Finanțat de Uniunea Europeană

BUNE PRACTICI

Dialog social și negociere colectivă cu participarea tinerilor

Paisprezece inițiative sindicale care inspiră acțiuni în întreaga Europă

Dialog social pentru consolidarea rolului tinerilor și un viitor mai bun al muncii

Youth4Future · Proiect UE 101197628 · Pachetul de lucru 4 · Livrabilul D4.3

Elaborat de Programul pentru activitățile lucrătorilor (ACTRAV–ITCILO)

Finanțat de Uniunea Europeană. Punctele de vedere și opiniile exprimate aparțin exclusiv organizațiilor sindicale care au contribuit la această publicație și nu reflectă punctele de vedere ale Uniunii Europene sau ale Comisiei Europene.

INTRODUCERE

De la vocea tinerilor la schimbarea colectivă

Tinerii intră pe piața muncii și își construiesc parcursul profesional într-o lume marcată de nesiguranța locurilor de muncă, creșterea costului vieții și tranzițiile verde și digitală, aflate în plină desfășurare. Prioritățile lor trebuie să fie ascultate nu doar în dezbaterea publică, ci și acolo unde se stabilesc condițiile de muncă: la locul de muncă, în sindicate, în instituțiile de dialog social și la masa negocierilor colective.

Youth4Future – Dialog social pentru consolidarea rolului tinerilor și un viitor mai bun al muncii – este un proiect finanțat de Uniunea Europeană, dezvoltat de Programul pentru activitățile lucrătorilor din cadrul Centrului Internațional de Formare al OIM (ACTRAV–ITCILO), în colaborare și parteneriat cu Confederația Europeană a Sindicatelor (ETUC/CES). Proiectul consolidează capacitatea tinerilor sindicaliști de a reprezenta lucrătorii, de a influența politicile publice și de a contribui la un dialog social mai incluziv.

Ce oferă această colecție

Elaborată ca livrabilul D4.3 al proiectului Youth4Future, această colecție reunește paisprezece experiențe practice prezentate de sindicatele implicate în proiect. Ea arată cum tinerii lucrători și organizațiile lor își pot spori influența prin organizare sindicală, campanii, comunicare, dialog social și negociere colectivă. Scopul este ca metodele, realizările și lecțiile desprinse din aceste experiențe să le fie utile și altora.

Un format comun, paisprezece experiențe

Fiecărei bune practici îi este dedicată o pagină, structurată în jurul acelorași elemente: provocarea; răspunsul sindicatului și participarea tinerilor; schimbările și dovezile raportate; precum și lecțiile pe care alte sindicate le pot adapta. Colecția se bazează pe răspunsurile organizațiilor participante la un set comun de întrebări: Ce provocare a fost abordată? Ce măsuri au fost luate? Cine a fost implicat? Ce s-a schimbat? Ce pot învăța ceilalți?

Interpretarea responsabilă a rezultatelor

O campanie de comunicare reușită, o mobilizare pentru apărarea drepturilor și un acord colectiv negociat produc tipuri diferite de rezultate. De aceea, fișele disting între participarea sau mobilizarea raportată și rezultatele concrete obținute prin negociere. Cifrele și relatările provin din materialele furnizate de organizațiile participante și nu au fost verificate independent, cu excepția cazurilor în care o sursă precizează explicit contrariul. Înainte de a prelua o abordare, trebuie avut în vedere contextul în care aceasta a fost aplicată.

Tinerii lucrători își apără drepturile

















BUNĂ PRACTICĂ 01 / 14

Luptăm pentru ziua de mâine

De la mobilizarea condusă de tineri la susținerea revendicărilor sindicale la nivel național

ȚARĂ / NIVEL	ORGANIZAȚIE	TEMATICĂ
ȚĂRILE DE JOS	FNV Young & United	Organizarea tinerilor și protecția socială

ABORDAREA PRINCIPALĂ

Un model de organizare gestionat de tineri, care îmbină rețelele sociale, grupurile de acțiune ale membrilor și mobilizarea în stradă.

Provocarea

Potrivit prezentării sindicatului, propunerile privind pensiile, protecția în caz de șomaj și prestațiile de invaliditate amenințau securitatea economică a lucrătorilor, inclusiv a tinerilor adulți și a viitorilor pensionari. FNV și-a exprimat, de asemenea, îngrijorarea față de lipsa unei consultări sindicale autentice. Pentru mișcarea de tineret, provocarea a fost să transforme o dezbatere complexă despre protecția socială într-o temă asupra căreia tinerii lucrători să poată avea o influență reală.

Răspunsul sindicatului

FNV s-a alăturat sindicatelor CNV și VCP pentru a transmite guvernului un ultimatum oficial prin care solicita retragerea reducerilor propuse în domeniul securității sociale. În absența unui dialog ca urmare a acestui demers, sindicatele au trecut la mobilizare colectivă. În cadrul FNV, Young & United a acționat ca structură autonomă de tineret, concentrându-se pe problemele relevante pentru tineri: salariile, datoriile pentru studii, locuințele și siguranța pe termen lung. Strategia a îmbinat comunicarea pe TikTok și Instagram, grupuri de acțiune coordonate de activiști, în care tinerii dezbat și decid, și o prezență puternică la manifestațiile publice.

Rezultate raportate și dovezi

Organizațiile participante descriu o mobilizare în mai multe sectoare după transmiterea ultimatumului, inclusiv acțiuni în transportul public și în porturi, la care a participat și Young & United. Prezentarea lor documentează strategia de organizare și răspunsul colectiv. Prin urmare, acest exemplu este prezentat ca o practică de mobilizare a tinerilor și de susținere sindicală a dialogului.

