

## Introducere

### **Ulisses Garrido**

Director – Departamentul Formare  
ETUI

Prezentul kit de formare, dedicat temei austerității, drepturilor și democrației-necesitatea unui contract social pentru Europa, a fost realizat de către departamentul de formare al Institutului Sindical European (ETUI), în cooperare cu Confederația Europeană a Sindicatelor (CES) și a primit susținerea financiară a Comisiei Europene. El va fi disponibil în mai multe limbi și gata să fie utilizat în mod independent de către organizațiile sindicale de pe cuprinsul Europei, în cadrul activităților lor de formare.

În societățile afectate de criza și de regimul exceptional, schimbările în materie de dreptul muncii, precum și în ceea ce privește drepturile salariaților, fără un dialog social, pun în pericol democrația și amenința proiectul european. În acest context, departamentul de formare își propune să dezvolte, prin intermediul acestui kit de formare, un instrument pedagogic destinat sindicalistilor la nivel național, cu responsabilități permanente în organizațiile lor, material continuând o structură pedagogică ce poate fi implementată la nivel european prin organizațiile membre.

Obiectivul acestei inițiative de formare este de a analiza situația actuală a țărilor, consecințele politicilor de austeritate asupra drepturilor salariaților, precum și discursul sindical european în raport cu valorile europene. Acest instrument va permite acțiunii sindicale să apere democrația și să promoveze contractul social, într-o perioadă în mod particular critică, chiar periculoasă pentru Uniunea Europeană.

Activitatea de formare sindicală dezvoltată pe subiectul austerității și consecințelor sale este o necesitate din ce în ce mai presantă. Nevoia de definire, elaborare și punere în practică a unei strategii sindicale coordonate din perspectiva europeană poate găsi o susținere importantă prin activitățile educaționale concertate în organizațiile afiliate, oferind o perspectivă sindicală comună asupra unei chestiuni de interes comun și vizând o contribuție constructivă către o soluție comună la nivel european.

Din punct de vedere pedagogic, kit-ul a fost conceput astfel încât să aducă o valoare adăugată de dimensiune europeană pentru activitatea de formare sindicală dezvoltată de către organizațiile afiliate, propunându-le o metodologie comună la nivel european și o abordare unitară în rândurile departamentelor de formare pentru a trata această temă de importanță strategică pentru organizațiile sindicale în Europa.

Instrumentul de formare pe care îl aveți în față este un cadru construit pentru a se adapta la realitatea sindicală națională, la grupul țintă și la specificul practicilor de formare în diferitele organizații sindicale naționale. Formatorul responsabil de realizarea acestui curs, va adapta materialul la particularitățile organizației sale și la

nevoile de formare, facand uz de experienta pedagogica pe care o detine, in vederea transmiterii mesajului si atingerii obiectivului de formare.

Mulumirile noastre pentru realizarea acestui kit de formare se adreseaza echipei de proiect compusa din Alina Caia, CNSLR-FRATIA, Isabelle Ourny, ÖGB, Christos Triantafillou, INE-GSEE si Antoine Cochet, precum si participantilor la stagiul de formare a formatorilor din 18 si 19 noiembrie 2013 la Madrid.

## **Nota metodologica pentru formatorii sindicali, in ceea ce priveste utilizarea acestui Kit de formare**

Acest kit de formare se doreste un instrument pedagogic ce va permite formatorilor sindicali nationali sa dezvolte activitati corespondente pe tema austeritatii, constituindu-se intr-o valoare adaugata fiecărei abordari nationale.

Kit-ul este structurat intr-o maniera specifica pentru a servi nevoile de formare din organizatiile afiliate, independent de abordarea pedagogica aleasa. El contine elemente esentiale pentru formatorii sindicali, in vederea dezvoltarii cursului la nivel national :

- Introducere si importanta temei din punct de vedere al politicilor sindicale la nivel european
- Indicatii generale asupra kit-ului si recomandari pentru utilizarea acestuia de catre formatorii sindicali la nivel national
- Planificarea pedagogica a cursului de implementat la nivel national, structurata astfel :
  - Structura secventelor pedagogice pentru uzul formatorilor
  - continutul informativ al temei
  - sugestii metodologice pentru formatori
  - material pedagogic distributiv pentru participanti
- Anexa : resurse disponibile asupra temei

Partea informativa a acestui kit furnizeaza elementele esentiale privind perspectiva sindicala europeana asupra temei austeritatii, drepturilor si democratiei-nevoia unui contract social pentru Europa- si o plaseaza in realitatile nationale, actiunile si pozitiile diferitelor organizatii afiliate CES. Aceasta parte informativa, desigur, poate fi adaptata in functie de situatia nationala si de perspectiva organizatiei sindicale care o va utiliza. Cerinta, exigenta a temei in sine, este de a pastra o perspectiva europeana, dat fiind ca obiectivul principal este de a raspunde acestor aspecte intr-o maniera logica si coerenta din punct de vedere sindical, la nivelul tuturor organizatiilor membre.

Scenariul metodologic propus de acest instrument pedagogic este constituit din linii directe si de o prescriptie general valabila, si, deci, recomandat a fi utilizata in acest mod. Noi propunem o structura metodologica ce ofera formatorilor nationali instrumentele pedagogice si informatiile necesare pentru a realiza cursul, cu libertatea fiecăruia, in functie de propriile competente de formare, de a adapta tehnicile de formare sugerate, dupa caracteristicile grupului tinta si conditiile de desfasurare specifice organizatiei lor sindicale. Kit-ul raspunde exigentelor in materie de formare, bazat pe principiile educatiei adultilor si abordarii pedagogice alese de ETUI, in termeni de metodologie activa, lucru cu experientele participantilor, capacitate de adaptare, flexibilitate, portabilitate a competentelor si cunostintelor, in aceeasi masura cu perspectivele multiculturale, totul intr-un cadru general, complex, cumulativ la nivel european pentru teme sociale primordiale, precum drepturile si democratia in Europa si necesitatea unui contract social.

Acest kit cuprinde o structura de curs standard si un ansamblu de activitati structurate pentru a raspunde nevoilor identificate de catre organizatii pentru a derula formarea la nivel national.

Materialele pedagogice atasate sunt de asemenea concepute din perspectiva experientei de formare sindicala europeana a ETUI, bazate pe abordarea sa metodologica favorita, abordare care plaseaza in centrul procesului participantul si experienta sa (generală si privitoare la tema formării), asigurandu-se ca subiectul participa activ la propriul sau proces de formare.

ETUI a ales o metodologie activa, iar acest kit de formare integreaza activitatile dezvoltate pe baza experientei participantilor, utilizand competentele, cunostintele si experientele lor legate de tema ca resurse in lucrul pe grupe sau in debaterile de plen.

Pentru a asigura claritatea sarcinilor date, propunem materiale distributive pentru participanti inainte de a incepe lucrul, numite fise de activitate. O fisa de activitate prevede toate informatiile necesare participantului pentru a realiza sarcina primita : obiectivul activitatii (de ce se face), activitatea ce urmeaza a fi dezvoltata (ce se face), rezultatul asteptat (cum se face raportarea), resursele (cu ce se face) si timpul (cand se face). Acest material este un instrument de lucru pentru participant, ajutandu-l sa se raporteze, de fiecare data cand simte ca este necesar, la sarcina primita si la modalitatea pe care tocmai o dezvolta, fie individual, fie in perechi sau in grupe de lucru.

Conceperea activitatilor urmareste logica integrării noilor experiente de formare prin reflectie in mici sau medii grupe de lucru, vizand impartasirea perspectivelor individuale si reunirea lor intr-un raport comun. Concluziile sunt formulate prin debateri in plen, finalizate de catre formatori, dupa punerea in comun a raportarilor rezultate din lucrul pe grupe si dupa interventii si completari.

Modalitatea de transfer a continutului informational si integrarea lui in secventele de formare revine formatorilor nationali care vor implementa cursul in organizatii, alegand tehnicile cele mai adecvate grupului tinta si specificului formării in sindicatul vizat. Expunerile pot lua forma unei prezentari PPT sau a unei explicatii interactive cu ajutorul flipchart-ului, in functie de caracteristicile procesului de invatare, caracteristicile grupului tinta sau stilului pedagogic al formatorului.

Adaptarea continutului furnizat in acest ghid face parte din munca de pregatire a cursului, o sarcina a formatorului, chiar aca el a fost realizat de o echipa de experti si Euro-formatori, asigurand nu numai calitatea stiintifica si valoarea pedagogica a partii informative, dar si continuturile si strategiile sindicale.

Anexa pune la dispozitia formatorilor nationali materialul pedagogic si informatii spre uzul participantilor, gata a fi personalizat in ceea ce priveste datele si locatia cursului, inainte de multiplicare.

Tehnicile de animare a grupului, ca si partile de deschidere si inchidere a cursului, ofera spatiul de exprimare a competentei pedagogice a formatorilor, tinand cont de exigentele pedagogice si de cultura sindicala a organizatiilor. ETUI furnizeaza recomandari dintr-o perspectiva multiculturala si din punct de vedere al formării sindicale europene, dand o viziune unitara asupra a ceea ce este formarea sindicala la nivel european, cu specificitatile sale organizationale si culturale si cu toate influentele care se manifesta in diferitele tari.

Activitatea de evaluare este efectuată în două domenii : evaluarea participanților și evaluarea cursului. Evaluarea participanților conține trei forme : evaluarea inițială (fișa de activitate prelabilă), evaluarea formativă (derulată în permanență de către formatorii naționali, în funcție de experiența și abordarea lor pedagogică) și evaluarea sumativă (elaborarea unui plan de propuneri, în intenția organizației).

Evaluarea cursului implică impactul pe termen scurt dat de formularul de evaluare completat de participanți la finalul seminarului. Aceasta va fi urmată de o evaluare din punct de vedere pedagogic realizată de către formatorii sindicali care vor derula cursul. Impactul pe termen lung revine organizațiilor membre care vor implementa cursul la nivel național.

Pregătirea formatorilor sindicali naționali va fi asigurată printr-un seminar de formare a formatorilor. În continuare, aceștia se vor putea adresa ETUI pentru implementarea cursului la nivel național.

ETUI așteaptă impresiile și feedback-ul atât al sindicatelor naționale, cât și ale formatorilor naționali, în vederea adaptării Kit-ului la nevoile reale de formare în organizațiile membre și cele ale formatorilor sindicali care își desfășoară activitatea la nivel național, cu scopul de a ajunge la un punct de vedere unitar asupra temei austerității, drepturilor și democrației la nivel european.

## Planificarea pedagogica

<b>Titlul activitatii</b>	
<b>Austeritate, drepturi si democratie : nevoia unui Contract Social pentru Europa</b>	
<b>Obiectivele pedagogice ale cursului</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Sa analizeze politicile de austeritate si/sau Programele Nationale de Reforme si consecintele lor asupra contractului social</li><li>2. Sa constientizeze si sa evalueze impactul politicilor aplicate (politici de austeritate si schimbari radicale privind relatiile de munca- codul muncii) asupra slariatilor si asupra organizatiilor sindicale</li><li>3. Sa identifice problemele si provocarile din perspectiva negocierii salariale, examinand evolutiile salariale recente</li><li>4. Sa analizeze raspunsurile organizatiilor sindicale la nivel national confruntate cu politicile de austeritate si schimbarile radicale privitoare la relatiile de munca</li><li>5. Sa sintetizeze discursul si pozitiile sindicale europene referitoare la politicile de austeritate si la guvernanta europeana</li><li>6. Sa dezbata initiativele sindicale si alte piste alternative de solutii, la nivel national si european</li></ol>
<b>Group tinta</b>	<i>Reprezentanti sindicala la nivel national</i>
<b>Durata cursului</b>	2 zile (12 ore)
<b>Evaluare</b>	<i>Evaluarea participantilor :</i> Evaluare initiala (experienta participantilor in subiect) Evaluare formativa (observare, valoare scrisa, evaluare reciproca, auto-evaluare) Evaluare sumativa (individual / plan de actiune national) <i>Evaluarea cursului :</i> Chestionar de evaluare a cursului de catre participantii Evaluarea cursului de catre formatori

## Program de formare de 2 zile (12h00)

Ora		Prima zi	A doua zi
09.00		<b>1. Deschiderea cursului</b> <i>Prezentari :</i> – Contextul european al cursului - Obiective de formare – Program si metode de lucru – Participanti si formatori <b>2. Criza economica si politicile de austeritate in Europa. Impactul asupra democratiei</b> <i>Prezentare</i>	<i>Sinteza zilei precedente</i> <b>5. Politici de austeritate: raspunsul sindicatelor la nivel national</b> <i>Grupe de lucru</i> <i>Prezentare</i> <i>Dezbateri</i>
30'		<i>Pauza de cafea</i>	<i>Pauza de cafea</i>
		<b>2. Criza economica si politicile de austeritate in Europa. Impactul asupra democratiei -continuare-</b> <i>Dezbateri</i>	<b>6. Politici de austeritate: raspuns la nivel european</b> Contractul social al CES. Piste alternative de solutii europene si actiuni colective <i>Prezentare</i> <i>Dezbateri</i>
12.30 – 14.00		<i>Pranz</i>	<i>Pranz</i>
14.00		<b>3. Criza si reforme ale dreptului muncii.</b>  <i>Grupe de lucru</i>	<b>6. Politici de austeritate: raspuns la nivel european</b> Contractul social al CES. Piste alternative de solutii europene si actiuni colective <i>Grupe de lucru</i> <i>Dezbateri</i>
30'		<i>Pauza de cafea</i>	<i>Pauza de cafea</i>
	Sosirea participantilor	<b>3. Criza si reforme ale dreptului muncii.</b> -continuare- <i>Prezentare</i> <i>Dezbateri</i> <b>4. Criza economica si salariile</b> <i>Prezentare</i> <i>Dezbateri</i>	<i>Concluzii</i> <b>7. Evaluarea cursului</b>
17.30		<i>Sfarsitul zilei</i>	<i>Plecarea participantilor</i>
19.00	Cina	Cina	

### **Activitate prelabila:**

Aceasta activitate este bazata pe o fisa de activitate trimisa participantilor inainte de curs, solicitand un lucru prelabil ce le va permite sa se familiarizeze cu subiectul si de a participa activ pe durata cursului. Activitatea prelabila este bazata pe cunoasterea pozitiei proprii organizatii asupra situatiei si consta in identificarea principalelor schimbari recente ale dreptului muncii si protectiei colective a salariatilor, din perspectiva sindicala. Fisa de activitate prelabila este trimisa impreuna cu confirmarea participarii la curs.





