

Raport bune practici

NEGOCIERI COLECTIVE ȘI DIALOG SOCIAL ÎN DANEMARCA



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Proiect finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Educație și Ocupare 2021-2027

Titlu proiect: Consolidare sindicală în construcții – COSICO, Cod SMIS: 302022, Contract de finanțare nr. 1974/20.03.2024

Raport elaborat în urma vizitei de studiu și schimb de bune practici desfășurat în Danemarca, în perioada 12-16 mai 2025.

Participanți:

Emil Târâlă, Manager proiect și Secretar regional al FGS Familia

Cătălin Cîrneai, Asistent manager și Secretar General al FGS Familia

Gabriela Sterian, Responsabil financiar și Secretar regional al FGS Familia

Gheorghe Bălăceanu, Expert legislația muncii și CCM și Președinte al FGS Familia

Ramona Veleanu, Expert dialog social și Vicepreședinte al FGS Familia



Introducere

Modelul danez este o denumire utilizată pentru a descrie modul unic în care este structurată piața muncii din Danemarca. Modelul danez de dialog social este recunoscut pe plan internațional ca un exemplu de cooperare eficientă între partenerii sociali și este o componentă fundamentală a așa-numitului model nordic de bunăstare.

Este important să înțelegem că nivelul actual de organizare și de influență a sindicatelor daneze a fost construit în timp, în peste 150 ani, cu eforturi mari, cu mulți pași mărunți adunați, iar tradiția încă e păstrată în memorie ca far călăuzitor. Asta nu înseamnă că nu putem învăța din exemplul lor și din bunele lor practici, încercând să grăbim procesul și să reducem din decalaj.

Implementarea dialogului pe piața muncii se face în conformitate cu standardele internaționale ale muncii, legislația UE, legislația daneză și, foarte important, pe bazele unor cutume și a unor tradiții de parteneriat social construite în decenii, dacă nu chiar în secole.





Istoric și tradiție

Tradiția sindicală daneză are rădăcini adânci în istoria modernă a țării, începând cu sfârșitul secolului al XIX-lea. Ea se bazează pe **colaborare, autonomie, auto-reglementare și responsabilitate** (individuală, dar și reciprocă între sindicate, patronate și stat).

◆ Nașterea mișcării sindicale

Primele sindicate daneze au apărut la sfârșitul secolului al XIX-lea – în anii 1870–1880, în principal în industrii urbane precum construcțiile și tipografiile.

În 1898, se înființează Confederația Daneză a Sindicatelor (LO), o organizație umbrelă pentru sindicatele muncitorilor industriali.

◆ Marele conflict (1870-1899) și Greva generală din 1899

La sfârșitul secolului al XIX-lea, Danemarca trecea printr-o industrializare accelerată.

Muncitorii urbani începuseră să se organizeze sindical, cerând: salarii mai bune, condiții de muncă mai sigure, dreptul la negociere colectivă. Patronatele, la rândul lor, își consolidau poziția în Dansk Arbejdsgiverforening (DA) – Confederația Patronală Daneză.

În vara anului 1899, sindicatele au declanșat o grevă generală majoră. Răspunsul patronilor a fost un lockout masiv – peste 30.000 de muncitori au fost blocați să revină la muncă! Atmosfera era tensionată, iar economia începea să fie afectată semnificativ.

După câteva luni de conflict, presiunea socială și economică (inclusiv proteste internaționale și ajutor de la sindicaliști americani pentru lucrătorii rămași fără salarii!) a forțat părțile să ajungă la o înțelegere istorică, semnată în septembrie 1899.



„Un agitator/ orator popular”, pictură din 1899 de Erik Henningsen (1855-1930)

După ce a fost vândut în Germania și Italia, tabloul a fost răscumpărat de ministrul social-democrat Louis Bormholt, care l-a vândut liderului sindical de atunci al Sindicatului Danez al Fierărilor și Mașinilor (Dansk Smede- og Maskinarbejderforbund), Hans Rasmussen (1902-1996). Societatea Centrală a Fierarilor din Copenhaga (Centralforeningen for de Københavnske Smede) l-a făcut cadou Școlii de Metalurgiști (Metalskolen) din Jørlunde la fondarea ei în 1968.

◆ 1899: Acordul din Septembrie (Septemberforliget)

Sindicatelor și angajatorilor au ajuns la această înțelegere istorică ca urmare a conflictului major între ele – Conflictul General Danez (1870-1899).

A fost piatra de temelie pentru relațiile de muncă în Danemarca, un exemplu remarcabil de compromis social instituționalizat și autoreglementare. Nu a fost impus prin lege sau intervenție guvernamentală – ci prin negociere directă între părți.

Este momentul fondator care a stabilit o cultură a dialogului social în Danemarca și baza pentru dialogul social danez modern. Acordul sau Compromisul din septembrie, adesea denumit Constituția pieței muncii, a fost primul contract colectiv de muncă care a reglementat relația dintre angajatori și angajați.



Conținutul acordului:

1. Patronii recunosc dreptul lucrătorilor de a se organiza sindical.
2. Sindicatele recunosc dreptul angajatorilor de a conduce și organiza producția („ledelsesretten” – dreptul de conducere).
3. Conflictele de muncă trebuie soluționate pașnic, prin negociere, iar greva și lockout-ul devin „ultimele opțiuni”.
4. Se creează un mecanism de arbitraj și conciliere, pentru evitarea viitoarelor escaladări.

Semnificația și impactul acordului:

Fiecare parte a cedat ceva esențial pentru a obține stabilitate. Sindicatele au obținut recunoaștere și protecție, dar au acceptat limite și reguli. Patronii și-au păstrat autoritatea managerială, dar au acceptat o relație instituționalizată cu sindicatele. A creat o cultură a încrederii și colaborării care persistă până azi. A fost imitat (în forme adaptate) de alte țări nordice. A permis ca Danemarca să dezvolte un sistem de relații de muncă echilibrat și eficient, în care conflictele sunt rare și de regulă negociate.

◆ **Secolul XX – Consolidarea sindicalismului**

Sindicatele s-au extins rapid în perioada interbelică și postbelică. Au apărut sindicate pentru diverse sectoare: funcționari publici, învățători, lucrători din servicii etc. Sindicatele au avut un rol central în statul bunăstării danez, influențând politici de muncă, salarii și protecție socială.

◆ **Perioada contemporană (2000-prezent)**

Scădere treptată a sindicalizării, mai ales în sectorul privat (sub 50%). Sindicatele se concentrează pe modernizare, servicii pentru membri, formare profesională și negocieri flexibile. În 2019, LO s-a unit cu alte organizații pentru a forma FH – Confederația Daneză a Sindicatelor Profesionale, o nouă structură modernizată.



