la santé” – contract colectiv de muncă în sectorul spitalicesc public în timpul COVID

**Perioada:** 2018 - 2023

**Organizații implicate:** Sindicate pentru profesii non-medicale (FO, CFDT, UNSA) și organizații pentru profesii medicale (INPH, SNAP-HP, CMH) cu Ministerul Sănătății (în calitate de angajator public)

**Domeniul de aplicare al cazului:** la nivel sectorial și local.

### Problemă

Inversarea investițiilor în sectorul spitalicesc public francez, inclusiv înghețarea remunerațiilor în serviciile publice franceze, ceea ce a dus la o diminuare semnificativă a salariilor reale. Asigurarea atractivității sectorului spitalicesc public, inclusiv a profesiilor medicale și nemedicale, pentru a rezolva deficitul tot mai mare de forță de muncă.

### Descrierea modului în care s-a ajuns la acest rezultat;

Sindicatele franceze au condus mobilizări semnificative, inclusiv greve și demonstrații din 2018, pentru a critica degradarea constantă a condițiilor de muncă și pierderea puterii de cumpărare în sectorul spitalicesc public francez și în toate profesiile aferente. Demonstrația din septembrie 2019 împotriva proiectului de reformă a pensiilor a revigorat mobilizarea sindicală în sectorul spitalicesc public francez, subliniind condițiile dificile de muncă și dificultatea la locul de muncă pentru multe profesii din sector. Pandemia COVID-19 a sprijinit în continuare mobilizarea sindicatelor din sector, ceea ce a dus la deschiderea „Ségur de la santé”, un proces de consultare a sindicatelor din sector începând cu mai 2020, care a condus la un acord colectiv sectorial cuprinzător și la un nou plan de investiții în sector, sprijinit și de Planul Francez de Redresare finanțat de Next

Generation EU, planul de redresare al UE.

### Descrierea rezultatelor și a impactului;

Acordurile Ségur de la Santé prevăd: (i) creșteri salariale de 7,6 miliarde de euro pe an pentru toate categoriile ne-medicale din instituțiile sanitare și medico-sociale din sectorul public sau privat, (ii) recrutarea a 15.000 de angajați și (iii) 450 de milioane de euro pe an dedicați atractivității spitalului public pentru practicienii din spitale.

Planul de investiții include:

1. Investiții de 19 miliarde EUR în sistemul de sănătate pentru a îmbunătăți îngrijirea pacienților și viața de zi cu zi a îngrijitorilor.
2. 8,2 miliarde de euro pe an pentru modernizarea profesiilor din unitățile de sănătate și casele de îngrijire medicală și recunoașterea angajamentului îngrijitorilor față de sănătatea francezilor.
3. 15.000 de recrutări la spitalul public.
4. Accelerarea ieșirii din sistemul de plată în funcție de servicii și concentrarea pe calitatea îngrijirii.
5. Finanțarea deschiderii sau redeschiderii a 4.000 de paturi „la cerere”.
6. Încetarea mercenariatului medical temporar la spitalul public.
7. Acordarea serviciilor spitalicești locul cuvenit în unitățile sanitare.
8. Instruirea mai multor îngrijitori în servicii paramedicale pentru a gestiona mai bine pacienții.
9. Facilitarea accesului la îngrijire neprogramată și la exerciții coordonate.
10. Dezvoltarea telesănătății pe baza know-how-ului din timpul crizei pentru o mai bună îngrijire a francezilor.
11. Să ofere teritoriilor pârghii cheie pentru a investi în sănătate în beneficiul rezidenților lor.
12. Abordarea inegalităților în materie de sănătate.

Aceste acorduri servesc acum drept bază pentru sprijinirea unor acorduri colective mai puternice la nivel local în sectorul sănătății publice, dar și în sectorul sănătății private, pentru profesiile medicale, paramedicale și neme-

dicale. Ele reprezintă deja un scut împotriva reducerilor suplimentare din spitalele publice, dar spiritul „Séjour de la santé” rămâne dificil de reînviat la ani după pandemia de COVID-19 și pot apărea provocări suplimentare.

