

# STRATEGIA

2016 - 2020

25 de ani de BNS



# STRATEGIA BNS 2020

## *SCURTĂ INTRODUCERE*

Mișcarea sindicală traversează o situație dificilă atât la nivel național, cât și european. Suntem într-o perioadă tulbură, din punct de vedere politic, spațiul european se află în plină transformare, mediul economic este unul instabil.

Lupta pentru îmbunătățirea legislației muncii este departe de a se fi încheiat.

Structurile de dialog social sunt nefuncționale sau își desfășoară activitatea într-o cvasiformalitate care le anulează utilitatea, iar dezamăgirea membrilor de sindicat și lipsa de încredere limitează dramatic eficiența instrumentelor clasice de luptă sindicală, cum ar fi protestul și greva.

Dincolo de aceste provocări, BNS își stabilește prioritățile pentru a-și asigura sustenabilitatea acțiunilor de reprezentare a lucrătorilor din România.

BNS ca reprezentant al intereselor sindicatelor, ale membrilor de sindicat și ale lucrătorilor din România, își propune ca obiectiv principal, pentru 2020, să readucă mișcarea sindicală în centrul societății civile românești și a vieții publice.

Vom folosi potențialul oferit de noile tehnologii pentru a îmbunătăți acțiunile, campaniile, expertiza și competențele BNS, astfel încât să devenim mai eficienți în apărarea drepturilor membrilor de sindicat.

Prioritățile pentru perioada 2016 – 2020 sunt construite, astfel încât să răspundă evenimentelor și provocărilor din această perioadă, vizând totodată atingerea obiectivelor asumate de confederație prin statut, respectiv:

- Apărarea și promovarea drepturilor fundamentale ale lucrătorilor,
- Susținerea, la toate nivelurile, a drepturilor și intereselor membrilor săi,
- Urmărirea asigurării protecției sociale pentru membrii de sindicat,
- Promovarea și susținerea principiilor economiei sociale de piață și ale statului de drept,
- Promovarea și îmbunătățirea activității sindicale.

Corectarea legislației muncii și a dialogului social este obiectivul nostru cheie pentru perioada următoare.

Abordarea noastră este aceea de rămâne uniți și determinați în apărarea drepturilor lucrătorilor. Ne dorim să evoluăm, să fim mai buni și mai puternici!

Fiecare din noi poate contribui la asta!

***Pilonul 1 Creștere economică sustenabilă, mult mai pregnant reflectată în nivelul de trai al populației.***

***Pilonul 2 Crearea unui sistem viabil de dialog social în vederea întăririi democrației în piața muncii prin implementarea drepturilor sociale, cât și consolidarea unui parteneriat cu mediului economic, în încercarea de a găsi un mix adecvat între competitivitate și progres social.***

***Pilonul 3 Politici sociale ambițioase puse în slujba progresului social.***

***Pilonul 4 Consolidare internă.***

---

## *Pilonul 1: Creștere economică sustenabilă, mult mai pregnant reflectată în nivelul de trai al populației.*

---

### **1.1 Pârghii pentru creștere economică sănătoasă, politici și instrumente necesare**

Chiar dacă România a recuperat mai repede decât alte state europene trendul de creștere economică, problemele structurale cu care se confruntă economia au persistat și în perioada postcriză.

Considerăm că România a dezvoltat și continuă să dezvolte un model de competitivitate economică bazată exclusiv pe costuri mici.

Forța de muncă bine pregătită și cu o disciplină a muncii riguroasă a fost în anii '90 unul din punctele tari ale României, politica salariilor mici și modul inechitabil de distribuție a valorii adăugate create au transformat însă extrem de repede avantajul în dezavantaj. Forța de muncă slab pregătită și disciplina precară a muncii se situau în 2016 printre primele 10 elemente ce afectează negativ nivelul de competitivitate.

Locuri de muncă de slabă calitate, inegalitatea excesivă în cazul salariilor, dar și în cazul condițiilor de muncă și de viață, nivelul de convergență reală față de restul statelor membre ale Uniunii

este departe de a fi unul favorabil, riscul de sărăcie în muncă este în continuare mult peste celelalte state membre ale UE, toate acestea sunt constante ale victii economice și sociale românești.

România nu are în acest moment un trend care să o apropie de nivelul de trai al populației din statele membre, creșterea devine din ce în ce mai inechitabilă, ceea ce accentuează tensiunile în interiorul comunităților și al societății românești în general.

### BNS consideră că se impune:

- Revizuirea bazei modelului de dezvoltare adoptat de România și găsirea unui echilibru adecvat între competitivitate și justiție socială;
- Revizuirea modului de redistribuire a valorii, adăugată între muncă și capital;
- Eliminarea presiunii politicilor de austeritate asupra salariilor evitând adâncirea dezastrului social;
- Revalorizarea lucrătorilor ca principal motor pentru dezvoltare competitivă;
- Creșterea nivelului de trai și reducerea inegalităților veniturilor;
- Reechilibrarea drepturilor și obligațiilor angajaților și angajatorilor.

În acest moment, tendințele ce monopolizează domeniul social și al ocupării pot fi sintetizate în:

- Consolidarea unor poli de sărăcie și accentuarea unor dezechilibre regionale;

- 📌 Creșterea riscului de sărăcie în rândul tinerilor, corelat cu accesul limitat în piața muncii, în condițiile existenței unor discrepanțe majore între ceea ce le oferă piața muncii și așteptările lor;
- 📌 Precarizarea protecției lucrătorilor în contextul flexibilizării excesive a pieței muncii și diminuării semnificative a importanței și rolului partenerilor sociali în special în statele est europene;
- 📌 Continuarea fenomenului de migrație a forței de muncă dinspre piețele de muncă emergente spre piețele mature;
- 📌 Menținerea actualei tendințe de îmbătrânire a populației;
- 📌 Noi forme de activitate, noi tehnologii apărute, schimbările tehnologice și digitalizarea au generat apariția unor noi forme de ocupare, precum și o mai mare mobilitate a afacerilor;
- 📌 Accentuarea șomajului structural și accentuarea necorelării între cererea și oferta de muncă dar și între educație și piața muncii;
- 📌 Cronicizarea deficitului sistemului național de securitate socială;
- 📌 Accentuarea inegalităților și polarizarea veniturilor din muncă, diluarea principiilor ce definesc politica de bunăstare.

---

## **1.2. Politici în domeniul educației și formării profesionale:**

Pentru zona de educație, BNS intenționează să dezvolte analize și inițiative, să realizeze

*În calitatea sa de actor social reprezentativ la nivel național, Blocul Național Sindical a acordat și va acorda o atenție cu totul specială zonelor care vizează educația și formarea profesională a adulților. Aceste domenii de activitate reprezintă mai întâi fundamentul și apoi pilonii de sprijin pentru orice parcurs profesional, pentru orice carieră, indiferent de nivelul și direcția de drum. Aceste aspecte devin cu atât mai importante, cu cât BNS a înțeles și înțelege în continuare să fie atent la ele, în interesul membrilor săi, dar și în interesul general al lucrătorilor din România și al dezvoltării lor profesionale.*

*Din această perspectivă se prefigurează o serie de preocupări strategice de care se va ține cont în perioada următoare. Aceste preocupări vizează ansamblul activităților și acțiunilor legate de educație și formare profesională.*

intervenții și să contribuie la sistemelor de dezvoltare specifică în următoarele direcții:

➤ Creșterea implicării partenerilor sociali în dezvoltarea sistemelor de educație și de formare profesională a adulților;

➤ Modernizarea învățământului profesional și tehnic, inclusiv dezvoltarea modelului de învățământ dual acolo unde este posibil (ca deziderat strategic general);

➤ Implicarea în elaborarea și revizuirea curriculumului actual din învățământul profesional și tehnic -

calificări, standarde de pregătire profesională, planuri de învățământ, programe școlare, stagii de practică, prin asigurarea relevanței acestora în raport cu piața muncii;

- Dezvoltarea unor mecanisme de analiză pentru anticiparea competențelor cerute pe piața muncii, inclusiv prin crearea unor grile de concordanță între conținuturile învățării și abilitățile și cunoștințele relevante pentru nevoile pieței forței de muncă;
- Implicarea în acțiuni și inițiative care să vizeze reducerea abandonului școlar;
- Implicarea în acțiuni și inițiative care să vizeze eliminarea violenței din școli;
- Implicarea în acțiuni și inițiative de tipul „Școala pentru părinți” – informarea părinților cu privire la opțiunile de trasee de învățare, realitățile pieței muncii, direcțiile potențiale de dezvoltare economică, evoluția ocupațiilor etc.;



- Implicarea în acțiuni și inițiative care să vizeze organizarea burse de muncă și ateliere practice dedicate elevilor sau proaspeților absolvenți;
- Implicarea în acțiuni și inițiative care să contribuie la dezvoltarea cadrului instituțional și a activităților de consiliere și orientare adresate elevilor și tinerilor;
- Implicarea în acțiuni și inițiative care să faciliteze accesului la educație a grupurilor vulnerabile.

În ceea ce privește formarea profesională continuă / formarea profesională a adulților sunt două direcții mari de acțiune, prima legată de optimizarea și modernizarea cadrului instituțional, iar cea de-a doua legată de proiectarea și derularea unor programe de formare în folosul membrilor proprii.

În acest domeniu BNS va urmări:

- Readucerea entităților care gestionează formarea profesională a adulților în administrare tripartită;
- Optimizarea cadrului legal de autorizare / organizare a programelor de formare profesională a adulților;
- Eliminarea condițiilor care favorizează monopolul unor organizații pe piața de formare profesională;
- Modernizarea programelor de formare în privința metodelor și conținuturilor;
- Îmbunătățirea condițiilor învățării prin instruire practică sau de învățare la locul de muncă în formarea profesională;
- Dezvoltarea instrumentelor și cadrelor instituționale pentru recunoașterea rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal;
- Ranforsarea orientării profesionale și a consilierii în carieră, ca module de completare integrate programelor de formare profesională;
- Implicarea în acțiuni și inițiative care să faciliteze accesul la programele de formare profesională pentru adulți și tineri, cu accent pe cei din grupuri vulnerabile;

- Implicare în acțiuni și inițiative care să contribuie / să ducă la dezvoltarea unui cadru instituțional de asigurare a calității în formarea profesională continuă;
- Implicarea în acțiuni și inițiative care contribuie la dezvoltarea componentelor programelor de formare profesională, vizând inovarea, creativitatea și spiritul antreprenorial;
- Implicarea în acțiuni și inițiative care să promoveze dezvoltarea mobilității internaționale în formarea profesională și extinderea schimbului de bune practici, în vederea asigurării condițiilor necesare participării la piața incluzivă a muncii, la nivel europeană;
- Implicarea în acțiuni și inițiative care vizează monitorizarea inserției profesionale a absolvenților programelor de formare;
- Implicarea în acțiuni și inițiative care să faciliteze accesul la formare profesională continuă pentru grupuri vulnerabile;
- Elaborarea de studii și analize care vizează sistemul de formare profesională continuă a adulților și piața de formare profesională în general;
- Crearea de structuri noi, dar și consolidarea capacității unor structuri proprii care să servească membrilor BNS pentru servicii cum sunt: formare profesională continuă (inițiere, specializare-perfecționare, calificare), e-learning, formare antreprenorială, dezvoltare personală.

