



ITC 
International Training Centre
PROGRAMME FOR WORKERS' ACTIVITIES


Funded by
the European Union

SYNDICAT 
CONFEDERATION
EUROPEAN
TRADE UNION

EDIȚIE DE BUZUNAR
SET DE INSTRUMENTE ONLINE PRIVIND
LOCURILE DE MUNCĂ DE CALITATE PENTRU
TINERI

pentru tinerii reprezentanți sindicali

INTRODUCERE



Acest set de instrumente oferă tinerilor reprezentanți sindicali instrumente practice, liste de verificare gata de utilizare și sfaturi pentru negociere, menite să îi ajute să promoveze și să asigure locuri de muncă de calitate și condiții echitabile pentru tineri.

Elaborat în cadrul proiectului Youth4Future, finanțat de UE, de către Programul pentru activitățile lucrătorilor al ITCILO și CES, acest set de instrumente face parte dintr-un efort mai amplu de promovare a dialogului social și a negocierilor colective care să includă tinerii în toate statele membre ale UE și în țările candidate la aderare.

Compact și ușor de folosit, acest set de instrumente urmează logica unei „ediții de buzunar”: articole scurte și concise, organizate pe teme și scopuri. Fiecare secțiune pune în evidență un aspect esențial al ocupării forței de muncă în rândul tinerilor și al acțiunii sindicale, combinând:

- **Puncte tematice importante:** scurte explicații privind problemele prioritare cu care se confruntă tinerii lucrători;
- **Liste de verificare practice:** pași concreți de pregătire pentru dialog, consultare sau acțiune;
- **Sfaturi pentru negociere:** strategii și puncte de discuție care contribuie la consolidarea poziției tinerilor la masa negocierilor;
- **Resurse cheie:** linkuri către lecturi suplimentare, instrumente și exemple dezvoltate prin intermediul proiectului și al partenerilor săi.

Mai presus de toate, acest set de instrumente este conceput pentru a stimula acțiunea – ajutând tinerii reprezentanți sindicali să transforme cunoștințele dobândite în rezultate concrete și asigurându-se că vocile tinerilor continuă să contribuie la crearea unui mediu de muncă mai echitabil și mai sustenabil.

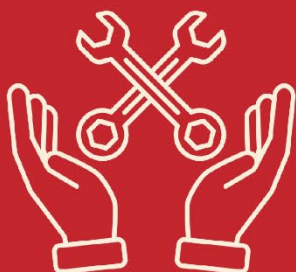
Structura

1. Înțelegerea conceptului de locuri de muncă de calitate pentru tineri
2. Puncte tematice importante
3. Instrumente pentru negociatori
4. Povești și practici
5. Liste de verificare și autoevaluare
6. Mesaje cheie
7. Resurse





CUM SĂ UTILIZAȚI ACEST SET DE INSTRUMENTE



CUM SĂ UTILIZAȚI ACEST SET DE INSTRUMENTE

1. Ca ghid rapid în timpul negocierilor, campaniilor sau consultărilor
2. Ca material de formare pentru structurile de tineret și formatorii sindicali
3. Un ghid practic pentru inițiativele conduse de tineri în domeniul muncii decente

GHID DE CONSULTARE RAPIDĂ

Fiecare pagină a fost structurată astfel încât să puteți găsi informațiile esențiale dintr-o singură privire. Acest lucru vă permite să:

- Identificați problemele principale (de exemplu, locuri de muncă, timpul de lucru, tranziții, digitalizare precară)
- Revizuiți mesajele cheie pentru a le prezenta în cadrul întâlnirilor, consultărilor sau discuțiilor
- Aplicați o listă de verificare practică pentru a vă pregăti pasul următor
- Folosiți strategii de negociere pentru a vă consolida poziția la masa negocierilor
- Accesați exemple și resurse din întreaga Europă

CONCEPUT PENTRU UTILIZARE ÎN DEPLASARE

Formatul ediției de buzunar vă permite să:

- Îl utilizați pe telefon în timpul pregătirilor de ultim moment
- Consultați listele de verificare în drum spre o întâlnire
- Partajați rapid secțiuni cu colegii sau comitetele de tineret
- Integrați instrumentele în mini-planurile de acțiune și în strategiile naționale elaborate în timpul proiectului



ÎNȚELEGEREA CONCEPTULUI DE LOCURI DE MUNCĂ DE CALITATE PENTRU TINERI

Ce este un loc de muncă de calitate?

Pentru tinerii lucrători, locurile de muncă de calitate nu sunt un lux – ele constituie fundamentul unui început echitabil și sustenabil în viața profesională.

Un loc de muncă de calitate este acela care oferă independență economică, siguranță, o remunerație echitabilă, condiții de muncă sigure, egalitate de șanse și posibilitatea de a-și exprima cu adevărat opinia la locul de muncă. Aceasta se bazează pe cadrul „Munca decentă” al OIM și este susținută de prioritățile UE privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor, învățarea pe tot parcursul vieții și tranzițiile echitabile.

Pentru mulți tineri care intră astăzi pe piața muncii, drumul este marcat de nesiguranță: contracte temporare, stagii neplătite, salarii mici, acces limitat la formare și locuri de muncă ce nu reflectă calificările lor. În același timp, apar noi oportunități în sectoarele ecologice și digitale, dar acestea trebuie transformate în locuri de muncă de calitate, nu în noi forme de exploatare.

Prin urmare, perspectiva tinerilor este esențială.

Locurile de muncă de calitate pentru tineri sunt cele care oferă:

- Angajare productivă și remunerată corect
- Contracte sigure
- Oportunități pentru dezvoltarea competențelor
- Locuri de muncă sigure și sănătoase
- Echilibrul dintre viața profesională și cea privată
- Protecție împotriva discriminării
- O voce în cadrul dialogului social

Locurile de muncă de calitate pentru tineri contribuie la:

- Tranziții corecte (digital & ecologic)
- Piețe ale muncii sustenabile
- Reînnoirea sindicatelor
- Productivitate și inovare

LOCURILE DE MUNCĂ DE CALITATE NU SUNT CREATE AUTOMAT. ACESTEA SUNT NEGOCIATE, ORGANIZATE ȘI APĂRATE, IAR TINERII SINDICALIȘTI JOACĂ UN ROL CENTRAL ÎN REALIZAREA ACESTUI LUCRU.