Lecții pentru alte sindicate

Tinerii lucrători trebuie să participe la luarea deciziilor, nu să fie doar destinatarii mesajelor. Revendicările clare, relevante pentru tineri, trebuie conectate la strategia generală a sindicatului; vizibilitatea online trebuie dublată de acțiune colectivă concretă; iar obiectivele reluării unui dialog social autentic trebuie definite explicit.

SURSA ȘI DOVEZILE FNV Young & United, prezentarea „Fighting for Our Tomorrow”.

BUNĂ PRACTICĂ 02 / 14

Vorbește pe limba lor

Comunicarea digitală pentru tineri, în sprijinul acțiunii sindicale din viața reală

ȚARĂ / NIVEL	ORGANIZAȚIE	TEMATICĂ
SPANIA	CC.OO Youth / Jóvenes CC.OO	Comunicare digitală și implicarea tinerilor

AUDIENȚĂ RAPORTATĂ

Mesajele au ajuns la 331.155 de conturi într-o lună, potrivit prezentării CC.OO.

Provocarea

Tinerii nu intră întotdeauna în contact cu sindicatele prin canalele tradiționale de comunicare. În mediul online, subiectele complexe legate de muncă concurează cu divertismentul, dezinformarea și fluxul rapid de știri. Jóvenes CC.OO și-a propus să facă mesajele sindicale accesibile și relevante pentru un public mai larg, inclusiv pentru tinerii care nu urmăreau deja conturile unui sindicat.

Răspunsul sindicatului

Strategia contului @jovenesccoo combină cultura populară cu evoluțiile din domeniul muncii și din politică, folosește umorul și memele pentru a explica probleme sociale și reacționează rapid la discursul instigator la ură și la dezinformare. Campaniile au abordat costul locuințelor, hărțuirea la locul de muncă și dimensiunea colectivă a sănătății mintale. Echipa de comunicare pentru tineri colaborează cu conducerea confederală de tineret, organizațiile regionale și federațiile sectoriale. Esențial este că prezentarea consideră conținutul digital un sprijin pentru mobilizarea în stradă, organizarea sindicală și negocieri, nu un substitut al acestora.

Rezultate raportate și dovezi

Pentru perioada 17 februarie–17 martie, prezentarea raportează 15.883 de urmăritori, 28.591 de interacțiuni și 669.325 de vizualizări ale postărilor. Conform acesteia, 77,5 % dintre vizualizări au provenit de la persoane care nu urmăreau contul, iar mesajele au ajuns la 331.155 de conturi. Acești indicatori măsoară vizibilitatea online, care poate contribui la noi afilieri sindicale, acorduri negociate sau schimbări ale politicilor publice. CC.OO a identificat și două priorități permanente: accesibilitatea limbajului și capacitatea de reacție editorială rapidă și flexibilă.

Lecții pentru alte sindicate

Folosiți un ton ușor de recunoscut, explicați drepturile complexe prin mesaje clare și urmăriți dezbaterile în care tinerii sunt deja implicați. Măsurați audiența dincolo de numărul de urmăritori, dar legați campaniile digitale de organizarea sindicală față în față și de obiective sindicale concrete.

SURSA ȘI DOVEZILE CC.OO Youth, prezentarea „@jovenesccoo social media strategy”.

BUNĂ PRACTICĂ 03 / 14

Tinerii lucrători schimbă regulile jocului

De la locuri de muncă precare la salarii mai bune și un program de lucru redus

ȚARĂ / NIVEL	ORGANIZAȚIE	TEMATICĂ
ITALIA	FIOM–CGIL Bologna	Negociere colectivă la nivel de întreprindere

REZULTAT NEGOCIAT

Un acord la nivel de întreprindere prevede 32–35 de ore de lucru pe săptămână în loc de 40, fără reducerea salariului.

Provocarea

La Schnellecke Logistics, o companie de logistică din sectorul auto care prestează servicii pentru Lamborghini, prezentarea FIOM Bologna descrie un colectiv de 302 lucrători, dintre care 125 au sub 35 de ani. Munca precară și tratamentul inegal al lucrătorilor cu diferite forme de contract au creat o provocare majoră pentru organizarea sindicală, tinerii fiind deosebit de expuși nesiguranței.

Răspunsul sindicatului

FIOM Bologna a organizat adunări deschise tuturor lucrătorilor, indiferent de tipul contractului, folosind sondaje digitale, comunicarea prin WhatsApp și referendumuri la locul de muncă înainte și după negocieri. Prin greve și negociere colectivă, sindicatul a urmărit aplicarea unor prevederi contractuale comune, îmbunătățiri salariale, stabilizarea locurilor de muncă precare, reducerea săptămânii de lucru și consolidarea dreptului la formare profesională. Tinerii cu contracte pe durată determinată au avut un rol activ în campania împotriva precarității, contribuind la stabilirea priorităților de negociere pe baza propriilor experiențe.

Rezultate raportate și dovezi

Organizația participantă raportează că peste 100 de lucrători aflați în situații precare au obținut o majorare de 90 EUR pe lună și că s-au încheiat peste 150 de acorduri privind plata retroactivă a drepturilor salariale. Acordurile anuale au contribuit la stabilizarea situației a 15 lucrători în 2023 și a 53 în 2024; în 2026 erau în curs negocieri pentru alți 44. Majorările salariale raportate pentru perioada 2021–2025 au inclus cel puțin 126 EUR prin acordul la nivel de întreprindere și aproximativ 311 EUR prin contractul colectiv național. Din ianuarie 2026, acordul privind timpul de lucru prevede reducerea programului de la 40 la 32–35 de ore pe săptămână, fără pierderi salariale. De asemenea, se raportează protejarea a zece contracte precare în timpul unei încetiniri a producției.

