



Nr. 1 | Mai | 2020 |

Newsletter

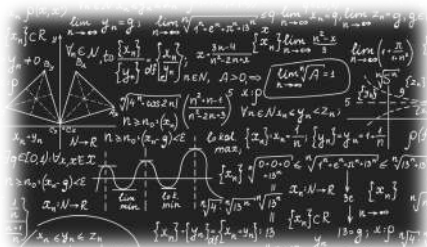
Număr special în contextul COVID-19

Înainte de toate: De ce PUBLISIND?

Federația PUBLISIND este o organizație sindicală creată „de angajați pentru angajați”, cu un rol bine definit la nivelul dialogului social din România. Cu o istorie de peste 10 ani, din 2007, Federația PUBLISIND a fost singura organizație sindicală care reunește peste 70 de sindicate din mai mult de 10 domenii de activitate, în special din zona de servicii publice. Cu membrii din justiție, poliție, penitenciare, administrație centrală, asistență socială, protecția mediului, cultură și educație, Federația PUBLISIND reprezintă unul dintre principalii parteneri sociali relevanți din România. Unicitatea eterogenă a sistemului de organizare, ne-a permis să asigurăm reprezentarea la cel mai înalt nivel a drepturilor economice, sociale și profesionale ale membrilor noștri. Acestea sunt principalele motive pentru care Federația PUBLISIND a solicitat un proiect care reunește pentru prima dată sectorul public și cel privat într-un mod inovator. Proiectul a fost aprobat și a început implementarea.



În al doilea rând: De ce Workin Index?



Federația PUBLISIND își propune să își continue eforturile pentru îmbunătățirea mecanismului de dialog social, relevant în identificarea soluțiilor care îmbunătățesc condițiile de muncă, asigurarea veniturilor decente și creșterea eficienței și performanței profesionale a angajaților din zona serviciilor publice. Astfel, s-a lansat ideea derulării unui proiect de intensificare a calității procesului de reprezentare prin consolidarea capacității operaționale a sindicatelor, dar și pentru transferarea expertizelor de bune practici de la partenerul Norvegian. Obiectivele specifice ale proiectului sunt:

- Asigurarea unui cadru de expertiză și promovare unei agende privind munca decentă prin training-uri, campanii de promovare, dar și prin dezvoltarea de instrumente specifice, cum ar fi indicii de măsurare a muncii decente și drepturile muncii
- Consolidarea dialogului social și cooperării prin asigurarea transferului de bune practici prin dezvoltarea metodologiilor de promovare a unei agende privind munca decentă între părțile interesate, precum și prin furnizarea de instruiți dedicate sindicatelor din sectoarele publice și private, în vederea creșterii calității procesului de reprezentare a lucrătorilor
- Dezvoltarea și susținerea unei propuneri de politici publice pentru creșterea nivelului de implicare a sindicatelor în facilitarea accesului la angajare pentru tineri, prin armonizarea cererii de muncă și stabilizarea forței de muncă tinere

În al treilea rând: De ce parteneriat?

În mod cert Federația PUBLISIND avea nevoie de parteneri cu experiență care dețin cunoștințe, bune practici, viziuni diferite din medii de activitate diferite: private și publice. Prin urmare, FSLR și YS au reprezentat cea mai bună alegere în implicarea reciprocă a unui parteneriat de succes în vederea îndeplinirii rezultatelor așteptate.

FSLR (Federația Sindicatelor Libere din România) este o federație sindicală care reprezintă membrii organizațiilor din 3 sectoare economice, după cum urmează: textile, construcții navale și subcomponente auto. FSLR este afiliată la confederația sindicală reprezentativă la nivel național și anume Blocul Național Sindical. Întreaga structură de conducere este implicată în activitatea federației pe baza unei activități de voluntariat încă de la înființarea FSLR. Membrii sunt din sectorul privat, FSLR este implicată exclusiv în sectorul privat. Activitatea federației se bazează pe un statut de organizare aprobat și administrat de membri în mod democratic. Federația integrează 8 sindicate membre. Numărul membrilor sindicatelor care se află în cadrul FSLR este de aproximativ 10.000. Obiectivele federației sunt următoarele: reprezentarea intereselor economice, sociale și culturale ale membrilor sindicatelor, federația fiind un membru activ și implicat atât la nivel național, cât și la nivel sectorial în cadrul procesului de dialog social.