PUNCTE TEMATICE IMPORTANTE



Fiecare punct tematic important reflectă oferta și cursurile de formare Youth4Future:



MESAJE PRINCIPALE



SCURTE RECOMANDĂRI



ABORDĂRI DE NEGOCIERI ORIENTATE CĂTRE TINERET



MINI LISTE DE VERIFICARE

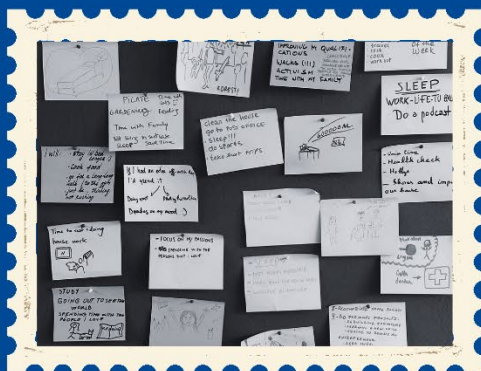


INDICATORI DE PROGRES



PUNCTE TEMATICE IMPORTANTE

OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ ÎN RÂNDUL TINERILOR ȘI MODERNIZAREA PIEȚEI MUNCII



MESAJE PRINCIPALE

Tinerii se confruntă cu unele dintre cele mai ridicate niveluri de nesiguranță pe piața muncii din Europa. Este mai probabil ca aceștia să lucreze pe baza unor contracte temporare, cu jumătate de normă, la cerere sau prin intermediul unor platforme, nu din proprie voință, ci pentru că acestea sunt adesea singurele opțiuni disponibile.

În același timp, evoluțiile tehnologice rapide, noile forme de gestionare bazată pe algoritmi și transformările sectoriale fac ca piețele muncii de astăzi să necesite noi competențe, adaptabilitate și învățare continuă.

Însă flexibilitatea pieței nu trebuie să se realizeze niciodată în detrimentul drepturilor. Sindicatele joacă un rol esențial în modelarea reformelor pieței muncii, astfel încât tranzițiile viitoare (digitală, ecologică, demografică) să devină mai degrabă oportunități decât obstacole pentru tinerii angajați.

PRINCIPALELE PROVOCĂRI CU CARE SE CONFRUNTĂ TINERII ANGAJAȚI

- Proporție ridicată de contracte temporare și stagii multiple
- Neconcordanța dintre competențele dobândite în cadrul sistemului de învățământ și locurile de muncă disponibile
- Automatizarea și gestionarea bazată pe algoritmi transformă modul de lucru într-unul care nu necesită implicarea angajaților
- Bariere în calea accesului la profesii reglementate
- Inegalitățile regionale privind calitatea locurilor de muncă la nivel național
- Accesul limitat la reprezentare sindicală, în special pe noile piețe ale muncii (munca pe platforme digitale, munca ocazională, start-up-uri din domeniul tehnologiilor ecologice)

STRATEGII SINDICALE PENTRU INCLUZIUNEA TINERILOR

- Promovarea dreptului la învățare și la dobândirea de competențe în cadrul contractelor colective de muncă (traectorii profesionale, ucenicii, garanții privind competențele ecologice/digitale)
- Consolidarea legăturilor cu lucrătorii aflați în situații de precaritate și lucrătorii de pe platformele digitale
- Sprijinirea tranziției de la școală la piața muncii prin reglementări privind stagiile, stagii echitabile și monitorizarea garanției pentru tineret
- Implicarea tinerilor membri în campanii pe teme precum salariul minim, timpul de lucru, sănătatea mintală și echitatea algoritmică
- Să coreleze reformele pieței muncii cu dezvoltarea capacităților de conducere ale tinerilor în cadrul sindicatelor



LISTĂ DE VERIFICARE

GARANTAREA UNOR LOCURI DE MUNCĂ DECENTE DIGITALE ȘI ECOLOGICE



AU TINERII ACCES LA FORMARE PENTRU LOCURI DE MUNCĂ ÎN ASCENSIUNE?



SUNT CONTRACTELE TEMPORARE EXCEPȚIA, NU NORMA?



SUNT ANGAJAȚII PE PLATFORME SAU AVÂND SLUJBE OCAZIONALE ACOPERIȚI
DE STRATEGIILE DE ORGANIZARE SINDICALĂ?



LOCURILE DE MUNCĂ ECOLOGICE SUNT DEFINITE PRIN STANDARDE DE CALITATE,
NU DOAR PRIN „CREAREA DE NOI LOCURI DE MUNCĂ”?



SUNT REPREZENTAȚI LUCRĂTORII TINERI ÎN COMITETEL DE TRANSFORMARE
DIGITALĂ?

CÂȘTIG RAPID

Prezentați ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor ca pe o investiție strategică:

„Îmbunătățirea ocupării forței de muncă în rândul tinerilor nu este un cost - este cel mai rapid mod de a stimula inovarea, de a consolida productivitatea și de a asigura viitorul unor sectoare întregi.”

INDICATOR DE PROGRES AXAT PE TINERET

- Reprezentarea tinerilor în comitetele de negociere colectivă
- Clauze privind tineretul adoptate în acordurile sectoriale
- Creșterea ratei de conversie de la contracte temporare la contracte permanente pentru lucrătorii tineri
- Participarea tinerilor la discuțiile privind strategia națională privind piața forței de muncă



PUNCTE TEMATICE IMPORTANTE

TRANZIȚII ȘI VIITORUL MUNCII

MESAJE PRINCIPALE

TRANZIȚIA DIGITALĂ: RISCURI ȘI OPORTUNITĂȚI

Tinerii intră pe piața muncii într-una dintre cele mai rapide și mai imprevizibile perioade de schimbare din istoria recentă. Digitalizarea, inteligența artificială, tranziția ecologică, schimbările demografice și noile modele de afaceri transformă munca într-un ritm care lasă adesea lucrătorii tineri fără o plasă de siguranță. Dar tranzițiile nu sunt în sine negative - **dacă tinerii sunt incluși în modelarea lor**. Prin intermediul unui dialog social puternic, sindicatele pot transforma tranzițiile în oportunități de muncă decentă, de dezvoltare a competențelor și de creare de locuri de muncă sustenabile.

Tinerii angajați se află adesea în centrul transformării digitale, ocupând posturi pe platforme online, posturi ocazionale și în medii bazate pe tehnologie.

Riscuri

- Gestionare algoritmică fără transparență
- Programare imprevizibilă
- Supravegherea și utilizarea abuzivă a datelor
- Clasificarea eronată a lucrătorilor (în special în cazul muncii pe platforme)
- Externalizarea și fragmentarea locurilor de muncă ocupate preponderent de lucrătorii tineri

Oportunități

- Dezvoltarea competențelor digitale
- Noi forme de organizare (online, de la egal la egal, modele hibride)
- Muncă flexibilă, atunci când este bine reglementată Locuri de muncă în sectoarele digitale emergente
- Rolul tinerilor în guvernarea datelor și în domeniul eticii inteligenței artificiale

TRANZIȚIA ECOLOGICĂ: TINERII ÎN CENTRUL TRANZIȚIEI ECHITABILE

Politicile climatice remodelează industriile - energie, transport, producție, agricultură. Tinerii lucrători vor fi cei care vor suporta cel mai mult consecințele acestor decizii. Trebuie să ne asigurăm că tinerii lucrători nu sunt „victime ale tranziției.”

