

Noi frontiere pentru negocierea colectivă – ghid scurt despre subiecte emergente



octombrie 2022

Editat de Séverine Picard



Cofinanțat de Uniunea
Europeană

CONFEDERATION
SYNDICAT
EUROPEAN
TRADE UNION

Introducere

ETUC așază negocierea colectivă la baza redresării post-COVID-19. Schimbarea realităților economice, revenirea la muncă și schimbarea practicilor de muncă înseamnă că vor trebui formulate soluții adaptabile în contractele colective. În martie 2021, EUTC a lansat proiectul „Frontiere noi pentru negocierea colectivă” pentru a dezvolta instrumentele practice pentru sindicate, în scopul consolidării negocierii colective la toate nivelurile, pentru a-și extinde domeniul de aplicare și a dezvolta strategii pentru înglobarea problemelor emergente în negocieri. Proiectul explorează probleme emergente, iar acest raport se concentrează asupra: reducerii timpului de lucru, vieții private și supravegherii lucrătorilor, și luptei împotriva extremei drepte.

Acest ghid scurt reprezintă un rezultat al acestui proiect. Ghidul pune la dispoziție o listă de verificare a obiectivelor, riscurilor și celor mai bune practici de care trebuie să se țină cont la negocierea în privința acestor trei subiecte.

Acest document se bazează în mare măsură pe sondajele completate de sindicatele membre ETUC. Acolo unde este relevant, aceste sondaje au fost completate cu cercetare documentară.

Pentru fiecare subiect, acest ghid analizează mai întâi obiectivele sindicatului. Ținând cont de aceste obiective și pe baza feedbackului de la afiliații ETUC, o a doua secțiune enumeră principalele riscuri și elementele corespondente care trebuie luate în calcul înaintea și în timpul negocierilor pentru evitarea unor asemenea riscuri. În cele din urmă, o a treia secțiune furnizează exemple de bune practici, majoritatea preluate din fondul de informații.





Reducerea timpului de lucru

Odată cu instituirea lockdownurilor COVID-19, dialogul social a jucat un rol cheie în prevenirea valurilor de disponibilizări în masă. Schemele de muncă pe termen scurt au fost completate cu acorduri la nivelul companiei pentru reducerea timpului de lucru și, prin urmare, a pretențiilor salariale, în vederea evitării unui număr cât mai mare de disponibilizări.

Privind spre viitor, negocierea reducerii timpului de lucru poate rămâne o tendință de durată. Pe măsură ce pătrundem acum în faza de redresare, câteva sectoare se confruntă cu deficite grave de personal. Reducerea timpului de lucru fără pierderea salariilor poate deveni un element semnificativ al atractivității industriei. La nivel global, efectul potențial al reducerii timpului de lucru asupra nivelurilor generale de ocupare a forței de muncă este bine documentat, ținând cont de faptul că nu toate locurile de muncă pot fi redistribuite cu ușurință.

1. Obiectivele și tipurile generale de reduceri ale timpului de lucru

Negocierile în privința reducerii timpului de lucru urmăresc de obicei unul sau mai multe dintre obiectivele următoare:

- **Păstrarea locurilor de muncă.** Reducerile timpului de lucru pot fi negociate în companiile care se confruntă cu dificultăți financiare, în care lucrătorii ar lucra ceva mai puțin în schimbul menținerii nivelului general de ocupare a forței de muncă. Asemenea acorduri implică soluții de compromis în privința nivelurilor salariilor. Prin natura lor, acestea sunt acorduri temporare și, prin urmare, sunt supuse clauzelor de revizuire strictă;
- Reducerea timpului de lucru **în locul creșterii salariului.** Aceasta este, de asemenea, o schemă care poate fi negociată în companiile care se confruntă cu dificultăți financiare, în care lucrătorii sunt de acord temporar cu reduceri salariale sau renunță la drepturi financiare, de exemplu, participarea financiară sau primele;
- Contribuția la un **echilibru mai bun între muncă și viața privată.** De obicei, acesta se obține prin reducerea timpului de lucru și regimuri de timp de lucru flexibil. Spre deosebire de negocierile care au loc pentru a preveni restructurarea, absența soluțiilor de compromis în privința drepturilor financiare reprezintă un aspect important al negocierii unui mai bun echilibru între muncă și viața privată, în special pentru salariile mai mici;
- **Promovarea recrutării unui număr mai mare de femei.** Cât timp femeile rămân principalele persoane care asigură îngrijire și sprijin fizic și emoțional în familie, reducerea timpului de lucru va favoriza participarea acestora pe piața muncii. O reducere a timpului de lucru al bărbaților ar putea duce, de asemenea, la echilibrarea cotelor de sarcini casnice, ceea ce va conduce la un nivel mai ridicat al recrutării femeilor. Absența soluțiilor de compromis în privința drepturilor financiare reprezintă un element esențial, de care să se țină cont în abordarea diferențelor salariale între bărbați și femei;
- **Sănătate și securitate.** Reducerea timpului de lucru poate fi negociată în funcție de munca grea, schimburile de noapte și vârsta mai ridicată a lucrătorilor;
- **Calificarea lucrătorilor.** Partenerii sociali pot conveni asupra unei reduceri a timpului de lucru în scopul instruirii vocaționale.

Conform sondajului ETUC, negocierile în privința reducerii timpului de lucru se desfășoară în măsură aproape egală la nivel sectorial și la nivelul companiei. Este posibilă o combinație a ambelor niveluri, acordurile sectoriale reprezentând un cadru, iar partenerii sociali la nivelul companiei negociind derogări sau prevederi suplimentare.

Există diferențe semnificative în privința formei și a amplitudinii reducerii timpului de lucru.

Cel mai frecvent tip de reducere este **reducerea numărului de zile lucrătoare și a celui de săptămâni lucrătoare.** Se pot găsi atât exemple de reduceri radicale, cât și incrementale. Conform unui raport din anul 2017¹, reducerile radicale se găsesc în majoritate în acordurile la nivelul companiei, iar cele incrementale se găsesc în general în acordurile la nivel sectorial sau național.

¹ De Spiegelaere, Piasna (noiembrie 2017), *The why and how of working reduction*, www.etui.org.

Prelungirea concediului anual pare să fie următorul cel mai popular tip de reducere a timpului de lucru. Creșterea numărului de zile ale concediului anual nu implică, de obicei, modificări semnificative în organizarea muncii. Prin urmare, această cale este probabil urmată mai mult în scopul îmbunătățirii echilibrului între muncă și viață, și mai puțin pentru reducerea șomajului sau păstrarea locurilor de muncă.

Sondajul ETUC arată că partenerii sociali la nivelul companiei negociază și alte forme de reducere a timpului de lucru, inclusiv:

- **Carieră mai scurtă**, prin pensionare parțială și pensionare anticipată;
- **Concedii tematice**, cum ar fi număr mai mare de zile de concediu de maternitate și paternitate, concediu special pentru îngrijirea copilului, concediu special pentru victimele violenței domestice;
- Concediu **sabatic și concediu educațional**;
- **Program flexibil**, prin care lucrătorii își pot ajusta orele de lucru, astfel încât să obțină un număr total convenit de ore;
- **Conturi de bănci de timp**, în care lucrătorii câștigă credit de timp pentru fiecare zi/săptămână lucrătoare. Respectivul credit este apoi plasat într-un cont personal al unei bănci de timp și va fi folosit ulterior.