---

### **1.3. Politici de ocupare și locuri de muncă de calitate:**

Ocuparea și asigurarea unor locuri de muncă de calitate reprezintă binomul care, în accepțiunea lui extinsă, incluzând protejarea drepturilor salariaților, este primul atribut al existenței oricărui sindicat. Un sindicat activ și puternic, reprezentând interesele salariaților, are un rol pozitiv în cadrul unității unde activează, în cadrul comunității și al întregii societăți, acest

rol însemnând, la rândul său, o trăsătură esențială a unei societăți echitabile, libere și prospere. Ocuparea devine astfel prin ea însăși o componentă fundamentală a unei oricărei societăți. Toate aceste considerente fac ca Blocul Național Sindical să se preocupe de fenomenul ocupării atât sub aspect conceptual și analitic, cât și sub aspectul concret al proceselor și inițiativelor de ocupare, dar și al celor de dezvoltare de instrumente asociate ocupării forței de muncă.

Pomind de la cele de mai sus, BNS își propune să dezvolte nivelul de atenție și acțiune alocat în anii următori, miza principală fiind aceea de a asigura o serie de servicii destinate atât entităților componente ale confederației, cât și membrilor acestor entități. Concomitent, Blocul Național Sindical își îndeplinește rolul său de actor social major și contribuie astfel la crearea premiselor pentru o societate mai echitabilă, mai echilibrată, de natură să răspundă mai bine nevoilor indivizilor care o compun.

Ocuparea și asigurarea unor locuri de muncă de calitate reprezintă binomul care, în accepțiunea lui extinsă incluzând protejarea drepturilor salariaților, este primul atribut al existenței oricărui sindicat. Un sindicat activ și puternic, reprezentând interesele salariaților, are un rol pozitiv în cadrul unității unde activează, în cadrul comunității și al întregii societăți, acest rol însemnând la rândul său o trăsătură esențială a unei societăți echitabile, libere și prospere. Ocuparea devine astfel, prin ea însăși, o componentă fundamentală a unei oricărei societăți. Toate aceste considerente fac că Blocul Național Sindical să se preocupe de fenomenul ocupării atât sub aspect conceptual și analitic, cât și sub aspectul concret al proceselor și proiectelor de ocupare, dar și al celor de dezvoltare de instrumente asociate ocupării forței de muncă.

În acest sens, BNS a avut mai multe inițiative. Acestea au însemnat generarea unor rapoarte și analize dedicate fenomenului ocupării și mobilității forței de muncă în încercarea de a identifica cele mai bune căi de a crește cantitatea și calitatea ocupării în România, dar și de a identifica și izola practicile de natură să compromită eforturile tuturor celor implicați în procesele de ocupare (căutători de loc de muncă, sindicate, instituții publice, alți actori sociali etc.). În același timp, nu a fost neglijat obiectivul major de creare, de asigurare a unei forțe de munca bine pregătite și adaptabile, ca aport decisiv la ocuparea durabilă. BNS a căutat, în egală măsură, să

dezvolte, la modul concret, oportunități și platforme de lucru ca elemente de suport pentru propriii membri sau pentru alte persoane interesate în efortul de căutare și ocupare a locurilor de muncă.

Astfel, direcțiile strategice și tactice pe care Blocul Național Sindical le are în vedere pentru viitor, în zona ocupării și asigurării unor locuri de munca durabile, sunt:

- Contribuirea la dezvoltarea unei piețe a muncii cuprinzătoare, flexibile și moderne, implicarea în acțiuni și proiecte care să vizeze progresul ocupării forței de muncă și îmbunătățirea adecvării între cererea și oferta de locuri de muncă;
- Creșterea rolului organismelor tripartite în procesele de gestiune a forței de muncă și pieței muncii la nivel național, regional și local;
- Dezvoltarea și susținerea unor inițiative legislative care să contribuie la asigurarea drepturilor lucrătorilor și la ocuparea durabilă a acestora;
- Încheierea de acorduri de parteneriat cu actori relevanți de pe piața muncii (autorități centrale și locale, instituții de educație și formare profesională, unități economice și furnizori de servicii, alți actori sociali), în sensul identificării și exploatării oportunităților și asigurării calității în ocupare;
- Inițierea și susținerea de analize, acțiuni concrete și inițiative care contribuie la sau să realizeze nemijlocit crearea de locuri de muncă, promovarea culturii antreprenoriale / dezvoltarea antreprenoriatului și promovarea spiritului inovator;
- Promovarea și anticiparea noilor domenii de creștere economică (la nivel național, regional și local), precum și inițierea de acțiuni și inițiative care să răspundă acestor direcții de dezvoltare;
- Implicarea în acțiuni și inițiative care să vizeze crearea unei rezerve de forță de muncă calificate și adaptabile (inclusiv prin utilizarea mai eficientă a calificărilor deja disponibile);
- Implicarea în acțiuni și inițiative care să se ocupe de definirea și gestiunea carierei, dezvoltarea abilităților, aptitudinilor și competențelor profesionale, dar și a capacităților de căutare și ocupare a unui loc de muncă;


- ☛ Implicarea în acțiuni și inițiative care să faciliteze accesul pe piața muncii a grupurilor vulnerabile (inclusiv promovarea inserției pe piața muncii a persoanelor inactive și facilitarea accesului tinerilor și persoanelor în vârstă pe piața muncii);
- ☛ Promovarea de oportunități profesionale și vocaționale transfrontaliere, implicarea în acompanierea proceselor de mobilitate / ocupare (detașare) transnațională;
- ☛ Crearea și capacitatea unor structuri proprii care să servească membrilor BNS pentru servicii cum sunt: informare, orientare și consiliere profesională, recrutare și plasare, consiliere antreprenorială etc..

---

## 1.4. Politici sectoriale:


### 1.4.1 Industria de securitate națională


BNS a lansat în sfera publică, încă din 2016, o serie de propuneri cu privire la industria de securitate națională:

 Suținerea propunerilor pentru amendarea cadrului legislativ privind securitatea națională: securitatea de ordin militar (industria de apărare și industria aeronautică),

- ☛ În perioada 2016 – 2020, în acest domeniu susținem:
- ☛ Adaptarea industriei de securitate la cerințele de înzestrare a forțelor armate și la mediul concurențial, așa cum s-a asumat și prin Strategia Națională de Apărare a Țării.
- ☛ dezbateră și aprobarea planului de mobilizare a economiei naționale care să fie însoțit și de o analiză de impact financiar pentru a asigura finanțarea bugetară anuală necesară acestui plan.
- ☛ aprobarea programelor multianuale privind înzestrarea forțelor sistemului național de apărare, cu implicarea obligatorie a industriei românești de apărare și aeronautică, publică sau privată.

securitatea energetică, securitatea informatică, securitatea logistică strategică, securitatea infrastructurii de transport);

 Monitorizarea implementării politicilor și deciziilor adoptate de către instituțiile responsabile (ministere de resort, guvern CSAT);

 Demersuri în vederea identificării de soluții pentru ca societățile comerciale din sectorul construcției aeronautice și industriei de apărare să contribuie în mod substanțial la înzestrarea armatei.

Practic au fost vizate următoarele obiective precum: proiectul legii industriei de apărare, modificarea OUG 38/2010, aplicarea prevederilor OUG 25/2014 privind conversia datoriilor în acțiuni, etc, promovarea proiectului de hotărâre de guvern privind plata indemnizațiilor pentru anul 2015, conform OUG 95/2002, finanțarea programului de investiții și cercetare-dezvoltare pentru industria de apărare, finanțarea programelor de conservare a capacităților necesare pentru mobilizare, programul de restructurare a CN ROMARM SA – finanțare, aplicare, eficiență.

#### ***1.4.2. Industria energetică***

Pentru perioada 2016 – 2020 BNS susține:

Clarificarea statutului și a rolului SEN, susținem ca sistemul energetic cu toate componentele sale – producție, transport, distribuție – să fie tratat ca serviciu public de interes național și nu strict ca o afacere;

Introducerea unui plafon maximal al ratei de profitabilitate, concomitent cu alocarea de resurse financiare pentru

modernizarea instalațiilor energetice, pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă ale lucrătorilor, cât și pentru o salarizare mai echitabilă;

Executarea unei analize de nevoi care să ducă la identificarea blocajelor legislative, eliminarea comportamentelor abuzive, în vederea abolirii discriminărilor existente în piața națională în subvenționarea energiei termice către populație. Această analiză însoțită de evaluări tehnologice și financiare, deja existente, va putea duce la rezolvarea problemei alimentării cu energie termică a populației;

Modernizarea instalațiilor energetice, în sensul creșterii randamentelor acestora, creșterea siguranței în alimentarea consumatorilor prin parametri impuși de lege, menținerea locurilor de muncă, completată cu programe de creștere a calității resurselor umane din companiile care operează în SEN ar trebui să reprezinte principii de bază în construcția Strategiei Naționale Energetice;

Organizarea în regim de urgență a unei entități care să asigure managementul apei grele depozitate în cadrul RAAN Drobeta Turnu Severin, cât și alocarea de resurse financiare care să asigure funcționarea acestora în vederea menținerii la parametri tehnologici necesari pentru toată perioada de operare a celor 4 unități de la CNE Cernavodă.

În sectorul energiei, BNS a făcut în mod constant demersuri pe lângă diverse instituții publice pentru rezolvarea problemelor cu care se confruntă sindicatele BNS din cadrul societăților de producere, transport, distribuție și servicii conexe sectorului energetic.