O tranziție corectă pentru tineri înseamnă:

- Accesul la formarea în domeniul competențelor ecologice
- Protecția în timpul schimbărilor structurale
- Crearea de locuri de muncă ecologice care să fie locuri de muncă de calitate, nu „posturi de tranziție” precare
- Includerea opiniilor tinerilor în consiliile pentru climă, în strategiile sectoriale și în planurile naționale





LISTĂ DE VERIFICARE

SINDICAT MĂSURI PENTRU TRANZIȚII INCLUZIVE



**SUNT TINERII LUCRĂTORI REPREZENTAȚI ÎN ORGANISMELE
PENTRU TRANZIȚIE DIGITALĂ SAU ECOLOGICĂ?**



**CONTRACTELE COLECTIVE DE MUNCĂ PREVĂD GARANȚII
PRIVIND COMPETENȚELE PENTRU FUNCȚIILE EMERGENTE?**



**EXISTĂ CLAUZE CARE ABORDEAZĂ GESTIONAREA ALGORITMICĂ,
SUPRAVEGHEREA ȘI DREPTURILE PRIVIND DATELE?**



**SUNT TINERII IMPLICAȚI ÎN MODELAREA AGENDEI DE
TRANZIȚIE ECHITABILĂ A SINDICATULUI?**



**OPORTUNITĂȚILE DE FORMARE SUNT ACCESIBILE FEMEILOR,
MIGRANȚILOR ȘI TINERILOR VULNERABILI?**

SFAT PENTRU NEGOCIERE: CLAUZELE „NICIUN TÂNĂR LĂSAT ÎN URMĂ”

Includerea clauzelor de tipul „niciun tânăr lăsat în urmă”, care să garanteze că tinerii lucrători beneficiază în egală măsură de noile oportunități oferite de tranzițiile digitale și ecologice.

INDICATORI DE PROGRES AXAȚI PE TINERET

- Date specifice tinerilor în planificarea tranziției
- Participarea tinerilor în comisiile pentru IA / digitalizare
- Includerea unor prevederi privind tranziția echitabilă în cadrul negocierilor
- Rata de participare la cursurile de formare în domeniul ecologic și digital în rândul lucrătorilor cu vârsta sub 35 de ani



PUNCTE TEMATICE IMPORTANTE

CALITATEA MUNCII ȘI CONDIȚII DE MUNCĂ ECHITABILE

MESAJE PRINCIPALE

Calitatea muncii nu înseamnă doar să ai un loc de muncă, ci să ai un loc de muncă care să-ți ofere demnitate, siguranță, drepturi și perspective de avansare. Pentru tinerii care își încep cariera, munca de proastă calitate poate influența traiectoriile pe termen lung, limitând veniturile, oportunitățile și bunăstarea personală pentru mulți ani.

Pornind de la piste de formare Youth4Future, calitatea muncii pentru tineri include:

- Salarii echitabile și transparență salarială
- Protecție socială
- Program de lucru sigur și previzibil
- Acces la formare, perfecționare și dezvoltare profesională
- Locuri de muncă sigure și sănătoase, lipsite de violență și hărțuire
- Echilibru între viața profesională și cea privată și protecția sănătății mintale
- Egalitate de tratament și lipsa discriminării pe orice motiv
- Participarea și reprezentarea tinerilor în deciziile care afectează munca

ANALIZĂ DE CAZ: REDUCEREA TIMPULUI DE LUCRU

Multe sectoare au demonstrat că săptămânile de lucru mai scurte pot susține bunăstarea, pot reduce epuizarea și pot crește productivitatea. Pentru lucrătorii tineri, în special pentru cei care au mai multe locuri de muncă sau care urmează cursuri de formare, reforma timpului de lucru este o poartă către condiții mai echitabile și un angajament mai puternic.

Sfat pentru negociere: Integrarea clauzelor privind tineretul în contracte

Exemplu de clauză:

„Tuturor noilor angajați sub 35 de ani li se garantează accesul la programe de formare acreditate în primul an de muncă.”

Acest lucru contribuie la calitatea pe termen lung a angajărilor în stadii incipiente.





LISTĂ DE VERIFICARE

INDICATORI DE PROGRES AXAȚI PE TINERET



SCĂDEREA PROPORȚIEI DE MUNCĂ CU NORMĂ REDUSĂ INVOLUNTARĂ ÎN RÂNDUL
TINERILOR SALARIAȚI



CREȘTEREA PARTICIPĂRII LA FORMARE A LUCRĂTORILOR SUB 35 DE ANI



RATELE DE RETENȚIE ȘI PROGRES ALE TINERILOR



SCĂDEREA NUMĂRULUI DE CONTRACTE PRECARE ÎN SECTORELE CU O PREZENȚĂ MARE
A TINERILOR



PUNCTE TEMATICE IMPORTANTE

ECHILIBRUL DINTRE VIAȚA PROFESIONALĂ ȘI CEA PRIVATĂ ȘI TIMPUL DE LUCRU



MESAJE PRINCIPALE

LINII DIRECTOARE: CONSOLIDAREA ECHILIBRULUI ÎNTRE VIAȚA PROFESIONALĂ ȘI CEA PRIVATĂ

Echilibrul dintre viața profesională și cea privată este o prioritate absolută pentru lucrătorii tineri. Acesta afectează bunăstarea, planificarea familială, sănătatea mintală și satisfacția generală la locul de muncă.

Un echilibru adecvat între viața profesională și cea personală este benefic și pentru angajatori: reduce fluctuația de personal, stimulează productivitatea și promovează egalitatea de gen.

1. Promovarea reducerii timpului de lucru sau promovarea flexibilității acolo unde este posibil
2. Asigurați-vă că munca la distanță este sigură, voluntară și reglementată
3. Sprijinirea responsabilităților legate de îngrijire, în special în cazul tinerelor femei

Modele de reducere a timpului de lucru

- proiecte pilot cu o săptămână de 35 de ore
- experimente cu săptămâna de lucru de 4 zile
- Contracte care leagă orele reduse de creșterea productivității

Muncă la distanță și modele hibride

- Reguli clare privind dreptul la deconectare
- Politici de monitorizare transparente
- Accesibilitate pentru lucrătorii cu dizabilități

Modalități flexibile de organizare a muncii

- Ore ajustate pentru lucrătorii cu responsabilități familiale
- Concediu parental care include tinerii
- Revenire treptată după un concediu prelungit



LISTĂ DE VERIFICARE

PROGRAM DE LUCRU ADAPTAT LA NEVOILE DE GEN



POLITICILE PRIVIND PROGRAMUL DE LUCRU ADUC BENEFICII EGALE ATÂT FEMEILOR TINERE, CÂT ȘI BĂRBAȚILOR TINERI?