Dialogul social din Danemarca

Dialogul social danez reprezintă procesul prin care partenerii sociali (sindicate și patronate) negociază condițiile de muncă și politicile pieței muncii, deseori fără intervenția directă a statului. În Danemarca, acest mecanism funcționează pe baza unui consens social profund, a încrederii reciproce și pe capacitatea de negociere.

În funcționarea pieței muncii daneze rolul crucial îl au sindicatele și angajatorii, prin negocierea colectivă. Trebuie evidențiat nivelul ridicat de sindicalizare, care contribuie la o economie stabilă și la un dialog social constructiv.

Curiozități

Danemarca are unul dintre cele mai ridicate niveluri de sindicalizare și de acoperire CCM din lume. Acoperire sindicală: aproximativ 67-70% dintre angajați sunt membri de sindicat. Aproximativ 82 % dintre angajați sunt acoperiți de contracte colective de muncă (CCM) .

Nivelul conflictelor de muncă din Danemarca este unul dintre cele mai scăzute din UE.

Particularități

- Negociere colectivă bazată în principal pe sistem bipartit
- Sistemul de soluționare a conflictelor de muncă
- Responsabilitate individuală
- Sistem de flexicurity
- Instituții speciale, cu abordări practice personalizate

Principiile de bază ale modelului danez sunt:

1. Autonomia partenerilor sociali
 - Statul intervine rar în negocierea contractelor colective de muncă.
 - Salariile, timpul de lucru, condițiile de muncă sunt reglementate în principal prin contracte colective.
 - Sindicatele și organizațiile patronale au un rol central, aproape „cvasi-legislativ”, în stabilirea acestor norme.
2. Contracte colective de muncă



Acoperă aproximativ 80% din lucrători. Sunt negociate pe sectoare (industrie, construcții, sănătate etc.), inclusiv pe meserii specifice din cadrul sectoarelor și, uneori, direct la nivel de companie.

Reglementează salariile minime, concediile, siguranța la locul de muncă, formarea profesională și plata pe bază de calificare și nivelul de muncă prestat

3.Încredere și cultură a dialogului

Negocierile nu sunt antagonice, ci colaborative. Litigiile de muncă sunt relativ rare și de scurtă durată. Există mecanisme clare de soluționare a conflictelor, inclusiv instanțe specializate, precum Tribunalele Muncii.

Modelul de Negociere colectivă

Dacă în alte țări condițiile de muncă, cum ar fi orele de lucru, orele suplimentare, perioadele de preaviz și salariile, sunt stabilite prin legislație care acoperă piața muncii, în Danemarca condițiile aplicabile angajaților sunt convenite de părțile implicate pe piața muncii, sindicate și patronate.

Majoritatea angajaților din Danemarca încheie un contract colectiv de muncă cu angajatorul lor. Părțile încheie contracte colective de muncă care stabilesc salariul minim pentru anumite sectoare și contribuțiile la pensii plătite angajaților.

În Danemarca, aproximativ **82 %** dintre angajați sunt acoperiți de contracte colective de muncă (CCM) .

Datele sunt detaliate astfel:

- În sectorul public, acoperirea este de **100 %**.
- În sectorul privat, aproximativ **73–74 %** dintre angajați sunt protejați prin CCM



Modelul de soluționare a conflictelor de muncă

Nivelul conflictelor de muncă din Danemarca este unul dintre cele mai scăzute din UE.

Multe clauze din contractele colective de muncă pot fi derogate printr-un acord între conducere și angajați.

Dacă există un contract colectiv de muncă valabil, angajații nu au dreptul să intre în grevă și să oprească lucrul. În caz contrar, o astfel de grevă ar fi considerată ilegală, iar angajatorul ar fi supus unor acțiuni în justiție din partea Tribunalului Muncii.

În ciuda faptului că danezii cred că marea majoritate a conflictelor pot fi rezolvate prin negocieri bazate pe respect și recunoaștere reciprocă, uneori se ajunge la instanță. Se menționează că decizia luată de Tribunalul Muncii este definitivă și nu poate fi supusă apelului. O altă instituție de mediere a conflictelor este Institutul Danez pentru Reconciliere (Rezolvarea Conflictelor de Muncă), înființat în 1910.

Deși principiul cheie al modelului danez este de a reglementa condițiile de angajare prin contracte colective între angajați și angajatori, acest lucru nu exclude participarea statului la consultări și dialog social privind dezvoltarea pieței muncii, asigurările sociale și asistența socială.

Aceste aspecte sunt reglementate de Ministerul Muncii din Danemarca. Astfel, cu o populație de 5,9 milioane de locuitori, piața muncii a țării cuprinde 3 milioane de persoane apte de muncă. În același timp, rata șomajului este de doar 4,1%.

În Danemarca, există două instituții distincte care se ocupă de soluționarea conflictelor de muncă, fiecare cu un **rol specific și complementar** în cadrul modelului danez de autoreglementare a relațiilor de muncă:

- **Institutul pentru Reconciliere** este un **organ de mediere preventivă**, menit să evite grevele și blocajele, mai ales în negocieri de angajare.
- **Tribunalul Muncii** este o **instanță** care judecă conflictele deja produse, în special cele legate de nerespectarea contractelor colective sau greve ilegale.

1. Institutul Danez pentru Reconciliere și Mediere (Forligsinstitutionen)

- O instituție independentă care acționează ca **mediator** în conflicte colective de muncă.



- Înființată în 1910, ca răspuns la nevoia de **evitare a conflictelor naționale (greve mari, blocaje)**.
- Intervine **înainte** ca un conflict să escaladeze (ex: înainte de grevă).
- Rolul său este să **aducă părțile la masa negocierii** și să ajute la obținerea unui acord.
- Poate propune un „**compromis de reconciliere (forlig)**” care apoi este votat de membrii de sindicat.
- Are autoritatea de a **amâna grevele sau lockout-urile**, pentru a continua medierea.
- Nu judecă – **nu oferă verdicte**, ci facilitează acorduri.
- Este folosit **în special la nivel național sau sectorial**, în conflicte mari care pot afecta economia.

2. Tribunalul Muncii (Arbejdsretten)

- O **instanță specializată în conflicte colective de muncă**.
- Înființată prin lege în 1910.
- Judecă **încălări ale contractelor colective de muncă**.
- Se ocupă de:
 - conflicte între sindicate și patronate,
 - conflicte privind greve, lockout-uri sau alte acțiuni colective ilegale,
 - litigii legate de **respectarea acordurilor colective**.
- Format din reprezentanți ai **sindicatelor, patronatelor și judecători independenți**.
- Nu se ocupă de conflicte individuale de muncă (ex: concedierea unui angajat anume).
- Deciziile sunt **obligatorii** și au forță juridică.