2. Evitarea riscurilor

RISCURI	LISTĂ ORIENTATIVĂ
Pierderea salariilor	<input checked="" type="checkbox"/> Enumerați toate drepturile financiare prezente și viitoare care nu pot fi afectate de acord (creșteri salariale, bonusuri, scheme de pensie suplimentară, indemnizații, vouchere etc.). <input type="checkbox"/> În cazul soluțiilor de compromis (de ex., pentru evitarea disponibilizărilor): <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> dată adecvată a expirării acestora și, dacă este relevant, condiții de reînnoire a soluțiilor de compromis; <input type="checkbox"/> evaluarea riscului impactului disproporționat asupra salariilor mici, asupra femeilor și lucrătorilor cu normă parțială.
Reducerea timpului de lucru nu este însoțită de o reducere corespunzătoare a sarcinii de lucru Angajatorul se așteaptă la creșterea productivității	<input type="checkbox"/> Confirmarea planurilor pentru angajări suplimentare. <input type="checkbox"/> Negocierea reducerii sarcinii de lucru împreună cu ajustarea organizării muncii. <input type="checkbox"/> În cazul reducerii incrementale, asigurarea că modificările sunt suficient de semnificative pentru a justifica angajările suplimentare și ajustarea organizării muncii.
Demersurile au un impact advers asupra femeilor	<input type="checkbox"/> Evaluarea riscului de impact disproporționat asupra lucrătorilor cu normă parțială și a lucrătorilor cu program flexibil. <input type="checkbox"/> Anticiparea utilizării crescute a formelor non-standard de muncă și a contractelor zero-ore.
Lipsa aplicării Implementarea reducerii timpului de lucru se face la discreția angajatorului, care are parte de o marjă largă	<input type="checkbox"/> Abordarea riscului de modificare/retragere unilaterală din partea angajatorului. <input type="checkbox"/> Introducerea monitorizării comune a timpului lucrat suplimentar. <input type="checkbox"/> Dreptul de a reveni la regimul de muncă cu normă întreagă.

3. Exemple de bune practici



Partajarea costului timpului de lucru redus în perioade de criză

În iulie 2020, o companie producătoare de piese de schimb auto din Germania s-a angajat să mențină deschise toate fabricile din țară și să renunțe la restructurarea locurilor de muncă pentru o perioadă de doi ani în schimbul reducerii timpului de lucru la o săptămână de lucru de maximum 30 de ore. S-a convenit ca angajatorul să compenseze 20% din diferență prin salarii lunare. De asemenea, angajatorul urma să completeze venitul lucrătorilor care lucrau cu normă redusă la 90% din salariul inițial. Participarea financiară la rezultatele companiei a fost anulată pentru acel an.



Cont de bancă de timp

Un contract colectiv suedez prevede că pentru fiecare săptămână de lucru finalizată, timpul trebuie introdus într-o bancă de timp, după cum urmează: munca pe timpul zilei: 82 de minute, schimburi succesive, fără întreruperi 202 minute, muncă în alt schimb (de ex., schimb de noapte continuu): 82 de minute.

Timpul pe care îl are angajatul în banca de timp poate fi folosit ulterior sub formă de concediu plătit, plată în numerar corespunzătoare salariului orar curent sau o compensație sub forma unei prime la pensie.



Smart working/muncă flexibilă

Un contract colectiv italian semnat în sectorul energiei definește „Smart Working” ca posibilitatea de a desfășura munca mai flexibil în ceea ce privește locul și orele de muncă. Munca se poate realiza într-un loc liber ales de către angajat, cu condiția ca acesta să satisfacă criteriile de siguranță și confidențialitate.

În timpul zilelor de Smart Working, angajații își pot organiza autonom programul de lucru, fără a fi afectată disponibilitatea de a fi contactați, timpul de deconectare necesar și ședințele în timpul programului normal de lucru. În timpul zilelor de Smart Working, angajații pot lua concediu orar plătit. Acordul conține recomandări, de exemplu, folosirea opțiunii de livrare întârziată în cazul trimiterii e-mailurilor în afara programului de lucru.



Prevenirea utilizării crescute a contractelor atipice

Contractele colective elvețiene din sectorul construcțiilor au implementat scheme de pensionare anticipată subvenționate parțial de către angajator. Prevederile acestui contract se aplică angajaților proprii, precum și subcontractorilor, lucrătorilor care desfășoară o activitate independentă și lucrătorilor care desfășoară o activitate independentă care, la rândul lor, angajează lucrători.