MODALITĂȚILE DE LUCRU LA DISTANȚĂ SUNT SIGURE ȘI VOLUNTARE?



OPȚIUNILE DE MUNCĂ CU NORMĂ REDUSĂ DUC LA STAGNAREA CARIEREI?



SUNT ÎNCURAJAȚI TAȚII TINERI SĂ ÎȘI IA CONCEDIU PENTRU CREȘTEREA COPILULUI?



INSTRUMENTELE DE STABILIRE A PROGRAMULUI SUNT TRANSPARENTE ȘI PREVIZIBILE?

INDICATORI DE PROGRES AXAȚI PE TINERET

- Utilizarea concediului pentru creșterea copilului în rândul lucrătorilor tineri
- Reducerea orelor suplimentare excesive pentru tineri
- Introducerea clauzelor privind dreptul la deconectare
- Participarea tinerilor la negocierile privind timpul de lucru



PUNCTE TEMATICE IMPORTANTE

DIALOGUL SOCIAL ȘI NEGOCIEREA COLECTIVĂ CARE IMPLICĂ TINERII



PERSPECTIVA TINERILOR ÎN DIALOGUL SOCIAL

Tinerii lucrători se confruntă adesea cu obstacole în calea reprezentării. Este posibil ca aceștia să fie nou-veniți în sindicate, să nu-și cunoască drepturile sau să fie excluși din structurile decizionale.

O perspectivă a tinerilor în dialogul social contribuie la abordarea acestor bariere și garantează că realitățile tinerilor lucrători modelează agenda sindicală.

O abordare care răspunde nevoilor tinerilor înseamnă:

- Includerea problemelor tinerilor în negocierile colective (de exemplu, dreptul la educație, măsuri de protecție în perioada de tranziție, cursuri profesionale sustenabile)
- Creșterea participării tinerilor lucrători în echipele de negociere
- Crearea de comitete de tineret și de organisme reprezentative care să colaboreze direct cu conducerea
- Combaterea stereotipurilor care descriu tinerii ca fiind „lipsiți de experiență”, „instabili” sau „fără spirit sindical”
- Includerea tinerilor în planificarea pe termen lung, în special în ceea ce privește tranzițiile ecologică și digitală

Acordurile echitabile și sigure pentru viitor sunt imposibile fără solidaritate între generații. Sindicatele devin mai puternice atunci când structurile lor reflectă realitățile tuturor lucrătorilor, inclusiv ale celor care se angajează pentru prima dată, ale ucenicilor, ale lucrătorilor de pe platforme și ale lucrătorilor tineri cu contracte non-standard.

Promovarea unui punct de vedere al tinerilor nu este doar o modalitate de a include tinerii. Este o cale către reînnoirea sindicatelor, o legitimitate mai profundă și un viitor mai durabil al muncii.



PUNCTE TEMATICE IMPORTANTE

DIALOGUL SOCIAL ȘI NEGOCIEREA COLECTIVĂ CARE IMPLICĂ TINERII



MESAJE PRINCIPALE

Sindicatele puternice depind de o participare puternică a tinerilor. Un sindicat care include perspectiva tinerilor este mai reprezentativ, mai relevant și mai bine echipat pentru a negocia pentru toți lucrătorii. Dialogul social care include tinerii conduce la contracte mai bune, la soluții mai inovatoare și la o mișcare mai puternică în ansamblu.

DE CE ESTE IMPORTANTĂ PARTICIPAREA TINERILOR

- Tinerii aduc **noi competențe**, în special în ceea ce privește instrumentele digitale și organizarea
- Ei reprezintă viitoarea bază de membri
- Aceștia evidențiază aspecte adesea trecute cu vederea (sănătatea mintală, stagiile neremunerate, drepturile digitale)
- Participarea lor consolidează solidaritatea între generații
- Asigură conducerea viitoare a sindicatului

STRATEGII PENTRU UN DIALOG FAVORABIL INCLUZIUNII TINERILOR

- Crearea sau consolidarea comitetelor de tineret
- Includerea tinerilor delegați în echipele de negociere
- Oferirea de mentorat și căi de dezvoltare a competențelor
- Asigurarea că problemele tinerilor apar în mandatele de negociere
- Promovarea cotelor de tineri în organismele decizionale
- Utilizarea organizării de la egal la egal și a mobilizării digitale



LISTĂ DE VERIFICARE

ASIGURAREA INCLUZIUNII TINERILOR ÎN DIALOGUL SOCIAL



**TINERII SUNT REPREZENTAȚI
PROPORȚIONAL ÎN ECHIPELE DE NEGOCIERE?**



**SUNT PRIORITĂȚILE DE NEGOCIERE
REVIZUITE ÎMPREUNĂ CU COMITETELE DE TINERET?**



ACORDURILE INCLUD CLAUZE SPECIFICE TINERILOR?