Lecții pentru alte sindicate

Includeți în adunări și consultări și lucrătorii subcontractați sau temporari; acordați tinerilor un rol real în formularea revendicărilor; și urmăriți obținerea unor prevederi obligatorii care să lege stabilitatea locurilor de muncă, salariile și timpul de lucru într-o strategie comună la nivelul întreprinderii.

SURSA ȘI DOVEZILE FIOM–CGIL Bologna, prezentarea „Involving Youth in a Company: The Case of FIOM Bologna in Schnellecke Logistics”.

BUNĂ PRACTICĂ 04 / 14

Activiști digitali, voci autentice

Formarea și sprijinirea voluntarilor pentru a face auzită vocea lucrătorilor online

ȚARĂ / NIVEL	ORGANIZAȚIE	TEMATICĂ
NORVEGIA	LO Norway	Organizare digitală și dezbatere publică

PARTICIPARE RAPORTATĂ

35 de voluntari au participat la academia digitală; 50 % au continuat să creeze conținut, potrivit LO.

Provocarea

Prezentarea LO situează proiectul „Digital Activists” în contextul campaniei electorale din Norvegia din 2025, când sindicatul a identificat o prezență puternică a dreptei în dezbaterile online. Organizația a dorit să sporească vizibilitatea perspectivelor lucrătorilor prin creatori individuali de conținut. Provocarea a constat în a-i ajuta pe voluntari să comunice cu încredere și într-un limbaj accesibil, depășind totodată barierele personale legate de exprimarea publică online.

Răspunsul sindicatului

LO a recrutat voluntari pentru formare profesională în crearea de conținut, oferindu-le sprijin printr-o persoană de contact dedicată și un canal comun pe Discord. Echipa a urmărit tendințele de pe TikTok și a furnizat idei și materiale factuale. Activiștii au realizat videoclipuri scurte, informale, despre drepturile la locul de muncă și alte probleme sociale. LO a contribuit cu timpul propriului personal, iar o agenție externă a asigurat formarea, monitorizarea tendințelor și sprijinul individual. Participarea activiștilor nu a fost remunerată. În loc să cumpere conținut sponsorizat pe Instagram sau TikTok, proiectul a mizat pe audiența organică și pe credibilitatea persoanelor care vorbesc în nume propriu.

Rezultate raportate și dovezi

Prezentarea arată că 35 de persoane s-au oferit voluntare și că 50 % au continuat să producă materiale. Tabelul rezultatelor consemnează interacțiuni la nivelul conturilor, inclusiv 1,2 milioane de vizualizări pentru cel mai urmărit videoclip al unuia dintre creatori. Aceste cifre ilustrează audiența online raportată și continuitatea participării, care pot contribui la noi afilieri sindicale și la îmbunătățiri obținute prin negociere.

Lecții pentru alte sindicate

Combinați formarea inițială cu sprijin individual continuu, o comunitate de colegi și informații de încredere. Experiența LO a favorizat conținutul simplu și autentic în detrimentul producțiilor foarte elaborate. Sprijinirea voluntarilor pentru a depăși barierele practice și personale contează la fel de mult ca dezvoltarea competențelor tehnice; vizibilitatea online trebuie să rămână legată de obiective sindicale clare.

SURSA ȘI DOVEZILE LO Norway, prezentarea „Project: Digital Activists”.

BUNĂ PRACTICĂ 05 / 14

Curierii se organizează împreună

Sprijin comunitar și acțiune colectivă în economia platformelor din Austria

ȚARĂ / NIVEL	ORGANIZAȚIE	TEMATICĂ
AUSTRIA	RidersCollective / ÖGB–vida	Muncă prin platforme și organizare sindicală

ABORDAREA PRINCIPALĂ

Sprijin pentru curierii de pe diferite platforme și cu diverse tipuri de contracte, inclusiv pentru cei care nu sunt încă membri de sindicat.

Provocarea

Prezentarea descrie sectorul livrărilor de mâncare din Austria ca fiind fragmentat între raporturi de muncă salariată, contracte de prestări servicii de tip „freie Dienstverträge” și activități independente. Sunt estimați 5.000–6.000 de lucrători, dintre care aproximativ 85 % sunt migranți. Fluctuația ridicată de personal, dispersarea locurilor de muncă și diferențele de acoperire prin contracte colective fac dificilă organizarea sindicală. RidersCollective a urmărit reconstruirea unei comunități și contactarea lucrătorilor aflați în afara structurilor tradiționale de reprezentare la nivel de întreprindere.

Răspunsul sindicatului

Înființat la sfârșitul anului 2020/începutul anului 2021 în cadrul ÖGB/vida, RidersCollective reunește foști curieri și reprezentanți ai consiliilor de întreprindere de pe diferite platforme. Din 2022, Camera Muncii finanțează inițiativa ca proiect de digitalizare. Întâlnirile periodice „Spill it!”, contactarea curierilor în stradă, seminarele online gratuite privind fiscalitatea, site-ul și rețelele sociale îmbină sprijinul practic cu organizarea sindicală. Asistența este disponibilă și înainte de afilierea sindicală, inclusiv în limba arabă. Demonstrațiile din timpul negocierilor, activitatea în mass-media, colaborările culturale și schimburile internaționale aduc experiențele curierilor în dezbaterea publică și susțin revendicarea unor protecții mai solide pentru munca prin platforme.