# 1 FISA DE ACTIVITATE

## ACTIVITATE PREALABILA

➤ **Obiective :**

- Familiarizarea participantilor cu subiectul cursului
- Sintetizarea principalelor schimbari recente privind relatiile de munca – dreptul muncii
- Contributie la activitate pe durata cursului

➤ **Sarcini:**

Inainte de a va prezenta in acest curs, va solicitam sa pregatiti o sinteza, cu scopul de a impartasi experientele si cunostintele dumneavoastra celorlalti participanti, de maniera consistenta, privind principalele schimbari recente ale dreptului muncii si protectiei colective a salariatilor.

➤ **Raport :**

Materialul va fi utilizat pe durata cursului.

➤ **Timp :**

A se pregati inainte de curs.

➤ **Resurse :**

- Experienta personala
- Dezbateri nationale si activitati sindicale
- Fisa de activitate
- Tabelul anexat

## Principalele schimbari recente (reforme, masuri) ale dreptului muncii si protectiei colective a salariatilor

Reforme recente /masuri & impact	Schimbari recente
<p><b><u>1. Modalitati de concediere colectiva si individuala</u></b></p> <p><b>1.1 Definitia notiunii de concedieri colective</b> (notiunea de ratiune economica, nivelele autorizate...)</p> <p><b>1.2. Proceduri de concediere colectiva</b> (reducerea termenelor de preaviz, relaxarea procedurilor administrative, obligativitatea planului social, acces la tribunalele muncii...)</p> <p><b>1.3 Pretul concedierii</b> pentru intreprindere (salarii compensatorii,, sanctiuni ...)</p>	
<p><b><u>2. Contractele precare</u></b></p> <p><b>2.1 Contractul de Durata Determinata</b> (durata maximala, numar maximal de reinnoiri ale CDD)</p> <p><b>2.2 Timp partial</b> (ore suplimentare,...)</p> <p><b>2.3 Munca temporara</b></p> <p><b>2.4 Noi tipuri de contracte</b> (categorii specifice, tinerii, formare alternativa)</p>	
<p><b><u>3. Timpul de lucru</u></b> (posibilitatea orelor suplimentare si scaderea renumerarii lor, extinderea perioadelor de referinta pentru calculul timpului de lucru, dispozitii de somaj partial (durata saptamanala de lucru)</p>	

<p><b><u>4. Sisteme de relatii profesionale &amp; de negociere colectiva</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Descentralizarea negocierii colective (catre nivelul de unitate)</li> <li>• Ierarhizarea CCM si principiul de aplicare a conventie cea mai favorabila lucratorului</li> <li>• Posibilitatea de <b>derogare defavorabila</b> a protectiei CCM de nivel superior si a dispozitiilor legale</li> <li>• <b>Criterii de reprezentativitate</b> a partenerilor sociali (extinderea prerogativelor sindicatelor catre alte instante de reprezentare a angajatilor)</li> <li>• Instante de solutionare a conflictelor</li> <li>• Rolul instantelor (tripartite) de dialog social</li> </ul>	
<p><b>5. Altele</b></p> <p><b>Impozitele pe salarii</b></p> <p><b>Protectia sociala</b></p>	

# 1. Introducere

## Structura secvenței pedagogice

Secvența pedagogică 1- Introducere	
<b>Obiectiv pedagogic al secvenței</b>	<i>Familiarizarea participantilor în ceea ce privește proiectul ETUI austeritate, drepturi și democrație</i>
<b>Sub-obiective pedagogice</b>	<i>–Sensibilizarea participantilor asupra importanței proiectului – Identificarea elementelor de bază privind cursul –Prezentarea participantilor și a formatorilor</i>
<b>Acțiunii pedagogice</b>	SENSIBILIZARE prin întrebări & răspunsuri PARTE TEORICĂ, prezentarea cursului în cadrul proiectului ETUI APLICATIE, joc de prezentare
<b>Metode și tehnici</b>	Noi propunem: METODA INTEROGATIVĂ pentru sensibilizare (întrebări & răspunsuri) METODA AFIRMATIVĂ pentru partea teoretică, prezentare METODA ACTIVĂ pentru aplicație, prezentarea participantilor și formatorilor
<b>Resurse</b>	Cadrul proiectului ETUI <i>Austeritate, drepturi și democrație</i> - <i>nevoia unui contract social pentru Europa</i> Kit de formare (introducere și importanța temei din punct de vedere al politicilor sindicale la nivel european) Programul cursului Prezentare PPT / flipchart Experiența participantilor
<b>Timp</b>	1 h

## **Continutul informativ asupra temei**

Utilizarea introducerii pentru a releva importanta temei din punct de vedere al politicilor sindicale la nivel european in maniera preferata de formatori si servindu-se de un PPT sau de flipchart.

Prezentarea obiectivelor.

## **Indicatii metodologice**

*Intrebari & raspunsuri*

- Ce este austeritatea ?
- Ce semnifica drepturile si democratia ?

*Prezentarea participantilor si a formatorilor (social line-up)*

- Prezentati-va mentionand numele, organizatia si functia ; exprimati, de asemenea, si asteptarile dumneavoastra privind cursul

***Aspecte de evidentiati :***

- contextul proiectului ETUI
- scopul proiectului din perspectiva europeana
- obiectivele cursului in relatie cu asteptarile participantilor
- programul cursului

***Tema de reflectie :***

- valorile europene
- democratia si proiectul european

## **Material pedagogic distributiv pentru participantii**

Programul cursului

## 2. Criza economica si politicile de austeritate in Europa. Impactul asupra democratiei

### Structura secventei pedagogice

<b>Secventa pedagogica 2- Criza economica si politicile de austeritate in Europa. Impactul asupra democratiei</b>	
<b>Obiectivul pedagogic al secventei</b>	<i>Analiza politicilor de austeritate si/sau a Programului National de Reforme</i>
<b>Sub-obiective pedagogice</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Sensibilizarea participantilor privind impactul politicilor de austeritate asupra salariatilor</li> <li>– Definirea elementelor de baza referitoare la politicile de austeritate la nivel national si european</li> </ul>
<b>Actiuni pedagogice</b>	<p>SENSIBILIZARE a participantilor prin brainstorming</p> <p>PARTE TEORETICA, prezentare expert (panorama europeana)</p> <p>APLICATIE prin dezbateri</p>
<b>Metode si tehnici</b>	<p>Noi propunem:</p> <p>METODA INTEROGATIVA pentru sensibilizare (brainstorming)</p> <p>METODA AFIRMATIVA pentru partea teoretica, prezentare expert</p> <p>METODA ACTIVA pentru aplicatie (dezbateri)</p>
<b>Resurse</b>	<p>Kit de formare</p> <p>Prezentare PPT / flipchart</p> <p>Experienta participantilor</p>
<b>Timp</b>	1 1/2 h

## **Continutul informativ asupra temei**

Uniunea Europeana este confruntata cu o criza complexa. Criza financiara care a inceput in Statele Unite in 2007, si care s-a agravat in 2008, a pus in evidenta profunde fracturi in arhitectura Uniunii, economice si monetare (punctele slabe ale conceptiei UME, dezechilibrele existente si insuficientele structurale) <sup>1</sup>. Cum guvernele europene au incercat sa faca fata pericolului de colaps financiar (adoptand planuri de salvare si de recapitalizare a bancilor) si impactului recesiunii celei mai profunde din anii 30' incoace, in conditiile in care deficitele publice au crescut. Criza datoriilor care a explodat in 2010 in Grecia s-a propagat rapid, mai intai in Irlanda si Portugalia, apoi in Spania si Italia.

Politicile de austeritate au fost mai intai impuse tarilor europene orientale (tarile baltice, Ungaria, Romania) <sup>2</sup> si apoi tarilor periferice ale zonei euro, in forma unor conditii de indeplinit in vederea obtinerii suportului financiar din partea UE si FMI. Insa politicile de austeritate sunt de acum puse in practica in tot mai multe tari (inclusiv in tarile bogate, facand parte din centrul zonei euro), exercitand o presiune de la baza asupra salariilor, serviciilor publice, securitatii sociale, pensiilor si conditiilor de munca si viata.

Incepand din 2010, se observa intr-un numar tot mai mare de tari ale UE taieri drastice in politicile sociale si serviciile publice si se pare mai extins faptul ca factura crizei este de acum inainte prezentata salariatilor, functionarilor, pensionarilor si beneficiarilor prestatiilor sociale. Necesitatea de a se adresa datoriei si invocarii riscului de degradare de catre agentiile de rating si sanctiuni pentru pietele financiare, nu conduce doar la taieri in domeniile educatiei, sanatatii si investitiilor publice, dar ofera de asemenea o oportunitate sau un pretext pentru a face sa treaca reforme neoliberales referitoare mai ales la pensii si la piata muncii, in timp ce noi privatizari de servicii publice sunt pe ordinea de zi mai ales in tarile aflate in dificultate.

---

<sup>1</sup> Observam inainte de 2010 in diferite tari masuri « anti-criza », vazand mentinerea locurilor de munca si sustinerea veniturilor :somaj partial, flexibilitate in organizarea timpului de lucru, sustinerea puterii de cumparare a salariatilor si somerilor, masuri in favoarea contractelor precare, masuri de formare...

<sup>2</sup> Aceste tari au fost afectate de criza in 2008, urmare a unei diminuari (si chiar inversiuni) a intrarilor de capital ce a afectat modelele lor de crestere. Au fost implementate Programe de ajustare cu FMI.

Chiar daca nu sunt la fel de severe ca programele de austeritate adoptate inca de la inceputul crizei in tarile baltice, Ungaria, Romania...si putin mai tarziu in tarile « periferice » ale zonei euro (Grecia, Irlanda, Portugalia, Spania, Italia), aceste planuri prevad in general o scadere drastica a cheltuielilor publice, susceptibile ca ar alimenta recesiunea.

In consecinta, politicile de rigoare desfasurate de maniera simultana, se adreseaza simptomelor crizei si mai ales efectelor sale asupra finantelor publice si deloc radacinilor sale, riscand sa compromita iesirea din criza. Nu trebuie uitata nici consecintele asupra categoriilor de populatie care sufera in urma acestor masuri si chestiunile de justitie sociala pe care le ridica.

Sub impactul politicilor profund conservatoare adoptate de catre autoritatile europene si nationale ca raspuns la criza, somaj, inegalitati si mizerie sociala sunt in crestere in majoritatea Europei. Politicile de austeritate degradeaza serios conditiile de viata pentru milioane de europeni, mai ales in sudul si estul UE (media ratei somajului mai mult de 25% in Spania si Grecia si rata somajului tinerilor mai mult de 55%).

In loc sa lupte cu eficienta impotriva speculatiilor (si asupra datoriei publice), sa controleze finantele, sa suprime paradisurile fiscale, sa lupte contra fraudei si evaziunii fiscale, contra competitiei fiscale, sa armonizeze impozitele pentru societati, sa taxeze operatiunile financiare, politicile de austeritate pun accentul pe reducerea drastica a cheltuielilor, fapt ce conduce la reduceri finantare in sanatate si educatia publica, ajutorul social si prestatiile sociale, dar si investitia publica (reportarea sau anulara proiectelor de infrastructura). Institutiile europene preconizeaza (in unele cazuri impun) o crestere a flexibilitatii pietei muncii, inghetarea si/sau scaderea salariilor, taierea pensiilor si cresterea varstei de pensionare, masuri pentru facilitarea concedierii (relaxarea restrictiilor si scaderea costurilor, concedierea functionarilor publici), precum si masuri pentru limitarea alocatiilor de somaj (conditii de acces, scaderea indemnizatiilor etc).

Programele de ajustare aplicate sub conducerea Troïka in tarile aflate in dificultate urmeaza o terapie de soc bugetar (reducere a cheltuielilor in special asupra pensiilor, personalul si salariile din sectorul bugetar si cheltuielile sociale) insotita de o logica de devalorizare interna (cautata in special prin intermediul scaderii salariilor in sectorul privat).