Pe lângă temele menționate, printre priorități s-au aflat:

▣ Evaluarea și analiza situației actuale privind furnizarea de energie,

▣ Definirea consumatorului vulnerabil,




▣ Demersuri pentru adoptarea regulamentului ANRE cu privire la furnizarea de energie.

### 1.4.3. Agricultură

BNS a fost și rămâne susținătorul elaborării Strategiei Agricole 2030.



În acest sens, am făcut demersuri și propuneri atât către guvernanți, cât și către Președinție pentru adoptarea de politici în vederea depășirii problemelor structurale existente, pentru creșterea competitivității produselor românești și reducerea sărăciei în domeniul rural

BNS propune:

-  rezolvarea problemei subfinanțării sectorului agricol în ansamblul său prin lipsa de predictibilitate fiscală, cât și prin întârzierea de la an la an la acordarea subvențiilor în sectorul agricol.
-  Conceperea unui document de viziune privind cercetarea în domeniul agricol și rezolvarea problemelor de subfinanțare.
-  Eliminarea unor anomalii fiscale care creează un impact negativ asupra sectorului agricol.

### 1.4.4. Transporturi

În acest domeniu BNS susține:

-  Corelarea priorităților României în domeniul transporturilor cu prioritățile stabilite la nivel european,
-  Utilizarea eficientă a fondurilor structurale pentru realizarea unei infrastructuri în domeniul transporturilor,









Întârzierile uriașe generate de toate guvernele din 1990 până în prezent în dezvoltarea și modernizarea infrastructurilor de transport din România reprezintă astăzi vulnerabilități ale



economiei naționale care afectează competitivitatea economiei României și crește riscurile de a pierde investiții și locuri de muncă.

#### **1.4.5. Comunicații. Societatea informațională**

Având în vedere amploarea pe care industria IT&C a luat-o în ultimul deceniu în lume și consecințele digitalizării asupra celorlalte sectoare ale economiei globale, BNS continuă să susțină ca politica în domeniul comunicațiilor să aibă în vedere:

-  Reducerea decalajului față de statele dezvoltate ale UE,
-  Îmbunătățirea infrastructurii comunicaționale ca element de atragere a investițiilor străine,
-  Crearea premiselor pentru accesul cetățenilor la serviciile sociale de interes general,
-  Protecția consumatorilor și utilizatorilor,
-  Protecția datelor cu caracter personal,
-  Extinderea gradului de acoperire cu servicii de poștă și telecomunicații, promovarea standardelor de calitate în domeniu,
-  Identificarea și susținerea unor alternative care să conducă la reinsertia pe piața muncii a persoanelor disponibilizate ca urmare a implementării de noi tehnologii.
-  Promovarea unui program de modernizare a Companiei Poșta Română, în vederea creșterii calității serviciilor și îmbunătățirii condițiilor de muncă și salarizare.

#### **1.4.6. Construcții**

**I. Munca la negru:** Crearea unui parteneriat cu Inspekția Muncii în vederea reducerii nivelului muncii fără forme legale, prin:

- a) Crearea unui card pentru salariații din sectorul de construcții (având ca model cardul DURC din Italia) pe care să fie înscrise informații precum:
- Angajatorul, cu specificarea dacă este membră a CSC (Casei Sociale a Constructorilor – a partenerilor sociali din construcții),
  - Cursurile de formare urmate (inclusiv cele de SSM),
  - Taxele și impozitele plătite.
- b) În ceea ce privește Sănătatea și Securitatea în Muncă, colaborarea/integrarea CASIMCO (Casa de Singuranță în Mediul de Muncă – a partenerilor sociali din construcții). CASIMCO, a fost creată pentru sprijinirea respectării SSM, fără a avea un rol punitiv (model Italian) – în măsura în care este posibil, propunem un parteneriat public-privat cu inspectoratele teritoriale de muncă.

## 2. Detașarea lucrătorilor:

- Sprijin pentru crearea, prin parteneriate europene, a unor puncte de informare FGS în România privind drepturile lucrătorilor în cadrul detașării transnaționale (pot fi cu dublu scop și pentru muncitori migranți).
- Crearea mecanismelor la nivel European pentru ca muncitorii detașați să rămână membrii ai federației cu plata cotizației și către FGS.
- Crearea unui card de membru de sindicat European valabil în statele membru pentru asigurarea colaborării și sprijinului reciproc între sindicate, pentru asistența membrilor oriunde ar lucra aceștia pe teritoriul UE.
- Lobby pentru crearea cadrului legal privind responsabilitatea antreprenorului general pe tot lanțul de subcontractare și pe lanțul de aprovizionare în ceea ce privește respectarea drepturilor salariaților (salarii, concedii, asigurări, etc.) – nu numai în ceea ce privește muncitorii detașați transnațional ci în general și pentru lucrările executate în România.
- Privind detașarea prin agenți de muncă temporară dar și detașarea transfrontalieră în cadrul companiilor, modificări legislative privind obligativitatea ca muncitorii detașați

să fi fost salariați ai companiei/agenției înainte cu o anumă perioadă înainte de detașare și păstrare acestora în cadrul companiei/agenției o anumă perioadă după detașare.

- 👉 Lobby la nivel European/internațional pentru încheierea unor acorduri cadru internaționale (International Framework Agreement) cu companiile multinaționale în care să se prevadă și clauze privind drepturile lucrătorilor detașați.
- 👉 Strategie de combatere a companiilor de tip cutie – poștală.

### **3. Certificarea companiilor de construcții:**

În condițiile în care fenomenul privatizării construcțiilor s-a produs rapid, cu implicarea de nespecialiști, constructorii autentici au simțit nevoia unei reglementări care să pună fiecare societate în locul pe care îl merită, după o evaluare profesională și științifică, așa cum se întâmplă și în alte state europene.

În 2016 două acte normative - Legea calității și Legea achizițiilor publice - prevăd explicit necesitatea certificării firmelor din construcții. Legea achizițiilor publice la art.235 prevede ca Ministerul Transporturilor să elaboreze HG privind certificarea firmelor din infrastructura transeuropeană. Certificarea profesională a firmelor presupune evaluarea tuturor firmelor din punct de vedere administrativ, juridic, economic, etnic, etc , clasificarea lor pe nivele de capacitate/capabilitate profesională și înregistrarea lor într-un registru public național.

Din punct de vedere sindical este interesantă punctarea firmelor la evaluare din punct de vedere al dotării cu personal calificat. O firmă care are angajați doar necalificați nu poate obține un punctaj corespunzător.

Începând cu anul 2004 au fost făcute demersuri în acest sens de către partea patronală. Există și propuneri de acte normative. Problema cu care s-au confruntat și a generat blocaje în discuții, atât la MDRAP cât și la MT, a fost legată de entitatea care va face evaluarea și certificarea firmelor. Patronatele au propus un organism din care să facă parte asociațiile patronale, profesionale, Inspecția de Stat în Construcții, cadre universitare și un reprezentant al ministerului. MT, de exemplu, dorește o structură în interiorul ministerului sau măcar în subordinea acestuia, lucru pe care patronatele îl consideră nociv.

---

*Ce am putea face noi, ca parte sindicală:*

*Sprrijinirea demersurilor efectuate de organizațiile și asociațiile patronale pentru crearea mecanismelor și entităților necesare certificării companiilor de construcții care să cuprindă:*

- *evaluarea tuturor firmelor din punct de vedere administrativ, juridic, economic, tehnic, etc.,*
  - *evaluarea din punct de vedere al dotării cu personal calificat,*
  - *clasificarea lor pe nivele de capacitate/capabilitate profesională,*
  - *înregistrarea lor într-un registru public național.*
- 

---

## **1.5. Politici bugetare și fiscale**

România are cel mai mare procent al salariaților expuși riscului de sărăcie, peste 20%. Se impune protejarea celor cu salarii mici pentru a stimula păstrarea acestora în activitate, în plus politica de creștere a salariului trebuie sprijinită și de politica fiscală. O astfel de abordare este necesară în special dacă avem în vedere ponderea extrem de ridicată a celor care câștigă un venit situat la nivelul salariului minim. Ca urmare a renunțării la progresivitate și având în vedere creșterea salariului minim în ultimii ani, s-a putut constata o creștere a nivelului impozitării pentru salariații ce câștigă salariul minim..

Dacă în 2005, la nivelul salariului minim impozitul plătit era 0, în 2016 rata de impunere efectivă pentru o persoană care câștigă salariul minim și nu are persoane în întreținere este puțin peste 9%..

În 2005, 72% din salariați aveau salarii sub 1000 de lei beneficiind astfel de deducerea personală de bază la nivel maxim. În 2012, doar 30% din salariați mai beneficiau de astfel de deduceri.

BNS a atras atenția asupra riscurilor la care este expus bugetul public, ca urmare a facilităților fiscale acordate mediului de afaceri în 2015, 2016, acestea urmând a fi însoțite de cele pentru următorii 2 ani.

În acest domeniu BNS susține:

- Practicarea unei politici bugetare și fiscale responsabile și sustenabile pe termen lung.
- Utilizarea politicii fiscale pentru a asigura un mecanism de distribuție mai echitabilă a rezultatelor creșterii economice.
- Asigurarea echității sistemului fiscal prin reducerea poverii fiscale pentru salariații cu venituri mici și medii. Revenirea la progresivitate și asigurarea unui tratament fiscal mai prietenos salariilor mici.
- Creșterea eficienței și efectivității impozitelor și taxelor, simplificarea cadrului legal fiscal și cel al administrării fiscale.
- Modificarea prevederilor Codului fiscal pentru reducerea ratei de impunere a salariilor mici.

---

***Pilonul 2: Crearea unui sistem viabil de dialog social în vederea întăririi democrației în piața muncii prin implementarea drepturilor sociale cât și consolidarea unui parteneriat cu mediului economic, în încercarea de a găsi un mix adecvat între competitivitate și progres social.***

---

## **2.1. Provocări, implementare și monitorizare**





Dialogul social în România este un proces care necesită maturizare și un efort susținut din partea tuturor partenerilor implicați (Guvern, patronate, sindicate), pentru a genera rezultate viabile care să încurajeze și să dea legitimitate acestui proces.