**SUNT TINERII ACTIVIȘTI INSTRUIȚI
ÎN DOMENIILE DIALOGULUI, NEGOCIERII ȘI ORGANIZĂRII?**



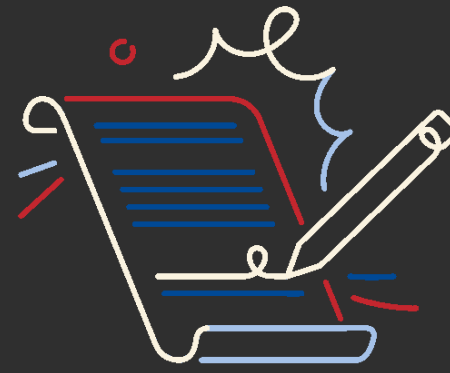
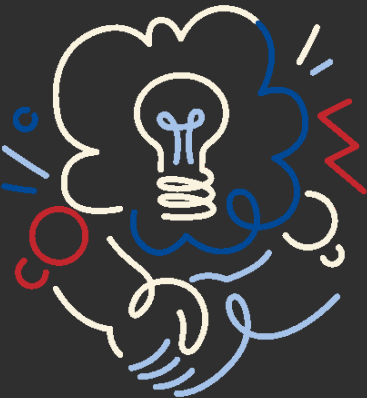
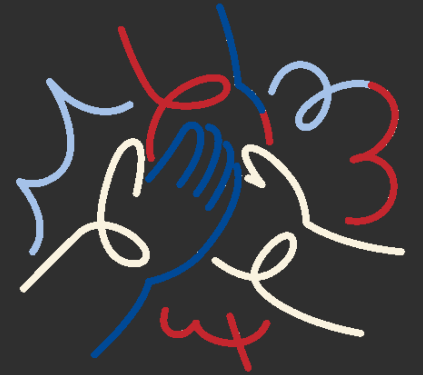
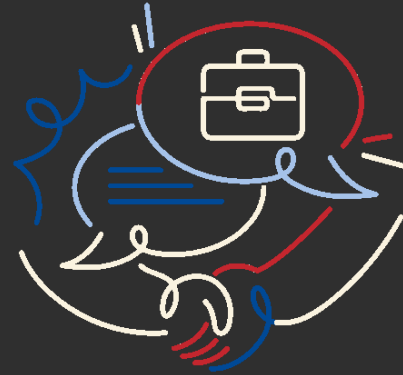
EXISTĂ MENTORAT ÎNTRE GENERAȚII?

SFAT PENTRU NEGOCIERE: COTE DE REPREZENTARE A TINERILOR

Exemplu de clauză: „*Cel puțin un membru al fiecărei delegații de negociere trebuie să aibă sub 35 de ani, pentru a se asigura că perspectivele tinerilor influențează toate etapele dialogului.*”

INDICATORI DE PROGRES AXAȚI PE TINERET

- Creșterea numărului de membri tineri
- Participarea tinerilor la structurile naționale de dialog social
- Adoptarea de clauze privind tineretul în contractele colective de muncă
- Vizibilitate sporită a propunerilor inițiate de tineri



3

INSTRUMENTE PENTRU NEGOCIATORI

Aceste instrumente sunt concepute pentru o pregătire rapidă înainte de negocieri, întâlniri cu conducerea, discuții asupra politicilor sau dezbateri sindicale interne. Folosiți-le pentru a vă structura argumentele, pentru a vă consolida propunerile și pentru a aduce o voce clară a tinerilor la masa negocierilor.

3.1

LISTĂ DE VERIFICARE RAPIDĂ PENTRU NEGOCIERI ÎNAINTE DE REUNIUNE

IDENTIFICAȚI PRIORITĂȚILE TINERILOR: CARE SUNT CELE 2-3 PROBLEME-CHEIE ALE TINERILOR RELEVANTE PENTRU ACEASTĂ NEGOCIERE (DE EXEMPLU, CONTRACTELE PRECARE, ACCESUL LA FORMARE, TIMPUL DE LUCRU, SĂNĂTATEA MINTALĂ)?

STRÂNGEȚI DOVEZI: UTILIZAȚI DATE DIN ANCHETELE SINDICALE, STATISTICILE PRIVIND FORȚA DE MUNCĂ SAU BUNELE PRACTICI YOUTH4FUTURE.

CLARIFICAȚI „CEREREA” DUMNEAVOASTRĂ: CE MODIFICARE SAU CLAUZĂ SPECIFICĂ DORIȚI?

VERIFICAȚI ALINIAREA: ASIGURAȚI-VĂ CĂ POZIȚIILE TINERILOR CORESPUND MANDATULUI GENERAL DE NEGOCIERE AL SINDICATULUI.

PLANIFICAȚI-VĂ ÎNCADRAREA: ÎN CE FEL PROPUNEREA DVS. ADUCE BENEFICII TUTUROR LUCRĂTORILOR, NU NUMAI TINERILOR?

COORDONARE INTERNĂ: INFORMAȚI COMITETUL DE TINERET ȘI ASIGURAȚI SOLIDARITATEA ÎNTRE GENERAȚII.



3.1

LISTĂ DE VERIFICARE RAPIDĂ PENTRU NEGOCIERI ÎN TIMPUL REUNIUNII



UTILIZAȚI MESAJE CLARE



FACEȚI REFERIRE LA DATE SAU BUNE PRACTICI



EVIDENȚIAȚI BENEFICIILE PE TERMEN LUNG



PĂSTRAȚI VIZIBILĂ PERSPECTIVA TINERILOR



CLĂDIȚI ALIANȚE ÎN CADRUL ECHIPEI DE NEGOCIERE



NOTAȚI ANGAJAMENTELE, OBIECȚIILE ȘI PUNCTELE DE URMĂRIRE



3.1

LISTĂ DE VERIFICARE RAPIDĂ PENTRU NEGOCIERI DUPĂ REUNIUNE

REZUMAȚI REZULTATELE

IDENTIFICAȚI PAȘII URMĂTORI ÎMPREUNĂ CU MENTORUL DUMNEAVOASTRĂ SAU CU LIDERUL DE NEGOCIERE

ÎMPĂRTĂȘIȚI NOUȚĂȚILE CU COMITETELE DE TINERET

AJUSTAȚI-VĂ STRATEGIA PENTRU RUNDA URMĂTOARE



MODELE DE CLAUZE PENTRU CONTRACTE FAVORABILE TINERILOR

Mai jos găsiți clauze simplificate de tip „plug-and-play” pe care le puteți adapta la sectorul sau locul dumneavoastră de muncă.

STANDARDE DE CALITATE PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

„Lucrătorilor debutanți li se vor oferi contracte cu căi clare de angajare permanentă. Contractele temporare nu trebuie să depășească 12 luni, cu excepția cazului în care acest lucru este justificat de circumstanțe excepționale.”

GARANȚII PRIVIND COMPETENȚELE ȘI FORMAREA

„Toți lucrătorii sub 35 de ani trebuie să aibă acces la cel puțin o oportunitate de formare acreditată pe an, finanțată integral de angajator, cu ore de formare plătite incluse.”

MUNCĂ DIGITALĂ SIGURĂ ȘI ECHITABILĂ

„Lucrătorii au dreptul la un management algoritmic transparent. Angajatorii trebuie să dezvăluie modul în care sistemele automatizate afectează stabilirea programului de lucru, evaluarea și alocarea sarcinilor.”

MODALITĂȚI DE LUCRU SUSTENABILE

„Angajații trebuie să aibă acces la modalități flexibile de lucru, inclusiv la programe de lucru previzibile, la muncă la distanță în condiții de siguranță și la un drept garantat de a se deconecta în afara orelor de lucru.”

INCLUZIUNEA TINERTULUI ȘI DE GEN

„Fiecare delegație de negociere include cel puțin un reprezentant sub 35 de ani, asigurând echilibrul de gen în conformitate cu standardele privind egalitatea de șanse.”