Viața privată și supravegherea lucrătorilor

Într-o lume a muncii aflată în schimbare, invadarea vieții private a lucrătorilor cunoaște o creștere dramatică. Dispozitivele de monitorizare, cum sunt camerele video, nu reprezintă o noutate, ci devin o practică obișnuită. În timpul pandemiei, când lucrătorii și-au îndeplinit de la distanță sarcinile, sindicatele au observat un grad mai mare de utilizare a altor dispozitive tehnice, de exemplu, geolocalizarea și sistemele spyware, adesea instalate fără știința lucrătorului. Mai mult, digitalizarea modelelor de afaceri a condus la preluarea de către inteligența artificială („IA”) a sarcinilor umane. Când IA este utilizată mai mult în scopuri de management, de exemplu, pentru evaluare sau în scopuri disciplinare, riscurile utilizării eronate a datelor lucrătorilor devin deosebit de acute.

Confidențialitatea și protecția datelor sunt reglementate prin cadre legale. Regulamentul General pentru Protecția Datelor² („RGPD”) este un punct de referință fundamental, căutând să crească consimțământul și controlul persoanelor asupra datelor cu caracter personal. Cu toate acestea, RGPD nu are rolul de regulament pentru relații de muncă. Regulamentul confirmă acest aspect și deschide posibilitatea de contracte colective pentru asigurarea protecției mai specifice în contextul ocupării forței de muncă³. În plus, utilizarea și natura dispozitivelor tehnice pot diferi semnificativ de la o companie la alta. Din aceste motive, există spațiu vast pentru negocieri în privința vieții private și supravegherii lucrătorilor la locul de muncă.

1. Obiective

În general, prelucrarea datelor reprezintă în continuare un subiect nou pentru mulți reprezentanți ai lucrătorilor. Conform sondajului ETUC, câteva sindicate se află încă în faza de „învățare prin practică”.

Negocierile privind viața privată și supravegherea lucrătorilor sunt aproape întotdeauna declanșate de decizia angajatorului de a se baza pe diverse dispozitive tehnice în scopul monitorizării și/sau al gestionării. Angajatorii sunt preocupați de furt, breșe de securitate a datelor, comportament ilegal sau inadecvat la locul de muncă. Angajatorii sunt, de asemenea, preocupați de nivelurile de productivitate ale angajaților lor și de procesele de muncă eficiente.

Negocierea colectivă reprezintă răspunsul la creșterea nivelului de utilizare a dispozitivelor tehnice din partea angajatorilor. În cadrul negocierilor, sindicatele de obicei urmăresc următoarele obiective:

- **Responsabilizarea lucrătorilor.** Vasta majoritate a contractelor colective abordează transparența și drepturile de informare și consultare asupra utilizării dispozitivelor tehnice care au impact asupra organizării muncii. Deși partenerii sociali nu par să poată fi de acord întotdeauna asupra consimțământului lucrătorilor, drepturile individuale de acces și de rectificare sunt considerate elemente importante ale controlului lucrătorilor asupra datelor proprii. Clauzele de revizuire și evaluările comune, deși constituie un element puternic al controlului deținut de către lucrător, nu par să fie negociate pe scară largă.
- **Limitarea utilizării dispozitivelor de monitorizare.** Contractele colective caută adesea să limiteze supravegherea și colectarea datelor la cele care sunt justificate și strict necesare. Aceasta se poate face printr-o listă de scopuri pre-definite și/sau interdicții, de exemplu, utilizarea permanentă a camerelor.
- **Supervizarea managementului algoritmic.** Materialele sindicatelor recomandă ca responsabilul suprem pentru managementul lucrătorilor să rămână uman. Aceasta înseamnă că, deși IA poate fi folosită ca sprijin în deciziile manageriale, angajatorii se angajează să nu înlocuiască managerii umani și să acorde întotdeauna dreptul de a apela la un om care prevalează asupra algoritmului.
- **Principiile muncii la distanță.** Munca la distanță, care adesea răspunde dorinței lucrătorilor de mai multă flexibilitate, se poate aplica împreună cu creșterea nivelului de supraveghere. Între alte principii negociate pentru munca la distanță, sindicatele caută să restricționeze utilizarea acestor instrumente de supraveghere.