Pentru a asigura o dezvoltare sustenabilă și o piață incluzivă a muncii, este nevoie de dialog social. Acesta poate funcționa ca un mijloc de eliberare a tensiunilor economice și sociale, dar și ca mecanism reglator al intereselor și trebuințelor economico-sociale. În acest caz, pentru România dialogul social a încetat să mai joace un astfel de rol, iar starea de nemulțumire este vizibilă în rândul lucrătorilor și a reprezentanților acestora.

Menținerea acestei stări de tensiune creează lipsă de încredere între parteneri și un cerc vicios în relațiile partenariale. Partenerii sociali și guvernul trebuie să se preocupe, să construiască și să mențină încrederea reciprocă a părților. Acest lucru este întotdeauna dificil de realizat acolo unde există un trecut care a presupus conflict, suspiciune și lipsă de încredere.

Efectivitatea și soliditatea relațiilor industriale depind de capacitatea guvernului de a acționa ca factor de decizie, ca administrator și, în cazul tripartitismului, ca participant. Administrarea pieței muncii poate fi cheia pentru atenuarea impactului generat de recesiunea economică asupra ocupării. Este lipsit de sens ca Guvernul să adopte legislația muncii, sau să promoveze negocierile colective, dacă eșuează în a crea mecanismele pentru aplicarea acestora, pentru a garanta conformarea la legislația adoptată sau la acordurile semnate.

**BNS susține în acest domeniu următoarele obiective:**

-  Clarificarea rolului pe care îl are dialogul social, optimizarea și adaptarea continuă a acestuia la evoluțiile economice și sociale din România, în context european;
-  Revizuirea, optimizarea și completarea legislației de profil, inclusiv a cadrului instituțional, în concordanță cu realitățile mediului economic și social;
-  Creșterea capacității actorilor implicați în dialogul social de a acționa în cadrul proceselor specifice la toate nivelele (informare, consultare, negociere și acord / pact / contract);
-  Creșterea rolului și optimizarea implicării partenerilor sociali în elaborarea și implementarea politicilor de ocupare.

Absența încrederii în dialog și tripartitism poate reflecta o slabă lipsă de angajament din partea unui guvern și totodată o lipsă de angajament autentic în relația cu partenerii sociali, pentru a crea strategii naționale de dezvoltare. Dialogul social național nu poate să evolueze, dacă libertatea de asociere și dreptul la negociere colectivă nu sunt respectate sau dacă partenerii sociali sunt slabi sub aspect instituțional sau fragmentați.

Lipsa resurselor sau inadecvarea acestora pentru instituțiile tripartite sau pentru actorii implicați în dialogul social poate, de asemenea, să submineze buna funcționare a dialogului social.

Capacitatea tehnică și încrederea reciprocă sunt precondiții pentru o bună funcționare a dialogului social. Dialogul social poate fi văzut uneori ca fiind consumator de timp, un proces

care întârzie deciziile necesare pentru o implementare rapidă, totuși experiența a arătat că timpul consumat pe durata procesului de dialog pentru atingerea consensului este o bună investiție atunci când rezultatele acestuia sprijină reformele și politicile economice și sociale. Timpul economisit printr-o implementare rapidă și lină a reformelor poate asigura câștiguri substanțiale în termeni economici și de competitivitate.

---

## **2.2. Implicarea partenerilor sociali în governanța economică,**

Dialogul social în România a fost construit plecând de la o realitate economică și socială aferentă unei perioade de tranziție. Este necesar și este timpul ca această tranziție să se încheie, iar angajamentele fiecărei părți să fie reînnoite și definite în mod mai adecvat.

Realitățile mediului economic și social, precum și provocările ridicate în derularea dialogului social nu sunt diferite în România față de alte state europene, chiar dacă nivelul de dezvoltare accentuează sau, dimpotrivă, estompează anumite aspecte ale acestor provocări.

Modificările intervenite în tipul relațiilor de muncă, dar și în structura și în tipul angajatorilor din România impun o astfel de abordare. Toți partenerii trebuie să se implice în dialog în mod transparent și utilizând structurile formale existente.

Cu privire la implicarea partenerilor sociali în governanța economică, BNS susține:

- Asumarea unui model de dialog social care să asigure o înțelegere comună asupra termenilor și o clarificare a așteptărilor partenerilor sociali. Statutul de partener de dialog social acordă drepturi, dar și responsabilități; implicarea trebuie să fie totală și bazată pe bună credință;
- Implicarea partenerilor sociali în elaborarea Programului Național de Reformă și a Programului de Convergență și transmiterea în anexă a punctelor de vedere exprimate



de partenerii sociali. De asemenea, implicarea partenerilor sociali în analiza recomandărilor de țară transmise de Comisia Europeană;

- Implicarea partenerilor sociali în elaborarea rapoartelor anuale pentru implementarea Cartei Sociale Europene și ratificarea Protocolului Adițional referitor la plângerile colective, încheiat la Strasbourg, la 9 noiembrie 1995, la Carta Socială Europeană deschisă spre semnare la Torino, la 18 octombrie 1961;
- Alocarea unui timp rezonabil pentru consultare, astfel încât să permită analize și elaborarea unor puncte de vedere cât mai adecvate temelor puse în dezbatere;
- Implicarea partenerilor sociali în stabilirea / revizuirea indicatorilor asumați la nivel european, precum și a celor în baza cărora se elaborează bugetul public anual și care au incidență sau privesc piața muncii;
- Dezbaterea anuală în CNTDS a rapoartelor de evaluare a impactului dialogului social asupra pieței muncii;
- Introducerea unei componente anticipative a dialogului social, respectiv consultarea partenerilor încă din faza de intenție de elaborare / modificare de esență a unor politici publice;
- Analiza și optimizarea structurilor de dialog social, a nivelului, a componenței, a atribuțiilor alocate și rezultatelor obținute pentru fiecare structură în parte;
- Implicarea activă a partenerilor sociali în elaborarea și implementarea politicilor de ocupare și a celor sociale prin revizuirea atributelor alocate administrării tripartit;
- Inițierea unor acorduri / pacte privind politica salarială, în general, și aceea a salariului minim, în special. Guvernul trebuie să depună eforturile necesare ca acest angajament să fie luat și asumat împreună cu partenerii sociali. Acesta va fi un atribut alocat în competența CNTDS;
- Implicarea partenerilor sociali în elaborarea și susținerea unor documente de poziție a României în ceea ce privește diverse măsuri aferente unor politici sectoriale inițiate la nivel european;

- Creșterea autonomiei și încrederii acordate partenerilor sociali, precum și promovarea unei atitudini stimulative din partea instituțiilor statului, astfel încât să acorde spațiu pentru negociere și posibilitatea de a reglementa asupra unor acorduri convenite de către partenerii sociali (patronate, sindicate).

---

## 2.3. Negocieri colective

Dialogul social se construiește pe respectarea și implementarea dreptului la liberă asociere. Libertatea de asociere și dreptul la negociere colectivă sunt de importanță vitală pentru partenerii sociali, acestea furnizând bazele pentru reprezentarea intereselor părților. De aceea se impune corecția și alinierea cadrului legislativ, astfel încât acesta să garanteze în mod real exercitarea liberă a drepturilor fundamentale, precum libertatea de asociere, dreptul la negociere colectivă și acțiune colectivă.

BNS susține:

- Revizuirea cadrului instituțional, a atribuțiilor fiecărei instituții implicate în proiectarea sau derularea proceselor de dialog social, alocarea responsabilităților, coordonarea proceselor de dialog; Asigurarea unei coerențe la nivel organizațional în ceea ce privește structurile de dialog social
- Modificarea legislației pentru asigurarea exercitării libere și depline a drepturilor fundamentale, precum libertatea de asociere, dreptul la negociere colectivă și acțiune colectivă;
- Modificarea de urgență a aspectelor legislative care au generat reducerea gradului de acoperire a contractelor colective de muncă, respectiv: criteriile de reprezentativitate, mecanismul de extindere a contractelor colective sectoriale, mecanismul de deschidere / închidere a negocierii colective, monitorizarea contractelor colective, instituțiile de

reprezentare a salariaților, condițiilor și mecanismelor pentru declanșarea conflictelor de muncă, modul de constituire / afiliere a partenerilor sociali;

- Modificarea legislației dialogului social, în sensul stimulării dialogului social, astfel încât să permită înființarea de sindicate/patronate adecvate structurii economice a societății românești și să lase partenerilor libertatea de a negocia și de a semna contracte colective/acorduri/pacte într-un mod mai flexibil;
- Eliminarea restricțiilor existente în legislația națională referitoare la declanșarea conflictelor de muncă, în vederea eliminării restricțiilor privitoare la exercitarea dreptului la grevă, prin corectarea pragurilor de reprezentativitate și corelarea prevederilor legislative contradictorii existente în legislația actuală;
- Elaborarea unor metodologii / proceduri standard pentru anumite mecanisme normate, cum ar fi, de exemplu, procedura și formularele standard pentru deschiderea / închiderea negocierilor sau declanșarea conflictelor;
- Identificarea unor soluții legislative care să vizeze un set de aspecte insuficient reglementate (ex. modul în care o companie, care nu este semnatară a unui contract colectiv la nivel de grup, poate adera la un astfel de contract), corelând astfel textele legale și dând consistență instituțiilor juridice reglementate, pentru a evita numeroasele interpretări care apar pe acest domeniu.

---

## 2.4. Politici salariale

Relații industriale puternice, mecanisme de negocieri colective bine reprezentate și coordonate, un nivel decent al salariului minim, toate sunt instrumente menite să asigure un nivel decent și corect al salariilor.

### 2.4.1. Salariul minim:

Salariul minim trebuie să reducă riscul de sărăcie pentru salariați. Ar trebui să avem în vedere apropierea de media europeană. În acest moment rata riscului de sărăcie pentru o persoană care lucrează cu normă întreagă este dublă față de media europeană UE 28.

