

Ghidul CEI privind schimbările demografice

Cum să îmbunătățim
INFORMAREA și CONSULTAREA
în comitetele europene de întreprindere
din industria construcțiilor, a materialelor
de construcții, a cimentului și
de prelucrare a lemnului



Bruxelles 2020, ianuarie 2021

EFBWW
European Federation of Building and Woodworkers
Rue Royale 45
1000 Bruxelles
Belgia
Tel. +32 2 227 10 40
info@efbww.eu
www.efbww.eu

AUTOARE

Ilaria Armaroli, ADAPT (Asociația pentru Studii Internaționale și Comparative
în domeniul Dreptului Muncii și al Relațiilor Industriale)

EDITAT DE

Thilo Janssen, EFBWW

DESIGN

beryljanssen.com

FOTOGRAFII

goodluz – stock.adobe.com (coperta, p. 5), iStock.com/m-gucci (p. 8), iStock.com/lovro77 (p. 10)



Proiect realizat cu ajutorul financiar al Comisiei Europene.

Această publicație reflectă doar opiniile autorilor și Comisia Europeană nu poate fi considerată responsabilă de nicio utilizare ce ar putea fi făcută a informațiilor conținute de aceasta.

Toate drepturile rezervate.

Nicio parte a acestei publicații nu poate fi reprodusă, stocată într-un sistem de recuperare sau transmisă, sub orice formă sau prin orice mijloace, fie ele electronice, mecanice, prin fotocopiere, înregistrare sau altfel, fără permisiunea editorului. Cu toate că informațiile din publicație sunt considerate a fi corecte, nici editorul și nici autorii nu își asumă responsabilitatea în caz de pierdere, deteriorare sau orice altă responsabilitate a utilizatorilor sau a altor persoane care rezultă din conținutul acestei publicații.

Ghidul CEI privind schimbările demografice

Cunoașterea problemelor de interes

PAGINĂ 4

► Aplicarea practicilor vizate

Informarea
și consultarea
privind aspectele
demografice în
acordurile CEI
PAGINĂ 6

Întrebări către
conducerea
centrală
cu privire
la aspectele
demografice
PAGINĂ 6

Propuneri de
la membrii CEI
pe subiecte
demografice
PAGINĂ 9

Pregătirea
pentru
reuniunile CEI
PAGINĂ 9

Competențele
de negociere
ale CEI
pe aspecte
demografice
PAGINĂ 11



Implicarea jucătorilor relevanți

Coordonatorul CEI și EFBWW,
conducerea centrală,
sindicatul local și conducerea locală,
furnizorii VET...

PAGINĂ 12

Cunoașterea regulilor jocului

PAGINĂ 15



ACORDURI CU PARTENERII SOCIALI
LA NIVELUL UE ȘI POLITICĂ SOCIALĂ UE
CU PRIVIRE LA SCHIMBĂRILE DEMOGRAFICE

ÎNCADRAREA ÎN MUNCĂ A TINERILOR

EGALITATEA DE GEN

ECHILIBRUL ÎNTRE VIAȚA PROFESIONALĂ
ȘI VIAȚA PRIVATĂ

Cunoașterea problemelor de interes

ÎMBĂTRÂNIREA FORȚEI DE MUNCĂ vizează atât industria construcțiilor cât și pe cea a prelucrării lemnului. În sectorul construcțiilor și al materialelor de construcții din UE, procentajul adulților cu vârsta cuprinsă între 25 și 49 de ani a scăzut de la 65,3% în 2008 la 61,8% în 2015. În aceeași perioadă, proporția lucrătorilor cu vârsta cuprinsă între 50 și 64 de ani a crescut de la 22,2% la 28%. Mai mult, în timp ce numărul tinerilor lucrători cu vârsta cuprinsă între 15 și 24 de ani a scăzut de la 11% în 2008 la 7,8% în 2015, procentajul lucrătorilor cu vârsta de 65 de ani sau peste 65 de ani a crescut cu 0,9%¹.

În sectorul prelucrării lemnului și în sectorul mobilei, procentul angajaților cu vârsta între 25 și 39 de ani a scăzut de la 45% în 2005 la 38% în 2014. Procentul angajaților cu vârsta peste 55 de ani a crescut de la 9% în 2005 la 15% în 2014².

Motivele din spatele acestor tendințe includ o reconfigurare a structurii de vârstă cauzată de criza economică, de efectele generaționale și de lipsa de atractivitate a sectoarelor pentru tinerii lucrători.