Caracteristică	Tribunalul Muncii	Institutul pentru Reconciliere
Tip de intervenție	Judiciară (judecă)	Mediere (negociază)
Când intervine	După conflict / încălcare	Înainte de conflict major



Caracteristică	Tribunalul Muncii	Institutul pentru Reconciliere
Se ocupă cu	Încălcări ale CCM, greve ilegale	Negocieri tensionate, blocaje
Poate impune o decizie?	Da, prin sentință	Nu, doar propune compromis
Tip de conflict	Colectiv (sindicat vs patronat)	Colectiv (înainte de escaladare)

Aceste două instituții reflectă **filosofia daneză a compromisului și dialogului social**: mai întâi se încearcă reconcilierea (prin Institut), iar dacă asta eșuează, urmează arbitrajul legal (prin Tribunal).

Alte instituții relevante:

Instituție	Rol
Ligebehandlingsnævnet	Tribunal pentru egalitate (ex: discriminare la locul de muncă)
Arbejdstilsynet	Inspectoratul muncii (siguranță, sănătate, condiții legale)

Modelul de responsabilitate individuală

Modelul danez se bazează pe **responsabilitate individuală**:

- Cei care contribuie la A-kasse primesc beneficii mai mari.
- Statul acoperă doar cazurile extreme (ajutor social).



- **Sindicatul ≠ A-kasse**, dar mulți membri de sindicat (ex. **3F**) sunt și în **A-kasse-ul afiliat**. Sindicatul coordonează activitatea A-kasse.
- **Exemplu practic**
Un muncitor în construcții:
 - Plătește **400 DKK/lună** la **3F A-kasse**.
 - Dacă devine șomer, primește **Dagpenge** (finanțat din fondul A-kasse) – 90% din salariu, timp de 2 ani
- **Un muncitor fără A-kasse:**
 - Primește doar **Kontanthjælp** (finanțat de stat), cu valoare mult mai mică

Modelul de Flexicuritate (flexibilitate + securitate)

Combinția dintre un nivel ridicat de securitate socială și un mediu de afaceri dinamic este deosebit de impresionantă.

Țara este mândră de rata scăzută a șomajului și de abordarea unică a reglementării pieței muncii, cunoscută sub numele de modelul danez de flexisecuritate, o combinație a cuvintelor flexibilitate și securitate, bazată pe echilibrul dintre flexibilitatea pieței muncii și securitatea lucrătorilor.

A. Flexibilitate în angajare/concediere

- Flexibilitate pentru angajatori: ușurință în angajare și concediere. Angajatorii pot concedia relativ ușor (fără aprobare sindicală sau procese lungi). **Exemplu:** Un restaurant din Copenhaga poate reduce personalul în sezonul slab fără amenzi mari.
- Securitate pentru angajați: ajutor de șomaj generos și acces la formare profesională, oportunități mari de schimbare ușoară a locului de muncă



Proiect finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Educație și Ocupare 2021-2027

Titlu proiect: Consolidare sindicală în construcții – COSICO, Cod SMIS: 302022, Contract de finanțare nr. 1974/20.03.2024

Membrii de sindicat au niște protecții în plus (motive rezonabile, fără abuzuri, preaviz mai mare în funcție de vechime)

- 30% din angajați își schimbă anual jobul, iar media numărului de servicii pe care le are un danez de-a lungul vieții este cea mai mare din Europa

Tară	Flexibilitate	Protecție socială	Modelul dominant
Danemarca	Ridicată	Foarte puternică	Flexicurity
Franța	Scăzută	Puternică	Protecționist
SUA	Ridicată	Slabă	Liberal

B. Rețele de siguranță sociale generoase

- **Șomaj** (Dagpenge): 90% din salariu timp de **2 ani** (dacă ești în A-kasse).

Activare: șomerii sunt sprijiniți activ pentru a reveni pe piața muncii (prin cursuri, consiliere, traininguri etc.).

- **Recalificare gratuită**: Cursuri de IT, sănătate, etc., finanțate de stat.
- **Reangajare** – instituția pentru plasarea forței de muncă colaborează activ cu sindicatele și patronatele, creându-se rețele prin care lucrătorii își pot identifica rapid un loc de muncă adecvat cerințelor

C. Politici active pentru ocuparea forței de muncă

- **Jobcentere**: Oficii locale care ajută șomerii să găsească locuri de muncă rapid.



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Proiect finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Educație și Ocupare 2021-2027

Titlu proiect: Consolidare sindicală în construcții – COSICO, Cod SMIS: 302022, Contract de finanțare nr. 1974/20.03.2024

- **Subvenții pentru angajatori** care formează lucrători.

Modelul de Instituții speciale

Comitete ale muncii

- Naționale
- Regionale
- Locale

Ocuparea forței de muncă este gestionată de administrația locală, dar comitetele locale pentru ocuparea forței de muncă (Lokal Beskaeftelses Rad – LBRs) în municipalități, includ angajatori, sindicate și persoane cu dizabilități.

Sindicatele au fost în mod tradițional actori cheie în Modelul pieței muncii daneze prin reprezentarea lor în structurile tripartite și prin gestionarea asigurărilor de șomaj.

Rolul statului

Asigură cadrul legal general și un sistem eficient de protecție socială.

Intervine rar direct, dar susține mecanismele de formare profesională și reconversie.



Beneficiile modelului danez

Stabilitate economică și piață a muncii flexibilă.

Nivel redus al inegalităților sociale.

Nivel ridicat al productivității și competitivității.

Reducerea conflictelor de muncă.

Implicare civică și democrație participativă.

Critici și provocări

Merită subliniat faptul că modelul danez nu este perfect și chiar și o țară atât de dezvoltată și unică are propriile probleme.

- scăderea treptată a nivelului de implicare a angajaților în sindicate
- prezența sindicatelor alternative sau „galbene”
- sectorul ocupațional din umbră, în special în rândul străinilor
- dificultăți în integrarea muncitorilor migranți sau atipici (freelanceri, platforme digitale).
- prezența angajatorilor fără scrupule, printre altele
- presiuni din partea globalizării și a noilor forme de muncă.



Caracteristici și principii ale sindicalismului danez:

Mișcarea sindicală din Danemarca este una dintre cele mai bine organizate și respectate din lume. Ea joacă un rol cheie în menținerea echilibrului între competitivitatea economică și protecția socială, fiind un pilon al modelului nordic de bunăstare.

Danemarca are unul dintre **cele mai ridicate niveluri de sindicalizare** din lume.

În Danemarca, aproximativ 67 %-70% dintre angajați sunt sindicalizați (adică membri ai unei organizații sindicale) .

Există diferențe între sectoare:

Sectorul public: aproximativ 80 % dintre angajați sunt membri de sindicat .

Sectorul privat: rata scade la circa 50 % .