Rezultate raportate și dovezi

Prezentarea raportează o creștere de 220 % a ratei de sindicalizare, menționând totodată fluctuația mare de personal și fără a preciza nivelul inițial sau perioada de măsurare. Întâlnirile recurente, serviciile de sprijin și acțiunile colective ilustrează modelul de organizare. Este menționat și un contract colectiv pentru curierii pe bicicletă, în vigoare din 2020, aplicabil doar salariaților, fără un nou acord încheiat din 2023. Trecerea raportată a Lieferando către contracte de prestări servicii de tip „freie Dienstverträge”, în 2025, evidențiază de ce organizarea comunitară trebuie continuată pentru apărarea reprezentării și a acoperirii prin negociere colectivă.

Lecții pentru alte sindicate

Porniți de la nevoile imediate ale lucrătorilor și de la persoane care cunosc munca din proprie experiență. Sprijinul constant și accesibil poate construi încredere între lucrători de pe platforme diferite, vorbitori de limbi diferite și cu forme contractuale variate. Conectați serviciile practice la revendicările colective și la acțiunile publice, ținând seama că statutul profesional și resursele disponibile pe termen lung influențează rezultatele posibile.

SURSA ȘI DOVEZILE RidersCollective, prezentarea „Platformwork & Trade Union”.

BUNĂ PRACTICĂ 06 / 14

O voce durabilă pentru tinerii lucrători

Legătura dintre reprezentarea la locul de muncă, educația sindicală și acțiunea la nivel național

ȚARĂ / NIVEL	ORGANIZAȚIE	TEMATICĂ
AUSTRIA	ÖGJ / ÖGB	Reprezentarea tinerilor și susținerea revendicărilor

REPREZENTARE RAPORTATĂ

Aproximativ 3.000 de tineri activează în consiliile de reprezentare a tinerilor la locul de muncă din Austria, potrivit ÖGJ.

Provocarea

ÖGJ identifică inflația, reducerea oportunităților de ucenicie, stagiile neremunerate, problemele legate de timpul de lucru și costurile transportului drept provocări pentru tineri. Pentru a le aborda, consultările ocazionale nu sunt suficiente. Modelul organizației leagă reprezentarea permanentă la locul de muncă de structurile sindicale democratice, educație și susținerea revendicărilor în domeniul politicilor publice, astfel încât experiențele tinerilor lucrători să contribuie la stabilirea priorităților sindicale mai ample.

Răspunsul sindicatului

Consiliile de reprezentare a tinerilor la locul de muncă (Jugendvertrauensrat, JVR) îi reprezintă pe ucenici și pe tinerii angajați în întreprinderi. Prezentarea descrie mandate de doi ani, protecție împotriva concedierii și acces la formare sindicală. ÖGJ îi sprijină pe reprezentanți prin seminare, conferințe și vizite de studiu. Congresul Tineretului alege conducerea și adoptă moțiuni, iar Prezidiul Federal de Tineret, cu reprezentare echilibrată de gen, abordează temele de actualitate. Sondajul bienal Lehrlingsmonitor colectează experiențele ucenicilor. Participarea în organisme consultative pentru ocupare și formare, colaborarea cu Camera Muncii și formularea de observații asupra proiectelor legislative oferă căi prin care prioritățile tinerilor ajung în dezbaterile privind politicile publice.

Rezultate raportate și dovezi

Potrivit prezentării, cele șapte sindicate din Austria au aproximativ 41.000 de membri tineri, există circa 3.000 de reprezentanți JVR activi, iar peste 5.500 de persoane au participat la sondajul adresat ucenicilor. Aceste cifre descriu amploarea unor structuri consolidate de reprezentare și consultare, nu impactul unei singure campanii. Modelul oferă periodic ocazii de a identifica probleme, de a forma reprezentanți și de a formula revendicări.

Lecții pentru alte sindicate

Combinați reprezentarea protejată la locul de muncă cu formarea reprezentanților, procese democratice de decizie și colectarea periodică de date. Conectați preocupările locale la acțiunea sindicală națională, în loc să tratați participarea tinerilor ca pe un eveniment izolat. Alte sindicate pot adapta aceste legături în funcție de propriile sisteme de reprezentare, resurse și oportunități de dialog social.

SURSA ȘI DOVEZILE ÖGJ, prezentarea „Modernisation of the labour market and youth structures in Austria”.

BUNĂ PRACTICĂ 07 / 14

Învățare, participare și vizibilitate

Formarea tinerilor, participarea și acțiunea împotriva muncii precare

ȚARĂ / NIVEL	ORGANIZAȚIE	TEMATICĂ
ITALIA	UIL	Consolidarea rolului tinerilor și campanii

INIȚIATIVE COMPLEMENTARE

Go Beyond, UIL Camp și „No to Ghost Workers” îmbină învățarea, participarea și comunicarea publică.

Provocarea

UIL arată că munca precară subminează independența financiară a tinerilor și capacitatea lor de a-și planifica viitorul, în timp ce preocupările acestora rămân insuficient vizibile în dezbaterea publică. Răspunsul sindicatului abordează două nevoi legate între ele: dezvoltarea încrederii și competențelor tinerilor sindicaliști și crearea unor oportunități în care tinerii lucrători să își exprime experiențele și să influențeze prioritățile organizației.

Răspunsul sindicatului

Go Beyond le oferă sindicaliștilor sub 35 de ani un ciclu de seminare în diferite orașe italiene și o vizită internațională de studiu, de regulă la Bruxelles. O temă anuală structurează învățarea și discuțiile; contribuția prezentată menționează salariile echitabile și justiția fiscală ca teme ale ediției descrise. UIL Camp combină ateliere interactive cu dialoguri la care participă lideri sindicali, universitari și reprezentanți ai instituțiilor. În paralel cu formarea, campania „No to Ghost Workers”, lansată în octombrie 2024, a organizat o caravană care a traversat toate regiunile Italiei pentru a găzdui dezbateri și a oferi servicii sindicale. Rețelele sociale și blogul de tineret „Terzo Millennio” al UIL au sprijinit comunicarea și informarea publicului.