PROCENTUL DE FEMEI ANGAJATE ÎN SECTORUL CONSTRUCȚIILOR a crescut puțin de la 15,1% la 16,5% între 2008 și 2015. Per ansamblu, sectoarele sunt dominate de bărbați (83,5% în 2015). Țările cu cel mai mare procent de femei în rândul forței de muncă din secto-

rul construcțiilor în 2018 includ Luxemburg (16,4%), Germania (13,8%), Austria (13,2%) și Marea Britanie (12,4%), în timp ce cele mai scăzute procente se găsesc în Grecia (6%), Irlanda (5,5%) și România (6,4%)³. Femeile sunt concentrate în cea mai mare proporție în funcții administrative, tehnice și de secretariat⁴.

Procentul de femei care lucrează în industria europeană a lemnului a scăzut de la 20,5% la 19,8% între 2009 și 2018, consolidând prevalența bărbaților în sector⁵.

Obstacolele în calea participării inclusive a femeilor și a bărbaților sunt atribuite în principal practicilor de recrutare și condițiilor de muncă și de angajare.

Provocările principale pentru partenerii sociali în sectoarele vizate sunt :

- **ÎMBĂTRÂNIREA ACTIVĂ ȘI SĂNĂTOASĂ**, de la adaptarea organizării muncii și a practicilor de lucru la gestionarea bolilor cronice (de exemplu boli cardiovasculare, cancer, boli respiratorii cronice și diabet)⁶ și reintegrarea necesară după o absență mai lungă ;
- **RECRUTAREA FEMEILOR ȘI TINERILOR**, încă impactată negativ de proasta reputație a sectoarelor, legată adesea de reprezentarea lor de modă-veche. Munca în construcții este adesea descrisă ca fiind „murdară, dificilă și periculoasă”⁷.

1 Observatorul sectorului european al construcțiilor al Comisiei Europene (European Construction Sector Observatory of the European Commission) (aprilie 2017), *Ameliorarea bazei capitalului uman*.

2 CEI-bois, Federația Europeană a Lucrătorilor din Construcții și Prelucrarea Lemnului (2014), *Schimbările demografice în industria prelucrării lemnului*.

3 Observatorul sectorului european al construcțiilor al Comisiei Europene (European Construction Sector Observatory of the European Commission) (aprilie 2017), *Ameliorarea bazei capitalului uman*.

4 Federația Europeană a Lucrătorilor din Construcții și Prelucrarea Lemnului, Federația Industriei Europene a Construcțiilor (februarie 2019), *Educație și formare profesională incluzivă pentru construcții cu consum redus de energie*, VET4LEC Raport final.

5 Eurostat (for_emp_ifs).

6 Organizația Mondială a Sănătății (2018), *Boli netransmisibile*.

7 Organizația Internațională a Muncii (2001), *Industria construcțiilor în secolul XXI: Imaginea ei, perspective de angajare și cerințe de competențe*.



Aplicarea practicilor vizate

Comitetele europene de întreprindere (CEI) discută rar despre îmbătrânire și efectele sale în companiile multinaționale. Situația și perspectivele ocupării forței de muncă sunt subiecte de informare și consultare în 67% din acordurile CEI⁸, dar componența demografică a forței de muncă este adesea neglijată. Nediscriminarea și egalitatea de șanse pentru lucrători, indiferent de sex, rasă, origine etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală sunt menționate în doar 12% din acordurile CEI⁹. Impactul schimbărilor demografice în țările europene este destul de omogen. Astfel, incluziunea tinerilor și a femeilor în sectoarele vizate și conceperea și implementarea unor politici de îmbătrânire activă la locul de muncă ar trebui să devină competențe tematice pentru CEI.

Pentru comitetele europene de întreprindere care doresc să inițieze dialogul cu conducerea în acest domeniu, poate fi util :

► **să includă în acordurile CEI clauze care să transforme aspectele legate de schimbările demografice în subiecte permanente pe agenda reuniunilor CEI.**

► **Informarea și consultarea privind aspectele demografice în acordurile CEI**

SCHIMBĂRILE DEMOGRAFICE ȘI EGALITATEA DE ȘANSE sunt acoperite atât de procedura de informare cât și de cea de consultare.

Acordul CEI din 2008 al companiei Peab include politicile de personal și politicile de egalitate de șanse ca subiecte de informare și consultare.