◆ Abordarea negocierii colective

Negociere, nu confruntare!

Cultură a dialogului și a compromisului, nu a conflictului!

Sindicatul danez sunt orientate spre negociere constructivă, contribuind la stabilitate economică și socială.

Contracte colective, nu legi!

Nu există salariu minim național impus prin lege. În locul intervenției directe a statului, salariile și condițiile de muncă sunt stabilite prin negocieri colective.

◆ Abordarea față de flexibilitatea pieței muncii

Sindicatul susțin politici de **recalificare, protecție socială și reinsertie profesională**, în schimbul unei piețe a muncii flexibile pentru angajatori.



◆ Abordarea cooperării dintre centru-local

Aproximativ 2 din 3 angajați sunt membri de sindicat, ceea ce asigură o reprezentare solidă a lucrătorilor. Reprezentarea celor din local în sindicatul național este dată de procentaj, de acoperirea tuturor regiunilor, acoperirea meseriilor, dar se pune mare accent și pe implicarea individuală.

Liderii sunt de multe ori lucrători care și-au demonstrat implicarea și loialitatea față de sindicat, care au parcurs cursuri care îi ajută să-și facă treaba mai bine și mai profesionist (*Sunt un zidar educat, zicea una din gazdele noastre!*).

Echipele locale pun preț pe împărțirea responsabilităților în funcție de pregătire și abilități (echipe de vizite-șantier, echipe de SSM, echipa de comunicare și call-center, echipa juridică, etc).

Tinerii au propriile lor cluburi, în care li se încurajează ideile și activitatea (prin fonduri, prin libertatea deciziilor).

Există și cluburi pe naționalități (polonezi, români), pentru activități specifice, dar ele sunt integrate sindicatului național, fac activități comune (fie de protest, vizite-șantier sau recreere) cu etnicii danezi, au fonduri proprii alocate de sindicatul național (în funcție de contributivitatea și procentul lor).

Sindicatul lucrează la nivel național, de sector, pe regiuni și localități, dar și pe companie. Implicarea locală și deciziile descentralizate nu știrbesc totuși unitatea la nivel național.

Sindicatul puternice și respectate!

◆ **Parteneriat social solid** – sindicatul este parte a dialogului național cu guvernul și patronatele.

◆ **Influență puternică în politici publice** – mai ales în educație, piața muncii, protecție socială.

Această tradiție a făcut din Danemarca un model internațional de **echilibru între competitivitate economică și protecție socială**.



Particularități și bune practici ale sindicatelor

Sindicatul contribuie activ la bunăstarea lucrătorilor și la funcționarea eficientă a pieței muncii.

1. Negocierea salariilor minime prin contracte colective (nu prin lege)

- Sindicatul, împreună cu organizațiile patronale, negociază salarii minime **pentru fiecare sector**, după care se adaugă adițional contracte cu clauze speciale pe meserii
- Acest sistem este mai flexibil decât stabilirea unui salariu minim unic la nivel național și reflectă particularitățile fiecărei industrii.
- Exemplu: în sectorul curățeniei, salariul minim convenit în contractul colectiv este mai mare decât în alte domenii cu calificare scăzută.
- **Negocierea poate fi sectorială** (ex. în construcții, horeca) sau la nivel de companie.
- Negociatorii sunt **aleși democratic** în sindicat și în organizația patronală.
- Pachetul negociat poate include:
 - salarii minime,
 - timp de lucru,
 - contribuții la pensie,
 - protecție în caz de concediere,
 - beneficii sociale (transport, masă, bonusuri).

2. Parteneriate pentru formare continuă

- Sindicatul colaborează cu angajatorii și instituțiile de educație pentru a crea **centre de formare profesională**.
- Acestea oferă cursuri gratuite sau subvenționate pentru recalificare sau perfecționare.
- Exemplu: 3F oferă membrilor acces la formare în logistică, IT, limbi străine etc., pentru a sprijini mobilitatea profesională.
- **În școlile profesionale predarea este făcută de experții nominalizați de sindicat**, iar elevii au în acest fel contact cu sindicatul. Pe lângă meserie, ei învață despre avantajele apartenenței la sindicat. Mulți dintre ei aleg să intre în cluburile de tineret ale sindicatului și vizitează sediile de sindicat foarte des, unde au propriile activități.



3. Consilieri sindicali în locurile de muncă (tillidsrepræsentanter)

- În majoritatea firmelor, există **reprezentanți sindicali aleși** de angajați care mediază conflicte și sprijină lucrătorii în relația cu angajatorii.
- Ei au un statut protejat și participă la deciziile privind schimbările organizaționale.
- Acest sistem reduce tensiunile și permite intervenții timpurii în cazuri de hărțuire, suprasolicitare sau concedieri.

4. „Ajutor de șomaj” administrat de sindicate (A-kasse)

- Sindicatele gestionează fonduri de șomaj (A-kasser), combinând sprijinul financiar cu consiliere în carieră.
- Membrii beneficiază de sesiuni de consiliere profesională, ajutor la redactarea CV-ului și căutarea activă a unui nou loc de muncă.
- Această abordare crește rata de reintegrare pe piața muncii.
- Muncitorii plătesc 300–500 DKK/lună la un fond de șomaj afiliat sindicatului (3F A-kasse).
- Primește 90% din salariu timp de 2 ani dacă devine șomer (vs. ajutorul social de stat de doar 6.000 DKK/lună).
- Membrii sindicalizați au rata de sărăcie mult mai mică.

5. Sprijin legal și consiliere personală

- Membrii sindicatelor beneficiază de **asistență juridică gratuită** în caz de litigii de muncă.
- Sindicatele oferă ajutor în cazuri precum concedieri abuzive, accidente de muncă, neplata salariilor etc.
- Campanii pentru muncitori vulnerabili (Fair Mobility)
- 3F** a deschis centre de consiliere pentru muncitori migranți (ex. români, polonezi) în limba lor maternă.
- Verifică contracte și salarii pe șantiere pentru a preveni exploatarea.
- Rezultat: În 2023, au recuperat 4,2 milioane DKK în salarii neplătite pentru muncitori străini.

6. Inițiative pentru incluziune, echitate, tranziție justă

- Multe sindicate promovează egalitatea de gen și diversitatea la locul de muncă.
- Exemplu: campanii pentru a reduce decalajul salarial de gen, sprijin pentru integrarea lucrătorilor migranți și formare anti-discriminare.



Proiect finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Educație și Ocupare 2021-2027

Titlu proiect: Consolidare sindicală în construcții – COSICO, Cod SMIS: 302022, Contract de finanțare nr. 1974/20.03.2024

- Implicare în tranziția verde - Acordul "Grøn Omstilling" - Sindicatul 3F a negociat cu statul și companiile eoliene să prioritarizeze angajarea locală în proiecte verzi.
- Cursuri gratuite pentru muncitori din petrol să treacă la energie regenerabilă.