SFATURI DE ADVOCACY PENTRU TINERII SINDICALIȘTI

VORBIȚI LIMBA OPORTUNITĂȚILOR

Încadrați cererile tinerilor drept investiții:

- „O formare mai bună crește productivitatea.”
- „Un nivel stabil al ocupării forței de muncă în rândul tinerilor reduce fluctuația de personal și costurile de recrutare.”
- „Implicarea tinerilor consolidează inovarea.”

UTILIZAȚI NARAȚIUNI CLARE

Exemplele scurte și concrete au un impact mai mare decât explicațiile lungi.

CONECTAȚI PROBLEMELE TINERETULUI LA AGENDE MAI AMPLE

- Obiectivul de dezvoltare sustenabilă SDG 8 (Muncă decentă & Creștere economică)
- Tranziție echitabilă
- Transformare digitală
- Egalitatea de șanse, egalitatea de gen și diversitatea

CREAȚI ALIANȚE INTERSINDICALE

Implicați:

- Comitetele pentru femei
 - Comitete ale lucrătorilor migranți
 - Reprezentanți în domeniul sănătății și securității
 - Grupuri de lucru privind clima sau digitalizarea
- Problemele tinerilor sunt problemele tuturor.

UTILIZAȚI DOVEZILE BINE

Date → poveste → soluție

Această succesiune face ca argumentele să fie mai puternice și mai greu de ignorat.

RĂMÂNEȚI CONCENTRAȚI PE SOLUȚII

Atunci când prezentați provocările tinerilor, arătați întotdeauna o cale realistă de urmat.





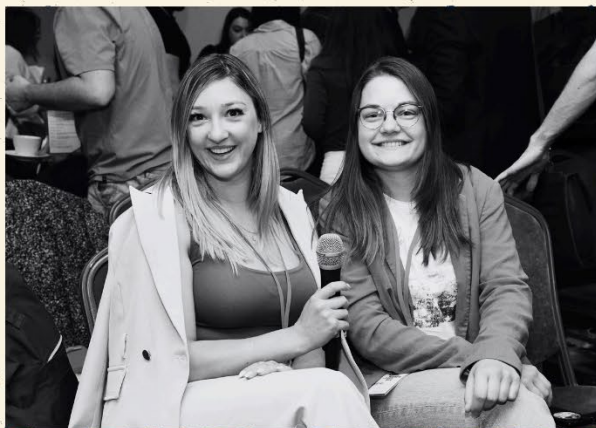
4

POVEȘTI ȘI PRACTICI

Aceste exemple pot fi preluate de la organizațiile afiliate la CES, proiectele pilot, comitetele de tineret, acțiuni la nivelul UE etc. Mai jos sunt exemple de proiecte + exemple de conținut pentru a ilustra tonul/ structura.

4.1

EXEMPLU DE CASETĂ DE POVESTE



TINERII LUCRĂTORI BENEFICIAZĂ DE O GARANȚIE A COMPETENȚELOR ÎN CADRUL UNUI ACORD SECTORIAL (PORTUGALIA)

CONTEXT

Tinerii lucrători din sectorul ospitalității s-au confruntat cu o fluctuație ridicată a personalului, contracte instabile și oportunități limitate de formare. Participarea tinerilor la structurile sindicale a fost redusă, ceea ce a îngreunat aducerea problemelor lor pe masa negocierilor.

ACȚIUNE

Secțiunea de tineret a sindicatului național a adunat mărturii de la ucenici, a chestionat online tinerii lucrători și a colaborat cu negociatorii sindicali principali pentru a elabora o propunere pentru o clauză „Competențe & Carieră”. Aceștia au folosit exemple din cadrul formării ITCILO Youth4Future pentru a-și contura argumentul.

REZULTAT

Noul contract garantează:

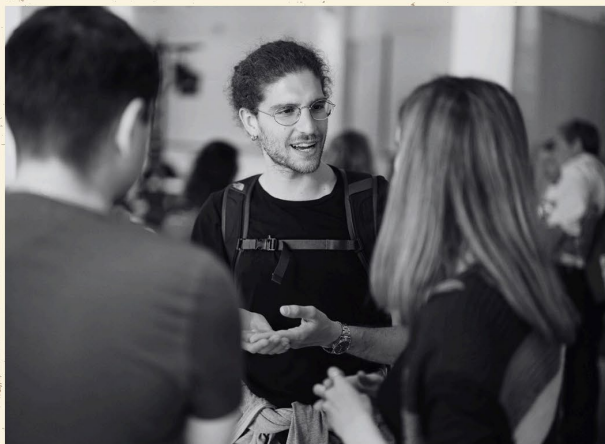
- 20 de ore de formare plătite pe an
- Acces prioritar pentru lucrătorii sub 30 de ani
- Un program de mentorat care pune în legătură lucrătorii tineri cu cei cu experiență

LECȚIE ÎNVĂȚATĂ

Atunci când comitetele de tineret colaborează îndeaproape cu echipele de negociere, datele și experiența trăită se pot transforma în rezultate puternice ale negocierilor.

4.2

EXEMPLU DE CASETĂ DE POVESTE



O CAMPANIE CONDUSĂ DE TINERI CÂȘTIGĂ CLAUZA PRIVIND DREPTUL LA DECONECTARE (BELGIA)

CONTEXT

Tinerii lucrători din sectorul serviciilor au raportat mesaje constante după program și granițe neclare din cauza muncii hibride.

ACȚIUNE

Reprezentanții tinerilor au condus o campanie digitală, au colectat mărturii anonime și au prezentat comitetului de întreprindere dovezi ale problemelor de sănătate mintală. Aceștia au propus o sesiune de redactare susținută de experți juridici sindicali.

REZULTAT

Lucrătorii au câștigat:

- Politică clară privind dreptul la deconectare
- Nicio comunicare după ora 19:00, cu excepția situațiilor de urgență
- Formare obligatorie în domeniul sănătății mintale pentru manageri

LECȚIE ÎNVĂȚATĂ

Povești personale + dovezi clare = o combinație puternică pentru schimbarea comportamentului angajatorilor.

4.3

EXEMPLU DE CASETĂ DE POVESTE



O CAMPANIE CONDUSĂ DE TINERI CÂȘTIGĂ CLAUZA PRIVIND DREPTUL LA DECONECTARE (BELGIA)

CONTEXT

Problemele legate de tineret au fost adesea trecute cu vederea în cadrul discuțiilor naționale, în ciuda reformelor majore în domeniul educației și al sprijinului pentru începutul carierei.