² Regulamentul 2016/679 din 27.04.2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date.

³ Art 88.

2. Evitarea riscurilor

RISCURI	LISTĂ DE VERIFICARE
<p>Sistemele de monitorizare fac mai mult decât ceea ce susține angajatorul</p> <p>Contractul colectiv este cu un pas în urma tehnologiei care progresa rapid</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Transparență: lucrătorilor trebuie să li se aducă la cunoștință orice utilizare prezentă și viitoare a dispozitivului tehnologic care are un impact asupra vieții private și organizării muncii. <input type="checkbox"/> Informarea, consultarea și negocierea în privința întregului ciclu de viață al datelor, inclusiv: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Instrumente utilizate sau destinate a fi utilizate de către companie pentru colectarea datelor, poziția și timpul de înregistrare ale dispozitivelor de monitorizare; <input type="checkbox"/> Modul în care compania utilizează sau intenționează să utilizeze datele colectate și în ce scop; <input type="checkbox"/> Metodele de stocare a datelor și jurisdicția competentă; <input type="checkbox"/> Durata stocării datelor („dreptul de a fi uitat”) și accesul terților. <input type="checkbox"/> Ori de câte ori este posibil, clauze „independente de tehnologie”. <input type="checkbox"/> Audituri comune periodice și evaluări comune.
<p>Perspective diferite asupra aspectelor intruzive în legătură cu viața privată</p> <p>→ consimțământul este dat prea rapid</p> <p>Se pun la dispoziția angajatorilor informații inutile</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Transparență: lucrătorii trebuie să aibă acces la o listă clară și cuprinzătoare de scopuri ale dispozitivelor de monitorizare și ale colectării datelor. <input type="checkbox"/> Colectarea datelor strâns legate de relația de muncă. Poate fi atins același scop fără colectarea datelor? <input type="checkbox"/> Linie de negociere conform RGPD, inclusiv: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Consimțământul individual exprimat anterior colectării datelor cu caracter personal (adică în scopuri care nu pot fi direct legate de relația de muncă); <input type="checkbox"/> Acces individual la date; <input type="checkbox"/> Dreptul individual la rectificare, ștergere și dreptul de a fi uitat.
<p>Mașina deține controlul</p> <p>Utilizarea inteligenței artificiale pentru recrutare și proceduri disciplinare</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Transparență: specificarea cuprinzătoare și clară a utilizării sau a utilizării intenționate a dispozitivelor care au impact asupra vieții private și organizării muncii. <input type="checkbox"/> Omul deține controlul: nicio decizie fără validare finală din partea unui om. <input type="checkbox"/> Audituri comune periodice și evaluări comune.
<p>Kierownictwo powołuje się na prywatność, aby utrudniać pracownikom dostęp do związków zawodowych</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Drepturile sindicatelor ca parte a principiilor negociate ale muncii la distanță.

3. Exemple de practici



Informare și consultare

În Belgia, contractele colective din sectorul privat prevăd că, atunci când o tehnologie nouă are consecințe semnificative cu privire la relația de muncă, organizarea muncii sau condițiile de muncă, angajatorului i se cere, cel mai târziu cu trei luni înainte de începerea implementării noii tehnologii, pe de o parte, să furnizeze informații scrise asupra naturii noii tehnologii, a factorilor care justifică introducerea acesteia, precum și a naturii consecințelor sociale pe care le implică, iar pe de altă parte, să se consulte cu reprezentanții lucrătorilor asupra consecințelor sociale ale introducerii noii tehnologii.