7. Participare activă în elaborarea politicilor publice

- Sindicatele daneze participă direct la comisii tripartite unde se dezbat legi și reforme privind piața muncii.
- Acest parteneriat consultativ previne conflictele sociale și asigură politici sustenabile.

8. Sisteme de formare profesională finanțate de sindicate

- oferă cursuri gratuite de specializare în construcții verzi (montaj panouri solare, izolații eco)
- finanțează reconversii profesionale către industrii în creștere (producția de turbine eoliene)
- Beneficiu: Reducerea șomajului tehnic și adaptarea la tranziția verde.

Sindicatele acceptă programe flexibile (ex. schimburi nocturne în perioada de producție maximă) în schimbul:

- Bonusuri de 25% pentru orele de noapte.
- Garanția că niciun angajat nu este concediat din cauza inovației tehnologice.

9. Contracte colective adaptate la sezonalitate

- Problema: Industria construcțiilor are fluctuații mari (ex: lucrări exterioare iarna).
- Soluția 3F: "Garanția de venit" - Muncitorii concediați în perioadele de stagnare primesc 80% din salariu timp de 3 luni. Contracte "flexi-job": Angajatorii pot ajusta programul, dar plătesc orele nelucrate cu 50% dacă nu oferă alte proiecte.



10. Transparență și tehnologie

Deciziile sindicale se iau în urma consultării cu toți membrii (contactați prin call-center), aceștia sunt ținuti la curent cu negocierile (trimit propuneri și primesc propunerile de contract prin e-mail), ei pot vota aprobarea contractului (iar sindicatul se asigură prin contact direct și prin campanii de promovare că vor vota cât mai mulți din membri).

Aplicația "Min Løn" (Salariul Meu): muncitorii verifică dacă salariul lor respectă standardul colectiv pe meserie. Raportează abuzuri direct prin scanarea fișei de plată. Raportează abuzuri anonim cu geolocalizare.

11. Lupta împotriva discriminării

- Proiectul "Lige Vilkår"(Condiții Egale): 3F a obligat companiile din logistică să publice statistici salariale pe gen și etnie. A obținut apoi creșteri de 8% pentru femeile din depozite în 2022.

12. Cooperare cu universitățile și cercetarea

- au parteneriate cu instituții educaționale CBS (Copenhagen Business School)
- Sindicatul finanțează studii științifice (exemplu despre impactul automatizării) și creează programe de recalificare.

13. Combaterea exploatării muncitorilor străini

- Problema: Muncitori din UE de Est (ex: români, polonezi) sunt plătiți sub standardul danez.
- Acțiuni 3F: "Fair Construction" - Echipa de inspectori trilingvi (daneză, engleză, poloneză) verifică șantierele.
 - Contracte-tip în limba maternă pentru a preveni înșelăciunile.
 - În 2023, au recuperat 5.7 milioane DKK în salarii neplătite.

14. Siguranță la locul de muncă

- Statistici: Accidentele în construcții au scăzut cu 40% în ultimii 10 ani datorită:



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Proiect finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Educație și Ocupare 2021-2027

Titlu proiect: Consolidare sindicală în construcții – COSICO, Cod SMIS: 302022, Contract de finanțare nr. 1974/20.03.2024

- Cursuri obligatorii de siguranță finanțate de sindicat
- "Stop Card": Orice muncitor poate opri lucrările dacă identifică pericol
- Standarde unificate pentru echipamente de protecție
- atragerea lucrătorilor în echipele de SSM – membrii de sindicat care urmează cursul gratuit de inspecție SSM și raportează nereguli sindicatului primesc o indemnizație anuală în plus

Rezultate ale modelului danez:

- Cele mai mari salarii din UE în construcții (medie: 35.000 DKK/lună brut).
- Șomajul în sector: doar 4.2% (vs. 6.1% media UE).
- 100% acoperire sindicală pe șantierele mari.



Organizarea sindicatului 3F

3F este cel mai mare sindicat din Danemarca, reprezentând peste 250.000 de membri din diverse sectoare, precum construcții, transport, industrie, agricultură, curățenie și servicii.

Structura și personalul sindicatului 3F

- 3F are aproximativ **258.000 de membri** din diverse sectoare, inclusiv construcții, industrie, servicii și agricultură¹⁴.
- Sindicatul dispune de un **personal angajat** format din consilieri sindicali, negociatori, juriști, specialiști în formare profesională și comunicare, care lucrează în birouri regionale și centrale.
- De asemenea, există **reprezentanți sindicali aleși la nivelul locurilor de muncă** (shop stewards), care sunt membri ai sindicatului și acționează ca punți de legătură între angajați și sindicat.

Structură organizațională

- 1. Nivel național (sediul central)**
 - Coordonează politica generală, strategia, relațiile internaționale, și susține filiale locale.
 - Gestionează comunicarea publică, campaniile naționale și lobby-ul politic.
- 2. Nivel local (filiale locale – “afdelinger”)**
 - 3F are peste 60 de filiale locale, fiecare deservind o anumită regiune sau industrie.
 - Filialele se ocupă de:
 - Consiliere juridică
 - Negocierea contractelor colective locale
 - Asistență în caz de conflicte de muncă
 - Activități de recrutare și formare
- 3. Secțiuni/ramuri profesionale**
 - Ramuri dedicate pentru sectoare mari: construcții, transport, agricultură, horeca etc.
 - Ele dezvoltă politici și acorduri sectoriale.
- 4. Adunări și democrație internă**
 - Fiecare membru are drept de vot.



- Reprezentanții sunt aleși democratic, inclusiv conducerea locală și națională.
- Se organizează congrese regulate unde se stabilesc direcțiile strategice.

Metode de recrutare a membrilor

Sindicatul 3F folosește o combinație de metode clasice și moderne, adaptate la diverse categorii de lucrători, inclusiv migranți și tineri.

1. Prezență directă pe locurile de muncă

- Reprezentanții sindicali locali (tillidsrepræsentanter) vizitează șantiere, fabrici sau firme.
- Oferă asistență imediată și promovează beneficiile aderării.

2. Campanii în rândul muncitorilor migranți

- Materiale informative în mai multe limbi (română, poloneză, lituaniană etc.).
- Organizarea de seminare și ateliere despre drepturile în Danemarca.
- Exemple: broșuri distribuite în gări, piețe, hosteluri de muncitori.

3. Consiliere gratuită pentru ne-membri

- Mulți lucrători sunt atrași de posibilitatea de a primi consultanță gratuită inițial, ceea ce duce frecvent la înscriere.
- Ajutor în cazuri de neplată a salariului sau condiții ilegale de muncă.