YS (Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund) negociază condițiile de plată și de muncă pentru 220.000 de membri din 13 asociații YS. YS este una dintre cele patru organizații principale din partea angajaților și este parțial independentă din punct de vedere politic. YS negociază din perspectivă politică și academică aspecte care țin de condițiile de salarizare și de muncă, pensii, educație și competențe, aspectul incluziv al perioadei de muncă, SSM (sănătate, siguranță și mediul de lucru), egalitate de gen, piața muncii și scheme de asistență socială. YS participă la cooperarea tripartită între angajați, angajatori și autorități pentru a contribui prin plus valoare și la o viață de muncă corectă. În proiectul Workin Index, YS va aduce cercetători, formatori pentru cooperare și cele mai bune exemple de practică din Norvegia (unde se poate găsi acest lucru). Lucrează împreună cu partenerii români la conferințe, sesiuni de formare, ateliere și vizite de studiu. YS va asigura disponibilitatea diferiților experți care vor oferi exemple de cunoștințe și bune practici în diferite activități prevăzute în cadrul proiectului.



FSLR



The opening conference



Cu doar 11 zile înainte de declararea stării de urgență (pe fondul COVID-19) în România, echipa de conducere a proiectului Workin Index a reușit să desfășoare conferința de deschidere a proiectului, într-un cadru mai restrâns, dar în conformitate cu ceea ce era prevăzut pentru acel moment.

Astfel, pe 5 martie 2020, la Biblioteca Națională a României, au avut loc activitățile conferinței de deschidere a proiectului, unde s-au prezentat partenerii, au fost detaliate obiectivele, câteva subiecte de interes pentru participanți și au fost

stabilite contacte pentru colaborările ulterioare.

Ordinea de zi a evenimentului a cuprins prezentarea principalelor obiective ale proiectului, metodologia care va conduce la obținerea rezultatelor așteptate, metodele de promovare a Agendei muncii decente, rolul partenerilor sociali în proiectarea și implementarea politicilor de ocupare a forței de muncă, problema angajabilității tinerilor pe piața muncii; iar ultima parte a Conferinței de deschidere a fost dedicată prezentării modelului nordic a dialogului social și a agendei norvegiene pentru munca decentă.

La conferința de deschidere au participat reprezentanții și membri partenerilor, precum și alți invitați implicați în promovarea muncii decente și a dialogului social din România.



Întâlniri de lucru – management & cercetare

ONLINE, OFFLINE

Prima întâlnire de management din cadrul proiectului Workin Index a avut loc pe 3 și 4 martie 2020. Au avut loc discuții productive și constructive dedicate îndeplinirii obiectivelor din cadrul proiectului Workin Index. S-a stabilit programul de activități, s-au elaborat planuri, s-au stabilit viziuni, s-au discutat resursele necesare.

DAR între timp, situația COVID-19 a adus schimbări în ceea ce privește planurile stabilite.

Toate dezbaterile, discuțiile, structurile, ideile, tabelele, indicatorii, valorile și dimensiunile au fost continuate



online, fiind abordate subiecte planificate de la o întâlnire la alta. În această perioadă, până când contextul o va permite, echipa (atât echipa de management, cât și echipa de cercetare) continuă să lucreze pentru a conecta clase, dimensiuni, valori, intervale, conform schiței deja elaborate, în vederea pregătirii rapoartelor și analizelor. Clasele au fost abordate teoretic, în urma analizei descrise; echipa de cercetare a formulat dimensiuni cât mai sugestive posibil și, în cele din urmă, s-au identificat modalități alternative de măsurare. În ceea ce privește partea de cercetare, până acum au fost analizate presiunea de la locul de muncă și sănătatea și siguranța la locul de muncă. În ceea ce privește partea de management, raportarea este pregătită pentru finalizarea acesteia la sfârșitul lunii iunie, așa cum s-a stabilit între parteneri.



Impactul pandemiei COVID-19 asupra sistemului de relații industriale



Implicațiile pandemiei COVID 19 depășesc cu mult sfera medicală, ceea ce indică în viitorul apropiat o criză economică la scară largă. Spre deosebire de criza economică din 2009, se consideră că este mult mai dificil de gestionat actuala criză deoarece afectează atât cererea (pe fondul scăderii consumului de bunuri și servicii), cât și oferta (din cauza scăderii producției de bunuri și servicii). Toate acestea vor genera șocuri semnificative pe piața forței de muncă, șocuri care vor influența direct sistemul relațiilor industriale, care va trebui să se adapteze la noile condiții economice. Compresia semnificativă și bruscă a cererii va influența activitatea companiilor, în sensul că acestea vor avea dificultăți semnificative în supraviețuire.