Criza a inceput in sectorul financiar in 2008, si discursurile politice in acea vreme puneau in evidenta nevoia de a reglementa (controla) finantele si a le supune imperativelor democratiei. Statele au salvat bancile cu banii contribuabililor (fara contrapartida), dar putine lucruri au fost facute in sensul controlarii finantelor si a « eliberarii » statelor de la supunerea catre imperativele pietei. Din contra, am trecut in mod progresiv la supunerea democratiei catre imperativele pietei.



Criza actuala este o criza profunda a capitalismului financiar, necesitand un raspuns in forta din partea guvernelor pentru a reduce importanta finantelor si dependenta la indatorarea publica si privata, pentru a elabora o strategie macroeconomica de revenire la ocuparea deplina a fortei de munca. Cu toate acestea instantele europene au refuzat orice repunere in discutie a strategiei lor.

**Politica europeana actuala considera ca austeritatea si ameliorarea competitivitatii sunt elemente cheie pentru iesirea din criza. Salariile si costul muncii sunt considerate de aceste politici drept elemente centrale de ajustare pentru ameliorarea competitivitatii nationale.**

Alegerile politice de crestere (prin concurenta si competitivitate) si politice de ocupare a fortei de munca (prin flexibilizare si dereglementare a pietei fortei de munca) conduc la o scadere a coeziunii sociale si o crestere a inegalitatilor, nu numai in termeni de venit, dar si de educatie, formare, acces la piata muncii, de securitate sociala si sanatate. In fapt, alegerea politicilor puse in practica in UE slabesc mecanismele care ar permite lupta eficace contra inegalitatilor si iesirea din criza printr-un surplus de coeziune si prosperitate. **Rezultatele politicilor aplicate dovedesc faptul ca Europa se afla pe o cale gresita.** <sup>3</sup>

**Programele de austeritate**, in afara de injustitia sociala pe care o provoaca afectand in primul rand pe cei mai vulnerabili (cresterea TVA si a taxelor, scaderea cheltuielilor bugetare, sanatate si educatie publica, degradarea serviciilor publice) **provoaca in egala masura efecte recesive si mentin un somaj prelungit** ( ex. in Spania si Grecia rata somajului tinerilor este aproape de 60%, crescand somajul de lunga durata, excluziunea grupurilor vulnerabile de pe piata muncii ...)

**In ciuda programelor de austeritate implementate in Europa, ratele datoriilor publice in raport cu PIB-ul, departe de a scadea ar trebui inca sa mai creasca in 2013 in aproape toate tarile.**

Evolutia datoriei publice depinde de relatie intre rata de crestere si rata dobanzii. Lupta contra deficitelor nu este, de fapt, decat una dintre variabile pentru reducerea datoriei publice, celelalte doua fiind nivelul ratei de crestere si nivelul taxelor platite pentru datorie. Dar cum ratele de crestere sunt scazute si situatia se agraveaza prin programele de austeritate implementate in tarile membre (ex. Grecia, 6 ani consecutiv pe panta descendenta economica cu o scadere cumulata a PIB-ului care se va apropia de 25% in 2013...).

---

<sup>3</sup> **Benchmarking Working Europe, Etui 2012.**

Unele tari au fost mult mai atinse decat altele de **criza datoriilor** (Grecia, Irlanda, Portugalia, Spania, Italia). Aplicarea de politici bugetare severe si scaderea salariilor (intr-o abordare de devalorizare interna), in afara de dezastrul social pe care provoaca, nu permite stabilizarea sau diminuarea datoriei publice.

*« Cresterea disparitatilor economice si sociale intre statele membre ale UE, dar si intre diferitele grupe si categorii de cetateni in cadrul societatii, nu pune in pericol doar viitorul Europei sociale, dar si ameninta in egala masura sa submineze ansamblul proiectului de integrare europeana. Recesiunea post-2008 si criza datoriilor, la care a contribuit obstinatia liderilor europeni de a insista pe remedii ineficace de austeritate bugetara, au accelerat dezamagirea a milioane de cetateni europeni privind proiectul de constructie si consolidare al UE, vechi de jumatate de secol »<sup>4</sup> Aceasta este una dintre concluziile interpellante ale raportului ETUI Benchmarking Working Europe 2013*

Tendintele actuale conduc la o crestere a diferentelor si inegalitatilor economice si sociale in UE, politicile aplicate alimenteaza in mod periculos un proces de divergenta (si nu de convergenta). **Europei ii lipseste in mod pregnant o strategie economica, un proiect social si o functionare democratica.** Ar fi timpul sa **schimbam politicile** daca vrem sa mentinem viu proiectul de integrare europeana.

---

<sup>4</sup> *Benchmarking Working Europe, Etui 2013*

## Guvernanta economica europeana

«Noua guvernanta economica europeana » este un ansamblu de reguli, de proceduri si de institutii implementate progresiv, care vizeaza, in viziunea celor care au conceput-o, **sa intareasca stabilitatea zoeni euro prin instaurarea de noi mecanisme de supraveghere, de sanctiune si de coordonare, si poate in viitor de solidaritate.**<sup>5</sup>

In 2010. Strategia Europa 2020, introduce « semestrul european » drept ciclu anual al coordonarii politicilor economice europene. In 2011, Pactul Euro intensifica si mai mult coordonarea asupra politicilor economice. Mai departe, o serie de schimbari in guvernare au fost implementate in UE : o noua legislatie, ca Six-pack care intareste regulile Pactului de stabilitate si de crestere, noi tratate si acorduri guvernamentale, ca Tratatul asupra stabilitatii, coordonarii si guvernarii (TSCG) cu constangeri mai puternice asupra bugetelor statelor membre.

Comisia si Consiliul, in cadrul Semestrului european, inspecteaza politicile macro-economice si « Programele Nationale de Reforme ». Aceste schimbari supun tarile in dificultate economica la un sistem complet de tutela, cu presiune continua de a reduce cheltuielile publice, a slabi normele de munca si de a privatiza bunurile publice. Pentru tarile membre care au beneficiat de un support financiar (plan de « salvare »), controalele si restrictiile sunt inca si mai puternice, echivalente cu o pierdere totala a autonomiei. Tarile din sud sunt aruncate intr-o depresie profunda, dar trebuie sa continue sa aplice noile masuri de austeritate.

Statele membre sunt constranse sa puna in practica politici de asuteritate in perioada de recesiune. O adevarata politica de coordonare nu se poate face prin intermediul unor norme rigide si fara fundamentare economica, impuse statelor membre.

Aceasta evolutie are drept consecinta accentuarea crizei de **legitimitate in UE.**

In momentul in care decizii importante se sustrag deliberarii democratice, modelele sociale nationale sunt dezorganizate si demontate in numele competitivitatii si insanatosirii finantelor publice, deficitul democratic se extinde.

**Europa regreseaza.** UE impune tarilor in dificultate sa reduca pensionarile, salariile, indemnizatiile de somaj, de familie, universalitatea asigurarii de boala.

---

<sup>5</sup> Christophe Degryse « The new European Economic Governance », ETUI 2012.

**Concurența fiscală persistă** (mai ales în ceea ce privește impozitele pe societăți/capital) și criza nu a fost, în final, ocazia de a pune capăt **paradisurilor fiscale și evaziunii fiscale**.

În pofida dezindustrializării de care suferă numeroase țări, nicio strategie europeană de **politica industrială** nu este pusă în practică și în pofida unei sensibilizări crescute privind schimbarea climatică, Europa ezită să se angajeze încontestabil în **tranzitia ecologică**.

Instanțele europene persistă într-o strategie- paralizând politicile naționale, impunând reforme structurale liberale- care până în prezent nu a reușit să impulsioneze creșterea și care fac UE nepopulară.

Aprofundarea crizei în UE indică în mod clar nevoia unei schimbări profunde de învelis în politica europeană, acordând prioritate muncii decente și justiției sociale, dacă vrem să evităm o criză de legitimitate încă și mai gravă în UE, care ar pune în pericol proiectul de integrare europeană.

*Politicile de austeritate și măsurile adoptate în diferitele țări, ce vor fi analizate și evaluate pe durata cursului, urmează a fi definite (selectate) de către formatorii sindicali naționali, în funcție de importanța lor și de specificul național, adoptând într-o manieră adecvată elementele grilei propuse mai jos :*

## **1. Principalele măsuri de austeritate / reforme «structurale» & impact :**

### **Cheltuieli publice**

- salarii (sector public)
- finanțări ale protecției sociale și serviciilor publice (pensii, sănătate, prestații și servicii sociale)
- investiții publice

### **Asigurare de somaj**

Indemnizație de somaj:  
Condiții de acces, valoare, durată, ....)

**Pensii** : vârstă, număr de ani vechime, valoarea pensiilor (rata de înlocuire), pensii anticipate ...

**Servicii publice** (sănătate, educație, ...)

### **Privatizări**

### **Venituri publice și politici fiscale**

- impozite indirecte (TVA, taxe)

- impozite pe venit,
- impozite pe societati,
- evaziune si fraudă fiscală

### **Altele**

#### **2. O serie de indicatori selectionati pot fi in egala masura utilizati pentru a judeca rezultatele politicilor aplicate**

- **Evolutiile indicatorilor economici** (PIB, deficit public, datorie publica, balanta curenta de plati, investitii FBCF (formare bruta a capitalului fix...))
- **Evolutiile indicatorilor pietei muncii** (rata angajarii, rata somajului, munca precara, saracia in randurile angajatilor, etc.)
- **Evolutiile salariilor** (salariu minim, venit real, etc.)
- **Alti indicatori sociali** : indicatori de saracie, de privare materiala, de excluziune sociala, indicatori de inegalitate, etc.
- **Altele**

#### **3. Reflectie asupra politicilor europene (Guvernanta Economica)**

*Ar fi de asemenea interesant de analizat din punct de vedere sindical:*

Recomandarile (sau deciziile) recente adresate de catre Comisia Europeana si Consiliul European tarii voastre (disponibile pe website)

[http://ec.europa.eu/europe2020/making-it-happen/country-specific-recommendations/index\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/making-it-happen/country-specific-recommendations/index_fr.htm)

## **Indicatii metodologice**

### *Brainstorming :*

- Solicitati participantilor sa noteze in mod individual 3 masuri de asuteritate intreprinse recent la nivel national si in ce masura depinde de UE (5 minute)
- Facand un tur de masa, listati pe flipchart exemplele, fara comentarii ; atentie la repetitia de idei
- Recapitulati ideile prezentate fara a emite judecati de valoare

### *Dezbateri :*

- Politicile aplicate in prezent in Europa (la nivel national si european) sunt ele la inaltimea problemelor ?
- Credeti ca alegerile politice implementate in UE sunt adecvate pentru a iesi din criza (mai presus de consolidarea coeziunii sociale si reducerii inegalitatilor...) ?
- Credeti ca politicile implementate (in cadrul noii guvernante economice) favorizeaza concurenta salariilor spre scadere, fiscalitatea, conditiile de munca. Daca da, ce este de facut ?
- UE se afla pe o pista gresita ?
- Credeti ca politicile de dereglementare si de austeritate au esuat ? Daca da, ce ar trebui facut pentru a repune economiile (europene) si piata fortei de munca pe un curs bun ?
- Putem trata de la cauza problema somajului (in general si in randul tinerilor in special) fara a adopta un plan de relansare demn de acest titlu si o schimbare a politicilor economice ?
- Politicile aplicate in prezent in Europa, aduc raspunsuri la chestiunea datoriei suverane sau agraveaza datoria publica in diferite tari ?

### **Aspecte de evidentiati :**

- Concluzii asupra politicilor de austeritate si consecintele pentru lucratori
- Cresterea inegalitatilor economice si sociale in UE
- Corelatii intre nivelul national si nivelul european

### **Tema de reflectie :**

- Masurile politice de austeritate distrug piata fortei de munca si sistemul de protectie sociala

## **Material pedagogic distributiv pentru participanti**

- prezentarea imprimata pe hartie sau in format electronic (daca este PPT) si de asemenea alte surse de informatii suplimentare, la solicitarea participantilor

### 3. Criza si reforme ale dreptului muncii.

#### Structura secventei pedagogice

<b>Secventa pedagogica 3- Criza si reforme ale dreptului muncii</b>	
<b>Obiectivul pedagogic al secventei</b>	<i>Constientizarea impactului politicilor de austeritate si al schimbarilor radicale privind relatiile de munca- dreptul muncii asupra salariatilor si organizatiilor sindicale</i>
<b>Sub-obiective pedagogice</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>Sensibilizarea participantilor asupra schimbarilor radicale privind relatiile de munca</i></li> <li>– <i>Evaluarea impactului politicilor aplicate asupra salariatilor si organizatiilor sindicale</i></li> <li>– <i>Identificarea elementelor de baza privind nevoia unui contract social pentru Europa</i></li> </ul>
<b>Actiuni pedagogice</b>	<p>SENSIBILIZARE a participantilor prin lucru pe grupe</p> <p>PARTE TEORETICA, prezentare</p> <p>APLICATIE prin dezbateri</p>
<b>Metode si tehnici</b>	<p>Noi propunem:</p> <p>METODA ACTIVA pentru sensibilizare (lucru pe grupe)</p> <p>METODA AFIRMATIVA pentru partea teoretica, prezentare</p> <p>METODA ACTIVA pentru aplicatie (dezbateri)</p>
<b>Resurse</b>	<p>Kit de formare</p> <p>Prezentare PPT / flipchart</p> <p>Experienta participantilor</p> <p>Activitate prealabila</p> <p>Fisa de activitate- FA2</p> <p>Tabel anexat</p>
<b>Timp</b>	2 h

## Continutul informativ asupra temei

De la debutul crizei economice drepturile lucratorilor sunt sub presiune in numeroase tari datorita adoptarii de masuri care vizeaza cresterea flexibilitatii si reducerea costului muncii, modificand, printre altele, codul muncii.