Având în vedere erodarea

BNS susține:

- Introducerea unui mecanism de ajustare anuală a salariului minim, utilizând 2 indicatori de referință: indicele coșului minim de consum și raportul salariu minim / salariu mediu – atingerea și menținerea cel puțin a unui raport situat la 50%.
- Salariul minim trebuie să fie universal, același pentru toți lucrătorii din România. Considerăm că o abordare diferențiată la nivel teritorial între regiuni ar fi de natură să accentueze discrepanțele de dezvoltare și nivel de trai între județe/regiuni, inegalitățile fiind oricum la un nivel îngrijorător, în acest moment. Salariul minim stabilit la nivel național nu trebuie să se substituie negocierilor colective. Principalul scop al acestui instrument trebuie să fie acela de a reprezenta un prag minim pentru întreaga economie.
- Tratamentul fiscal al veniturilor din muncă trebuie să fie unul adecvat eforturilor de reducere a sărăciei și asigurării unui trai decent minim pentru cei cu salarii mici. Creșterea salariului minim, începând din 2005, a fost permanent însoțită de o creștere a sarcinii fiscale pentru acest nivel de venit. Deducerile fiscale ar trebui revizuite, astfel încât creșterea salariului minim să se reflecte într-o creștere similară a venitului net.

sistemului negocierilor colective și a nivelului redus de acoperire a salariilor prin contracte colective, salariul minim trebuie să joace un rol de ancoră pentru politica salarială ca întreg, trebuie să reprezinte un model, să imprime un trend pentru evoluția salariilor la nivel național.

Salariul minim trebuie să fie corect și echitabil, în spiritul Cartei Sociale Europene revizuite, care consideră echitabil și corect un salariu minim prin raportare la salariul mediu.

---

#### 2.4.2. Negocieri colective și politici salariale:

Salariile decente sunt cea mai eficientă metodă pentru combaterea inegalităților și pentru a asigura o distribuire corectă a rezultatelor. Sărăcia în muncă trebuie să capete o dimensiune mult mai redusă, astfel încât să se poată atinge obiectivul de eradicare a acesteia.

BNS susține:

- Renunțarea la politica salariilor mici ca principal factor de creștere a productivității,
- Creșterea ponderii salariaților acoperiți de contracte colective de muncă, știut fiind faptul că nivelul de acoperire și coordonare a contractelor colective are o influență directă în creșterea salariilor,
- Corelarea creșterii salariilor cu cel puțin creșterea productivității, acolo unde se poate aplica o astfel de corelare,
- Crearea unui cadru unitar de salarizare în sectorul public, astfel încât inegalitățile și inechitățile să fie eliminate, susținem ideea unei analize detaliate a resurselor umane din sectorul public pentru o mai bună valorificare a resurselor.

---

## *Pilonul 3: Politici sociale ambicioase puse în slujba progresului social.*

---

---

### **3.1. Legislația muncii**

Prioritățile privind legislația muncii rămân în principal cele legate de modificarea Codului Muncii și Legii dialogului social.

#### *3.1.1. Susținerea inițiativei de modificare a Codului Muncii*

În dezbaterile legislative privind modificările Codului muncii - inițiativa cetățenească susținută de BNS — se află la Comisia de muncă (care este și comisie de raport) a Camerei deputaților, aceasta fiind camera decizională.

A existat un grup tehnic tripartit – sindicate, patronate, reprezentanți guvernamentali, care sub secretariatul comisiei de muncă a Camerei Deputaților a întocmit un raport, în vederea realizării consensului tripartit pe unele articole. Deși s-a ajuns la un acord pe circa un sfert din articolele în dezbateri, problemele agreate sunt, din păcate, nu dintre cele mai importante, articolele privind obiectivele de performanță, normarea muncii, agentul de muncă temporară, munca suplimentară, fiind în continuare în divergență. Asupra acestor articole Comisia de muncă a Camerei Deputaților urmează a hotărî în ce privește textul final al raportului cu care se va merge în plen.

Așadar, inițiativa legislativă de modificare a Codului muncii rămâne prioritatea BNS, în perioada imediat următoare.

### ***3.1.2. Modificarea legii dialogului social***

În ce privește modificarea Legii 62/2011, BNS a susținut 2 proiecte de acte normative, respectiv Legea conflictelor colective de muncă și Legea negocierilor colective, urmând ca cele 2 capitole echivalente din Legea 62/2011 să se abroge în cazul adoptării acestor acte normative.

Și cele 2 proiecte de legi se află tot la Camera Deputaților, aceasta fiind camera decizională, ambele însă primind în primă instanță un raport negativ din partea Comisiei de muncă. Totuși, proiectul Legii negocierilor colective a fost retransmis de plenul Camerei Deputaților către Comisia de muncă, în vederea refacerii raportului, având în vedere că în comisie proiectul s-a respins în tot fără a se intra în dezbaterile articolelor propuse. Așadar, proiectul Legii negocierilor colective se află în aceeași etapă de legiferare ca și proiectul de modificare a Codului muncii. Este de insistat în egală măsură a se solicita plenului Camerei retransmiterea pentru refacerea raportului și a proiectului de Lege privind conflictele colective de muncă.

BNS are ca prioritate implicarea în orice dezbateri care au ca obiect modificări la Legea dialogului social, urmând a susține orice modificări aduse acestei legi de natură a încuraja și dezvolta dialogul social, de a încuraja negocierea colectivă și încheierea de contracte colective la nivel de unitate, sector sau național, de a stabili criteriile de reprezentativitate rezonabile în negocierea colectivă.

### ***3.1.3. Susținerea proiectului de Lege pentru ratificarea Protocolului Adițional la plângerile colective încheiat la Strasbourg la 9 noiembrie 1995 la Carta Socială Europeană deschisă spre semnare la Torino la 8 octombrie 1961***

BNS a promovat și susținut adoptarea Legii pentru ratificarea Protocolului Adițional la plângerile colective încheiat la Strasbourg la 9 noiembrie 1995 la Carta Socială Europeană deschisă spre semnare la Torino la 8 octombrie 1961.

*BNS apreciază că un astfel de act normativ este foarte important pentru asigurarea supremației dreptului în cadrul relațiilor de muncă, drept care păstrează pe agenda sa, între prioritățile ce vizează ameliorarea legislației muncii, proiectul Legii pentru ratificarea Protocolului Adițional la plângerile colective încheiat la Strasbourg la 9 noiembrie 1995 la Carta Socială Europeană deschisă spre semnare la Torino la 8 octombrie 1961.*

Parlamentul a respins proiectul de lege pe motiv că inițiatorii au fost unii membri ai Parlamentului, ori, având în vedere că este vorba de un tratat internațional rolul de inițiator revenea Președintelui. BNS s-a adresat instituției Prezidențiale pentru a avea această inițiativă, ca urmare a soluției adoptate de Parlament. Președintele a răspuns că este rolul Guvernului să-i propună un astfel de act normativ, cu toate că, în punctul său de vedere, în cadrul dezbaterilor proiectului în procedură parlamentară, Guvernul opina, la acea dată, că nu este oportună ratificarea.

---

## 3.2. Egalitatea de șanse

Obiectivul general asumat de BNS în domeniul egalității se va subsuma obiectivului european, respectiv, îmbunătățirea gradului de conștientizare a sindicatelor cu privire la principalele politici europene și instrumente legale de acțiune în domeniu, pentru a face față provocărilor actuale — statut redus de egalitate de gen în Europa, datorită realinierii politicilor europene față de economie mai degrabă decât spre agenda socială — precum și pentru a facilita un schimb transnațional de informații și bune practici cu privire la modul în care sindicatele ar putea contribui la asigurarea egalității de gen pe piața muncii.



BNS și organizațiile membre se angajează:

1. să integreze egalitatea de gen în toate politicile organizațiilor;
2. să promoveze independența economică egală pentru femei și bărbați , să lupte pentru a elimina barierele de la locul de muncă, diferențele de remunerare și diferențele de pensii;
3. să răspundă provocărilor generate de concilierea vieții profesionale și a vieții private;
4. să reducă decalajul în reprezentare și decizie între femei și bărbați, în organismele sindicale și în companii;
5. să combată violența la locul de muncă și hărțuirea sexuală.

Precaritatea și nesiguranța locului de muncă sunt două condiții prealabile pentru extinderea inegalităților de gen în societate. Prin urmare, este esențial să se acționeze pentru a face din egalitatea de gen o prioritate.

Prezenta strategie stabilește prioritățile membrilor BNS în domeniul egalității de șanse la nivel național, reprezentând o continuare a realizărilor programului de acțiune anterior. Obiectivul principal este promovarea și coordonarea acțiunilor membrilor BNS, pentru a obține egalitatea între femei și bărbați în piața muncii și în societate.

Intensificarea eforturilor depuse pentru a obține egalitatea de gen este esențială.

Criza economică a subminat progresele realizate în ultimii 20 de ani. Măsurile de austeritate impuse fără consultarea partenerilor sociali nu au inclus evaluarea impactului în funcție de gen și au avut efect extrem de negativ asupra cantității și calității locurilor de muncă ale femeilor. Situația femeilor și a bărbaților pe piața muncii rămâne dezechilibrată. Femeile sunt prezente în sectoare cu salarii mici, prin urmare sunt prost plătite.


Femeile se confruntă de asemenea cu bariere semnificative pentru accesarea pozițiilor înalte din companii. Ele continuă să se izbească nu numai de plafoanele de sticlă ce împiedică progresul lor ierarhic, ci și de pereții de sticlă ce le limitează accesul la locuri de muncă în anumite sectoare. Femeile mai în vârstă sunt expuse riscului de excluziune, iar pensia medie este mai mică decât cea a bărbaților.


Egalitatea de gen nu este posibilă fără un angajament politic puternic și trebuie să facă parte din cadrul organizațional și strategic.


În acțiunile dezvoltate ne vom axa pe următoarele teme:


1. promovarea femeilor în procesul decizional (locuri de muncă durabile, venituri sigure, protecție socială, organizarea femeilor în sindicate, organizarea muncii informale, drepturile lucrătorilor, drepturile sindicale);
2. abordarea rolurilor de gen (eliminarea violenței împotriva femeilor, eliminarea stereotipurilor, promovarea implicării femeilor pe piața forței de muncă);
3. susținerea echilibrului muncă-viață personală (protecție socială, program de lucru flexibil, de îngrijire a copiilor și a serviciilor pentru cei în vârstă);
4. abordarea diferenței de remunerare între femei și bărbați (protecție socială, salarii, educație și formare, pensii).