Rezultate raportate și dovezi

Contribuția documentează desfășurarea UIL Camp în Calabria, în perioada 28–30 septembrie 2026, cu discuții despre reprezentare, negociere colectivă, salarii și exploatarea prin muncă. Tinerii participanți au lucrat împreună și au prezentat direct secretarului general al UIL concluziile discuțiilor. Caravana a reunit lucrători, studenți, reprezentanți sindicali, cetățeni și instituții în dezbateri despre precaritate. Acestea sunt oportunități raportate de învățare, participare și vizibilitate, care pot contribui la îmbunătățirea condițiilor de muncă sau la încheierea unor acorduri colective.

Lecții pentru alte sindicate

Legați formarea de ocazii concrete în care tinerii își pot prezenta ideile persoanelor cu putere de decizie. Îmbinați experiențele locale cu perspectivele naționale și europene și conectați comunicarea online la contactul direct și la serviciile sindicale. Activitățile ulterioare pot ajuta la stabilirea măsurii în care propunerile participanților influențează prioritățile sindicatului și se transformă în noi acțiuni.

SURSA ȘI DOVEZILE UIL, „UIL activities in engaging and empowering young workers”.

BUNĂ PRACTICĂ 08 / 14

De la ascultare la propuneri de politici

Experiențele tinerilor susțin revendicarea unor stagii remunerate și protejate

ȚARĂ / NIVEL	ORGANIZAȚIE	TEMATICĂ
SERBIA	CATUS	Informarea tinerilor și drepturile stagiarilor

REZULTAT LEGISLATIV PROPUS

CATUS declară că a contribuit la un proiect de lege care prevede o remunerație pentru stagii de cel puțin 80 % din salariul minim.

Provocarea

CATUS a identificat o cunoaștere limitată a sindicatelor și a drepturilor lucrătorilor, precum și un interes scăzut al multor tineri pentru organizarea colectivă. Activitățile de informare au scos la iveală și experiențe legate de internshipuri și stagii practice neremunerate. Sindicatul a urmărit să devină relevant pentru tineri, ascultându-le preocupările și promovând protecții care să le sprijine tranziția către ocuparea unui loc de muncă.

Răspunsul sindicatului

CATUS a vizitat licee și universități pentru a discuta despre drepturile la locul de muncă, rolul sindicatelor și avantajele acțiunii colective. Aplicația mobilă „Labour Rights for You” a completat aceste întâlniri cu un glosar de bază, un chestionar interactiv și informații de contact. Experiențele tinerilor au stat apoi la baza unei inițiative de interzicere a stagiilor practice neremunerate. CATUS a adus această revendicare în dialogul social cu Guvernul și Uniunea Angajatorilor din Serbia, conectând activitatea de informare directă la un obiectiv concret de politică publică.

Rezultate raportate și dovezi

Potrivit CATUS, inițiativa a contribuit la elaborarea unui proiect de Lege privind stagiile, care propune o remunerație de cel puțin 80 % din salariul minim. Proiectul recunoaște rolul mentorilor, prevede măsuri de protecție împotriva abuzurilor și amenzi substanțiale pentru angajatorii care încalcă normele. La momentul transmiterii contribuției, legea nu fusese încă adoptată, iar CATUS intenționa să solicite protecții suplimentare. Exemplul ilustrează progresele către un cadru de reglementare.

Lecții pentru alte sindicate

Tratați-i pe tineri ca participanți ale căror experiențe determină prioritățile, nu doar ca public al campaniilor. Combinarea activităților din școli și universități cu instrumente digitale accesibile și dialog social poate transforma ascultarea în acțiune pentru schimbarea politicilor. Explicați permanent ce îmbunătățiri sunt doar propuse, care au fost deja obținute și ce acțiuni mai sunt necesare.

SURSA ȘI DOVEZILE CATUS Serbia.

BUNĂ PRACTICĂ 09 / 14

O voce a tinerilor care produce rezultate

Reprezentarea în conducere transformă nevoile de studiu în concedii negociate

ȚARĂ / NIVEL	ORGANIZAȚIE	TEMATICĂ
LITUANIA	Sindicat din cadrul unui minister	Participarea tinerilor la conducere și concediul de studii

REZULTAT AL NEGOCIERILOR RAPORTAT

Concediu de studii: până la 10 zile lucrătoare plătite integral sau până la 20 de zile lucrătoare plătite la 50 %.

Provocarea

Contribuția se concentrează asupra funcționarilor publici aflați la începutul carierei, care combină activitatea profesională cu normă întreagă cu studiile universitare sau postuniversitare. Ea evidențiază necesitatea ca tinerii angajați să aibă o voce directă în conducerea sindicatului și posibilitatea de a semnala probleme concrete de la locul de muncă. Abordarea leagă reprezentarea dedicată de un răspuns practic la dificultățile concilierii muncii cu studiile.

Răspunsul sindicatului

Un sindicat din cadrul unui minister lituanian a creat în consiliul său executiv funcția de responsabil pentru tineret. Acesta menține legătura cu angajații tineri, oferă îndrumare privind problemele profesionale și încurajează participarea la formarea sindicală internațională, inclusiv la seminarele ITCILO din Helsinki și Barcelona. Contribuția descrie și atelierele pentru tineri organizate de confederația LPSK, precum și schimburile dintre sectoare. La nivelul sindicatului din minister, negocierea colectivă a transformat o prioritate a profesioniștilor aflați la început de carieră într-o prevedere privind concediul de studii, legând reprezentarea tinerilor de un beneficiu concret la locul de muncă.