Situația nu este aceeași în toate sectoarele economice. Există un impact mult mai mare în sectoare precum turismul sau transportul aerian, comparativ cu sectorul comercial sau în anumite sectoare ale industriei prelucrătoare, cum ar fi îmbrăcămintea. Mobilitatea, caracteristica imperativă și necesară în orice sistem economic implementat pe o piață globală, a fost grav afectată de restricțiile de frontieră. Muncitorii nu mai pot călători spre locuri de muncă, iar lanțurile de aprovizionare și producție s-au fracturat. Această situație trebuie luată în considerare într-un cadru în care există o concurență reală la nivel regional pentru integrarea teritorială a fluxurilor de producție globale și, astfel, impactul generat de pandemia COVID 19 va fi fără îndoială global. Complementaritatea economică, o altă caracteristică importantă în economia globală de astăzi, a fost afectată și de fluxurile de producție întrerupte. Putem identifica cu ușurință statele care inovează și statele care produc, acestea din urmă fiind state în care avantajul competitiv macroeconomic vizează forța de muncă ieftină și bine calificată. Acest lucru este ușor vizibil la nivelul Uniunii Europene, unde complementaritatea economică este un principiu principal pentru economia europeană în care statele occidentale inovează, iar cele din est produc aceste inovații occidentale.

Reacțiile unui stat față de atenuarea impactului economic generat de pandemia COVID 19 a ca scop furnizarea de facilități fiscale, împrumuturi cu dobândă garantate de stat, împrumuturi pentru investiții, etc. În general, majoritatea programelor de sprijin pentru redresarea economică se concentrează asupra mediului de afaceri și protecției competitivității companiilor, având în vedere că ele trebuie ajutate să depășească această perioadă. În același timp, numărul de măsuri care vizează protejarea intereselor lucrătorilor a fost aproape inexistent, accentul principal fiind pus pe companii. Este evident că vom vedea schimbări în sistemele de relații industriale în viitorul apropiat având în vedere tensiunile semnificative asupra pieței.

Flexibilitatea va deveni cea mai dezbătută variabilă de-a lungul discuțiilor și negocierilor dintre sindicate și angajatori. Organizațiile sociale sunt construite în vederea gestionării coerente a conflictelor sociale, astfel încât această situație este o oportunitate de a promova rolul și importanța sindicatelor în societate în general dar și într-o situație de criză. Sindicatul trebuie să asigure un echilibru etic în ceea ce privește suportarea costurilor crizei economice, iar apărarea acestui echilibru trebuie să fie obiectivul final pentru sindicate în perioada următoare.

Florian Marin – president of FSLR

VIZIUNI

Una dintre principalele schimbări culturale cu potențial de continuitate se referă la menținerea muncii "de acasă" (de la domiciliu), continuată de mulți angajați ale căror locuri de muncă o permit.

Presiunea timpului (menționată în analiza proiectului) va crește sau descrește pentru un angajat care lucrează de acasă (deci nu lucrează de la „locul de muncă”)? Este o amenințare sau o oportunitate pentru angajator? Este un plus sau un minus? Pentru cine? Vă rugăm să prezentați câteva argumente scurte pentru răspunsul dvs.



Mirela Caravan – membră în cadrul echipei de management a proiectului, departamentul de relații internaționale din cadrul Blocului Național Sindical

„Cred că munca la distanță este un tip foarte complex de flexibilitate la locul de muncă care necesită abordări de planificare și management atent. Munca de la distanță pare să aibă efecte benefice asupra multor rezultate, cum ar fi autonomia percepută și reducerea conflictului dintre viața profesională și viața de familie; dar înainte de a permite angajaților să lucreze de la distanță, organizațiile ar trebui să examineze politicile privind evaluarea performanței, timpul și condițiile de muncă, promovarea și creșterea salariilor, pentru a asigura echitatea privind beneficiile pentru lucrătorii de la fața locului (de la locul de muncă). Acolo

sindicatele trebuie să aibă o voce foarte puternică în negocierea acordurilor colective, atât în sectorul public, cât și în cel privat și în monitorizarea aplicării condițiilor și reglementărilor de muncă echitabile.