Acordul CEI din 2017 al grupului Bonduelle (sectorul alimentară) enumeră politicile de personal și politicile de responsabilitate socială a

întreprinderii ca subiecte de informare și consultare. Aici sunt incluse îmbătrânirea forței de muncă, incluziunea noilor talente, integrarea persoanelor cu handicap, diversitatea și egalitatea de șanse. Mai mult, acordul stabilește că un subiect anume, în cadrul mai larg al temelor privind demografia și nediscriminarea, va fi discutat în cadrul reuniunii plenare pentru a face schimb de bune practici între angajații din diverse țări.

► **Întrebări către conducerea centrală cu privire la aspectele demografice**

EFFAT¹⁰ oferă **O LISTĂ DE INFORMAȚII ESENȚIALE** pe care membrii CEI ar trebui să le primească cu privire la situația și politicile de ocupare a forței de muncă :

- Cifrele cu privire la ocuparea forței de muncă și comparația cu anii trecuți (total, pe țară, pe grup de sex, pe vârstă) ;

- Încadrarea în muncă a tinerilor : Ce este compania pregătită să facă pentru a îmbunătăți implicarea tinerilor ? Există politici implementate ?
- Egalitatea de gen : Care sunt politicile companiei în această privință ?
- Boli cronice : Se preocupă societatea de acest aspect ? Au existat cazuri de lucrători afectați de boli cronice ? Cum au fost gestionate ? Există politici implementate ?

⁸ Institutul European al Sindicatelor (2015), *Comitetele europene de întreprindere și comitetele de întreprindere SE în 2015*.

⁹ Ibidem.

¹⁰ Federația Europeană a Sindicatelor din sectoarele alimentară, agricol și turistic (2016), *Consolidarea rolului EFFAT în cadrul CEI și al companiilor transnaționale*.

REFERITOR LA ÎNCADRAREA ÎN MUNCĂ A TINERILOR :

- Numărul sau procentul de tineri (sub 29 de ani) angajați în societatea sau grupul vostru ;
- Tipul de contract al tinerilor lucrători și tipul de ocupație ;
- Oportunitățile de carieră pentru tinerii lucrători în societate : numărul sau procentul anual de tineri lucrători care trec printr-o tranziție de la o poziție precară la una permanentă ;
- Cât de lungi sunt programele de practică ? Sunt plătite sau nu ?
- A adoptat societatea sau grupul vreo inițiativă de angajare a tinerilor pentru a crea oportunități pentru tinerii proaspăt angajați și pentru a spori atractivitatea locurilor de muncă ? Dacă nu, de ce ?
- Se aplică vreo procedură de mentorat sau îndrumare prin cooperare intergenerațională tinerilor lucrători aflați la primul loc de muncă ?
- În ultimele 12 luni, câți lucrători tineri au participat la programele VET oferite de societate sau de grup ? Despre ce au fost aceste programe ? Cât de lungi au fost ?

ÎN CEEA CE PRIVEȘTE EGALITATEA ÎNTE SEXE :

- Care este procentul de femei angajate în companie ? Ce fluctuații a avut acest procent în ultimii doi ani ?
- Care este procentul de femei în funcții de conducere ? Ce fluctuații a avut acest procent în ultimii doi ani ?
- Care este procentul de femei în posturi de conducere la nivel înalt ? Ce fluctuații a avut acest procent în ultimii doi ani ?
- La ce vârstă au atins femeile funcții de conducere în ultimii doi ani, în comparație cu bărbații ?
- Care este procentul de femei în rândul stagiilor și în rândul stagiilor pentru management ? Ce fluctuații a avut acest procent în ultimii doi ani ?
- Oferă compania sau grupul slujbe cu fracțiune de normă în Europa ? Dacă da, ce procent de femei și de bărbați acceptă aceste oferte ?
- Care este procentul de femei și de bărbați în poziții de conducere în resurse umane ?
- Care este politica societății în ceea ce privește șansele egale în Europa ?