### ***3.2.1. Promovarea femeilor în procesul decizional:***

 oportunități pentru discuții cu privire la cote, prag, paritate, proporționalități și alte măsuri structurale și / sau statutare și stimulente, menite să asigure reprezentarea femeilor la nivel decizional în sindicate;









 crearea unui set de orientări / listă de verificare, adresate sindicatelor naționale privind modul de a dezvolta sau îmbunătăți planuri de acțiune privind egalitatea internă / politicile cu privire la egalitatea de gen;

 colectarea de date privind factorii care împiedică femeile să aplice pentru posturi la nivel înalt în domeniul educației, precum și cu privire la modul de promovare pe poziție decizională ar putea fi îmbunătățit, astfel încât să devină mai accesibil pentru femei.






 instruirea organizațiilor afiliate referitor la integrarea dimensiunii de gen și asigurarea că aspectele legate de egalitatea de gen sunt integrate în toate acordurile colective, în toate politicile, etc.;

-  consolidarea vizibilității femeilor în structura sindicatelor și munca în direcția facilitării implicării lor în poziții de nivel înalt ale sindicatului, prin diverse stimulente, adică program de lucru flexibil, program adaptabil, timp de întâlniri, facilități de îngrijire a copiilor, etc.;
-  încurajarea creării de organisme (departamente, comisii, sectoare, etc.) dedicate egalității de gen, fără a abandona abordarea transversală a problemei, precum și identificarea de resurse pentru aceste acțiuni.




### **3.2.2. Abordarea egalității de gen:**


-  intensificarea eforturilor depuse pentru a obține egalitatea de gen este esențială;
-  promovarea unei noi atitudini față de egalitatea de gen, ca o problema comună femeilor / bărbaților;
-  colectarea de bune practici și experiențe, și anume cele prezentate de către sindicate;
-  colectarea de informații cu privire la modul în care educația sensibilă la gen este inclusă în educație în Europa și se difuzează în rândul organizațiilor membre;
-  includerea egalității de gen în discuțiile din cadrul dialogului social național;
-  cooperarea cu alte sindicate naționale și ONG-uri, în scopul de a lupta împotriva stereotipurilor de gen și a crește conștientizarea în rândul afiliatilor sai pentru rolurile de gen și diferențe;
-  lobby la Guvern sau Parlament în favoarea unei mai bune implicări a familiilor și asociațiile acestora în promovarea egalității de gen în educație;
-  continuarea sprijinirii punerii în aplicare a acordului partenerilor sociali europeni privind lupta împotriva hărțuirii și violenței la locul de muncă, în coordonare cu membrii comisiei de dialog social.


### **3.2.3. *Sustinerea echilibrului muncă-viață:***

-  continuarea monitorizării evoluției din Europa și la nivel național, în domeniul echilibrului muncă-viață și diseminarea informațiilor printre organizațiile membre;
-  căutarea unei oportunități pentru a dezvolta un studiu privind impactul asupra echilibrului muncă-viață a femeilor, precum și abordarea "provocărilor cu care se confruntă părintii care lucrează";
-  promovarea "echilibrului muncă-viață" ca o problemă importantă a societății / companiei și acordarea unei atenții deosebite la includerea femeilor lucrători în planificarea oricărei acțiuni de management;
-  Folosirea negocierilor colective pentru integrarea egalității de gen în toate politicile și în contractele colective de muncă, în special aspecte, cum ar fi reconcilierea de echilibru între viața profesională;
-  oportunități de învățare pentru toți studenții și lucrătorii, indiferent de sex.

### **3.2.4. *Combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați:***

-  promovarea egalității de remunerare și evaluarea evoluțiilor naționale, europene și acțiuni BNS / ITUC / ETUC cu privire la motivele și legăturile dintre segregarea pe piața forței de muncă și diferența de remunerare între femei și bărbați în toată Europa și informarea organizațiilor membre.
-  colectarea de statistici privind procentele de bărbați și femei în funcții de conducere la toate nivelurile din Europa și din țară;
-  crearea unei colecții de experiențe bune și acțiuni la nivelul școlii, cum ar fi consiliere în carieră și orientare pentru ocupații atipice pentru ambele sexe, creșterea gradului de conștientizare a nevoilor din piața muncii;

 promovarea activităților de orientare în carieră încurajând fete și băieți să continue educația lor în domenii în care aceștia sunt în mod tradițional sub-reprezentati;


 lobby pe lângă guvern să modifice legislația privind protecția socială, educația și formarea, pensiile.


Pentru a atinge obiectivele asumate privind egalitatea între femei și bărbați, organizațiile membre ale BNS trebuie să promoveze responsabilitatea comună și de acțiune la toate nivelurile.


---

### 3.3 Nondiscriminare





Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene (TFUE) oferă un mandat clar Uniunii Europene pentru a combate discriminarea bazată pe sex, origine rasială sau etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă și orientare sexuală prin definirea și implementarea politicilor sale, inclusiv cu privire la ocuparea locurilor de muncă. Includerea Cartei Drepturilor Fundamentale în Tratat și în Directiva 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă susține misiunea de a transpune acest scop în realitate în mediile de muncă. Cu toate acestea, suntem conștienți de faptul că discriminarea există în continuare în toate dimensiunile ocupării, pornind de la procedurile de recrutare, la remunerare și ajungând până la progresul în carieră. Sindicatele dețin un rol-cheie în lupta împotriva tuturor tipurilor de discriminare, prin intermediul unei varietăți de acțiuni și instrumente, printre care se numără:

 negocierea cu angajatorii pentru a se asigura că discriminarea la locul de muncă este eliminată și că oportunitățile egale sunt promovate,

 sprijinirea victimelor discriminării,

 monitorizarea discriminării la locul de muncă.

BNS este decis să acționeze în acest sens și a făcut o prioritate din combaterea discriminării și promovarea diversității în toate planurile. Direcțiile de acțiune ale BNS vizează:

-  formarea profesională,
-  discuții cu angajatorii,
-  adaptarea structurilor sindicale la politicile non - discriminare, precum și
-  cooperarea cu ONG-uri și alte instituții relevante în domeniu.

Majoritatea inițiativelor privesc discriminarea de gen, rasială și etnică (minorități), discriminare legată de diversitate de vârstă, orientare sexuală, handicap și religie sau convingeri. Inițiativele noastre abordează aspecte de discriminare foarte des întâlnite, dar ne concentrăm și asupra unor noi zone de intervenție, discutând cu angajatorii și alte organizații ale societății civile pentru a promova egalitatea la locul de muncă și în afara acesteia. În ceea ce privește, de exemplu, discriminarea pe baza originii etnice, ar trebuie să accentuăm schimbările structurale pentru a încuraja participarea minorităților etnice, de exemplu prin crearea de comisii permanente pentru cei ce aparțin minoritatilor etnice, dezvoltarea unor structuri speciale sau furnizarea unor cursuri de formare specifice.

Strategia noastră implică și constituirea de parteneriate cu angajatorii, organizațiile comunitare și organizațiile non-guvernamentale, ceea ce permite sindicatelor membre să se angajeze într-un proces de cooperare cu unele comunități și să învețe unii de la alții.

Strategia BNS vizează, de asemenea, înlăturarea barierelor între lucrătorii locali și cei ce aparțin minorităților, în vederea asigurării egalității de șanse și de tratament pentru toți lucrătorii la locul de muncă (de exemplu, prin acorduri care cuprind dispoziții privind unele perioade de concediu care implicit recunosc diversitatea forței de muncă și a nevoilor sale diferite). La nivel mondial, există un număr semnificativ de exemple de dialog social cu privire la egalitatea de șanse și de tratament între sindicate și angajatori. Acest dialog a condus în mod natural la semnarea unor acorduri colective încadrate într-o strategie mai largă ca diversitate. Astfel de inițiative variază de la identificarea de soluții pentru îmbunătățirea situației unui grup

dezavantajat, de exemplu, furnizarea de formare pentru anumite competențe, acces la locuri de muncă pentru cei care aparțin unor minorități etnice sau comunității LGBT, precum și acorduri colective care urmăresc eliminarea unor criterii care au un impact discriminatoriu (de exemplu, pragurile de vârstă sau criterii bazate pe vârstă, sex, orientare religioasă). BNS și membrii săi încurajează creșterea rolului partenerilor sociali în abordarea aspectelor legate de egalitate, în special în întreprinderile mici și mijlocii.

Alte inițiative includ adaptarea structurilor interne prin înființarea unor structuri sau departamente de egalitate, numirea unor responsabili de aspecte ce țin de discriminare la nivel de companii, încurajarea candidaturilor pentru poziții de conducere în organizațiile sindicale a unor membrii ai grupurilor mai vulnerabile.

Multe din sindicatele BNS lucrează eficient cu ONG-urile, în special pentru aplicarea sau introducerea de noi drepturi la nivel național și / sau UE. În mod frecvent, sindicatele colaborează cu diferite ONG-uri pentru a combate rasismul și xenofobia sau în sprijinul drepturilor minoritarilor.

Formarea este foarte important, în sensul în care conduce la dezvoltarea de strategii care pun în discuție în mod eficient discriminarea. Este vizată cu precădere creșterea vizibilității politicilor sindicale antidiscriminare pentru educarea membrilor și, în unele cazuri, a publicului larg. Altă formă de susținere o reprezintă adoptarea unor noi modalități de furnizare a formării adecvate pentru membrii și liderii de sindicat, de exemplu, prin producerea de materiale de instruire în diferite limbi sau prin direcționarea formării în funcție de nevoile membrilor grupurilor dezavantajate.






Acțiuni-cheie pentru combaterea discriminării:



Creșterea vizibilității activităților sindicale pentru combaterea discriminării.





Sindicatele trebuie să fie mai eficiente pentru a îmbunătăți gradul de conștientizare cu privire la conceptul de discriminare multiplă, prin formare și alte inițiative, care să vizeze, în primul rând, liderii sindicali.

-  Cooperarea cu angajatorii pentru acțiuni comune pentru a demonstra că discriminarea nu este binevenită la locul de muncă.
-  Cooperarea cu ONG în a ajuta la crearea unei culturi antidiscriminare în întreaga societate.
-  Cooperarea mai strânsă cu alte sindicate, fie la nivel național sau la nivelul UE, pentru generarea unor noi forme de organizare, care să confirme avantajele unității sindicale.
-  Promovarea cercetării de către și în cadrul sindicatelor.
-  Monitorizarea și evaluarea inițiativelor privind egalitatea de gen.