Cu toate acestea, sarcina de facilitare a „succesului muncii la distanță” nu revine doar angajatorilor. De asemenea, angajații trebuie să cultive rutine eficiente, să stabilească granițele cu managerii, colegii și membrii familiei și să depună eforturi pentru a rămâne angajați social și profesional. Munca de la distanță este un instrument de management, iar atunci când este făcută bine, munca la distanță are potențialul de a îmbunătăți performanța, de a crește satisfacția angajaților și de a beneficia de o afacere.”



Alexandru Gurgu – membru în cadrul echipei de management a proiectului, președintele Sindicatului SANAB

„Munca de la domiciliu sau telemunca reprezintă o nouă provocare pentru angajații și angajatorii români. Din punctul meu de vedere, există și avantaje și dezavantaje în comparație cu activitatea desfășurată la locul de muncă inițial, atât pentru angajatori, cât și pentru angajați. Angajații pot fi mai relaxați mental atunci când lucrează de acasă și pot avea o productivitate mai bună, deși tehnic pot avea probleme (comunicare, depanare tehnică etc.) și, de asemenea, cheltuieli mai mari (consum de energie, utilități etc.). Angajatorii pot beneficia în acest sens prin limitarea consumului de utilități aferent întreținerii angajaților și obținerea unei productivități mai bune, dar pot avea, de asemenea, dezavantaje în sensul că trebuie să supravegheze angajatul pe parcursul programului (în ceea ce privește sănătatea și siguranța la locul de muncă, etc.).”



Cosmin Andreica – cercetător în cadrul proiectului, președintele Sindicatului EUROPOL

„Pandemia de coronavirus a produs efecte în special asupra relațiilor de muncă, întrucât principalele măsuri aplicate pentru țările afectate au fost cele de distanțare și limitare a interacțiunii dintre oameni. Multe dintre locurile de muncă au fost afectate de reducerea consumului sau de normele de prevenire impuse, ceea ce a dus la modificări semnificative pe care angajatorii au trebuit să le aplice. Printre ele se numără telemunca sau diverse forme ale acesteia. În orice caz, vorbim clar despre „munca de acasă” așa cum o percep angajații.

În primă instanță majoritatea angajaților au fost încântați că vor lucra de acasă, dar mai târziu, după câteva zile, au existat reacții adverse în ceea ce privește eficiența și contextul în care pot îndeplini sarcini de muncă. Printre avantajele muncii de acasă putem enumera eliminând stresul de a fi sub observația angajatorului, posibilitatea de a planifica munca zilei sau confortul propriei case. În același timp, dezavantajele erau legate de incapacitatea de a-și organiza eficient sarcinile de muncă din cauza unor factori care nu sunt sub controlul angajaților (membrii familiei, logistică insuficientă etc.), deficiență de concentrare asupra sarcinilor pe care trebuie să le îndeplinească sau dispariția rigorii generate de lipsa de coordonare de la locul de muncă obișnuit.

Concluzia care apare explică o tendință a creșterii presiunii asupra salariatului care efectuează muncă de acasă cauzată de ineficiența îndeplinirii sarcinilor, creșterea timpului pentru îndeplinirea sarcinilor; din punct de vedere psihologic, dispărea percepția angajatului asupra locului de muncă și spațiului personal al căminului”



Elena Marinescu – membră în cadrul echipei de management a proiectului

„Presiunea timpului în contextul muncii de acasă (munca la domiciliu) poate crește sau nu, depinde de context. Presiunea timpului poate crește din două motive: în primul rând din cauza schimbării resurselor puse la dispoziția angajatului: munca de acasă înseamnă că angajatul lucrează cu alte resurse (limitate în acest sens) față de resursele de la locul de muncă (o imprimantă sau alte resurse fizice care îl ajută în desfășurarea activității); în al doilea rând, presiunea timpului are o semnificație de gen: mai precis, pentru femeile angajate, munca de la domiciliu înseamnă posibile întreruperi cauzate de activitatea de îngrijire a copiilor (cu atenție aici asupra întreruperii activității creșelor și grădinițelor).