Institutiile europene si guvernele nationale preconizeaza (si in unele cazuri impun) o crestere a flexibilitatii pietelor muncii, inghetarea si/sau scaderea nominala a salariilor, masuri pentru facilitarea concedierilor (simplificarea restrictiilor si scaderea costului) si pentru limitarea protectiei colective a lucratorilor prin negociere colectiva si conventii colective de munca.

Cum nimic nu dovedeste ca dispozitiile dreptului muncii in diferitele tari ar fi cauza crizei financiare si economice, reformele dreptului muncii si flexibilizarea pietelor muncii sunt prezentate de catre institutiile europene si de catre guvernele nationale drept cele mai bune raspunsuri la criza (pretextand astfel protejarea locurilor de munca si ameliorarea competitivitatii).

Astfel ca in unele tari masurile de deregularizare sunt adoptate putin cate putin, in altele reformele categorice bulverseaza codul muncii existent. Recent, structurile de relatii profesionale, institutiile si mecanismele de negociere colectiva, CCM si calculul salariilor au fost modificate in profunzime in mai multe tari, ceea ce conduce la o **slabire institutionala a sindicatelor** si la o **scadere a protectiei colective a lucratorilor**.

Principalele tendinte observate, privind schimbarile (reforme/masuri) codului muncii in tarile UE, in perioada recenta, s-au facut asupra a 4 domenii principale<sup>6</sup> :

- modalitatile de concediere (pe ratiuni economice)
- contracte precare
- timprul de lucru
- sistemele de relatii profesionale si de negociere colectiva

---

<sup>6</sup> The crisis and national labour law reforms : a mapping exercise Isabelle Schömann (ETUI), Stefan Clauwaert (ETUI 2012)



Sub pretextul reducerii precarit tii si pastrarii locurilor de munca, reformele in diferite tari comporta masuri de **facilitare a concedierii** colective (si individuale) si **crestere inca mai mult a flexibilitatii angajarilor atipice**. Dar aceasta flexibilizare a legislatiei conduce la o scadere a protectiei salariatilor si o crestere a precarit tii pe piata muncii.

Schimbarile (reforme/masurile) privind timpul de lucru, se refera mai ales la orele suplimentare si costul lor pentru angajator, precum si perioadele de referinta pentru calculul timpului de lucru.

In domeniul relatiilor profesionale si negocierii colective, schimbarile (reforme/masurile) se refera la **criteriile de reprezentativitate** a partenerilor sociali, la **descentralizarea negocierii colective** spre nivelurile inferioare (nivel de intreprindere), articularea/ierarhizarea diferitelor niveluri ale conventiilor colective, posibile **derogari favorabile** ale protectiei CCM de nivel superior. Aceste reforme slabesc reprezentarea si actiunea sindicala la toate nivelurile de negociere (afectand insasi structura sindicatelor), la fel ca si modalitatile institutionale aflate la dispozitia lor pentru protejarea angajatilor.

**Denominatorul comun al acestor reforme este costul muncii pentru angajator** prin flexibilizarea legislatiei privind protectia angajarii si prin reducerea gradului de acoperire prin negocierea colectiva (de exemplu scaderea numarului de lucratori acoperiti de CCM, slabind notabil negocierea colectiva la nivel sectorial).

In multe tari **schimbarile dreptului muncii au fost adoptate prin masuri de urgenta** in afara tuturor procedurilor (legislative) democratice si participative, scurt-circuitand Parlamentele si partenerii sociali. Acesta a fost mai ales cazul tarilor care au aplicat Programele de ajustare supravegheate de **Troika** (Comisia Europeana, FMI, BCE) sau de instante supranationale impuse<sup>7</sup> :

- o **politica de flexibilizare a pietei muncii** prin schimbari radicale ale dreptului muncii
- **taieri (scaderi nominale) de salarii** (in sectorul public si privat)
- o **descentralizare fortata a procesului de formare a salariilor**, pusa drept conditie, in schimbul suportului financiar catre tari sau de interventie pe piata secundara a titlurilor datoriei publice (BCE)

---

<sup>7</sup> Tari care au incheiat Protocol de acord cu Troika in vederea implementarii unui program de ajustare economica: Grecia (mai 2010 si februarie 2012), Irlanda (decembrie 2010) si Portugalia (mai 2011).

Cu titlu de exemplu, in februarie 2012, in cadrul Protocolului de acord (Memorandum II) incheiat intre guvernul grec si Troika, **salariul minim national este diminuat prin decret ministerial (fara vot in parlament) violand Conventia Colectiva de Munca in vigoare (EGSSE 2010-2012) semnata de toti partenerii sociali.** Decretul stipuleaza, incepand din 14.2.2012, o scadere nominala de 22% (si 32% pentru tinerii sub 25 de ani), facand sa treaca salariul minim national de la 751€ la 586€ (si 510 € pentru tinerii sub 25 de ani). Salriul minim nu va mai fi fixat prin CCM (cum a fost timp de decenii), ci de guvern dupa consultare.

Directorul general OIM Juan Somavia declara in fata Parlamentului European in 2011 ca *“respectarea principiilor si drepturilor fundamentale de munca nu este negociabila, nici pe timp de criza, cand chestiunile de echitate de multiplica. Situatiile de criza nu pot fi utilizate drept scuza pentru a aduce atingere normelor de munca adoptate la nivel international ».*

### **Dereglementarea masiva a dreptului muncii (in afara chestiunii fundamentale legata de legalitate pe care o ridica) este eficace?**

**Slabiciunile de competitivitate in tarile Europei de Sus** sunt in esenta structurale, legate de pozitia lor in divizarea internationala a muncii in termeni de comert si investitii si nu legate de costul factorilor (si mai ales al salariilor relative si nivelului de productivitate).

Prioritatea acordata, de catre politicile aplicate actualmente, asupra diminuarii costurilor (mai ales costului muncii via taieri substantiale de salarii, dereglementarea si slabirea dreptului colectiv al muncii) nu constituie raspuns corespunzator. Este o iluzie de intentiona rivalizarea in termen de costuri cu tarile din est, tarile mediteraneene sau China.

**Politica de devalorizare interna** aplicata (in absenta sectoarelor solide de export), are un cost enorm in termeni de recesiune (depresie) economica si a locurilor de munca si conduce la dezastru social, fara a ameliora competitivitatea. Problema enorma de lichiditati si contratarea cererii interne conduce zilnic chiar si intreprinderile sanatoase catre faliment, fara a ameliora dezvoltarea structurilor exportatoare.

## **Criza si lucratori migranti**

### **Lucratorii migranti in fata cresterii somajului si a xenofobiei**

Criza economica afecteaza in special lucratorii migranti, deoarece ei sunt angajati in sectoare de activitate atinse in mod deosebit de criza (constructii, imobiliare, manufactura, hoteluri-restaurante, servicii catre particulari etc.), dar si deoarece in general lucratorii precari – din fac parte frecvent lucratorii migranti- sunt primele victime ale crizei.

Diminuarea cererii de forta de munca creste probabilitatea angajarilor in conditii precare si ilegale si frecvent migrantii sunt obligati sa accepte locuri de munca in conditii foarte rele sau in economia informala.

Concurenta, perceputa sau reala, pentru locuri de munca mai putine impinge la reactii xenofobe sau discriminatorii indreptate catre lucratorii migranti si familiile lor. Unele grupe, indivizi sau partide politice ar fi putut dori masuri mai protectioniste sau chiar sa faca dovada de agresivitate fata de migranti. Astfel de reactii exista déjà in diferite regiuni.

O contractie a fluxurilor migratoare?

Marea Depresie a anilor 1930 a antrenat o inchidere fara precedent a fluxurilor migratoare internationale. Cresterea puternica a somajului provocase de fapt serioase valuri de xenofobie si a condus la inasprirea politicilor anti emigranti.

In prezent, criza actuala s-ar putea traduce la randul sau printr-o scadere drastic a miscarilor migratoare. Intr-un mediu deja ostil imigrarii, numeroase tari atinse de recesiune par de fapt decise a-si intari controalele la frontiere cu scopul de a « proteja » salariatii nationali de concurenta lucratorilor emigranti. Acest fapt conduce la politici migratoare tot mai restrictive cu importante implicatii deseori pentru lucratorii migranti, dar in egala masura si pentru tarile lor de origine.

Intarirea protectiei si recunoasterea rolului crucial al lucratorilor migranti.

In tarile de destinatie, lucratorii migranti au contribuit la cresterea economica, la crearea bogatiei si prosperitatii.

In tarile de origine ei contribuie la reducerea saraciei si la dezvoltare.

Prelungirea crizei este un factor nefast pentru lucratorii migranti.

Politici si actiuni adecvate sunt necesare si syndicatele au un rol important de jucat la nivelul elaborarii si aplicarii lor.

Plan de actiune CES privind migrarea : <http://etuc.org/a/11098>



## Indicatii metodologice

### *Lucru pe grupe*

- Discutati si decideti pentru o raportare comuna asupra principalelor schimbari recente ale dreptului muncii si protectiei colective a salariatilor, in functie de cele 4 teme :  
Grupa 1 -Concedieri, Grupa 2 – Contracte precare, Grupa 3 – Timpul de lucru, Grupa 4 – Sisteme de relatii profesionale & de negociere colectiva, identificand impactul asupra salariatilor si asupra organizatiilor sindicale
- Rezultatele lucrului in grupe vor fi prezentate in plen de catre un raportor de la fiecare grup ; atentie la respectarea timpului de raportare. Dezbaterrea va urma raportarilor.

### *Dezbaterre*

- Pot drepturile fundamentale sa fie subordonate libertatilor pietei interne, drepturilor concurentei sau chiar masurilor de austeritate ?
- Sub pretextul crizei si situatiilor calificate drept « urgenta » in unele tari europene, poate fi acceptata nerespectarea principiilor si drepturilor fundamentale ?
- Care este legalitatea (si legitimitatea politica si sociala) a Troika pentru a impune guvernelor politici antisociale si contra mediului de munca in tarile europene ?
- Masurile de austeritate care pun in discutie drepturile fundamentale, prezentate des drept « inevitabile » si « tranzitorii » constituie un raspuns la criza ?  
Sau din contra, departe de a rezolva, ele agraveaza criza economica si ameninta viabilitatea Europei sociale si proiectului politic european ?
- Formulati concluzii privind impactul schimbarilor radicale privind relatiile de munca asupra organizatiilor sindicale.

### **Aspecte de evidentiat :**

- Flexibilizarea exagerata, facilitatea de concediere, contestarea CCM si a negocierii colective, scaderea drepturilor sociale, contestarea dialogului social
- Reducerea protectiei colective a salariatilor
- Slabirea rolului institutional al sindicatelor
- Contestarea drepturilor fundamentale in unele tari europene
- Riscul de dumping social si concurenta sociala inspre scadere in Europa

### **Tema de reflectie :**

- Prin masuri politice de austeritate, nu sunt atinse doar drepturile, ci si democratia si modelul social european

## **Material pedagogic distributiv pentru participanti**

- prezentarea imprimata pe hartie sau in format electronic (daca este PPT) si de asemenea alte surse de informatii suplimentare, la solicitarea participantilor
- fisa de activitate si tabelul anexat



## 2 FISA DE ACTIVITATE

### CRIZA SI REFORME ALE DREPTULUI MUNCII

#### Impact asupra salariatilor si sindicatelor

Austeritate, drepturi si democratie

Data

➤ **Obiective :**

- Constientizarea si evaluarea impactului politicilor aplicate (politici de austeritate si schimbari radicale privind relatiile de munca- dreptul muncii) asupra salariatilor si asupra organizatiilor sindicale

➤ **Sarcini:**

Pe baza activitatii prealabile, in grupul dumneavoastra discutati si decideti asupra unui raport comun privind principalele schimbari recente ale dreptului muncii si protectiei colective a salariatilor, conform temelor urmatoare :

Grupa 1 -Concedieri,

Grupa 2 – Contracte precare,

Grupa 3 – Timpul de lucru,

Grupa 4 – Sisteme de relatii profesionale & de negociere colectiva

identificand impactul pentru salariatii si pentru organizatiile sindicale.

➤ **Raport :**

Desemnati un/o raportor/are care va prezenta rezultatul lucrului pe grupe in plen.