Rezultate raportate și dovezi

Organizația participantă raportează obținerea unei clauze în contractul colectiv care acordă până la 10 zile lucrătoare de concediu de studii cu 100 % din salariu sau până la 20 de zile lucrătoare cu 50 % din salariu. Aceste variante sunt alternative, nu drepturi care se cumulează. Deși a fost inițiată pentru a sprijini profesioniștii tineri, prevederea este descrisă ca fiind accesibilă tuturor colegilor care urmează activități de învățare pe tot parcursul vieții.

Lecții pentru alte sindicate

Asigurați reprezentanților tinerilor un loc în procesul decizional și o legătură constantă cu colegii lor. Transformați prioritățile acestora în revendicări de negociere clare și măsurabile, urmărind totodată beneficii utile lucrătorilor din toate generațiile. Documentați condițiile negociate și monitorizați folosirea lor, astfel încât tinerii să poată vedea cum reprezentarea conduce la îmbunătățiri practice.

SURSA ȘI DOVEZILE Lituania, „Strengthening Youth Engagement Through Dedicated Board Representation and Collective Bargaining”.

BUNĂ PRACTICĂ 10 / 14

Cunoaște-ți drepturile din prima zi

Koll på jobbet: informare de vară și demontarea miturilor despre muncă în mediul digital

ȚARĂ / NIVEL	ORGANIZAȚIE	TEMATICĂ
SUEDIA	LO Sweden	Informarea privind drepturile și contactarea tinerilor

ACȚIUNI DE INFORMARE RAPORTATE

55.422 de persoane contactate în două săptămâni; aproape un milion de tineri lucrători au fost contactati online, potrivit LO.

Provocarea

La primul loc de muncă sau la un loc de muncă sezonier, tinerii pot să nu cunoască nivelul corect al salariului, condițiile de angajare, programul de lucru sau unde pot cere ajutor. Campania LO răspunde acestor întrebări cotidiene și concepțiilor greșite, explicând atât drepturile, cât și responsabilitățile. Scopul este ca tinerii să nu se simtă singuri la primul lor loc de muncă și să știe că sindicatele îi pot sprijini.

Răspunsul sindicatului

În fiecare vară, campania „Koll på jobbet” a LO aduce activiști sindicali la locurile de muncă, în piețe publice și la evenimente estivale. Site-ul LO descrie o perioadă de două săptămâni de informare, axată pe salarii, condiții de muncă, forme de angajare și compensarea concediului de odihnă. Prezentarea participantului evidențiază și demontarea miturilor despre muncă în mediul digital. Materialele online completează discuțiile directe prin videoclipuri scurte, răspunsuri la întrebări frecvente și o listă practică de verificare privind documentele de angajare, contractele colective și alte aspecte esențiale. O linie telefonică gratuită, disponibilă tot anul, și o adresă de e-mail oferă consiliere ulterioară; tinerii nu trebuie să fie membri de sindicat pentru a cere ajutor.

Rezultate raportate și dovezi

LO Sweden raportează discuții cu 55.422 de persoane în timpul celor două săptămâni de campanie și o audiență online de aproape un milion de tineri lucrători. Organizația menționează și aprecierea publică pozitivă a rolului educativ al campaniei. Aceste date documentează activitatea de informare raportată, care poate contribui la o mai bună cunoaștere a drepturilor, la recrutarea de membri sau la îmbunătățirea condițiilor de muncă. Este o practică de sensibilizare și informare privind drepturile.

Lecții pentru alte sindicate

Întâlniți-i pe tinerii lucrători acolo unde muncesc și își petrec timpul, răspundeți la întrebările lor concrete și facilitați accesul la sprijin ulterior. Completați o campanie sezonieră concentrată cu consiliere accesibilă pe tot parcursul anului. Un element important este legătura dintre conținutul digital atractiv, conversațiile personale și explicarea modului în care sindicatele și contractele colective îi protejează pe lucrători.

SURSA ȘI DOVEZILE LO Sweden, „LO Sweden summer campaign”.

BUNĂ PRACTICĂ 11 / 14

Egalitatea devine o obligație

Women in Rail: dialogul social european aduce angajamente privind egalitatea de gen

ȚARĂ / NIVEL	ORGANIZAȚIE	TEMATICĂ
NIVEL EUROPEAN	Partenerii sociali ETF / CER	Dialog sectorial și egalitate de gen

CADRU NEGOCIAT

Un acord autonom cu măsuri obligatorii în opt domenii de politică, semnat la 5 noiembrie 2021.

Provocarea

ETF a urmărit transformarea recomandărilor comune, fără caracter obligatoriu, privind femeile din sectorul feroviar în angajamente mai ferme. Mandatul de negociere din iunie 2019 prevedea un acord care să mențină standardele existente, să aducă beneficii suplimentare lucrătoarelor feroviare și să asigure cel puțin o măsură obligatorie în fiecare dintre cele opt domenii. Obiectivul era promovarea egalității de gen, a unei diversități profesionale mai mari și a unei culturi organizaționale mai bune.