Informațiile scrise se referă la natura noii tehnologii, la factorii economici, financiari sau tehnici care justifică introducerea acesteia, la natura consecințelor sociale pe care le implică, precum și la termenele de implementare a noii tehnologii.



Lista cuprinzătoare a scopurilor

În Belgia, contractele colective din sectorul privat prevăd că utilizarea camerelor video este permisă doar pentru sănătate și securitate, protecția activelor companiei, controlul procesului de producție și supravegherea muncii lucrătorului. Supravegherea muncii necesită informarea prealabilă a lucrătorilor.

Deciziile și evaluările angajatorului nu se pot baza exclusiv pe date colectate prin supravegherea cu camere video.



Reprezentarea lucrătorilor și drepturile sindicale

Un contract colectiv dintr-o bancă spaniolă prevede că fiecare telelucrător poate comunica eficient cu reprezentanții lucrătorilor și cu garantarea confidențialității. Angajatorul se angajează să asigure că telelucrătorii primesc informații din partea sindicatului și să garanteze participarea personalului care lucrează de la distanță la alegerile sociale. De asemenea, angajatorului i se cere să divulge sindicatului numele, funcțiile și adresele de e-mail de serviciu ale telelucrătorilor, precum și procentul de distribuție între munca desfășurată cu prezență fizică și telemuncă.



Accesul angajatului la date

Contractele colective bulgare din sectoarele energiei și sanitar stipulează că angajatorii trebuie să creeze și să mențină un dosar personal al fiecărui lucrător, care trebuie să fie accesibil la cerere.



Poziționarea și timpul de înregistrare ale dispozitivelor de monitorizare

Un contract colectiv elvețian din magazinele stațiilor de alimentare cu combustibil limitează utilizarea sistemelor de monitorizare și control la securitatea angajaților, în special pentru prevenirea jafurilor. Camerele de supraveghere trebuie poziționate astfel încât angajații să fie înregistrați doar dacă acest lucru este absolut necesar pentru a îndeplini scopul respectiv. Înregistrările pot fi evaluate și utilizate doar pentru a constitui dovezi pentru autoritățile care aplică legea. Angajații trebuie informați în scris în privința instalării camerelor de supraveghere, scopului supravegherii și evaluării înregistrărilor, precum și prelucrării datelor cu caracter personal colectate în acest fel. La cerere, angajaților li se asigură accesul la datele cu caracter personal proprii procesate.



Lupta împotriva extremei drepte

Populismul extremei drepte a crescut constant în ultimele decenii. Partidele politice de extremă dreaptă câștigă acum cote semnificative ale voturilor în Europa și la nivel global. Acestea au devenit parte a guvernelor de coaliție și, în unele cazuri, chiar pot constitui majorități politice.

ETUC a adoptat o [Foaie de parcurs „Construirea răspunsului sindical la ascensiunea extremei drepte”](#), subliniind că sindicatele și extrema dreaptă sunt opuse, nu doar datorită istoriei sindicatelor și a tradiției de care acestea sunt mândre, de a se opune extremei drepte în trecut, ci deoarece este ceea ce susțin sindicatele în prezent. Sindicatele, mai presus de toate, cred în solidaritate, luptă pentru vieți mai bune, dreptate socială și oportunități pentru toate persoanele care lucrează. Acestea susțin unitatea în defavoarea diviziunii. Această foaie de parcurs prevede un plan bazat pe 15 acțiuni cheie care trebuie întreprinse de către ETUC și include sprijinul Departamentului de Educație ETUI.

În altă [Rezoluție privind Planul de acțiune pentru democrația sindicatelor europene](#), ETUC reamintește că sindicalismul și democrația sunt legate inextricabil. Această rezoluție subliniază, printre altele, importanța contribuției pe care o aduc dialogul social, negocierea colectivă și democrația la locul de muncă la stabilitatea democrației.