- Există reguli scrise sau planuri de acțiune clar definite ?
- Cine răspunde pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați în Europa ? Ce responsabilități decizionale are această persoană ?
- La ce societate/sucursale există un responsabil pentru egalitatea de șanse ?
- Se preocupă conducerea centrală în mod regulat de aspecte ce țin de egalitatea de șanse dintre femei și bărbați ?
- Ce dispoziții interne există în Europa pentru garantarea unui echilibru optim între viața profesională și viața privată ? (Se face trimitere la programul de lucru flexibil, creșe/ grădinițe în cadrul companiei, discuții cu viitoare mame și viitori tați, formare continuă în urma concediului de maternitate/ paternitate, precum și dispoziții care trec dincolo de prevederile de concediu de maternitate, etc.) ;
- Cât a investit societatea în formarea continuă a angajaților în Europa în ultimii doi ani ? Câte femei și câți bărbați au participat la programele de formare continuă ?
- Care au fost câștigurile anuale medii ale angajatelor în Europa în anul curent și în anii trecuți ? Cum s-au dezvoltat aceste câștiguri în ultimii doi ani ?
- Ce mecanisme folosește compania pentru a asigura remunerare egală pentru femeile și bărbații care efectuează sarcini comparabile ? Există reguli și regulamente definite clar ? Dacă da, care sunt acestea ?
- Emite compania în mod regulat rapoarte pe aceste subiecte ? Dacă da, unde și cât de des se publică aceste rapoarte ?



*Cum se poate obține un echilibru optim între
viața profesională și cea privată în întreaga companie ?
Este de competența CEI ?*

ÎN CEEA CE PRIVEȘTE ÎNCADRAREA ÎN MUNCĂ A TINERILOR, membrii CEI pot propune dezvoltarea unei campanii transnaționale pentru schimbul de bune practici între diferite unități locale și prin formare în alternanță pentru tineri.

Federația britanică de prelucrare a lemnului a lansat o campanie intitulată „Super! Eu am făcut asta!” cu scopul de a furniza informații, sfaturi și îndrumare tinerilor care sunt interesați de o carieră în domeniul prelucrării lemnului.

Grupul TinoSana (Italia) a creat un laborator didactic de prelucrare a lemnului în cadrul fabricii principale pentru a sprijini elevii și studenții din învățământul și formarea profesională în activitățile lor de învățare înainte de a începe să lucreze în cadrul grupului.

PENTRU LUCRĂTORII ÎN VÂRSTĂ, membrii CEI pot propune introducerea prin negociere colectivă a unor clauze speciale, cum ar fi mai mult concediu plătit, lipsa obligativității efectuării de ore suplimentare, lipsa obligativității de a munci

în schimburi, posibilitățile de a reduce programul de lucru până la pensie, cursuri de formare și oportunități de mentorat, după cum au convenit partenerii sociali olandezi și belgieni¹¹.

PENTRU FEMEILE CARE ÎȘI REIAU ACTIVITATEA DUPĂ CONCEDIU DE MATERNITATE, membrii CEI pot propune ideea de a oferi formare atât cu scopul de a-și perfecționa competențele cât și pentru a profita de competențele legate de maternitate pentru dezvoltarea organizației.

Oportunitățile de formare, adaptarea sarcinilor și măsurile de susținere a echilibrului între viața profesională și viața privată (de exemplu prin munca de la distanță, prin reducerea timpului de lucru, mai multe concedii plătite, etc.) ar trebui să fie oferite și lucrătorilor afectați de boli cronice, care ar putea necesita tratamente periodice și îngrijire specifică. Colegii și superiorii ar trebui să fie formați să fie deschiși față de nevoile specifice ale angajaților și să ofere un mediu adecvat și inclusiv pentru toți.

► **Propuneri de la membrii CEI pe subiecte demografice**

► **să includă în acordurile CEI clauze care privesc resursele financiare, tehnice și material pentru ca membrii CEI să poată gestiona mai bine aspectul îmbătrânirii și al incluziunii femeilor și tinerilor.**

PENTRU O PROCEDURĂ EFICIENTĂ DE INFORMARE ȘI CONSULTARE, multe acorduri CEI includ resurse materiale, tehnice și financiare disponibile pentru CEI.

Membrii CEI ar trebui să fie informați despre agenda reuniunilor ordinare cu cel puțin 30 de zile înainte, astfel încât să poată solicita includerea în agendă a aspectelor legate de demografie.

Grupurile de lucru din cadrul CEI pot sprijini activitatea reuniunilor plene în ceea ce privește schimbările demografice:

Acordul CEI al grupului Engie prevede existența a patru grupuri de lucru permanente și a unor grupuri de lucru temporare. Acestea se ocupă de aspecte legate de strategie, studii tematice, relații de muncă (angajare, formare, mobilitate, egalitate, diversitate și raportare socială) și sănătate și siguranță. Acestea se întâlnesc de două ori pe an, timp de două zile, plus alte reuniuni suplimentare. Pot fi invitate să participe și părți interesate externe (de exemplu reprezentanți ai angajaților, experți competenți, reprezentanți ETUF). În baza rapoartelor grupurilor de lucru, CEI decide ce aspecte specifice vor fi incluse în agendă.