Presiunea timpului muncii nu mai este resimțită atât de pregnant atunci când angajatul nu mai pierde timp pe drumul spre locul de muncă (ceea ce poate reprezenta un factor de stres pentru angajații care petrec două sau mai multe ore în trafic pentru a ajunge la locul de muncă); în plus, angajatul își poate organiza activitățile astfel încât să le poată acoperi într-o zi normală de lucru (în contextul limitării altor activități din perioada stării de urgență).

Munca de acasă poate fi un plus pentru angajator (dacă ne referim la tipul de muncă care se poate desfășura de acasă). Consider că munca de acasă este un plus atât pentru angajat, cât și pentru angajator: pentru angajator: rezultatele muncii pot fi pozitive (chiar mai bune decât în comparație cu munca de la birou); pentru angajat: munca de acasă poate fi „mai ușoară”, deoarece este efectuată într-un cadru familiar (argumentul este, desigur, susținut în contextul în care nu există violență în familie, abuzuri fizice sau verbale etc.). Probabil (tind să cred) că introducerea muncii de acasă în contextul pandemiei (COVID-19) poate fi o descoperire inovatoare care va servi în viitor ca instrument pentru mulți angajatori. ”

Norvegia | COVID-19 | Muncă

Premierul norvegian a anunțat ridicarea diverselor restricții impuse până în acest moment. Majoritatea măsurilor restrictive de urgență sunt în proces de relaxare, cum ar fi deschiderea școlilor sau grădinițelor pentru copiii mici, redeschiderea unor afaceri. Astfel, "normalul" pare să înceapă undeva la 15 iunie 2020. Din măsurile de relaxare luate acum, am putea menționa că dimensiunea recomandată a grupurilor (context privat) este crescută de la cinci la douăzeci de persoane, sălile de sport se pot deschide, dar cu menținerea vestiarelor închise, călătoriile internațională nu sunt încă recomandate, însă interdicția călătoriilor în străinătate pentru profesioniștii din domeniul sănătății este anulată, carantina la domiciliu este redusă de la 14 la 10 zile și se pot organiza sesiuni de pregătire pentru fotbalul de performanță. Despre munca în Norvegia, guvernul recomandă angajaților să lucreze de acasă oriunde este posibil; dacă nu este posibil, angajatorii trebuie să respecte reglementări stricte cu privire la distanța dintre lucrători în timpul unei zile de lucru. De asemenea, guvernul norvegian a decis să permită lucrătorilor sezonieri din sectorul agricol să intre în țară, deoarece numărul de infecții cu Coronavirus din țară scade deja.



<https://www.lifeinnorway.net/> | <https://www.schengenvisainfo.com/>

Noul accord intersectorial privind digitalizarea



EPSU a votat în cadrul ETUC (Confederația Europeană a Sindicatelor), pentru susținerea unui nou acord intersectorial privind digitalizarea, care vizează lucrătorii din serviciile publice. În contextul actual mulți angajați din întreaga Europă au început să lucreze prin telemuncă într-un timp foarte scurt și este cunoscut faptul că majoritatea nu au proceduri exacte privind echipamentele de sănătate și siguranță. Și într-adevăr, aceasta este o problemă reală pentru sindicate pentru că reprezintă un risc în contextul în care angajatorii vor face această măsură una permanentă. Scopul acestui acord este de a evita pierderile de locuri de muncă,

asigurând o acoperire pentru toți lucrătorii din sectorul public. „Acordul de digitalizare subliniază că orice nouă modalitate de lucru, modificări ale condițiilor de muncă sau relații de muncă legate de digitalizare ar trebui să facă obiectul unui proces comun de evaluare și acțiune din partea angajatorilor și a sindicatelor. De asemenea, se confirmă faptul că ar trebui luate măsuri în legătură cu instrumentele sau procesele digitale existente „în cazul în care există preocupări cu privire la impactul asupra condițiilor de muncă și a sănătății și securității care necesită atenție urgentă”. Detaliile acordului includ: procesul gestionat în comun, abilitățile digitale și asigurarea ocupării forței de muncă, modalitățile de conectare și deconectare, inteligența artificială și garantarea respectului demnității umane.

<http://epsu.org/>

“Europa, ești tu, suntem noi, suntem toți împreună”

Președintele Consiliului European, Michel Charles

Cu ocazia Zilei Europei, au fost transmise mesaje din partea liderilor Uniunii Europene. Să menționăm unele dintre ele.