## Cazul 2: Crearea Înaltului Consiliu pentru remunerare, ocuparea forței de muncă și productivitate

**Data-țintă pentru punerea în aplicare a recomandării:** martie 2024

**Organizații implicate:** câte un reprezentant pentru fiecare partener social francez cu cele trei organizații patronale reprezentative (MEDEF, CPME, U2P) și cele 5 sindicate reprezentative (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC) cu șase personalități calificate și opt reprezentanți ai administrațiilor publice.

**Domeniul de aplicare:** la nivel național, sectorial și la nivel de întreprindere

### Problemă

Creșterea ponderii lucrătorilor la nivelul salariului minim garantat, în special a femeilor.

Dinamism scăzut al negocierii colective privind salariile minime sectoriale.

Transpunerea Directivei (UE) 2022/2041 privind salariile minime adecvate în UE.

**Descrierea modului în care s-a ajuns la acest rezultat;**

Sindicatele au exercitat presiuni continue asupra guvernului francez și a angajatorilor de la toate nivelurile cu privire la problema puterii de cumpărare și a salariilor în fața crizei din 2023. Această presiune a fost pusă prin mass-media, în instanțele naționale și sectoriale de dialog social, în companii în runde de negocieri colective sau prin greve și demonstrații și în cadrul campaniei lor colective împotriva revenirii austerității și a crizei costului vieții, susținută de Confederația Europeană a Sindicatelor, care a condus la o euro-demonstrație pe 12 octombrie 2023.

### Descrierea rezultatelor și a impactului;

Principalul rezultat al acestei presiuni este organizarea unei conferințe sociale naționale pe 16 octombrie 2023 privind salariile pentru a aborda împreună cu partenerii sociali tendința constantă de concentrare a persoanelor cu venituri salariale mici în jurul nivelului salarial minim legal, dinamismul scăzut privind negocierile colective privind salarizarea la nivel sectorial și de companie, dar și interdependența dintre remunerare și politicile active în domeniul pieței forței de muncă. Această conferință socială națională a condus la unele propuneri privind salarizarea, inclusiv privind eventualele condiționalități sociale privind ajutoarele de stat pentru întreprinderile care beneficiază de scuturi de contribuții sociale. La câteva luni după această propunere, guvernul francez a anunțat crearea unei noi instanțe naționale de dialog social privind remunerarea, ocuparea forței de muncă și productivitatea, pentru a continua să lucreze la concluziile conferinței sociale naționale din 16 octombrie 2023. Transpunerea la nivel național a directivei UE privind salariile minime ar putea fi, de asemenea, abordată în acest nou caz, dar primele discuții cu privire la această transpunere arată un rol inexistent al acestei instanțe pentru moment în acest proces. De asemenea, nu este clar în acest stadiu cum se va desfășura această nouă instanță cu principala instanță națională de dialog social privind ocuparea forței de muncă, EFP și salariile (CNNCEFP).

## Cazul 3: Noua convenție colectivă în sectorul metalurgic

**Data-țintă pentru punerea în aplicare a recomandării:** 2016

**Organizații implicate:** sindicatele reprezentative franceze din sectorul metalurgic (FO, CFDT, CFE-CGC) și principala organizație patronală reprezentativă din sectorul metalurgic (UIMM).

**Domeniul de aplicare al cazului:** la nivel sectorial și la nivel de întreprindere

### Problemă

Asigurarea atractivității locurilor de muncă din sectorul metalurgic în fața deficitului tot mai mare de forță de muncă și a necorelării competențelor.

Asigurarea unei tranziții echitabile în sectorul metalurgic pentru a atenua impactul tranziției verzi și al tranziției digitale asupra condițiilor de muncă și de angajare din sectorul metalurgic.

Furnizarea de răspunsuri la criza costului vieții din sectorul metalurgic.