ACȚIUNE

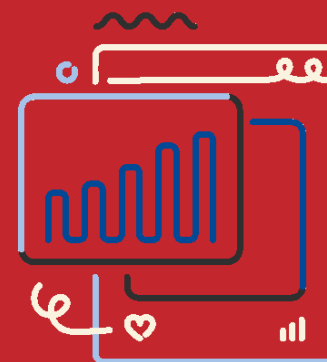
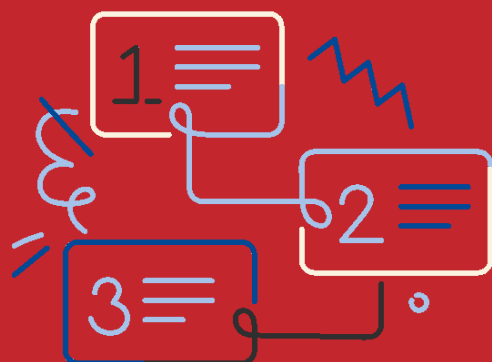
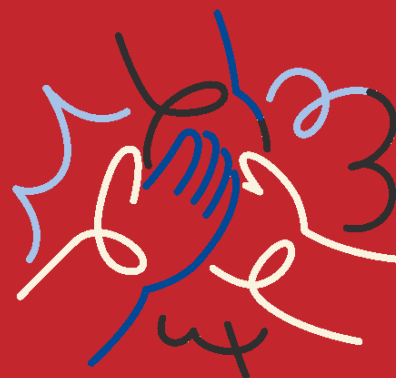
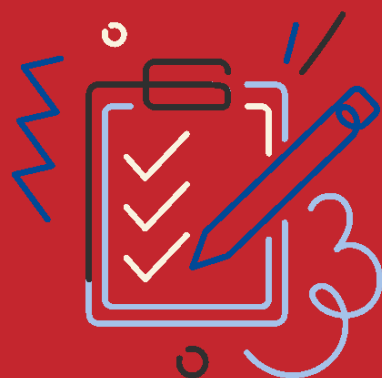
Comitetul național pentru tineret a lansat inițiativa „Vocile tinerilor în dialog”, propunând cote de participare a tinerilor în cadrul organismelor consultative naționale.

REZULTAT

A fost creat un loc pentru un reprezentant cu vârsta sub 35 de ani în cadrul Consiliului național pentru piața muncii.

LECȚIE ÎNVĂȚATĂ

Reprezentarea trebuie negociată, iar atunci când acest lucru se întâmplă, prioritățile tinerilor câștigă în vizibilitate și legitimitate.



5

LISTE DE VERIFICARE ȘI AUTOEVALUARE

Aceste tabele compacte vă ajută să evaluați progresul, să identificați lacunele și să planificați pașii următori. Folosiți-le în timpul reuniunilor interne ale sindicatului, al pregătirii mandatelor de negociere sau al revizuirii strategiei de tineret.

ESTE SINDICATUL MEU INCLUZIV PENTRU TINERI?



ÎNTREBARE	DA	NU	NOTE/ ACȚIUNI NECESARE
Tinerii membri participă la organismele decizionale ale sindicatului?			
Există un comitet de tineret funcțional sau o structură de tineret?			
Reprezentanții tinerilor sunt incluși în echipele de negociere?			
Prioritățile tinerilor sunt discutate înainte de fiecare rundă de negociere?			
Tinerii lucrători au acces la cursuri de formare și de leadership?			
Comunicarea este adaptată tinerilor (canale digitale, formate informale)?			
Liderii sindicali principali oferă mentorat activ tinerilor activiști?			

SFAT: DACĂ BIFAȚI „NU” DE MAI MULTE ORI, LUAȚI ÎN CONSIDERARE ELABORAREA UNUI PLAN DE INCLUZIUNE A TINERILOR UTILIZÂND MANUALUL ELECTRONIC YOUTH4FUTURE.

PROBLEMELE TINERILOR FAC PARTE DIN AGENDA NOASTRĂ DE NEGOCIERE?



DOMENIU PROBLEMATIC	INCLUS?	NOTE/ ACȚIUNI NECESARE
Munca precară și securitatea contractelor		
Salarii și transparență salarială		
Formare, dezvoltarea competențelor, ucenicii		
Gestionarea algoritmică / drepturile digitale		
Echilibrul dintre viața profesională și cea privată & dreptul la deconectare		
Clauze privind reprezentarea tinerilor		
Politici de tranziție ecologică pentru tineri		

VERIFICARE: PROBLEMELE TINERILOR AR TREBUI SĂ APARĂ ÎN CEL PUȚIN TREI PRIORITĂȚI MAJORE DE NEGOCIERE ÎN FIECARE CICLU.

SUNTEM ÎN PAS CU TRANZIȚIILE DIGITALE ȘI ECOLOGICE?



INDICATOR	DA	NU
Tinerii lucrători sunt reprezentați în comitetele de tranziție digitală/ ecologică		
Sindicatul nostru are o strategie pentru tineri în sectoarele emergente		
Am negociat (sau intenționăm să negociem) clauze privind drepturile digitale		
Formarea pentru competențe ecologice/ digitale este accesibilă lucrătorilor sub 35 de ani		
Tinerii fac parte din agenda sindicatului privind tranziția echitabilă		

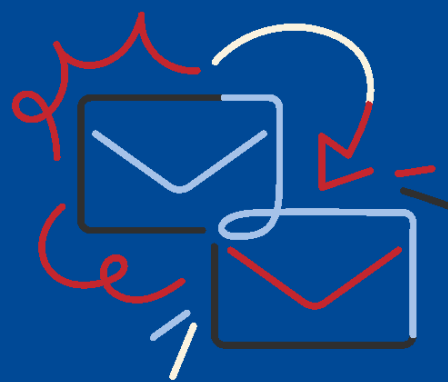
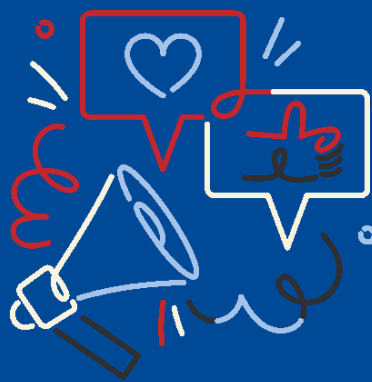
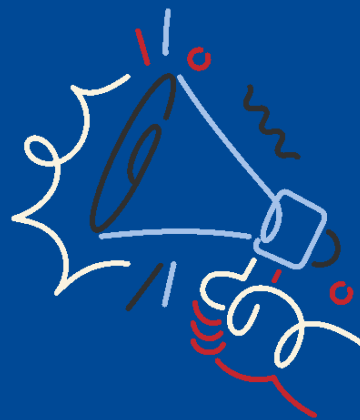
ATENȚIE: TRANZIȚIILE TREBUIE SĂ INCLUDĂ TINERII, ALTFEL VOR ACCENTUA INEGALITĂȚILE.