4. Campanii digitale și sociale

- Pagini Facebook, TikTok și Instagram active cu exemple de cazuri rezolvate.
- Videoclipuri cu testimoniale de la membri.
- Chat online pentru întrebări și asistență rapidă.

5. Colaborări cu școli profesionale și centre de formare

- 3F organizează întâlniri cu elevii din învățământul profesional și dual.
- Promovează avantajele sindicalizării încă din timpul formării.

Exemplu de mesaj tipic de recrutare:



„Dacă lucrezi în construcții, ai dreptul la salariu minim, concediu plătit și protecție în caz de accident. Noi ne asigurăm că le primești. Devino membru al 3F și nu vei fi niciodată singur în fața angajatorului.”

Pentru a atrage noi membri, 3F implementează diverse strategii:

- **Campanii de informare:** Organizarea de evenimente și distribuirea de materiale informative pentru a evidenția beneficiile aderării la sindicat.
- **Colaborări cu instituții educaționale:** Parteneriate cu școli și universități pentru a informa studenții despre importanța sindicalizării.
- **Programe pentru lucrători migranți:** Oferirea de suport și informații în mai multe limbi pentru a sprijini integrarea acestora pe piața muncii daneză.

Reprezentantul sindical - „tillidsrepræsentant”

- Este un "reprezentant al încrederii" – adică o persoană în care colegii de muncă au încredere să le apere interesele.
- Termenul reflectă ideea fundamentală a modelului danez: dialog bazat pe încredere, nu confruntare.
- Alegerea reprezentanților sindicali se face în timpul programului de lucru, cu participarea tuturor angajaților eligibili, asigurând transparență și legitimitate.
- Reprezentanții sindicali beneficiază de cursuri de formare profesională imediat după alegere, pentru a-și putea reprezenta eficient colegii.
- Sindicatele daneze au obținut prevederi clare care protejează membrii și liderii sindicali împotriva concedierii abuzive sau a altor forme de discriminare ca urmare a activității sindicale.
- Reprezentanții sindicali au dreptul la timp liber plătit pentru activități sindicale și la protecție juridică suplimentară.

Participarea tuturor salariaților la alegerile sindicale se asigură printr-un proces organizat transparent și accesibil, care respectă drepturile și libertățile angajaților. Iată principalele modalități prin care se garantează această participare:

- **Informarea completă și transparentă a angajaților:** Procedura de alegere, calendarul, criteriile de candidatură și modalitățile de vot sunt comunicate în avans tuturor salariaților prin afișare la avizier, e-mail, pagini web ale instituției sau alte mijloace interne de comunicare.
- **Desfășurarea alegerilor în timpul programului de lucru:** Alegerile se organizează astfel încât să nu afecteze activitatea unității, dar să permită tuturor angajaților să participe fără a-și pierde drepturile salariale.



- **Dreptul de vot al tuturor angajaților cu contract individual de muncă activ:** Toți salariații care au contract individual de muncă în vigoare (nesuspendat) pot vota și pot candida, asigurând o reprezentare reală și democratică
- **Vot secret și egalitate de șanse:** Votul este secret, iar fiecare angajat are un singur vot, pentru a garanta libertatea alegerii și a preveni orice presiune sau constrângere.
- **Prezența minimă pentru validarea alegerilor:** Pentru validarea alegerilor este necesară prezența la vot a cel puțin 50%+1 din numărul total al salariaților cu drept de vot, ceea ce stimulează mobilizarea și participarea efectivă.
- **Proceduri clare de depunere a candidaturilor:** Orice salariat care îndeplinește criteriile poate depune candidatura, iar listele candidaților sunt afișate public, asigurând transparență și acces egal.
- **Suport logistic și organizatoric:** Comisia de organizare a alegerilor asigură tipărirea buletinelor de vot, evidența participanților, centralizarea voturilor și comunicarea rezultatelor către toți angajații.
- **Protecția legală a participanților:** Legea asigură protecția împotriva oricăror forme de constrângere sau discriminare legate de participarea la alegeri sau exercitarea mandatului sindical.

Alegerile sunt transparente, democratice și deschise tuturor membrilor.

- Sindicatul oferă sprijin constant reprezentanților aleși.
- Reprezentanții sunt implicați activ în dialogul social cu angajatorii și autoritățile.

Legea daneză oferă reprezentanților sindicali o protecție solidă, menită să le asigure libertatea și siguranța în exercitarea activității lor de reprezentare a angajaților.

Principalele prevederi legale privind protecția acestora sunt:

- **Protecția împotriva concedierii abuzive:** Concedierea unui reprezentant sindical poate avea loc doar pentru motive imperioase bine justificate. Angajatorul trebuie să acorde un preaviz extins, de minimum 5 luni, iar dacă reprezentantul a avut această funcție neîntrerupt timp de cel puțin 5 ani, preavizul crește la 6 luni. În cazul concedierii motivate de lipsa de lucru, obligația preavizului extins nu se aplică.
- **Procedura specială de concediere:** Înainte de concediere, angajatorul trebuie să se adreseze organizației sindicale (DMA) pentru mediere. Relațiile de muncă ale reprezentantului nu pot fi întrerupte în perioada de preaviz până când



sindicatul are ocazia să supună cazul procedurii de soluționare a conflictelor de muncă. Dacă medierea confirmă existența motivelor imperioase, data preavizului este considerată data solicitării medierii¹.

- **Dreptul la timp liber plătit pentru activități sindicale:** Reprezentanții sindicali au dreptul la timp liber plătit pentru desfășurarea activităților sindicale, inclusiv pentru participarea la cursuri de formare sindicală imediat după alegere. În cazul absenței temporare (boală, concediu), supleanții preiau atribuțiile, iar reprezentanții au dreptul la perioade de punere la curent cu temele sindicale, plătite și compensate¹.
- **Alegeri democratice și recunoaștere oficială:** Alegerea reprezentanților sindicali trebuie să aibă loc în timpul programului de lucru, cu participarea tuturor membrilor eligibili, iar alegerile trebuie aprobate de conducerea centrală a sindicatului și comunicate angajatorului. Sindicatul are dreptul să conteste alegerile dacă acestea nu respectă regulile¹.
- **Dreptul la consultare și informare:** Angajatorul este obligat să consulte reprezentanții sindicali în cazul schimbărilor majore la locul de muncă, cum ar fi restructurări, concedieri colective sau modificări ale condițiilor de muncă¹².
- **Protecție juridică și consiliere:** Membrii sindicatelor, inclusiv reprezentanții sindicali, beneficiază de consiliere juridică gratuită și reprezentare în probleme legate de dreptul muncii, asigurări sociale, concedieri și alte aspecte legale⁵.