Răspunsul sindicatului

După activitatea pregătitoare a Grupului de lucru „Women in Rail”, ETF și CER au început negocierile în octombrie 2019. În urma unor blocaje repetate, au adoptat o metodă nouă, inclusiv reuniuni restrânse „2+2” și șapte runde virtuale de negocieri în mai–iunie 2021. Acordul autonom rezultat acoperă politica generală de egalitate, reprezentarea echilibrată a femeilor și bărbaților, recrutarea, echilibrul dintre viața profesională și cea personală, dezvoltarea carierei, egalitatea de remunerare, securitatea și sănătatea în muncă, precum și prevenirea hărțuirii sexuale și a sexismului. Potrivit prezentării, întreprinderile trebuie să definească și să pună în aplicare, în termen de 24 de luni, o politică privind egalitatea de gen și diversitatea, susținută de măsuri obligatorii, recomandări suplimentare și definiții comune.

Rezultate raportate și dovezi

Cronologia prezentată consemnează semnarea acordului la 5 noiembrie 2021. ETF raportează că acordul a îndeplinit mandatul de negociere, incluzând cel puțin o măsură obligatorie în fiecare domeniu și angajamentul de a reevalua și renegocia aspectele sensibile la doi ani de la semnare, în special țintele, echilibrul dintre viața profesională și cea personală și egalitatea de remunerare. Rezultatul documentat constă într-un cadru european obținut prin negociere.

Lecții pentru alte sindicate

Stabiliți standarde minime clare înainte de negocieri, protejați realizările anterioare și adaptați metodele de negociere atunci când discuțiile se blochează. Combinați angajamentele obligatorii cu termene pentru punerea în aplicare și clauze de revizuire convenite. Pentru această colecție, recrutarea, dezvoltarea carierei, egalitatea de remunerare și locurile de muncă sigure sunt teme deosebit de relevante pentru tinerii lucrători.

SURSA ȘI DOVEZILE ETF, prezentarea „Women in Rail: WIR Autonomous Agreement”.

BUNĂ PRACTICĂ 12 / 14

Vocea tinerilor are drept de vot

Legătura dintre reprezentarea la locul de muncă, consiliile alese ale tinerilor și educația sindicală

ȚARĂ / NIVEL	ORGANIZAȚIE	TEMATICĂ
GERMANIA	IGBCE Jugend	Structuri de tineret și democrație sindicală

DREPTURI DE DECIZIE

Reprezentanții tinerilor au drept de vot în organele de conducere sindicală la nivel teritorial, regional și național.

Provocarea

Această practică arată cum pot ucenicii și tinerii lucrători să conecteze reprezentarea la locul de muncă la o voce permanentă în deciziile sindicale. Prezentarea IGBCE distinge reprezentanța tinerilor și a ucenicilor din întreprindere (JAV), aleasă de aceștia pentru doi ani și protejată de legea BetrVG, de structurile propriu-zise ale sindicatului. Organismele de reprezentare de la locul de muncă sunt legate de sindicate, dar nu fac parte din acestea.

Răspunsul sindicatului

IGBCE Jugend organizează consilii alese ale tinerilor la nivel de district (Bezirk), regional (Landesbezirk) și național (Bund), potrivit terminologiei prezentării. Consiliile de district sunt alese de membrii sindicatului, iar cele de la nivelurile superioare reunesc reprezentanți desemnați de nivelul precedent. Aceste consilii aleg reprezentanți ai tinerilor în organele de conducere sindicale corespunzătoare, cu drept de vot. Secretarii pentru tineret sprijină activitatea teritorială și regională, iar un departament specializat susține activitățile naționale. Formarea de la egal la egal, organizată în centrele sindicale, abordează drepturile și obligațiile JAV, educația politică, arta comunicării publice și dezvoltarea personală. Conferințele și evenimentele naționale, inclusiv laboratorul anual de reflecție asupra viitorului „Zukunftstagung”, completează structurile reprezentative prin schimburi și crearea de rețele.

Rezultate raportate și dovezi

Prezentarea documentează mecanisme permanente de reprezentare. Conferințele de tineret de la nivel de district și regional au loc o dată la patru ani; conferința națională a tinerilor le urmează și este descrisă drept cel mai înalt organism decizional al tinerilor. Dreptul de vot oferă o cale formală de participare la conducerea sindicatului, susținută de formare și de personal dedicat.

Lecții pentru alte sindicate

Acordați reprezentanților tinerilor nu doar posibilitatea de a vorbi, ci și drepturi efective de decizie. Conectați structurile alese de la diferite niveluri ale organizației, asigurați personal de sprijin și pregătiți reprezentanții prin învățare între colegi. Activitățile sociale și culturale pot completa participarea formală. Când adaptați modelul, faceți distincția între reprezentarea la locul de muncă prevăzută de lege și structurile de afiliere sindicală și identificați modul în care propunerile tinerilor ajung la persoanele cu putere de decizie.

SURSA ȘI DOVEZILE IGBCE Jugend, prezentarea „Youth Structures”.

BUNĂ PRACTICĂ 13 / 14

Organizarea sindicală începe din prima zi

Preocupările tinerilor lucrători din educație devin punctul de plecare al acțiunii colective

ȚARĂ / NIVEL	ORGANIZAȚIE	TEMATICĂ
SPANIA	Federația pentru educație a CC.OO	Organizarea tinerilor și educație

ABORDAREA PRINCIPALĂ

Un comitet de tineret care se reunește la fiecare 15 zile leagă problemele locale de la locul de muncă de prioritățile sindicale mai ample.

Provocarea

Federația pentru educație a CC.OO descrie intrarea tinerilor pe piața muncii prin perioade de probă, înlocuiri temporare, stagii și locuri de muncă în creșe remunerate aproape de salariul minim. Prezentarea sa evidențiază fragmentarea sectorului educației timpurii, un raport ridicat între numărul de copii și personalul de îngrijire și o forță de muncă formată, potrivit datelor raportate, în proporție de 97 % din femei. Provocarea constă în organizarea sindicală a tinerilor încă de la primul loc de muncă, recunoașterea contribuției lor profesionale și integrarea preocupărilor lor în procesul decizional sindical.