➤ **Timp :**

60 minute pentru lucru pe grupe

5 minute/grup pentru raport

➤ **Resurse :**

- Experienta personala
- Dezbateri nationale si activitati sindicale
- Fisa de activitate
- Activitatea prealabila
- Tabelul anexat

**Principalele schimbari recente (reforme, masuri) ale dreptului muncii si protectiei colective a salariatilor**  
**GRUPA 1**

Reforme recente /masuri & impact	Schimbari recente	Impact pentru salariati	Impact pentru organizatiile si actiunile sindicale
<p><b><u>1. Modalitati de concediere colectiva si individuala</u></b></p> <p><b>1.1 Definitia notiunii de concedieri colective</b>  (notiunea de ratiune economica, nivelele autorizate...)</p> <p><b>1.2. Proceduri de concediere colectiva</b>  (reducerea termenelor de preaviz, relaxarea procedurilor administrative, obligativitatea planului social, acces la tribunalele muncii...)</p> <p><b>1.3 Pretul concedierii</b> pentru intreprindere (salarii compensatorii,, sanctiuni ...)</p>			

**Principalele schimbari recente (reforme, masuri) ale dreptului muncii si protectiei colective a salariatilor**  
**GRUPA 2**

<b>Reforme recente /masuri &amp; impact</b>	<b>Schimbari recente</b>	<b>Impact pentru salariati</b>	<b>Impact pentru organizatiile si actiunile sindicale</b>
<p><b>2. Contractele precare</b></p> <p><b>2.1 Contractul de Durata Determinata</b> (durata maximala, numar maximal de reinnoiri ale CDD)</p> <p><b>2.2 Timp partial</b> (ore suplimentare,...)</p> <p><b>2.3 Munca temporara</b></p> <p><b>2.4 Noi tipuri de contracte</b> (categorii specifice, tinerii, formare alternativa)</p>			



**Principalele schimbari recente (reforme, masuri) ale dreptului  
muncii si protectiei colective a salariatilor  
GRUPA 3**

<b>Reforme recente /masuri &amp; impact</b>	<b>Schimbari recente</b>	<b>Impact pentru salariati</b>	<b>Impact pentru organizatiile si actiunile sindicale</b>
<p><b>3. Timpul de lucru</b> (posibilitatea orelor suplimentare si scaderea renumerarii lor, extinderea perioadelor de referinta pentru calculul timpului de lucru, dispozitii de somaj partial (durata saptamanala de lucru)</p>			

**Principalele schimbari recente (reforme, masuri) ale dreptului muncii si protectiei colective a salariatilor**  
**GRUPA 4**

Reforme recente /masuri & impact	Schimbari recente	Impact pentru salariati	Impact pentru organizatiile si actiunile sindicale
<p><b><u>4. Sisteme de relatii profesionale &amp; de negociere colectiva</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Descentralizarea negocierii colective (catre nivelul de unitate)</li> <li>• Ierarhizarea CCM si principiul de aplicare a conventie cea mai favorabila lucratorului</li> <li>• Posibilitatea de <b>derogare defavorabila</b> a protectiei CCM de nivel superior si a dispozitiilor legale</li> <li>• <b>Criterii de reprezentativitate</b> a partenerilor sociali (extinderea prerogativelor sindicatelor catre alte instante de reprezentare a angajatilor)</li> <li>• Instante de solutionare a conflictelor</li> <li>• Rolul instantelor (tripartite) de dialog social</li> </ul>			

## 4. Criza economica si salariile

### Structura secventei pedagogice

<b>Secventa pedagogica 4- Criza economica si salariile</b>	
<b>Obiectivul pedagogic al secventei</b>	<i>Identificarea problemelor si provocarilor pentru negocierea salariala, examinand evolutiile salariale recente</i>
<b>Sub-obiective pedagogice</b>	<p><i>Descrierea evolutiilor salariilor in sectorul public si privat (evaluare sindicala)</i></p> <p><i>Analiza schimbarilor si/sau tendintelor recente privind formarea salariilor la nivel national</i></p> <p><i>Evaluarea rolului institutiilor europene asupra politicii salariale</i></p>
<b>Actiuni pedagogice</b>	<p>SENSIBILIZARE a participantilor prin intrebari &amp; raspunsuri</p> <p>PARTE TEORETICA, prezentare</p> <p>APLICATIE prin dezbateri</p>
<b>Metode si tehnici</b>	<p>Noi propunem:</p> <p>METODA INTEROGATIVA pentru sensibilizare (intrebari &amp; raspunsuri)</p> <p>METODA AFIRMATIVA pentru partea teoretica, prezentare</p> <p>METODA ACTIVA pentru aplicatie (dezbateri)</p>
<b>Resurse</b>	<p>Kit de formare</p> <p>Prezentare PPT / flipchart</p> <p>Experienta participantilor</p>
<b>Timp</b>	1 h

## **Continutul informativ asupra temei**

Salariile joaca un rol central la nivel economic si social. Daca salariile sunt considerate drept « un cost » de catre angajator, nivelul si evolutia lor determina puterea de cumparare a salariatilor (deci nivelul lor de viata), fara a uita evident rolul salariilor la nivel macroeconomic, in conditiile in care salariatii sunt in acelasi timp consumatori. Mai mult in numeroase tari salariile au un rol foarte important in finantarea si evolutia sistemelor de securitate sociala si mai ales in sistemele de pensii.

Chiar daca sistemul financiar este la originea crizei actuale, o explicatie fundamentala tine de repartitia inegala si ineficace a beneficiilor cresterii **inainte de declansarea crizei**. In cea mai mare parte a tarilor **cresterea salariilor a fost inferioara a ceea ce se justifica prin castigurile de productivitate pe durata a doua decenii precedente crizei economice**. Aceasta explica faptul ca partea de salarii, in bogatia produsa (in % din PIB) a scazut in majoritatea tarilor si in acelasi timp partea de profit brut a crescut. Intr-un numar de tari moderatia salariala a fost sinonima cu stagnarea veniturilor reale ale lucratorilor putin remunerati si a familiilor lor. Moderatia salariala a indus in unele economii avansate (Statele Unite, UK, Spania, Irlanda...) la o extindere a indatorarii private.

**De la inceputul crizei**, deteriorarea continua a salariilor reale, ridica numeroase semne de intrebare, in conditiile in care deflatia salariilor priveaza economiile nationale de cererea de care au atata nevoie si submineaza increderea.

**Presiunea exercitata asupra salariilor, mai ales in ultima perioada, este atat de puternica incat da sentimentul, in diferite tari, ca salariatii au fost pusi sa plateasca pretul unei crize de care nu sunt responsabili.**

In numeroase tari salariatii din sectorul public au devenit modalitatea privilegiata a guvernelor pentru a reduce deficitul public, si in egala masura de « a da un exemplu » pentru sectorul privat.

De fapt, **in sectorul public**, observam deja in mai multe tari (Irlanda, Grecia, Portugalia, Spania, Italia, Letonia, Ungaria, Romania...) o **scadere nominala a salariilor** (exercitand puternice presiuni asupra salariilor din sectorul privat), in timp ce in alte tari europene **inghetarea salariilor nominale in sectorul public** conduce, tinand cont de inflatie, la scaderea salariilor reale.

**In sectorul privat**, in functie de tari, intreprinderile au reactionat la inceput prin scaderea activitatii ajustand masa salariala via parte variabila de remunerare (ore suplimentare, prime, bonusuri...) via volumul orelor lucrate sau via numar de angajati temporar si permanent.

Angajatorii in multe tari cauta din ce in ce mai mult sa impuna, de fapt, nu numai o moderatie salariala, dar preconizeaza o inghetare generalizata in vederea reducerii salariilor nominale, pe baza unei renegocieri de salarii la nivel de intreprindere.

In cadrul politicilor de austeritate actuale, o presiune puternica este exercitata asupra salariilor si negocierii colective in Europa, care se exercita fie direct asupra nivelului salariilor, fie prin intermediul reformelor asupra mecanismelor si procedurilor de formare a salariilor, vizand mai ales descentralizarea negocierii colective. In acelasi timp, s-au introdus reduceri ale impozitelor pe societati. Aici este cazul mai ales in tari care aplica programele de ajustare suvervizate de Troika sau de FMI.

Comisia, FMI si BCE intervin direct in unele tari aflate in dificultate pentru a cere (impune) inghetarea sau scaderea salariilor (sectorul public, salariul minim) si reforme care slabesc institutiile de negociere colectiva, in schimbul « salvarii » financiare.

In diferite tari europene, statul intervine direct asupra nivelului salariilor (sectorul public, salariul minim) sau indirect prin intermediul reformelor asupra sistemelor de negociere colectiva si de CCM, favorizand descentralizarea colectiva printr-o serie de masuri in functie de tara.

- Oprirea/abolirea negocierii colective nationale,
- Posibilitate acordata intreprinderilor de derogare de la conventiile colective sectoriale
- Suprematia (primeaza) conventiile colective de intreprindere in raport cu alte conventii colective si suspendarea/abolirea principiului aplicarii conventiei celei mai bune pentru salariat (principiul favorabilitatii)
- Reguli mai stricte privind procedura de extindere a CCM (sau chiar suspendarea pe perioada Programului de ajustare)
- Reducerea duratei de validitate a CCM (efect ulterior)
- Acorduri de intreprindere semnate de catre reprezentanti in loc de sindicate

Sub pretextul de a crea un mediu favorabil angajarii si ameliorarea competitivitatii, se vizeaza, in functie de tara, prin reforme si reduceri gradul de acoperire prin negociere colectiva si extinderea conventiilor colective de munca, descentralizarea negocierii (mai ales catre nivelul de intreprindere), slabirea negocierii sectoriale si diminuarea rolului sindicatelor in sistemele de formare a salariilor.

Pentru sindicate, apararea (sau restabilirea) autonomiei negocierii colective si a CCM este o prioritate absoluta. Evolutia salariilor are un rol important de jucat din perspectiva unei politici economice alternative.

### **U.E si politica salariala**

Dupa Tratatul UE TFEU art. 153 (5) UE nu are competente de reglementare in domeniile de politica salariala.

Pactul euro plus (2011) are importante implicatii in materie de **salarii**, deoarece cuprinde **recomandari catre statele membre mai ales asupra :**

- Comparatii privind costul unitar al manoperei
- O ostilitate in directia indexarii salariale si a negocierii centralizate
- O legatura a salariilor cu productivitatea (dar nu si cu inflatia)
- O presiune pentru scaderea salariilor in sectorul public

In cadrul noii guvernante, o monitorizare europeana este instaurata pentru a supraveghea dezvoltarea salariilor la nivel national, costul muncii si sistemul de negociere colectiva.

Recomandari in materie de salarii sunt adresate statelor membre in cadrul semestrului european. Ele privesc, dupa caz, moderatia evolutiei salariale, sau a salariului minim, descentralizarea negocierii colective, reforma sau abolirea indexarii salariale.

Pentru tarile care urmeaza programele de ajustare supervizate de Troika sau de FMI, solicitarile sunt mult mai directe (cum s-a vazut mai sus).

In februarie 2013 in concluziile Consiliului European aspura « Examenului anual de crestere 2013 » putem citi :

*« Respectand rolul partenerilor sociali si al sistemelor nationale de stabilire a salariilor, convenim **sa supraveghem cadrele de fixare a salariilor si, daca este cazul, de a le reforma, cu scopul de a asigura ca ele tin cont de evolutia productivitatii si contribuie la pastrarea competitivitatii si de a reexamina mecanismele de indexare. Nivelul salariilor minime va trebui stabilit in functie de echilibrul juste intre crearea locurilor de munca si adecvarea veniturilor;** »*

*Analiza asupra evolutiei salariilor (sectorul public si sectorul privat) in tara dumneavoastra de la debutul crizei urmeaza a fi elaborat de catre formatorii sindicalii nationali pe baza aspectelor urmatoare :*

<b>Analiza la nivel national</b>	
<b>Evolutia salariilor de a provocarilor pentru negocierea salariala</b>	
<p>Principalele evolutii privind salariile in <b>sectorul public</b> de la debutul crizei – Principalele caracteristici si tendinte</p> <p>(moderatie salariala, inghetarea salariilor, scaderea salariilor...)</p>	<p>Principalele evolutii privind salariile in <b>sectorul privat</b> de la debutul crizei- Principalele caracteristici si tendinte</p> <p>(moderatie salariala, inghetarea salariilor, scaderea salariilor...)</p>

*(a se vedea si anexa 3 « Criza economica si salariile »)*

### ***In ceea ce priveste rolul institutiilor europene asupra politicii salariale***

*noi propunem 2 exemple pentru alimentarea dezbaterii cu participantii :*

Exemple :

#### **Concluziile Consiliului european asupra « Examenului anual de crestere 2013 »**

In februarie 2013 in concluziile Consiliului european asupra « Examenului anual de crestere 2013 » putem citi :

***« Respectand rolul partenerilor sociali si al sistemelor nationale de stabilire a salariilor, convenim sa supraveghem cadrele de fixare a salariilor si, daca este cazul, de a le reforma, cu scopul de a asigura ca ele tin cont de evolutia productivitatii si contribuie la pastrarea competitivitatii si de a reexamina mecanismele de indexare. Nivelul salariilor minime va trebui stabilit in functie de echilibrul juste intre crearea locurilor de munca si adecvarea veniturilor; »***

#### **Decizia Consiliului European din 8 noiembrie 2011**

«Grecia adopta si aplica, fara intarziere, masurile urmatoare :

«In concertare cu partenerii sociali si vazand obiectivul de pastrare a locurilor de munca si ameliorare a competitivitatii intreprinderilor, masuri suplimentare pentru a permite adaptarea salariilor in functie de conditiile economice, mai ales : **suspendarea extinderii conventiilor colective de ramura si sectoriale, si a « principiului favorabilitatii »\*** pe durata perioadei de aplicare a strategiei bugetare pe termen mediu, astfel incat acordurile la nivel de intreprindere vor prima asupra conventiilor colective de ramura si sectoriale ; acordurile pe intreprindere pot fi semnate de catre sindicate sau, in lipsa acestora, de catre comitetele de intreprindere sau alte organisme de reprezentare a personalului, ce exista la nivel d eintreprindere. »

**\*« principiului favorabilitatii » = aplicarea conventiei celei mai favorabile salariatului**

## **Indicatii metodologice**

### **Intrebari& raspunsuri**

- Care este rolul salariului in finantarea si evolutia sistemelor de securitate sociala si, mai ales, in sistemele de pensii ?
- Care este maniera privilegiata a guvernului pentru a reduce deficitul public, dupa opinia dumneavoastra ? Ajustarea brutala este eficienta ?