---

### **3.4. Sănătate și securitate la locul de muncă – condiții de muncă**

-  Observând structura și dinamica pieței mondiale, naționale și a evenimentelor din ce în ce mai numeroase și grave privind securitatea și sănătatea lucrătorilor în procesul muncii, BNS consideră că în următorul mandat de patru ani trebuie să se implice major în activități de conștientizare a membrilor săi despre importanța atitudinii proactive față de prevenție sub toate aspectele ei; preocuparea principală trebuie să fie dirijată către lucrătorii tineri și familiile lor și pentru măsuri active în locul celor pasive pentru a diminua/elimina gândirea de tipul ”merge și așa”.
-  Conștienți de faptul că stresul ucide lent tot mai mulți cetățeni ai planetei și tot mai mulți lucrători, confederația noastră dorește să dezvolte parteneriate și proiecte care să construiască în toate categoriile de salariați pe care-i reprezintă capacitatea de a conștientiza rapid stresul ocupațional și social și de a diminua consecințele acestora cu ajutorul managementului activ al stresului și prin contruirea rețelelor de mentorat conduse de persoane care au reușit în lupta cu stresul și/sau dețin expertiza teoretică și practică în domeniu. Ne propunem de asemenea să înființăm centre regionale de consultanță în



domeniul stresului ocupațional și să realizăm acțiuni de sprijin și consiliere pentru victimele accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale.

- Chiar și în conjunctura reducerii performanțelor dialogului social din România după apariția Legii 62/2011, BNS activează pentru dezvoltarea dialogului social pe componenta securitate și sănătate în muncă cu toți factorii interesați de protejarea vieții salariaților în timpul muncii și în afara ei: sindicate internaționale, organizații neguvernamentale, ministere, inspecția muncii, organisme de sănătate publică naționale și locale. Pentru transformarea dialogului social, de la nivelul inspecției muncii (național și județean), din dialogul formal, din prezent, într-unul viu și perfect acordat cu problematica reliefată de sesizările punctuale ale sindicatelor și din procesele verbale ale Comitetelor de sănătate și securitate în muncă, cât și pentru funcționarea cu adevărat a Consiliului Tripartit privind sistemul de asigurări pentru accidente de muncă și boli profesionale, BNS va încerca din nou să creeze un grup de lucru interconfederal pentru aceste probleme și/sau modificarea contextului legislativ aferent corespunzător propunerilor partenerilor sociali naționali.
- În colaborare cu grupul de formatori și de specialiști în formare ai confederației, BNS va dezvolta un program de formare profesională în domeniul securității și formării profesionale care să fie inclus în planurile anuale de formare negociate la nivel de unitate cu scopul de a crește performanța comitetelor de sănătate și securitate în muncă prin adoptarea de instrumente diversificate (prezentarea de bune practici, produse multimedia de instruire și verificare a cunoștințelor din domeniu, schimburi de experiență).
- Creșterea numărului de accidente și îmbolnăviri profesionale din cadrul activităților realizate cu subcontractori, cu personal livrat de agențiile de muncă temporară și în grupul vulnerabil al lucrătorilor tineri, obligă confederația noastră să cerceteze aceste fenomene și să propună autorităților intervenții de diminuare a fenomenului și întărirea supravegherii acestuia de către inspecția muncii și autoritățile sanitare.
- Folosirea Platformei online a BNS pentru continuarea integrării în politicile de SSM la nivel de agent economic a abordărilor practice moderne de genul: ”cercuri de sănătate”, politici privind sănătatea psihică (PSP) și aspecte asociate precum violența și hărțuirea la locul de muncă, evaluarea măsurilor și programelor implementate prin obținerea de feedback din partea angajaților, portaluri internet de informare a tuturor membrilor personalului în ceea

ce privește toate măsurile și programele în desfășurare la locul de muncă axate pe sporirea bunăstării psihice.

---

### 3.5. Sisteme puternice de protecție socială

Sistemele protecției sociale sunt puternic afectate în ultimii ani, pe de o parte, de reducerea cotelor de contribuții și, pe de altă parte, de tendința din ce în ce mai pregnantă de creare a unor sisteme paralele sistemelor unice naționale.

Solidaritatea pe baza căreia sunt construite aceste sisteme este din ce în ce mai puțin relevantă ca principiu de construcție, în special dacă avem în vedere sistemul public de pensii.

Îmbătrânirea populației accentuează presiunea creată de deciziile politice defectuoase luate în administrarea sistemelor de securitate socială.

Calitatea prestațiilor și nivelul beneficiilor acordate de componentele sistemului continuă să fie departe de cele practicate la nivel european,;deși au fost operate modificări ale cotelor de contribuții, sistemul este încă prea scump, dacă avem în vedere beneficiilor acordate.

BNS susține:

- Solidaritate în finanțarea sistemelor de securitate socială și totodată urmărirea unui echilibru optim între responsabilitățile și interesele celor ce finanțează și/sau beneficiază de schemele de securitate socială; BNS a respins și va respinge în continuare orice inițiativă de mutare a poverii complete a contribuțiilor asupra angajatului;
- Revenirea la un sistem public de pensii unic;

- Asigurarea sustenabilității și a stabilității financiare a sistemelor, concomitent cu asigurarea unui nivel de protecție adecvat, asigurând astfel prevenirea riscului de sărăcie pentru cei ce beneficiază de sistem.
- Luarea unei decizii cu privire la pilonul 2 de pensii, având în vedere decizia din ultimii ani de stopare a creșterii cotei de contribuții transferate la pilonul 2. În plus, în toate țările est europene în care s-a aplicat acest pilon 2, s-a renunțat la obligativitatea participării la acest sistem privat.
- Revizuirea sistemului de beneficii în cazul șomajului pentru a asigura securitatea venitului și totodată pentru a preveni riscul de sărăcie. Indemnizația de șomaj este astăzi la un nivel extrem de scăzut, iar stabilirea cuantumului acesteia este în mare măsură fără legătură cu principiul contributivității, șomerii fiind în proporție semnificativă expuși riscului de sărăcie.

---

### 3.6. Mobilitatea și integrarea lucrătorilor migranți

- Manifestându-se într-un cadru democratic, matur, dirijată de politici sănătoase, migrația poate constitui un instrument fără de care Europa nu va reuși încadrarea pe un drum al prosperității, bunăstării și dezvoltării. Așadar, migrația trebuie privită din perspectiva beneficiilor pe care le aduce, printre care menționăm: facilitarea integrării economice și a dialogului intercultural la nivel global și regional, asigurarea necesarului de forță de muncă în statele dezvoltate și mai buna utilizare a forței de muncă din statele de proveniență, generarea unor transferuri de fluxuri bănești către statele mai puțin dezvoltate și facilitarea transferurilor de cunoștințe și tehnologie către țările de proveniență ale emigranților, după repatrierea acestora.
- România, ca toate statele membre, beneficiază de roadele politicii de migrație. Între principalele câștiguri sunt transferurile financiare realizate de emigranți, precum și transferul de know-how și tehnologie, facilitat de accesul românilor la mediul cultural și profesional al țărilor dezvoltate.

- ▶ Pentru țara gazdă, efectele migrației sunt favorabile pe piața muncii prin reducerea deficitului de forță de muncă și creșterea competiției pe piața muncii.
- ▶ În același timp, România și lucrătorii români care decid să migreze resimt din plin efectele negative ale unui proces care nu este monitorizat și în multe cazuri este supus abuzului generat de necunoaștere sau de lipsa unor instrumente adecvate pentru asistența celor ce decid să muncească în afara țării. Deficitul de forță de muncă calificată din ce în ce mai pregnant în piața muncii din România, copiii lăsați în grija unor membri ai familiei ce nu-și mai pot exercita în condiții optime astfel de responsabilități, expunerea la riscuri neasigurate care pot afecta capacitatea de muncă, cu efecte negative asupra sistemului de asistență din România, sunt doar câteva astfel de exemple.
- ▶ Ne propune să creăm și să punem în practică instrumente naționale și europene în privința migrației forței de muncă, contribuind astfel la maximizarea beneficiilor acestora prin dezvoltarea unui cadru eficient de gestionare a fluxurilor de migrație a forței de muncă între

Procesul de consolidare a BNS va viza cel puțin următoarele aspecte:

- Procesul de consolidare a BNS va viza cel puțin următoarele aspecte:
- Consolidarea structurii la nivel central, teritorial și la nivel de sector de activitate, atât în ceea ce privește dotarea materială, cât și resursele umane disponibile.
- Câștigarea / menținerea loialității și a încrederii membrilor existenți prin promovarea unor politici de abordare personală a membrilor de sindicat, nu doar prin furnizarea unor informații, ci prin determinarea acestora să participe în luarea deciziilor în structurile sindicale din care provin.
- Adoptarea unei atitudini flexibile care să permită o reorientare rapidă de acțiuni în funcție de mediul extern în care funcționează organizația.
- Abordarea unei atitudini dinamice în determinarea viitorului organizației, în special prin promovarea unei politici active de recrutare de noi membri și asigurarea stabilității financiare a instituției;
- Internaționalizarea demersului sindical și promovarea instrumentelor existente în acest sens.

România și alte state membre ale Uniunii Europene și nu numai, crescând capacitatea celor două țări (gazdă și de proveniență) de a intensifica dialogul și cooperarea bilaterală și de a promova mobilitatea lucrătorilor într-un mediu sigur și legal.

- Se intenționează crearea unui mediu mai sigur și mai stabil pentru lucrătorii români care migrează în alte state din spațiul european, oferindu-le, cu ajutorul organizațiilor similare din statele gazdă, servicii suport în vederea creșterii gradului de inserție pe piața muncii, focusându-se pe susținerea intereselor angajaților și urmărind îmbunătățirea condițiilor de muncă și calitatea vieții pentru angajații reprezentați în vederea diminuării semnificative a unor consecințe negative asupra sistemelor de securitate socială din cele două țări.

---

## *Pilonul 4: Consolidare internă*

---

Declinul organizațional în mișcarea sindicală românească, manifestat, pe de o parte, prin persistența unei concurențe și rivalități între organizațiile sindicale și, pe de altă parte, printr-o continuă diminuare a puterii sindicatelor în relația cu autoritățile publice și organizațiile patronale, impune necesitatea elaborării și implementării unei strategii de consolidare a organizației la toate nivelurile.

---

### **4.1. Recrutare de noi membrii și întărirea organizațiilor membre:**

- ➊ Mărirea numărului de membri prin intermediul recrutării trebuie însoțită de strategii concrete și realiste în domeniul educației sindicale pentru a asigura participarea directă, în mod regulat și democratic, a tuturor membrilor în viața organizației din care fac parte. Educația în domeniul sindical și formarea profesională vor continua să fie ținte principale ale BNS pentru perioada următoare.