Răspunsul sindicatului

CC.OO combină apropierea de lucrătorii de la nivel local cu coordonarea națională printr-un comitet de tineret care se reunește la fiecare 15 zile: sunt împărtășite instrumente și agende de lucru, iar nevoile lucrătorilor sunt transpuse în priorități. Zilele de formare organizate la nivel provincial și școlile sindicale regionale și naționale îi ajută pe tinerii activiști să își facă auzită vocea și să construiască alianțe. În educația timpurie, prezentarea leagă adunările și grevele de dialogul cu instituțiile. Agenda de continuare include o hartă a precarității, formarea reprezentanților sindicali de la locul de muncă, o campanie privind sănătatea, zile lunare de acțiune, comunicarea pentru tineri și pregătirea unei platforme de revendicări pentru negocierile din 2028. Tinerii sunt încurajați să ia cuvântul și să își povestească propriile experiențe, fără să aștepte să fie invitați.

Rezultate raportate și dovezi

Prezentarea raportează o grevă pe termen nelimitat la Madrid, prin platforma PLEI, care a durat peste 90 de zile, o participare de aproximativ 75 % la greva națională din 7 mai și o manifestație națională la Madrid, la 23 mai. Ca rezultat, este menționat un grup de lucru privind raportul maxim dintre numărul de copii și personal, care urmează să fie reglementat printr-un decret regal. Exemplul documentează mobilizarea și un răspuns instituțional care conduc la îmbunătățiri privind salariile, timpul de lucru și afilierea sindicală a tinerilor.

Lecții pentru alte sindicate

Porniți de la probleme concrete de la locul de muncă și acordați tinerilor un rol în stabilirea priorităților. Combinați coordonarea periodică și formarea reprezentanților cu acțiunea colectivă, date despre condițiile de muncă și dialogul cu instituțiile. Pregătiți revendicările înainte de începerea negocierilor și continuați organizarea sindicală după o grevă, astfel încât mobilizarea să se transforme într-o reprezentare durabilă.

SURSA ȘI DOVEZILE Federația pentru educație a CC.OO, prezentarea „Organising Young Workers from Day One”.

BUNĂ PRACTICĂ 14 / 14

Un sindicat din care oamenii vor să facă parte

Reînnoirea imaginii prin relații umane, vizibilitatea membrilor și povești în mediul digital

ȚARĂ / NIVEL	ORGANIZAȚIE	TEMATICĂ
ROMÂNIA	FSLI Petrol & Energie / UNI.ON	Implicarea tinerilor și reînnoirea sindicală

ABORDAREA PRINCIPALĂ

Întâlnirile periodice, sprijinul practic și poveștile vizibile ale membrilor conectează identitatea sindicală la experiențele cotidiene.

Provocarea

FSLI Petrol & Energie și UNI.ON România identifică nevoia de a atrage și păstra membri sindicali tineri, de a combate stereotipurile depășite și de a îmbunătăți vizibilitatea, transparența și dialogul. Punctul lor de plecare este ideea că oamenii trebuie să perceapă sindicatul ca fiind relevant în viața de zi cu zi, nu doar ca pe o instituție care apără drepturi. Prin urmare, reînnoirea imaginii vizează încrederea, relațiile umane și sentimentul de apartenență, nu doar o identitate vizuală cu scop comercial.

Răspunsul sindicatului

Abordarea îmbină întâlnirile față în față și cursurile organizate regulat cu sprijinul oferit pentru problemele semnalate de membri. În mediul online, echipa publică în mod constant informații despre evenimente, pune în valoare realizările membrilor și folosește fotografii, etichetarea persoanelor în postări și coduri QR pentru a încuraja distribuirea și urmărirea paginilor. Campaniile tematice conectează aceste activități la subiecte precum tranziția justă și dialogul social. Mesajul „You are the ‘I’ in UNION” pune membrii în centrul identității sindicale și leagă participarea de formarea prin exemplu a viitorilor lideri. Informațiile accesibile, transparența conducerii și recunoașterea contribuțiilor sunt prezentate ca elemente ale unei experiențe pozitive de membru, care conectează vizibilitatea digitală cu relațiile construite în afara mediului online.

Rezultate raportate și dovezi

Sinteza activităților de formare raportează 77 de evenimente și 1.106 participanți, inclusiv șase evenimente dedicate generației Z, cu 86 de participanți. Un panou de monitorizare a rețelelor sociale UNI.ON România indică aproximativ 19.000 de interacțiuni cu conținutul, 22.000 de vizite, 535 de noi urmăritori și 55 de accesări ale linkurilor. Organizațiile participante observă că etichetările, fotografiile de la evenimente și codurile QR încurajează interacțiunea și distribuirea mesajelor. Aceștia sunt indicatori raportați privind activitatea și participarea digitală, care vor contribui la recrutarea și păstrarea membrilor tineri, precum și la rezultatele negocierii colective.

Lecții pentru alte sindicate

Faceți sentimentul de apartenență concret prin contact regulat, sprijin prompt și recunoașterea contribuțiilor membrilor. Arătați ce face sindicatul, nu doar ce principii susține, și folosiți poveștile online pentru a extinde relațiile create față în față. Practica sugerează că o comunicare consecventă și o experiență pozitiva pentru membri trebuie să se consolideze reciproc; reînnoirea imaginii nu trebuie redusă la schimbarea unui logo.

SURSA ȘI DOVEZILE FSLI Petrol & Energie / UNI.ON România, „Rebranding your UNION: Retention and Attraction of New Young Union Members”.