### **Dezbatere**

- Comparati evolutiile salariilor de la debutul crizei si evidentiati principalele caracteristici si tendinte ale acestei evolutii : sectorul public si sectorul privat, moderatia salariala, inghetarea salariilor, scaderea salariilor...etc. (tabelul cu situatia nationala)
- Considerati ca la originea crizei sta cresterea salariilor ? Scaderea lor va permite iesirea din criza ?
- Care sunt principalele dificultati intalnite de catre sindicate la diferite niveluri de negociere salariala la momentul actual (national, sectorial, de intreprindere...) si cum in cearca organizatiile sindicale sa faca fata ?
- Ce strategii sindicale la nivel national si ce cooperari la nivel regional si/sau international privind negocierea salariala si evolutia salariilor sunt necesare pentru evitarea dumping-ului salarial ?

### **Aspecte de evidentiat :**

- Concluzii asupra consecintelor politicilor salariale pentru salariatii si pentru organizatiile sindicale
- Corelatii intre nivelul national si nivelul european

### **Tema de reflectie :**

- Salariatii sunt chemati sa plateasca pretul unei crize de care nu sunt responsabili

## **Material pedagogic distributiv pentru participanti**

- prezentarea imprimata pe hartie sau in format electronic (daca este PPT) si de asemenea alte surse de informatii suplimentare, la solicitarea participantilor



## 5. Politici de austeritate : raspunsul sindical la nivel national

### Structura secventei pedagogice

<b>Secventa pedagogica 5 – Politici de austeritate : raspunsul sindical la nivel national</b>	
<b>Obiectivul pedagogic al secventei</b>	<i>Analizarea raspunsului organizatiilor sindicale la nivel national fata de politicile de austeritate si de schimbarile radicale privind relatiile de munca</i>
<b>Sub-obiective pedagogice</b>	– Sensibilizarea participantilor cu privire la importanta actiunilor sindicale impotriva politicilor de austeritate si schimbarilor radicale in relatiile de munca - Identificarea actiunilor sindicale principale la nivel de organizatii si la nivel national
<b>Actiuni pedagogice</b>	SENSIBILIZAREA participantilor prin sinteza zilei precedente SENSIBILIZAREA participantilor prin lucru pe grupe APORT TEORETIC, prezentare APLICATIE prin dezbateri
<b>Metode si tehnici</b>	Noi propunem: METODA ACTIVA pentru sensibilizare (sinteza zilei precedente) METODA ACTIVA pentru sensibilizare (lucru pe grupe) METODA AFIRMATIVA pentru partea teoretica, prezentare METODA ACTIVA pentru aplicatie (dezbateri)
<b>Resurse</b>	Expert Kitul de formare Prezentare PPT / flipchart Experienta participantilor Fisa de activitate FA3 Grila anexata
<b>Timp</b>	1 1/2 h

## **Continutul informativ asupra temei**

Tările europene sunt mai mult sau mai puțin grav afectate de criza și, prin urmare, de politicile de austeritate. Aceste diferențe sunt, de asemenea, în numărul de evenimente organizate, campanii și greve.

Sfârșitul anului 2011 a fost o astfel de perioadă deosebită de mobilizare puternică a sindicatelor în toată Europa :

- 26 noiembrie 2011 Irlanda : mobilizare împotriva austerității / Mobilizare pentru ocuparea forței de muncă
- 01 decembrie 2011 , Grecia : greva generală împotriva austerității
- 02 decembrie 2011 , Belgia : Protest împotriva austerității
- 10 decembrie 2011 , Lituania : Ziua de acțiune împotriva austerității
- 12 decembrie 2011 , Italia : Greva de trei ore împotriva austerității
- 13 decembrie 2011 , Franța : Ziua de acțiune împotriva austerității
- 15 decembrie 2011 , Cipru : Oprirea lucrului pentru trei ore, "Nu măsurilor de austeritate : ne luptăm pentru drepturile sindicale și negocierea colectivă "

Câteva exemple recente de acțiuni sindicale împotriva austerității în Europa :

- PORTUGALIA : 27 iunie 2013 . Greva generală împotriva austerității UGT Portugalia : <http://www.ugt.pt/site/index.php?op ...CGTP> - IN : <http://grevegeral.net/>
- Grecia : 16 iulie 2013 . Greva generală împotriva reorganizării serviciului public . Sloganul grevei : " Noi nu suntem numere , suntem muncitori. "
- EUROPA : 19 iunie 2013 : Ziua europeană de acțiune - Nu austerității , Da justiției fiscale ! Acțiunile au fost organizate în mai multe țări europene, printre care Belgia , Marea Britanie , Austria , Germania , Cipru ( oprire a lucrului pentru o ora ) , Franța și Tarile de Jos <http://europeansforfinancialreform.org/fr/news/19-juin-journ-e-d-action-europ-enne-non-l-aust-rit-oui-la-justice-fiscale>

*Răspunsurile sindicatelor la politicile naționale de austeritate urmează să fie prezentate de către formatorii sindicali naționali*

## **Indicatii metodologice**

### **Sinteza zilei precedente**

- O reamintire a ideilor transmise in ziua precedenta, subliniind cele mai importante aspecte relevate de prezentarile si discutiile in plen.

### **Lucru pe grupe**

- Activitate pe grupe : discutati si analizati raspunsurile organizatiilor sindicale la nivel national impotriva politicilor de austeritate si schimbarilor radicale in relatiile de munca, subliniind rezultatele obtinute
- Rezultatele activitatii urmeaza sa fie prezentate in plen de catre o / un alt raportor de la fiecare grup ; atentie sa respectati timpul de raportare

### **Dezbatare**

- Potrivit culturii sindicale locale , care au fost avantajele si dezavantajele diferitelor actiuni (cum ar fi reactiile opiniei publice , etc.) ?
- Cunoasteti si alte exemple din Europa ?

### **Aspecte de evidentiat :**

- Mobilizarea sindicala nationala, ca raspuns la politicile de austeritate , campanii si manifestatii
- Pozitiile organizatiilor sindicale ca parteneri sociali

### **Tema de reflectie :**

- Gradul de eficacitate a raspunsurilor sindicale la nivel national
- Specificitatea raspunsurilor sindicale din Europa

## **Material pedagogic distributiv pentru participanti**

- prezentarea imprimata pe hartie sau in format electronic (daca este PPT) si de asemenea alte surse de informatii suplimentare, la solicitarea participantilor
- fisa de activitate si tabelul anexat



## 3 FISA DE ACTIVITATE

### POLITICI DE AUSTERITATE : RASPUNSUL SINDICAL LA NIVEL NATIONAL

➤ **Obiective :**

- Analiza raspunsurilor sindicatelor la nivel national impotriva politicilor de austeritate si schimbarilor radicale in relatiile de munca

➤ **Sarcini:**

In grupul dvs. discutati si analizati raspunsurile sindicale la nivel national fata de politicile de austeritate si schimbarile radicale in relatiile de munca, indicand daca aceste actiuni si masuri comporta sau o dimensiune europeana.

➤ **Raport :**

Desemnati un/o alt raportor/are , care va prezenta rezultatul lucrului pe grupe în plen.

Puteți utiliza tabelul anexat.

➤ **Timp :**

30 minute pentru lucru pe grupe

3 minute/grup pentru raport

➤ **Resurse:**

- Experienta personala
- Dezbateri nationale si activitati sindicale
- Fisa de activitate
- Tabelul anexat

Raspunsurile sindicatelor la nivel national fata de politicile de austeritate si schimbarile radicale in relatiile de munca

<b>Actiuni sindicale nationale</b>	<b>Rezultatele obtinute (pozitive sau negative)</b>	<b>Dimensiunea europeana</b>	
		<b>DA</b>	<b>NU</b>

## 6. Politici de austeritate : raspunsul la nivel european

### Structura secventei pedagogice

Secventa pedagogica 6- Politici de austeritate : raspunsul la nivel european	
<b>Obiectivul pedagogic al secventei</b>	Sintetiza discursului sindical european fata de politicile de austeritate si solutii alternative posibile la nivel national si european
<b>Sub-obiective pedagogice</b>	– Familiarizarea cu solutiile propuse de CES (prin Contractul Social pentru Europa) – Punerea in comparatie a problemelor politicilor de austeritate si a solutiilor propuse de către CES.
<b>Actiuni pedagogice</b>	SENSIBILIZAREA participantilor prin intrebari & raspunsuri PARTE TEORETICA, prezentare expert APLICATIE prin lucrul pe grupe
<b>Metode si tehnici</b>	Noi propunem: METODA INTEROGATIVA pentru sensibilizare (intrebari & raspunsuri ) METODA AFIRMATIVA pentru partea teoretica, prezentare expert METODA ACTIVA pentru aplicatie (lucrul pe grupe)
<b>Resurse</b>	Expert Kitul de formare Flipchart Experienta participantilor Fisa de activitate
<b>Timp</b>	3 h sau 3 1/2h

## **Continutul informativ asupra temei**

### **Actiunile ETUC**

Confederatia Europeana a Sindicatelor ( CES ) a fost fondata in 1973 , aceasta reprezinta acum 85 de organizatii sindicale din 36 de tari europene si 10 federatii europene. Ea reprezinta 100 de milioane de membri. CES este singura organizatie sindicala europeana recunoscuta de catre Uniunea Europeana si reprezinta interesele salariatilor/telor lucratorilor/toarelor din Europa .

In contextul crizei de la nivel european , sindicatele trebuie sa raspunda, de asemenea, cu un discurs la nivel european. CES este cu siguranta structura cea mai potrivita pentru a trimite un semnal puternic pentru a raspunde politicilor de austeritate impuse in mai multe tari europene.

CES se opune ferm politicii de austeritate, pentru mai multe motive ( a se vedea <http://www.etuc.org/a/7891> ):

- Austeritatea, mai ales in cazul in care in toate statele membre se reduce simultan cererea, va antrena economia intr-o perioada prelungita de stagnare. Acesta va costa cel putin 4 milioane de locuri de munca in Europa, locuri de care avea nevoie cu disperare pentru a face fata situatiei celor 23 de milioane de someri
- Austeritatea va afecta, de asemenea, potentialul de crestere pe termen lung a economiei europene. Somaj persistent, asociat muncii precare, va devaloriza capitalul uman. Depresia prelungita va determina companiile sa se gandeasca de doua ori inainte de a investi intr-o regiune care nu este in masura sa ofere perspectiva de cerere stabila. Productivitatea si inovarea vor suferi la randul lor, ca urmare a reducerii investitiilor
- Austeritatea va submina reseaua industriala din Europa. Confruntate cu un continent cu economie bolnava, multinationalele vor delocaliza investitiile industriale in alte regiuni ale lumii, care le ofera perspectiva unei cereri dinamice.
- Austeritatea va prelungi criza datoriilor suverane. Reducerea deficitului va fi neutralizata de efectele negative ale crizei economice asupra cheltuielilor sociale si veniturilor fiscale. Si in timp ce deficitele bugetare raman ridicate, recesiunea economica si deflatia vor impinge PIB-ul nominal in jos, astfel ca datoria publica va continua sa creasca în raport cu PIB-ul. Acest lucru este ca si cum am incerca sa astupam o gaura sapand mai adanc.

CES si sindicatele europene nu cauta doar sa arate deficitul politicii europene, dar, de asemenea, doresc sa propuna solutii la criza. Iata o lista cu mai multe piste de solutii propuse in ultimii ani :

## **-Manifestul de la Atena**

In manifestul sau de la Atena, CES denunta gestionarea crizei in Europa si prezinta in 20 de puncte liniile directoare, actiunile CES pentru programul sau 2011-2014. Acest manifest a fost adoptat de catre Congresul CES la Atena.