Roluri și responsabilități principale:

- Apără drepturile membrilor sindicatului în cadrul firmei.
 - Negociază probleme legate de salarii, timp de lucru, condiții de muncă.
 - Participă la discuții privind restructurări, concedieri sau reorganizări.
 - Sprijină angajații în caz de conflicte sau abuzuri.
 - Se asigură că contractele colective sunt respectate.
 - Oferă informații și consiliere colegilor privind drepturile lor.
-
- Tillidsrepræsentantul are un statut protejat legal: nu poate fi concediat ușor.
 - Are acces la formare sindicală finanțată de angajator și sindicat.
 - Este recunoscut oficial ca partener de dialog de către conducerea companiei.



Formare profesională și educație sindicală

3F oferă o gamă largă de cursuri și ateliere pentru membrii săi, axate pe:

- **Drepturile muncii și legislația muncii:** instruirea membrilor cu privire la drepturile lor și la legislația aplicabilă.
- **Negocierea contractelor colective:** dezvoltarea abilităților de negociere pentru reprezentanții sindicali.
- **Siguranța și sănătatea la locul de muncă:** promovarea unui mediu de lucru sigur și sănătos.
- **Dezvoltarea competențelor profesionale:** cursuri pentru îmbunătățirea abilităților tehnice și profesionale.

Aceste programe sunt accesibile prin platforma online **Mit3F**, unde membrii pot vizualiza și se pot înscrie la cursuri.

Sprrijin pentru lucrătorii migranți

3F are inițiative dedicate pentru a sprijini lucrătorii migranți, inclusiv: ([Tribuna Învățământului](#))

- **Asistență în limba maternă:** oferirea de informații și suport în mai multe limbi pentru a facilita integrarea.
- **Consiliere juridică și profesională:** ajutor în înțelegerea drepturilor și obligațiilor pe piața muncii daneză.
- **Campanii de informare:** distribuirea de materiale informative și organizarea de sesiuni de informare pentru a preveni exploatarea.

Parteneriate internaționale și solidaritate globală

3F colaborează cu organizații internaționale pentru a promova drepturile lucrătorilor la nivel global. De exemplu:

- **Programe în Africa de Sud:** sprijinirea sindicatelor locale în promovarea condițiilor de muncă decente.
- **Inițiative în Europa de Est:** colaborări pentru îmbunătățirea standardelor de muncă și a dialogului social.

Campanii de conștientizare și advocacy



3F desfășoară campanii pentru a sensibiliza opinia publică și factorii de decizie cu privire la problemele muncitorilor, cum ar fi:

- **Combaterea muncii nedecarate:** promovarea importanței muncii legale și a contribuțiilor sociale.
- **Promovarea egalității de gen:** inițiative pentru reducerea diferențelor salariale și a discriminării la locul de muncă.
- **Sustenabilitate și tranziție verde:** sprijinirea lucrătorilor în adaptarea la schimbările din industrie legate de mediul înconjurător

Sarcinile zilnice ale sindicaliștilor angajați

- **Consilierii sindicali** oferă asistență membrilor în cazuri de conflicte de muncă, încălcări ale drepturilor, negocieri salariale și condiții de muncă. Ei răspund la întrebări prin telefon, email sau întâlniri față în față.
- **Negociatorii** participă la negocieri colective cu angajatorii pentru stabilirea contractelor colective de muncă (CCM).
- **Juriștii** oferă consultanță legală și reprezintă membrii în litigii de muncă.
- **Personalul de comunicare** gestionează canalele de informare, inclusiv platforma online „Mit3F”, newslettere și rețele sociale.
- **Organizatorii sindicali** se ocupă de recrutarea de noi membri, promovarea sindicatului și mobilizarea pentru acțiuni sindicale.

Comunicarea cu membrii

- Sindicatul utilizează platforma online, unde membrii pot accesa informații, pot contacta reprezentanții și pot urmări noutăți
- Se organizează întâlniri regulate la nivel local și regional între reprezentanții sindicali și membrii pentru a discuta problemele curente.
- Sindicatul are și linii telefonice dedicate pentru suport și consiliere permanentă.
- Newslettere, pagini web și rețele sociale sunt folosite pentru informarea rapidă și mobilizarea membrilor.
- Reuniuni lunare (online + fizic) pe regiuni.
- Grupuri WhatsApp/Signal pentru urgente (ex: accidente pe șantier).
- Platforma "3F Netværk" – forum privat pentru discuții.
- Aplicația "3F Byg App": Alerte în timp real despre greve, inspectori pe șantier. Chat direct cu consilieri.
- Ședințe locale - Masa rotundă la bere în orașe mari (ex. Odense, Aarhus).
- Video-interviuri cu muncitori, updates legislative.



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Proiect finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Educație și Ocupare 2021-2027

Titlu proiect: Consolidare sindicală în construcții – COSICO, Cod SMIS: 302022, Contract de finanțare nr. 1974/20.03.2024



Când se poate negocia un CCM în Danemarca?

1. La expirarea unui contract colectiv existent

- Contractele colective au în general o durată de **2 sau 3 ani**.
- La finalul perioadei, părțile se pot așeza la masa negocierii pentru a stabili un **nou acord** sau a actualiza condițiile.

2. Când apare un nou angajator într-un sector sau regiune

- Dacă o companie nu are un CCM, un sindicat poate solicita **încheierea unuiia pentru acei angajați**.
- Dacă patronul refuză, sindicatul poate apela la **presiuni colective** (ex. grevă legală).

Iată o prezentare generală a **Bygge- og Anlægsoverenskomsten 2024–2026**, un contract colectiv de muncă semnat între sindicatul danez **3F** și organizația patronală **Dansk Håndværk**, aplicabil lucrătorilor din sectorul construcțiilor și lucrărilor de infrastructură din Danemarca.

Perioada de valabilitate:

- **1 martie 2024 – 28 februarie 2026**

Părți semnatare:

- **3F (Fagligt Fælles Forbund)** – sindicatul lucrătorilor
- **Dansk Håndværk** – organizația angajatorilor din sectorul construcțiilor (Maskinteknik)

Domenii acoperite:

- Meserii: dulgheri, zidari, montatori de podele, glăjari, lucrători în construcții metalice, acoperitori, pietrari, structuriști, pavajisti, lucrători în construcții de drumuri și altele.
- Tipuri de muncă: lucrări de construcții, renovări, infrastructură, lucrări specializate.



Elemente esențiale ale acordului:

Salariu și compensații:

- Salariul minim: stabilit prin liste de prețuri actualizate periodic, variind în funcție de specializare și regiune.
- Plata în acord: posibilitatea de remunerare pe bază de acorduri specifice pentru anumite lucrări, cu prețuri unitare stabilite.
- Contribuții la pensie: angajatorii sunt obligați să contribuie la fondurile de pensie și sănătate ale angajaților.