CÂT DE ECHILIBRATE SUNT ACTIVITĂȚILE NOASTRE DE TINERET?



INDICATOR	DA	NU	NOTE
Femeile tinere participă în mod egal în comitetele de tineret?			
Campaniile noastre reflectă diversele realități ale tinerilor?			
Contractele colective abordează provocările specifice în funcție de gen ale tinerilor?			
Încurajăm tații tineri să își ia concediu parental?			
Oportunitățile de conducere sunt accesibile tuturor genurilor?			

Obiectiv: Structurile de tineret ar trebui să reflecte întreaga diversitate a forței de muncă tinere.



6

MESAJE-CHEIE ȘI CONCLUZII

Aceste mesaje scurte sintetizează spiritul inițiativei Youth4Future și pot fi utilizate în discursuri, negocieri sau materiale de campanie.



TINERII SUNT AGENȚI AI SCHIMBĂRII, NU VIITORI LUCRĂTORI, CI LUCRĂTORI DE ACUM.



PARTICIPAREA TINERILOR REÎNNOEȘTE MIȘCAREA SINDICALĂ. SOLIDARITATEA ÎNTRE GENERAȚII ESTE ESENȚIALĂ PENTRU O ORGANIZARE SUSTENABILĂ.



LOCURILE DE MUNCĂ DE CALITATE TREBUIE SĂ FIE INTEGRATE ÎN TRANZIȚII, NU ADĂUGATE ULTERIOR CA O CORECȚIE.



TRANZIȚIILE DIGITALE ȘI ECOLOGICE TREBUIE SĂ FIE ECHITABILE. NICIUN TÂNĂR LUCRĂTOR NU AR TREBUI SĂ FIE LĂSAT ÎN URMĂ.



SINDICATELE PUTERNICE SUNT SINDICATE CARE INCLUD TINERII. REPREZENTAREA TINERILOR CONSOLIDEAZĂ LEGITIMITATEA ȘI PUTEREA DE NEGOCIERE.



UN ECHILIBRU MAI BUN ÎNTRE VIAȚA PROFESIONALĂ ȘI CEA PRIVATĂ ESTE BENEFIC PENTRU TOATĂ LUMEA, NU NUMAI PENTRU TINERI - ACESTA STIMULEAZĂ PRODUCTIVITATEA ȘI BUNĂSTAREA.



VIITORUL MUNCII ESTE NEGOCIAT ASTĂZI. VOCILE TINERILOR TREBUIE SĂ FACĂ PARTE DIN FIECARE DISCUȚIE.



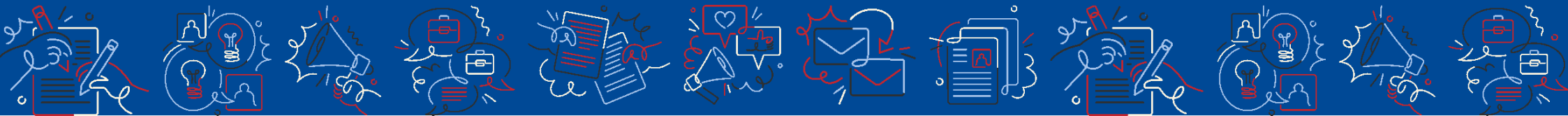
DIALOGUL SOCIAL ESTE CEL MAI PUTERNIC INSTRUMENT DE CARE DISPUNEM PENTRU A PROTEJA DREPTURILE, A MODELA TRANZIȚIILE ȘI A CREA LOCURI DE MUNCĂ ECHITABILE.



SALARII ECHITABILE, CONTRACTE STABILE ȘI ACCES LA FORMARE PROFESIONALĂ SUNT PILONII FUNDAMENTALI AI LOCURILOR DE MUNCĂ DE CALITATE PENTRU TINERI.



YOUTH4FUTURE CREEAZĂ O GENERAȚIE DE NEGOCIATORI, LIDERI ȘI MULTIPLICATORI. ACEST SET DE INSTRUMENTE SPRIJINĂ ACEASTĂ MISIUNE.





7

RESURSE

Aceste resurse fac legătura între setul de instrumente și ecosistemul mai amplu Youth4Future, precum și cu referințe internaționale de înaltă calitate.



MATERIALE DIDACTICE ITCILO & CES

- Masterclass Youth4Future
- Manualul electronic Youth4Future privind dialogul social pentru tineri
- MOOC-uri privind relațiile industriale și dialogul social (ITCILO)
- Materiale de formare Youth4Future și mini-planuri de acțiune
- Resurse și documente politice ale Comitetului de tineret al CES

DEPOZITUL DE STRATEGII ȘI PLANURI DE ACȚIUNE NAȚIONALE

Accesibile pe site-ul Youth4Future eCampus:

- Strategii de dialog social incluzive pentru tineri
- Mini-planuri naționale de acțiune
- Instrumente, modele și exemple din 25-30 de țări
- Materiale elaborate în cadrul Design Sprint-ului, al cursurilor de formare și al seminarelor web

REFERINȚE UTILE

Resurse OIM

- Liniile directoare ale OIM privind tranziția echitabilă: baza pentru negocierea unor tranziții ecologice echitabile și sustenabile.
- OIM „Dialogul social cu și pentru tineri” (2023): date și recomandări privind reprezentarea tinerilor în cadrul dialogului.
- Raportul OIM privind tendințele globale de ocupare a forței de muncă în rândul tinerilor (2024): O reflecție bazată pe cercetare asupra viitorului ocupării forței de muncă în rândul tinerilor într-o epocă marcată de crize și incertitudini.

Resurse CES

- Raportul CES „E timpul pentru locuri de muncă de calitate”: mesaje politice cheie și date privind tineretul și viitorul muncii.
- Liniile directoare ale CES privind participarea tinerilor în cadrul sindicatelor: măsuri practice pentru creșterea leadership-ului și a reprezentării tinerilor.

Cadrele UE

- Pilonul european al drepturilor sociale: principii privind egalitatea de șanse, condiții de muncă echitabile, protecție socială.
- Garanția pentru tineret & Inițiativa privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor ale UE: angajamente privind parcursurile educație-ocupație.
- Directiva privind munca pe platforme digitale: principalele dispoziții relevante pentru tinerii de pe piețele digitale ale muncii.