Manifestul este disponibil in 15 limbi : <http://www.etuc.org/a/4547>

## **-Un contract social pentru Europa**

(Vezi: [http://www.etuc.org/IMG/pdf/Depliant\\_contrat\\_social\\_FR\\_low.pdf](http://www.etuc.org/IMG/pdf/Depliant_contrat_social_FR_low.pdf))

In iunie 2012, Comitetul Executiv al CES a adoptat Contractul social pentru Europa si a invitat Comisia, Consiliul, Parlamentul European si sefi de state si de guverne sa introduca dezbaterile privind un contract social pentru crestere economica, ocuparea fortei de munca si justitie sociala in centrul agendei europene.

Propunerea CES pentru un contract social european a inclus urmatoarele:

- Negocierea colectiva si dialogul social
- Guvernanta economica pentru o crestere si locuri de munca durabile
- Justitie economica si sociala

Contractul social pentru Europa este o lucrare care rezuma problemele din Europa si ofera solutii posibile.

## **-Manifestul juristilor pentru respectarea drepturilor sociale in UE**



Printre diferitele masuri de asuterittae adoptate in Europa, trebuie sa subliniem ca Troika (Banca Centrala Europeana, Comisia Europeana si FMI) impun unor anumite state membre o dereglementare considerabila si, uneori, radicala a pietei muncii, sistemelor de negociere si formarii salariilor, dar si sistemelor lor de protectie sociala, antrenand o slabire a sindicatelor, o scadere a salariilor, o crestere a locurilor de munca precare, a insecuritatii, un somaj ridicat, o saracie acuta si probleme sociale.

Mai mult de 590 de juristi din toata Europa specializati in dreptul muncii si drept social au semnat in ianuarie 2013 un manifest reclamant ca UE sa respecte si sa promoveze drepturile sociale fundamentale in cadrul masurilor legate de criza.

La acest link gasiti informatii suplimentare si un video referitor la manifestul juristilor :

<http://www.etui.org/fr/Reseaux/Reseau-d-experts-en-droits-syndicaux-transnationaux-TTUR>

### **- Planul Marshall pentru Europa**

DGB (Confederația Sindicatelor din Germania ), in decembrie 2012 a propus o posibila solutie la criza, asa numitul Plan Marshall pentru Europa .

Este vorba de un plan de redresare a dezvoltarii, investitii si redresare economica pentru Europa . Un plan de viitor european , cu investitii în domeniul energiei regenerabile , industrii si servicii durabile , educatie și formare profesionala , cercetare si dezvoltare , in infrastructura de transport moderna, iîn cresterea eficientei administratiilor, etc . Planul de DGB vede un viitor pentru Europa, dar numai in cazul in care investim astazi. Planul de 10 ani necesita o investitie de 260 de miliarde de euro pe an. Pentru a finanta acest plan ,DGB propune, printre altele, introducerea unei taxe de 0,1 % pe toate tranzactiile financiare din cele 27 de tari ale Uniunii Europene .

La acest link veti gasi informatii cu privire la Planul Marshall in mai multe limbi ( DE , EN , FR , PO , CZ , IT , ES ) <http://www.dgb.de/themen/++co++985b632e-407e-11E2-B652-00188b4dc422>

### **-O noua cale pentru Europa**

Acest nou plan al CES a fost prezentat pe 7 noiembrie 2013 si va fi insotit in urmatoarele luni de o campanie in toate tarile UE.

Noua cale pentru Europa este un plan pentru o crestere durabila si locuri de munca de calitate, pentru o Europa prospera si democratica. Este vorba de un plan de investitie consecvent, 2% din PIB-ul tarilor UE pe o durata de 10 ani. Investitiile trebuie facute in domenii de viitor, cum ar fi in productia de energie care va permite reducerea emisiilor de gaz si efectului de sera, investitii in industrii si servicii durabile, in formare profesionala si educatie, in cercetare-dezvoltare, etc.

Pe termen lung, 11 milioane de noi locuri de munca vor fi create. Pentru a finanta acest plan, CES propune printre altele o taxa punctuala pe avere. Retetele taxei pe tranzactiile financiare pot contribui in egala masura la finantarea acestui plan.

<http://www.etuc.org/a/11720> (FR/EN)

In afara acestui document, CES da un punct de vedere asupra cantitatii de subiecte in raport cu criza. Lista rezolutiilor adoptate de catre CES este disponibila pe pagina sa de internet : <http://www.etuc.org>

Multe sindicate au in prezent reprezentare la Bruxelles. Si ei lucreaza pentru valorizarea drepturilor salariatilor.

Cateva exemple :

ÖGB : <http://www.oegb-eu.at>

CISL: <http://www.iscos.cisl.it/bruxelles.asp>

DGB: <http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/dgb-fachabteilungen/++co++2432bee-1236-11df-40df-00093d10fae2>

## **Piste alternative de solutii la nivel european**

### ***Initiativa cetateneasca europeana (ICE)***

Incepand cu Tratatul de la Lisabona , democratia participativa a fost imbunatatita , printre altele, prin intermediul Initiativei cetatenesti europene (ICE) . Acest instrument permite cetatenilor europeni de a colecta semnaturi si, astfel, de a împartasi ideile sale, nemulțmirile, etc . cu care se confrunta fata de politica europeana. O ICE este finalizata daca se vor colecta cel puțin un milion de semnaturi din cel puțin sapte state membre ale Uniunii Europene (Comitetul de Organizare are un an pentru a colecta suficiente semnaturi de la data confirmarii de inregistrare a propunerii de catre Comisie ) . Dar ce se intampla odata ce semnaturile au fost colectate ?

ICE este depusa la Comisia Europeana, care are apoi trei luni pentru a examina initiativa. Initiativa ar putea duce la noi legi, dar nimic nu obliga Comisia sa mearga in directia propusa de ICE. Prin urmare, este important sa nu se limiteze la semnaturi, ci de a continua campania. Comisia Europeana nu poate inchide ochii decat cu mare dificultate, atunci cand mai multe milioane de cetateni semneaza o ICE .

### **Un exemplu :**

**Right2water** este o ICE lansata de Federatia Europeana a Sindicatelor din Serviciile Publice (EPSU) . EPSU reprezinta 275 de sindicate si mai mult de 8 milioane de lucratori din toate serviciile publice din Europa. EPSU si alte organizatii s-au adunat

pentru a realiza, Reteaua Europeana Anti - Saracie ( EAPN ), Alianta Europeana pentru Sanatate Publica ( EPHA ), Biroul European pentru Mediu ( EEB ) , Femei in Europa pentru un viitor comun ( WECF ) si Servicii publice International ( PSI ) .

Milionul de semnaturi a fost strans pana pe 10 februarie 2013. In final, mai mult de 1,9 milioane de semnaturi au fost colectate (aceste semnaturi mai trebuie inca validate). ICE va putea apoi fi depusa oficial. Acest lucru se va face la 10 decembrie 2013, data Zilei internationale a drepturilor omului.

Primul succes inainte de sfarsitul colectarii!

La 24 iunie 2013, comisarul Barnier, responsabil cu piata interna si servicii, a anuntat ca apa ar putea fi exclusa din Directiva privind concesiunile . " Este de datoria noastra de a tine cont de preocuparile exprimate de atat de multi oameni. Comisia a auzit, si sper ca cetatenii vor fi asigurati " , a spus acesta.

([Http :// ec.europa.eu/commission\\_2010-2014/barnier/headlines/speeches/2013/06/20130621\\_en.htm](http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/barnier/headlines/speeches/2013/06/20130621_en.htm) ) .

ICE right2water nu este o initiativa in domeniul crizei financiare sau de lupta impotriva austeritatii. Mai multi factori pot juca un rol in cautarea unei explicatii asupra lipsei de preocupare de pana acum a ICE in acest domeniu. Una dintre ele este cu siguranta faptul ca right2water atinge ceva foarte concret, apa .

Exista alaturi de aceste ICE si alte campanii sindicale la nivel european pe care le puteti prezenta dupa activitate. Procedura ICE este lunga si supusa unor conditii (a se vedea : <http://ec.europa.eu/citizens-initiative/public/how-it-works/verification?lg=fr> ). Acesta este motivul pentru care o campanie in afara cadrului ICE este uneori avantajosa.

Alte initiative privind finantele si datoria :

- *Taxa pe tranzactiile financiare acum !* ( [Http :// www.financialtransactiontax.eu/fr/](http://www.financialtransactiontax.eu/fr/) ) Sustinut, printre altele, de CES , CGIL , OGB , DGB , CSEE , ESESP si TUC . Campania are scopul de a pune presiune pe statele membre ale Uniunii Europene pentru introducerea unei taxe pentru tranzactiile financiare europene. Aceasta campanie nu mai este de actualitate ( sfarsitul campaniei : 13 martie 2012 ) si nu a avut acelasi succes ca si right2water.

- *Europeni pentru reforma financiara*

(<http://europeansforfinancialreform.org/fr/partenaires> ) este o campanie sustinuta de CES, Uniunea Uniglobal, IG Metall, UITA, DGB, FGFB, OGB, UNI, TUC, si EPSU CSEE care isi propune, de asemenea, sa introduca o tranzactie financiara, dar nu numai . Este vorba, de asemenea, de reglementari de piata si reforma agentilor de rating de credit, etc . Campania incurajeaza fiecare cetatean de a deveni un " agent de schimbare " , in acest caz, de a lua parte in mod activ la campanie in trei moduri : campanie, pe strazi si organizarea de conferinte.

- *Comitetul pentru Anularea Datoriei Lumei a Treia (CADLT)*

Este vorba despre o retea internationala constituita din membrii si comitete locale din Europa, Africa, America Latina si Asia actionand pentru anularea datoriei si abandonul

politicilor de ajustare structurala. Informatii in patru limbi (EN, FR, ES si PT) sunt disponibile pe site-ul :

<http://cadtm.org.English> Site-ul propune si un mini glosar, de asemenea disponibil in patru limbi, centrat in special pe problematica datoriei

<http://cadtm.org/Glossaire#n>

## ***Parlamentul European***

Parlamentul European este vocea poporului . 766 (din 2014 , 751) de parlamentari ocupa locuri in Parlamentul European , ei reprezintă 28 de tari ale Uniunii Europene . Ei nu sunt grupati pe tara, ci pe grupuri politice. In prezent, exista 7 grupuri politice, dar si grupuri non-inscrisi. Contrar a ceea ce se intampla cel mai adesea la nivel national, deputatii Parlamentului European au libertatea de a vota si nu sunt angajati la deciziile grupului lor politic. Aceasta inseamna ca, uneori, un deputat al Parlamentului European voteaza impotriva grupul sau politic.

Parlamentul European sufera din cauza absenteismului la alegerile pentru Parlamentul European de fiecare data in rata mai mare. In 1979, rata de abtinere s –a ridicat la 37 %. La ultimele alegeri din 2004, nu mai putin de 54,3 % dintre europeni nu au mers la vot. In ciuda Tratatului de la Lisabona care a consolidat pozitia Parlamentului European , nu pare ca aceasta tendinta se va imbunatati la urmatoarele alegeri europene din 2014.

Si totusi, deputatii Parlamentului European ar putea fi jucatori cruciali pentru miscarea sindicala. In ciuda majoritatii conservatoare si liberale, ideile sindicale au gasit drumul lor. Insa o alta majoritate in Parlament, mai apropiata de lucratori va imbunatati activitatea sindicatelor ce lupta la Bruxelles pentru drepturile lucratorilor, contra liberalizarilor si dereglementarea pietei fortei de munca.

Mai mult, Parlamentul European a condamnat de mai multe ori politicile de austeritate ale guvernelor din Uniunea Europeana, mergand chiar mult mai departe.

Exemplu de cum se lucreaza in Parlamentul European :

Pentru un proiect de lege, puteti analiza cum au votat pentru / impotriva .

Ajutati-va de urmatoarea pagina web : <http://www.votewatch.eu> ( nota disponibil doar în limba engleză ) .

In vederea alegerilor parlamentare europene 2014, CES a formulat un manifest prezentat la inceputul lunii decembrie.

In ceea ce priveste modalitatile de influenta asupra procesului de decizie la nivel european puteti consulta lista link-urilor urmatoare:

- Cum se poate urmări și influența procesul de luare a deciziei UE din punct de vedere sindical (FR/EN)

<http://www.etui.org/fr/Publications2/Guides/Comment-suivre-et-influencer-le-processus-de-prise-de-decision-de-l-UE-d-un-point-de-vue-syndical>

Recent (noiembrie 2013) Comisia de afaceri economice si monetare a Parlamentului European a luat initiativa pentru implementarea unui chestionar asupra rolului functionarii Troika, care ar trebui integrat ulterior intr-un raport asupra efectelor reformelor in « tarile aflate in criza » si asupra functionarii interne a Troika. Pentru mai multe informatii

<http://europarl.europa.eu/news/fr/news-room/content/20131104IPR23615/HTML/Les-d%C3%A9put%C3%A9s-critiquent-la-gestion-de-la-crise-par-la-Tro%C3%AFka>

## **Indicatii metodologice**

### **Intrebari&raspunsuri**

- Cunoasteti "Contractul social pentru Europa " ? " Manifestul de la Atena " ? "Planul Marshall DGB " (Confederatia Sindicatelor din Germania ) ? Noua cale pentru Europa ?
- Cunoasteti "ambasade sindicale ", aflate la Bruxelles ?
- Ce este ICE? Care sunt conditiile pentru ca o ICE sa fie declarata admisibila de catre Comisia Europeana ?
- Cine stie de initiativa " right2water " ? Cine a semnat aceasta initiativa ? Cine a semnat o alta ICE ?