"Europa înseamnă libertate, toleranță, deschidere, diversitate, respect, inovație, creativitate, dinamism. Europa se referă și la solidaritate și unitate. Europa, ești tu, suntem noi, suntem toți împreună."

Charles Michel, Președintele Consiliului European

“Pentru mine, Europa este acasă. Pentru părinții mei, Europa a fost pace. Pentru generația mea, Europa este libertatea și statul de drept. Iar pentru copiii mei, Europa este viitorul și mentalitatea deschisă. Pentru asta mă lupt. Trăiască Europa!”

Ursula Von der Leyen, Președinta Comisiei Europene

“Pentru noi, lecțiile lui Schuman constă în curajul său. Astăzi, de Ziua Europei, le spun guvernelor și instituțiilor noastre: fiți curajoși, fiți ambițioși. Acesta este singurul mod de a restabili încrederea în rândul cetățenilor noștri care doresc să se întoarcă la viața normală și să construim un viitor mai bun.”

David Sassoli, Președintele Parlamentului European



Câteva date finale despre WORKIN INDEX



Proiectul Workin Index, susținut de Norvegia prin intermediul Granturilor Norvegiene 2014-2021, în cadrul programului „Dialog social - muncă decentă”, are următoarele rezultate prevăzute în cadrul programului:

- Îmbunătățirea dialogului social și a cooperării
- Dezvoltarea implementării unei agende privind munca decentă (condiții de muncă corecte și decente)
- Facilitarea accesului la angajare
- Îmbunătățirea colaborării dintre entitățile beneficiare și donatoare implicate în program

Crearea unui indice de măsurare a drepturilor lucrătorilor, unei campanii de promovare a muncii decente și pregătirea planificată oferă un cadru pentru asimilarea, promovarea și respectarea muncii decente; toate aceste aspecte contribuie la stabilitatea locului de muncă și stabilirea unor niveluri mai mari de venit. Proiectul oferă instrumente și cunoștințe inovatoare care contribuie la îmbunătățirea dialogului social și a cooperării, la implementarea și măsurarea muncii decente și la creșterea implicării sindicale în politicile de angajare. Aceste instrumente și cunoștințe vor contribui direct la competitivitatea întreprinderilor, într-un sens pozitiv, de asemenea, pentru reducerea riscului șomajului și pentru consolidarea armoniei sociale. Proiectul contribuie la creșterea calității vieții și a bunăstării generale, prin creșterea calității procesului de reprezentare a angajaților și consolidarea capacității organizatorice a sindicatelor. Creșterea calității procesului de reprezentare contribuie la creșterea nivelului de venit, contribuie implicit la creșterea impozitelor plătite la bugetul de stat, a beneficiilor atât pentru bugetul de stat dar și la nivelul angajaților.

Durata proiectului este de 2 ani și are un buget de 289.960 euro (cu o cofinanțare de 10%). Sunt prevăzute o serie de rezultate, cum ar fi: cercetarea în vederea determinării indicelui muncii decente, aplicarea chestionarelor, organizarea atelierelor, stabilirea indicelui muncii decente, campanii pentru promovarea indicelui muncii decente și a agendei muncii decente, proceduri pentru elaborarea unei agende cu privire la munca decentă, instruiți legate de munca decentă, vizite de studiu, cercetări pentru stabilirea propunerilor de politici, ateliere pentru prezentarea politicii.

În final enumerăm principalii factori de noutate:

- Proiectul se adresează atât sectorului public, cât și sectorului privat
 - Scopul este construirea unui indicator care să măsoare respectul pentru drepturile angajaților
 - Creșterea competenței reprezentativității implicate în contractele de negociere și contractele colective prin training
 - Abordarea dintr-o perspectivă sindicală a politicilor de angajare a tinerilor în domeniul muncii
- Indicele va măsura caracteristicile muncii decente, fiind prima inițiativă de acest fel, rezultatul fiind o inovație absolută.

PUBLISIND este o organizație puternică



FEDERAȚIA
PUBLISIND

Federația PUBLISIND este o organizație federală, structurată pe regiuni și domenii de activitate; strategia și activitatea Federației PUBLISIND sunt armonizate cu dinamica legislativă aplicabilă în domeniul sindical și urmărește coagularea / extinderea mișcării sindicale în special în sectorul public. Structura unică și foarte eterogenă a sistemului de organizare, a permis asigurarea protecției la cel mai înalt nivel a drepturilor economice, sociale ale membrilor.