#### **Descrierea modului în care s-a ajuns la acest rezultat;**

Sindicatul au alocat mai mult de șase ani pentru a negocia această nouă convenție colectivă pentru sectorul metalurgic. Acesta a fost modificat de patru ori de la semnarea sa la 7 februarie 2022: iulie 2022, septembrie 2022, iulie 2023 și noiembrie 2023. Cu toate acestea, este rodul unui dialog social constant și relativ sănătos în industrie, provocat de dialogul social pozitiv, dar realist la nivelul UE, dar și în cadrul instanței naționale de dialog social din industrie (CNI). Pandemia de COVID-19 a demonstrat, de asemenea, un anumit nivel de responsabilitate între partenerii sociali prin alte acorduri pentru a face față crizei sanitare, pentru a adapta exercitarea drepturilor sindicatelor și ale lucrătorilor sau, de asemenea, pentru a adapta practicile de muncă la distanță și dreptul de a se deconecta. Finalizarea acestei noi convenții colective are loc, de ase-

menea, într-un context de dialog social pozitiv între partenerii sociali la nivel trans-sectorial în urma pandemiei COVID-19.

#### **Descrierea rezultatelor și a impactului;**

Această nouă convenție a intrat în vigoare la 1 ianuarie 2024. Ea reinstituie și actualizează principiile generale din ramură privind ocuparea forței de muncă, formarea profesională, condițiile de muncă, handicapul și egalitatea ocupațională. De asemenea, reafirmă și actualizează guvernanta dialogului social în ramură și creează instanțe paritare la nivel de ramură privind ocuparea forței de muncă și formarea profesională, inclusiv la nivel regional și local. De asemenea, încadrează, în general, negocierea colectivă și dialogul social la nivel de întreprindere, restabilind principiul dispozițiilor mai favorabile. Acesta reamintește și actualizează normele privind contractul de muncă, clasificarea muncii, timpul de lucru, remunerarea și protecția socială suplimentară. Principala provocare este de a asigura aplicarea eficientă a noii convenții în fiecare companie din sectorul metalurgic din Franța, în special în ceea ce privește remunerarea, în timp ce lucrătorii încă se luptă în fața crizei costului vieții.

#### **Abrevieri:**

CCM – Contract colectiv de muncă

CCMR – Contract colectiv de muncă de ramură

CCMN – Contract colectiv de muncă la nivel național

#### **Această Hartă a practicilor de negociere colectivă de succes a fost elaborată de echipele de cercetare din țările partenere:**

**Ivaylo Dinev** - ISTURET/CITUB, Bulgaria

**Violeta Ivanova** - ISTURET/CITUB, Bulgaria

**Rositsa Makelova** - ISTURET/CITUB, Bulgaria

**Tsvetomila Ivanova** - ISTURET/CITUB, Bulgaria

**Noah Vangeel** - HIVA KU Leuven, Belgium

**Sem Vandekerckhove** - HIVA KU Leuven, Belgium

**Karolien Lenaerts** - HIVA KU Leuven, Belgium

**Christina Korkontzelou** - Universitatea de Științe Politice și Sociale Panteion, Grecia

**Dimitra Kofti** - Universitatea de Științe Politice și Sociale Panteion, Grecia

**Massimiliano Andretta** - Universitatea din Pisa, Italia

**Paola Imperatore** - Universitatea din Pisa, Italia

**Gabriela Negoită** - CNSLR-FRĂȚIA, România

**Ciprian Pânzaru** - CNSLR-FRĂȚIA, România

**Jakov Kolak** - Organizația pentru Inițiativa Muncitorilor și Democratizare (OWID), Croatia

**Marko Lucić** - Organizația pentru Inițiativa Muncitorilor și Democratizare (OWID), Croatia

**Romain Lasserre** - Confederația Generală a Muncii - Force Ouvrière (FO), Franța

## Co-beneficiaries



CITUB,  
Bulgaria



University of  
Pisa,  
Italy



Panteion  
University of  
Social and  
Political  
Sciences,  
Greece



HIVA-KU  
Leuven,  
Belgium



CNSLR-  
FRATIA,  
Romania

## Associated partners



ACV-CSC  
Confederation  
of Christian  
Trade Unions,  
Belgium



Force  
Ouvrière,  
France



OWID  
Organization  
for Workers'  
Initiative and  
Democratization  
(BRID),  
Croatia

Responsabilitatea exclusivă a acestui document revine autorului, iar Comisia Europeană nu este responsabilă pentru orice utilizare a informațiilor conținute aici.