1. Obiective

Câteva organizații sindicale dezvoltă o expunere pentru contracararea extremei drepte. Pe această bază, desfășoară discuții strategice, de exemplu, cu privire la membrii ai căror mânie sau teamă pot conduce la susținerea partidelor de extremă dreaptă. Cu toate acestea, în ceea ce privește negocierea colectivă, lupta împotriva extremei drepte este un teritoriu care rămâne în mare măsură neexplorat. Majoritatea respondenților la sondajul nostru au indicat că nu există negocieri sau există negocieri foarte limitate pe această temă.

Sindicatele care au raportat negocieri au urmărit următoarele obiective concrete:

- **Promovarea oportunităților egale la locul de muncă.** Acesta este de departe obiectivul cel mai frecvent abordat de partenerii sociali. Acesta implică angajamentul angajatorului de a se abține de la orice discriminare pe baza genului, originii rasiale și etnice, religiei și credinței, dizabilităților, orientării sexuale, vârstei etc.
- **Acțiuni împotriva rasismului și oricărei forme de discriminare.** Asemenea acțiuni implică documente de tip Cartă și Cod de conduită, dar și activități de instruire, inițiative de creștere a conștientizării și, mai rar, mecanisme de plângere interne companiei.

În plus față de negocierea colectivă, lupta împotriva extremei drepte este abordată prin acțiuni sindicale mai largi, care pot fi diferențiate de negocierea colectivă. Aceste acțiuni includ comunicarea publică în contextul alegerilor politice și sociale, și sisteme de avertizare despre activitățile de extremă dreaptă în rândul lucrătorilor. Ultimul punct poate conduce la discuții interne ale organizațiilor sindicale despre organizare și strategii disciplinare.

2. Evitarea riscurilor

Deși solidaritatea și incluzivitatea sunt valori sindicale comune, conceptele extremei drepte și populismul acesteia au caracteristici care diferă în funcție de contextul istoric, cultural și politic. În plus, unele sindicate simt că există un echilibru care trebuie menținut între, pe de o parte, lupta împotriva extremei drepte și, pe de altă parte, evitarea discriminării între lucrători în funcție de convingerile lor politice. În cele din urmă, aplicarea contractelor este considerată, de asemenea, o provocare.

Aceasta explică probabil de ce negocierea colectivă este, de obicei, un exercițiu concentrat mai ales asupra promovării oportunităților egale și luptei împotriva discriminării.

3. Practici



Tratament egal

În Belgia, un contract colectiv la nivel național obligă angajatorul să asigure tratamentul egal pe întreaga durată a relației de muncă. Tratamentul egal este definit ca absența oricărei discriminări bazate pe vârstă, sex sau orientare sexuală, stare civilă, istoric medical, rasă, culoare, ascendență sau origine națională sau etnică, convingeri politice sau filosofice, dizabilități, afiliere la o organizație sindicală sau la alta.

Într-un contract colectiv negociat într-o companie a unei mărci de lux italiene, părțile și-au confirmat angajamentul față de valorile comune, referindu-se în special la egalitatea de gen, parteneriatele între persoane de același sex și identitatea persoanelor transgen. În ceea ce privește persoanele din urmă, părțile convin să identifice măsuri pentru integrarea lucrătorilor care parcurg tranziția de gen. În general, compania se angajează în privința recunoașterii și drepturilor egale.



Cod etic și instruire

Un contract colectiv în cadrul unui producător de automobile italian reamintește respectarea de către părți a unui cod de etică, în special cu privire la oportunități egale și tratament egal. Pe această bază, contractul colectiv prevede o serie de inițiative dedicate creșterii conștientizării în privința diversității. Aceste inițiative sunt create cu contribuția activă a sindicatului și se concentrează asupra:

1. instruirilor dedicate amplificării diversității de generații;
2. planurilor de integrare și dezvoltare pentru creșterea cotei de personal feminin;
3. asigurării incluziunii persoanelor cu dizabilități, de exemplu, cu sprijin pentru interpretare pentru angajații cu deficit auditiv.



CONFEDERATION **SYNDICAT**
EUROPEAEN 
TRADE UNION