Datorită ritmului reformelor din ultimii ani, activitatea organizațiilor sindicale atât la nivel central, cât și la nivel local sau de ramură profesională s-a axat pe ideea de a răspunde acțiunilor și provocărilor ridicate de principalii parteneri – patronate sau autorități publice. Începând din 2011, sindicatele au fost forțate să ducă o luptă cu instrumente din ce în ce mai puține și mai puțin eficiente. Este necesar și este timpul pentru a avea o agendă proprie de acțiune, punerea în aplicare a acesteia necesitând însă crearea instrumentelor și mecanismelor de acțiune.

Sindicatul se confruntă cu dificultăți în adaptarea structurii și programelor la nivelul companiilor care astăzi sunt mai puțin organizate pe sistemul ierarhiei clasice și mai mult orientate spre structuri de tip rețea, integrate la nivel regional sau internațional. Fuziunile diverselor companii multinaționale au contribuit la creșterea puterii și influenței exercitate de acestea, de aceea este esențial ca sindicatele să-și modifice structura pentru a răspunde noilor provocări. BNS este conștient de necesitatea coordonării acțiunii sindicatelor atât în vederea creșterii impactului și vizibilității acțiunilor întreprinse, cât și în vederea evitării duplicării costurilor generate de aceste acțiuni.

Dezvoltarea economică și socială locală nu este doar o problemă de atragere de investiții ci presupune ridicarea și abordarea unor probleme ce țin de sfera socială și a căror cunoaștere și abordare este apanajul partenerilor sociali. Problemele sociale ale comunității locale nu se localizează, în general, în sfera de interese a mediului de afaceri, ca atare este rolul structurilor sindicale locale să prevină intrarea comunității respective în capcane ce pot afecta generații întregi de lucrători prin condamnarea acestora la salarii de mizerie, condiții de muncă și de locuit precare și probleme majore de mediu. De multe ori, interesele și capacitatea de influență a multinaționalelor depășesc nivelul local, marginalizând astfel capacitatea de răspuns a autorităților locale.

BNS țintește întărirea structurilor teritoriale, având în vedere, pe de o parte, crearea unui mecanism de sprijin pentru organizațiile sindicale locale și, pe de alta parte, promovarea politicii confederației la nivel local. BNS va continua să-și creeze infrastructura necesară în vederea consolidării mișcării sindicale la nivel local, apărarea și promovarea intereselor lucrătorilor și sprijinirii dezvoltării sociale la nivel local. Creșterea capacității de a reacționa și de a participa activ în elaborarea și implementarea politicilor la nivel local este o prioritate a BNS.

Înăsprirea condițiilor mediului în care ne desfășurăm activitatea ne obligă să ne implicăm activ în colaborarea cu organizații similare din celelalte state, în special europene, dar și în dezvoltarea unor proiecte la nivel internațional care să permită abordarea unor probleme sociale și de natură sindicală.

Totodată suntem conștienți că, în unele domenii de acțiune, avem nevoie de sprijin pentru a ne face cunoscute, într-un mod cât mai vizibil, punctele de vedere. De aceea, intenționăm

să ne căutăm aliați în diverse grupuri de influență cum ar fi : reprezentanți ai consumatorilor, ONG-uri, diverse grupuri ale comunității locale, mass-media și altele.

---

## **4.2. Consolidarea sistemului de comunicare și de asistență a organizațiilor membre**

Stabilirea unei structuri adecvate de comunicare și de luare a deciziilor, analizarea și promovarea factorilor ce dau putere organizației, analizarea și evaluarea potențialului angajatorilor și comunității din care fac parte organizațiile membre, organizarea de campanii pe diverse teme de interes, identificarea grupurilor de lucrători nereprezențați sau slab reprezentați sunt doar câteva din acțiunile pe care ni le propunem în vederea consolidării puterii de reacție a confederației și a structurilor acesteia.

Există o lipsă acută de cercetări statistice în rândul membrilor de sindicat atât în ceea ce privește aderarea la o structură sau alta, cât și în ceea ce privește caracteristicile grupurilor ce compun mișcarea sindicală, începând cu distribuția pe sexe și terminând cu structura veniturilor acestor grupuri. Lipsa cercetărilor înseamnă lipsa de informație care se translatează în lipsa unor politici coerent țintite în vederea rezolvării eficiente a problemelor cu care se confruntă membrii de sindicat. Acesta este unul din motivele pentru care BNS își propune să accelereze înscrierea în platformă a organizațiilor și membrilor de sindicat afiliați..

Mișcarea sindicală și-a pierdut, nu numai în România, rolul de a furniza membrilor proprii servicii conexe pieței muncii și de aceea ne propunem să redevenim principalul furnizor de servicii în piața națională a muncii.

Mișcarea sindicală reprezintă o majoritate și apără drepturile atât ale celor ce sunt câștigători în piața muncii, cât și ale celor ce pentru moment au pierdut această luptă. Serviciile furnizate de BNS trebuie să fie astfel diversificate pentru a răspunde nevoilor tuturor atât în ceea ce privește reprezentarea acestora în fața autorităților, cât și în ceea ce privește furnizarea unor



servicii cu caracter social care să le permită celor perdanți să devină câștigători iar celor câștigători să-și mențină poziția.

Începând din 2015, BNS a implementat un model inovativ de comunicare și informare în cadrul confederației. Acest sistem permite comunicare în timp real și mai ales permite direcționarea comunicatelor / informațiilor transmise.

În 2016 s-a reușit doar în mică măsură înscrierea organizațiilor membre în platformă, în plus doar o parte din facilitățile platformei au fost utilizate.

BNS își propune în mod deosebit continuarea derulării unor programe finanțate din Fondul Social European, în vederea consolidării locului și rolului BNS în societate, în general, și în piața muncii, în special, dar și în vederea întăririi structurilor proprii.

BNS susține, în plan extern:

- îmbunătățirea colaborării cu structurile sindicale europene ca și componentă a dialogului social la nivel european,
- încheierea de acorduri și acțiuni cu partenerii sociali din alte state, care să conducă la respectarea drepturilor și a valorilor europene.

Ca urmare, în perioada următoare ne propunem:

- înregistrarea în platformă a tuturor organizațiilor sindicale de tip federație sau sindicat,
- finalizarea procesului de înregistrare a filialelor BNS, cât și a tuturor celorlalte infrastructuri fizice ale BNS, ale federațiilor membre și ale sindicatelor (de tip centre de formare, centre de consiliere, etc),
- înregistrarea în platformă a tuturor reprezentanților BNS în diverse structuri de dialog social,
- continuarea procesului de înscriere în platformă a membrilor de sindicat afiliați la BNS,
- activarea și punerea în practică a tuturor componentelor platformei.

### 4.3. Prioritățile organizației de tineret BNS:

Organizația de Tineret a Blocului Național Sindical propune pentru perioada 2016-2020 să susțină domeniul de tineret și tinerii lucrători, axându-se pe necesitățile și oportunitățile tinerilor pentru informare și formare profesională, ocuparea forței de muncă, participarea activă, sănătate și sport, tranziția de la școală la viața activă și recrutare.

Obiective :

Dezvoltarea activității pentru tineret ca instrument pentru sprijinirea capacității de ocupare a forței de muncă tinere și atragerea lor în sindicate;

Reducerea ratei șomajului în rândul tinerilor și îmbunătățirea tranziției de la

școală la viața activă, prin proiecte de modificare a legislației naționale ce ține de domeniul tineretului:

- ⊗ Codul Muncii,
- ⊗ Planuri de acțiune pentru Strategia de Tineret 2015 – 2020,
- ⊗ Legea Voluntariatului - recunoașterea voluntariatului ca vechime în muncă,
- ⊗ Legea privind ucenicia la locul de muncă,
- ⊗ Legea Tinerilor,
- ⊗ Legea 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior,
- ⊗ Legea educației,
- ⊗ Legea șomajului,
- ⊗ Apărarea și promovarea drepturilor fundamentale ale lucrătorilor tineri înscrise în Constituția României, Convenții internaționale, precum și în legislația internă;

Susținerea, la toate nivelurile, a drepturilor și intereselor membrilor săi prin reprezentarea acestora în fața instanțelor de judecată, Parlament, ministere, alte instituții și societăți publice sau private;

- Formularea și susținerea de proiecte de acte normative sau modificări ale legislației existente, referitoare la drepturile și interesele legitime ale oricăruia dintre membrii sai;
- Organizarea și susținerea unor acțiuni cu caracter profesional, economic, social, cultural și sportiv – prin furnizarea de servicii pentru stimularea ocupării forței de muncă respectiv prin servicii de informare și consiliere a tinerilor lucrători, servicii de mediere a muncii pe piața internă, desfășurarea de activități și programe de formare profesională și formare profesională continuă și alte acțiuni care au ca scop ocuparea forței de muncă;
- Promovarea și susținerea principiilor economiei sociale de piață prin încurajarea tinerilor și dezvoltarea spiritului antreprenorial și a întreprinderilor sociale;
- Promovarea și îmbunătățirea activității sindicale, organizarea tinerilor lucrători, care include îmbunătățirea imaginii sindicatelor și organizarea de campanii de promovare pentru o mai bună informare a tinerilor cu privire la avantajele apartenenței la sindicat (folosirea platformei BNS și a altor platforme online de promovare pentru atragerea tinerilor). Dezvoltarea de proiecte și programe pentru îmbunătățirea nivelului de informare și pregătire a membrilor de sindicat în ceea ce privește problemele sindicale și cele profesionale;
- Implicarea socială și civică activă a tinerilor și implicarea activă a tinerilor sindicaliști în cadrul organizațiilor din care provin prin implicarea lor în organisme de luare a deciziilor;
- Promovarea locurilor de muncă decente pentru tineri – sindicatele alături de patronate pot susține inițiative ale guvernului pentru a crea locuri de muncă de calitate cu condiții decente de muncă pentru tineri;
- Promovarea unor raporturi deschise între organizațiile sindicale, dezvoltarea și consolidarea colaborării cu alte organizații sindicale din țară și din străinătate. Parteneriate cu alte structuri organizationale de si pentru tineret.

Blocul  
National  
Sindical



CONGRES

01 - 02

Noiembrie

2016

25 de ani de BNS