Timp de lucru și concedii:

- Durata săptămânală a muncii: 37 de ore, distribuite pe 5 zile lucrătoare.
- Concediu anual: 6 săptămâni, cu contribuții la fondul de vacanță al grupului de construcții.

Formare profesională și dezvoltare:

- Sprijin pentru formare: acces la cursuri de calificare și perfecționare, inclusiv pentru tranziția către construcții sustenabile.
- Ucenici și stagiați: reglementări clare privind salarizarea, durata și conținutul formării pentru ucenici.

Alte prevederi:

- **Siguranța muncii:** reguli stricte stabilite colectiv pentru asigurarea unui mediu de lucru sigur.
- **Condiții speciale:** prevederi pentru lucrul în condiții speciale, cum ar fi muncă de noapte sau în weekend.

Ce înseamnă „50% + 1” în contextul unui CCM?

- Este o **regulă de legitimitate** informală: dacă **majoritatea (50%+1)** angajaților dintr-o companie sunt membri ai unui sindicat (de ex. 3F), atunci sindicatul are o **forță morală și practică** de a solicita încheierea unui **contract colectiv de muncă (overenskomst)**.



- **Angajatorul nu este obligat prin lege** să accepte, dar presiunea este mare:
 - din partea angajaților,
 - din partea opiniei publice,
 - și prin posibile acțiuni de grevă legală.

Ce se întâmplă dacă angajatorul refuză?

1. **Sindicatul poate lansa o campanie oficială de presiune:**
 - Grevă legală, după notificare.
 - Campanii media și de boicot public.
 - Negocieri publice susținute de alte organizații sindicale.
2. **Poate apela la Forlignsinstitionen** (instituția de conciliere națională) pentru mediere.

Exemple:

- Dacă 3F are **51% din angajații unei firme de construcții**, poate cere negocierea unui CCM. Dacă firma refuză, 3F poate **declanșa conflict legal de muncă** pentru a obține recunoașterea.
- În sectoarele unde nu există deja un CCM sectorial, obținerea unuia depinde foarte mult de **numărul de membri și de puterea de organizare locală**.
- Nu este o regulă juridică fixă ca în alte țări (ex. Franța sau Germania).
- Este mai degrabă o **normă sindicală internă** și un **prag de influență**.
- În unele cazuri, chiar și cu mai puțin de 50%, un sindicat puternic poate forța recunoașterea prin acțiuni strategice.

În sectorul construcțiilor – **exemple de CCM-uri specializate**

Iată câteva dintre cele mai importante **contracte colective distincte** negociate de 3F în construcții, în afara acordului general:

Murer-Overenskomst *Contract colectiv pentru zidari (murer)*

- Reglementează prețurile pe metru pătrat pentru zidărie.
- Include reguli speciale privind mortar, cărămidă aparentă și restaurare.
- Sistem de plată în acord foarte frecvent

Tømrer-Overenskomst *Contract colectiv pentru dulgheri (tømriere)*



Proiect finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Educație și Ocupare 2021-2027

Titlu proiect: Consolidare sindicală în construcții – COSICO, Cod SMIS: 302022, Contract de finanțare nr. 1974/20.03.2024

- Salarii și norme pe ore/m² în lucrări de structură lemnoasă, acoperișuri și finisaje.
- Protecție specială pentru lucrări în condiții de pericol (ex. înălțime).

Belægningsoverenskomsten *Contract pentru pavaje, borduri și trotuare*

- Prețuri și reguli clare pentru munca în exterior pe șantiere de drumuri și urbanism.
- Timp de muncă adaptat sezonier.

Gulvlægger-overenskomst *Contract pentru montatori de podele*

- Se aplică celor care lucrează cu parchet, PVC, linoleum, covoare industriale etc.
- Include norme detaliate pentru calitate și plată în acord.

Stillads-overenskomst *Contract pentru montatori de schele (scaffolding)*

- Salarii ridicate datorită riscului și specializării muncii.
- Reguli stricte privind siguranța, instruirea și echipamentele.

VVS-overenskomst *(cu sindicatul tehnic)* Pentru instalatori sanitari și de încălzire – negociat uneori în colaborare cu sindicatul TEKNIQ.

Situație	Unde se judecă?
Conflict colectiv (grevă, încălcare CCM)	☑ Arbejdsretten – Tribunalul Muncii
Concediere abuzivă, salariu neplătit	☑ Instanța civilă locală
Discriminare la angajare	☑ Ligebehandlingsnævnet – Consiliul pentru legalitate
Probleme de siguranță sau muncă ilegală	☑ Arbejdstilsynet – Inspectoratul Muncii



Fagligt Fælles Forbund

Concluzii

- **Modelul danez de dialog social și negociere colectivă reprezintă un reper valoros** pentru sindicatele din alte state europene, inclusiv România, prin stabilitatea și eficiența sa în reglementarea relațiilor de muncă.
- **Puterea și respectul de care se bucură sindicatele în Danemarca** sunt rezultatul unui lung proces istoric, al unei culturi a încrederii și al capacității de organizare solide la toate nivelurile – național, regional, sectorial și de întreprindere.
- **Autonomia partenerilor sociali și absența intervenției statului** în negocierea directă dintre sindicate și angajatori contribuie la un sistem flexibil, echitabil și adaptat realităților fiecărui sector.
- **Nivelul ridicat de acoperire prin contracte colective de muncă** (peste 80%) garantează protecție reală pentru angajați, fără a impune un salariu minim național prin lege.
- **Mecanismele eficiente de soluționare a conflictelor de muncă** (precum Institutul pentru Reconciliere și Tribunalul Muncii) contribuie la menținerea unui climat social stabil și previzibil.
- **Sindicatele daneze, precum 3F, oferă o gamă largă de servicii membrilor**, de la negociere colectivă și consiliere juridică, până la acces la fonduri de șomaj, formare profesională, protecție în fața concedierilor și implicare în politicile publice.



Proiect finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Educație și Ocupare 2021-2027

Titlu proiect: Consolidare sindicală în construcții – COSICO, Cod SMIS: 302022, Contract de finanțare nr. 1974/20.03.2024

- **Exemplul danez confirmă faptul că sindicalismul modern nu se limitează la revendicări salariale**, ci este profund implicat în construirea unei societăți echitabile, sustenabile și reziliente.
- **Bunele practici identificate în cadrul vizitei în Danemarca pot ajuta la consolidarea sindicatelor din construcții, beneficiare ale proiectului implementat de FGS Familia**, prin:
 - promovarea dialogului social real,
 - creșterea capacității de negociere colectivă,
 - dezvoltarea parteneriatelor pentru formare profesională,
 - și susținerea lucrătorilor vulnerabili, inclusiv a celor din țări terțe.