### **Lucru pe grupe :**

- Activitate pe grupe : formulati posibilitati de a traspune initiativele CES la nivel national. Ce actiuni sindicale la nivel national pot sprijini initiativele miscarii sindicale europene.
- Rezultatele activitatii vor fi prezentate in plen de catre o / un alt raportor de la fiecare grup.

### **Dezbatere**

- Care sunt solutiile propuse de CES pentru problemele cauzate de politicile de austeritate din Europa ?
- In tara dumneavoastra, in organizatia dumneavoastra, aveti exemple de campanii care reunesc mai multe organizatii pentru aceeasi cauza ?
- Cum poate miscarea sindicala folosi Initiativa Cetateneasca Europeana (ICE) ? ( Avantaje si dezavantaje )

### **Aspecte de evidentiat :**

- Mobilizarea Europeana ca raspuns la politicile de austeritate
- Responsabilitatea sindicatelor nationale de a deveni agenti ai schimbarii
- Solutii la nivel european :Contractul social al CES , Manifestul de la Atena , Planul Marshal DGB , Initiativa cetateneasca europeana ( ICE ) ,
- Cum sa utilizati alegerile europene

### **Tema de reflectie :**

- Democratia si proiectul european
- Discursul sindicatelor europene
- Dreptul de initiativa ca o valoare sindicala de referinta

### **Material pedagogic distributiv pentru participanti**

- prezentarea imprimata pe hartie sau in format electronic (daca este PPT) si de asemenea alte surse de informatii suplimentare, la solicitarea participantilor
- fisa de activitate si tabelul anexat



## 4 FISA DE ACTIVITATE

### POLITICI DE AUSTERITATE : RASPUNSUL SINDICAL LA NIVEL EUROPEAN – CONTRACTUL SOCIAL pentru EUROPA

➤ **Obiective :**

- Familiarizarea cu Contractul social pentru Europa
- Punerea in comparatie a problemelor politicilor de austeritate si a solutiilor propuse de către CES

➤ **Sarcini :**

Sarcina 1 : Studiatii in grupuri mici, Contractul social pentru Europa al Confederatiei Europene a Sindicatelor  
( [http://www.etuc.org/IMG/pdf/Depliant\\_contrat\\_social\\_FR\\_low.pdf](http://www.etuc.org/IMG/pdf/Depliant_contrat_social_FR_low.pdf) ) :

Sarcina 2 : In prima parte a cursului am identificat problemele cauzate de politicile de austeritate . In primul rand faceti o lista de probleme identificate . Incercati apoi sa gasiti solutiile propuse de catre CES pentru a rezolva aceste probleme . O coloana suplimentara este disponibila pentru a putea adauga comentarii, intrebari, etc.

➤ **Raport :**

Desemnati un/o alt raportor/are , care va prezenta rezultatul lucrului pe grupe in plen.  
Puteti utiliza tabelul anexat.

➤ **Timp:**

60 de minute pentru lucrul in grup

➤ **Resurse:**

- Fisa de activitate
- Tabelul anexat
- Contractul social pentru Europa CES
- Rezultatele activitatilor efectuate in prima zi a cursului

## Contractul Social pentru Europa

Folositi Contractul Social pentru Europa pentru a identifica posibile solutii la criza

<b>Probleme cauzate de politicile de austeritate in Europa</b>	<b>Solutii propuse de Contractul Social</b>	<b>Alte propuneri alternative</b>	<b>Comentarii</b>



## 7. Evaluarea cursului

### Structura secvenței pedagogice

Secvența pedagogică 7- Evaluarea cursului	
<b>Obiectivul pedagogic al secvenței</b>	<i>Evaluarea cursului din punctul de vedere al obiectivelor și așteptările participanților</i>
<b>Sub-obiective pedagogice</b>	- Sensibilizarea participanților cu privire la impactul pe termen lung al proiectului "Austeritate, drepturi și democrație - nevoia unui contract social pentru Europa" - Identificarea acțiunilor de diseminare a rezultatelor cursului de către participanți
<b>Acțiuni pedagogice</b>	SENSIBILIZAREA participanților prin Mind map PARTE TEORETICĂ, prezentarea unei sinteze a aspectelor dezvoltate în timpul cursului APLICATIE, prin munca individuală și tur de masă
<b>Metode și tehnici</b>	Noi propunem: METODA ACTIVĂ pentru sensibilizare (Mind map) METODA AFIRMATIVĂ pentru partea teoretică, prezentare METODA ACTIVĂ pentru aplicație (munca individuală, tur de masă)
<b>Resurse</b>	Kitul de formare Prezentare PPT / flipchart Experiența participanților Fișa de evaluare a cursului
<b>Timp</b>	1 h

### Indicații metodologice

#### Sinteza cursului

- O reamintire a ideilor transmise în curs, subliniind cele mai importante aspecte relevate de prezentările și discuțiile în plen

#### Evaluarea cursului

- Fiecare participant completează individual formularul de evaluare
- Tur de masă pentru exprimarea punctelor de vedere cu privire la realizarea obiectivelor și așteptărilor identificate la începerea cursului
- Solicitați o contribuție colectivă și voluntară a participanților

**Aspecte de evidențiat :**

- Posibilitățile de sprijin la nivelul organizațiilor naționale pentru inițiativele sindicale ale CES
- Importanța continuării inițiativei CES în cadrul organizațiilor membre
- Responsabilitatea fiecărui reprezentant al sindicatului de a se implica și de a contribui atât la nivel național cât și, prin extensie, la nivel european
- Posibilitatea folosirii alegerilor europene, ca un instrument al democrației și schimbării în Europa

**Tema de reflecție :**

- Multiplicarea acțiunilor sindicale la nivel european, mobilizarea membrilor la nivel național
- Importanța alegerilor europene

**Materiale distribuite participanților**

- Prezentarea dată pe suport de hârtie sau în format electronic ( în cazul în care acesta este un PPT ) și, de asemenea, alte resurse pentru informații suplimentare, la cererea participanților
- Fișa de evaluare a cursului

# Austeritate, drepturi si democratie

## Evaluare si reflectie individuala

Indicati gradul vostru de satisfactie privind cursul :

In caz de rezultat mediocru (0-25 %), va rugam sa justificati.

	0 %	25 %	50 %	75 %	100 %
Cursul a raspuns asteptarilor generale					
Sopul si obiectivele cursului au fost clar definite ?					
Informatiile primite in prealabil, au fost suficiente?	DA/NU (Sterge notiunea inutila.)				
Cum apreciati cursul privind: a) continutul? b) grupuri de lucru? c) prezentari? d) sesiuni plenare? e) sprijin?					
Care este gradul de utilitate al cursului?					
Locatia cursului ?					
Organizarea curului					
Daca doriti, exprimati comentarii sau sugestii generale privind organizarea si continutul cursului !?					

Informatii mai detaliate privind **calitatea formarii oferite.**

Care sunt opiniile asupra elementelor urmatoare?

- a) Sustinerea privind experienta individuala si a grupului oferita de formator ?
  
- b) Obiectivele si sarcinile diferitelor Fise de activitate, au fost suficient de clar definite ? Precizati toate situatiile in care nu a fost astfel.
  
- c) Ati atins obiectivele activitatilor pe intreaga durata a formarii ?
  
- d) Dupa parerea dumneavoastra, unele elemente/ aspecte ale cursului ar fi trebuit sa fie dezvoltate mai in detaliu? (Va rugam sa precizati)
  
- e) Suportul material al cursului a fost suficient si clar?

*(Puteti, in functie de nevoie, sa raspundeti pe o foaie suplimentara)*

Mulumim !

Nume:



## ANEXA 2

### Linkuri utile :

<http://www.etui.org>

<http://www.etuc.org>

<http://www.ugt.pt/site/index.php?op...>

<http://grevegeral.net/>

<http://europeansforfinancialreform.org/fr/news/19-juin-journ-e-d-action-europ-enne-non-l-aust-rit-oui-la-justice-fiscale>

[http://www.etuc.org/IMG/pdf/Depliant\\_contrat\\_social\\_FR\\_low.pdf](http://www.etuc.org/IMG/pdf/Depliant_contrat_social_FR_low.pdf)

<http://www.oegb-eu.at>

<http://www.iscos.cisl.it/bruxelles.asp>

<http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/dgb-fachabteilungen/++co++24342bee-1236-11df-40df-00093d10fae2>

[http://ec.europa.eu/commission\\_2010-2014/barnier/headlines/speeches/2013/06/20130621\\_en.htm](http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/barnier/headlines/speeches/2013/06/20130621_en.htm)

<http://ec.europa.eu/citizens-initiative/public/how-it-works/verification?lg=fr>

<http://www.financialtransactiontax.eu/fr/>

<http://europeansforfinancialreform.org/fr/partenaires>

<http://www.votewatch.eu>

[http://www.lo.se/english/documents/union\\_reflections\\_on\\_the\\_economic\\_crisis](http://www.lo.se/english/documents/union_reflections_on_the_economic_crisis)

[http://www.lo.se/english/documents/the\\_swedish\\_model](http://www.lo.se/english/documents/the_swedish_model)

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>

[http://ec.europa.eu/economy\\_finance/db\\_indicators/ameco/](http://ec.europa.eu/economy_finance/db_indicators/ameco/)



# CRIZ ECONOMICA SI SALARIILE

## 1. FISA DE ACTIVITATE

### **Obiective:**

- Analiza evolutiei salariilor (din sectorul public si privat), in tara dumneavoastra, de la inceputul crizei
- Identificarea problemelor sindicale cheie aparute de la inceputul crizei, la diferitele niveluri de negociere a salariilor
- Reflectatie asupra strategiilor si cooperarea sindicatelor cu privire la negocierile salariale

### **Sarcini:**

1. Comparati tendintele salariale de la inceputul crizei si identificati principalele caracteristici si tendinte ale acestei evolutii: sectorul public si privat, moderarea salariilor, inghetarea salariilor, scaderea salariilor ... etc. (completati tabelele 1 si 2)
2. Care sunt principalele dificultati cu care se confrunta sindicatele, la diferite niveluri ale negocierilor salariale in prezent (national, sectorial, la nivel de unitate ...), precum si modul in care sindicatele le fac fata? (completati tabelele 2 si 3)
3. Ce strategii sindicale trebuie puse in aplicare la nivel national si ce cooperari la nivel regional si / sau international privind negocierea salariilor si evolutia salariilor, pentru a evita dezvoltarea dumpingului salarial? Faceti cel puțin 3 propuneri de actiuni sindicale concrete (Completati Tabelul 5)

### **Resurse:**

Activitatea pregatitoare dinaintea seminarului

Prezentarile expertilor

**Timp:** 2 ore plus timpul de raportare a rezultatelor lucrului pe grupe



**Analiza la nivel national**  
**Evolutia salariilor si provocarile privind negocierile**  
**salariale**

<b>1</b>	<b>2</b>
Principalele evolutii ale salariilor din <b>sectorul public</b> de la inceputul crizei - caracteristici cheie si tendintele	Principalele evolutii ale salariilor din <b>sectorul privat</b> de la inceputul crizei - caracteristici cheie si tendintele
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.

<b>3</b>	<b>4</b>
Principalele dificultati intampinate de catre sindicate, la diferite niveluri de negociere a salariilor (national, sectorial, de unitate...)	.... si cum incearca sindicatele sa le faca fata?
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.

**Ce sa facem pentru evitarea dezvoltarii dumpingului salarial ?**

Ce strategii sindicale trebuie puse in aplicare la nivel national si ce cooperari la nivel regional si / sau international privind negocierea salariilor si evolutia salariilor, pentru a evita dezvoltarea dumpingului salarial? Faceti (cel puțin) 3 propuneri de actiuni sindicale concrete

1.

2.

3.

## **INITIATIVA CETATENEASCA EUROPEANA**

### **FISA DE ACTIVITATE- INITIATIVA RIGHT2WATER**

#### **➔ OBIECTIVE**

- Cunoasterea unei forme de democratie participativa la nivel european: Initiativa cetateneasca europeana (ICE)
- Intelegerea modului in care miscarea sindicala poate utiliza acest instrument (avantajele si dezavantajele)

#### **➔ Sarcini**

Studiati in grupuri mici pagina de internet a initiativei cetatenesti europene: <http://www.right2water.eu/fr> si raspundeti la urmatoarele intrebari :

Initiativa cetateneasca europeana (ICE):

- Ce este ICE? Care sunt conditiile pentru ca o ICE sa fie declarata admisibila de catre Comisia Europeana?

Initiativa right2water:

- Cine cunoaste aceasta initiativa? Cine a semnat aceasta initiativa? Cine a semnat un alt ICE?

- Cine sunt organizatorii acestei ICE?

- In tara dumneavoastra, in organizatia dumneavoastra, aveti exemple de campanii care implica mai multe organizatii pentru aceeasi cauza?

- Care sunt beneficiile? Dezavantajele? (Ganditi-va la problema de a face sa apara mesajele sindicale in mass-media, ganditi-va la costuri)

#### **➔ Timp**

45 minute, apoi prezentare in plen