Rezultatele obținute au asigurat dobândirea reprezentativității Federației PUBLISIND în două sectoare de activitate din România, respectiv "Asistență Socială" și "Administrație publică. Organisme și organizații internaționale", dar și la nivelul a 5 grupuri de unități din justiție, poliție, poliție penitenciară, sport și tineret.

În ceea ce privește negocierile colective, Federația PUBLISIND este semnatară a 5 contracte colective la nivel de grup de unități și a peste 40 de contracte colective la nivelul unității, care acoperă peste 250.000 de angajați.

În viitor, Federația PUBLISIND își propune să continue să lucreze pentru îmbunătățirea mecanismelor de dialog social relevante în identificarea soluțiilor pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă, pentru asigurarea unui salariu adecvat și pentru creșterea eficienței / performanței profesionale a angajaților din serviciul public. De asemenea, o componentă importantă este reprezentată de nevoia de a-și asuma un rol activ al organizației sindicale în furnizarea de programe de pregătire profesională și avansată, dar și educarea angajaților din România.



Rezumatul politicilor OIM privind COVID-19

“Anul trecut în luna iunie cele 187 de state membre OIM (Organizația Internațională a Muncii) au adoptat Declarația Centenarului pentru Viitorul Muncii, solicitând organizației să continue „cu vigoare neîntreruptă mandatul său constituțional pentru asigurarea dreptății sociale, dezvoltând în continuare abordarea centrată pe om în ceea ce privește viitorul muncii, abordare care plasează drepturile lucrătorilor, nevoile, aspirațiile și drepturile tuturor oamenilor în centrul politicilor economice, sociale și de mediu”. Un an mai târziu, COVID-19 a adâncit lumea într-o criză de anvergură și scară inedită, care a marcat imperativele Declarației de la Centenar să devină și mai urgente, deoarece este vorba despre o luptă colectivă împotriva dimensiunilor umane devastatoare ale pandemiei.”



<https://www.ilo.org/>

Comisia Europeană – prognoză economică



“Pandemia de coronavirus reprezintă un șoc major pentru economiile globale și UE, având consecințe socio-economice foarte severe. În ciuda răspunsului politic rapid și cuprinzător atât la nivelul UE, cât și la nivel național, economia UE va experimenta o recesiune de proporții istorice în acest an. ”

În timp ce schemele de muncă de scurtă durată, subvențiile salariale și sprijinul acordat întreprinderilor ar trebui să contribuie la limitarea pierderilor de locuri de muncă, pandemia de coronavirus va avea un impact sever asupra pieței muncii.

Se estimează că rata șomajului în zona euro va crește de la 7,5% în 2019 la 9½% în 2020; apoi va scădea la 8½% în 2021. În UE, rata șomajului va fi de la 6,7% în 2019 la 9% în 2020 apoi va scădea la aproximativ 8% în 2021.

Unele state membre vor înregistra creșteri mai importante ale șomajului decât alte state. Categoriile de angajați cele mai vulnerabile pentru șomajul etnic sunt angajații care au contracte pe termen scurt și angajații care lucrează în domeniul tursimului. Tinerii care intră pe piața muncii în acest moment le va fi mai greu să își asigure locul muncă.

Această prognoză se bazează pe un set de ipoteze tehnice privind ratele de schimb, ratele dobânzilor și prețurile mărfurilor raportat la data de 23 aprilie. Pentru toate celelalte date, inclusiv ipoteze cu privire la politicile guvernamentale, această prognoză ia în considerare informațiile până la data de 22 aprilie inclusiv. Cu excepția cazului în care politicile sunt anunțate și specificate în mod credibil cu detalii adecvate, proiecțiile nu presupun nicio modificare a politicii.

<https://ec.europa.eu/>

Full document: [Spring 2020 Economic Forecast](#)

www.norwaygrants.org



FSLR



workin
INDEX

NR. 1 | MAI 2020 |

Federatia PUBLISIND

In cadrul proiectului WORKIN INDEX – sprijinit de Norvegia prin Granturile Norvegiene 2014-2021, Programul “Dialog Social – Munca Decenta”

Urmatorul numar: August 2020