► **Pregătirea pentru reuniunile CEI**

¹¹ CEI-bois, Federația Europeană a Lucrătorilor din Construcții și Prelucrarea Lemnului (2014), *Schimbările demografice în industria prelucrării lemnului*.



*CEI pot aborda îmbătrânirea activă sau
atragera mai multor tineri și femei în societate
în declarații comune pe teme specifice.*

Pentru comitetele europene de întreprindere care doresc să ducă dialogul cu conducerea la un nivel superior, poate fi util:

► **să extindă competențele membrilor comitetului european de întreprindere la semnarea unor acorduri specifice și la lansarea unor proiecte transnaționale.**

4% din CEI au autoritatea de a activa proiecte și 3% au competențe de negociere pe aspecte transnaționale¹².

CEI pot aborda îmbătrânirea activă și incluziunea tinerilor și femeilor în declarații comune pe teme specifice mai degrabă decât în acordurile de înființare a CEI în sine.

PRIN SEMNAREA UNUI ACORD SPECIFIC, CEI pot contribui la lansarea și la monitorizarea unor proiecte transnaționale, care să cuprindă informații țintite și activități de formare precum și inițiativele privind egalitatea de șanse și echilibrul dintre viața profesională și viața privată. Aceste politici pot fi extinse și la furnizorii și subcontractanții societăților locale.

ACORDUL CEI DIN 2015 AL GRUPULUI SODEXO PRIVIND DIVERSITATEA ȘI INCLUZIUNEA ANGAJAȚILOR ÎN VÂRSTĂ conține măsuri pe care Sodexo le-a implementat între timp:

- o campanie de comunicare;
- colectarea celor mai bune practici;
- implementarea formării generației I ("I-Gen");
- definirea rolului de „manager incluziv”;
- promovarea mentoratului reciproc;
- dezvoltarea unor rețele intergeneraționale în diferite țări.

Fiecare societate a grupului care are peste 300 de angajați trebuie să redacteze un plan de acțiune, în termen de 12 luni, în urma unei discuții cu reprezentanții lucrătorilor. Planul de acțiune trebuie să includă interviuri cu angajații vizați, să se concentreze pe sarcinile pe care le efectuează, pe nivelul de satisfacție în ceea ce privește finalizarea sarcinilor, competențele și punctele lor forte și perspectivele lor de carieră. CEI monitorizează implementarea acordului. În timpul reuniunii plenare anuale se prezintă un raport.

ACORDUL CEI DIN 2015 AL GRUPULUI SUEZ ENVIRONNEMENT PRIVIND EGALITATEA DE GEN LA LOCUL DE MUNCĂ stipulează că toate societățile grupului cu peste 150 de angajați

trebuie să definească un plan de acțiune privind egalitatea de șanse (în recrutare, progres în carieră și formare) și remunerarea egală pentru femei și bărbați, un echilibru mai bun între viața profesională și viața privată și prevenirea hărțuirii sexuale. Seminariile de formare CEI ce se țin tot la patru ani dezbate egalitatea de gen, diversitatea și reprezentarea femeilor, inclusiv în delegațiile sindicale. Un grup de lucru pentru ocuparea forței de muncă și formare în cadrul CEI are competența de:

- a monitoriza implementarea acordului în baza unui set de indicatori enumerați în anexa acordului;
- a convoca cel puțin o reuniune de monitorizare pe an (două reuniuni în primul an);
- și de a propune acțiuni de îmbunătățire.

Furnizorii și subcontractanții trebuie să respecte principiile de egalitate de gen. Această prevedere este un efort pentru coordonarea orizontală în întregul lanț valoric.

DECLARAȚIA DIN 2015 A GRUPULUI GROUPAMA PRIVIND CALITATEA VIEȚII LA MUNCĂ semnat de CEI și de conducere se structurează pe trei axe:

- prevenirea discriminării;
- promovarea diversității (inclusiv integrarea persoanelor cu handicap la locul de muncă);
- și bunăstarea la muncă.

Declarația comună este implementată prin:

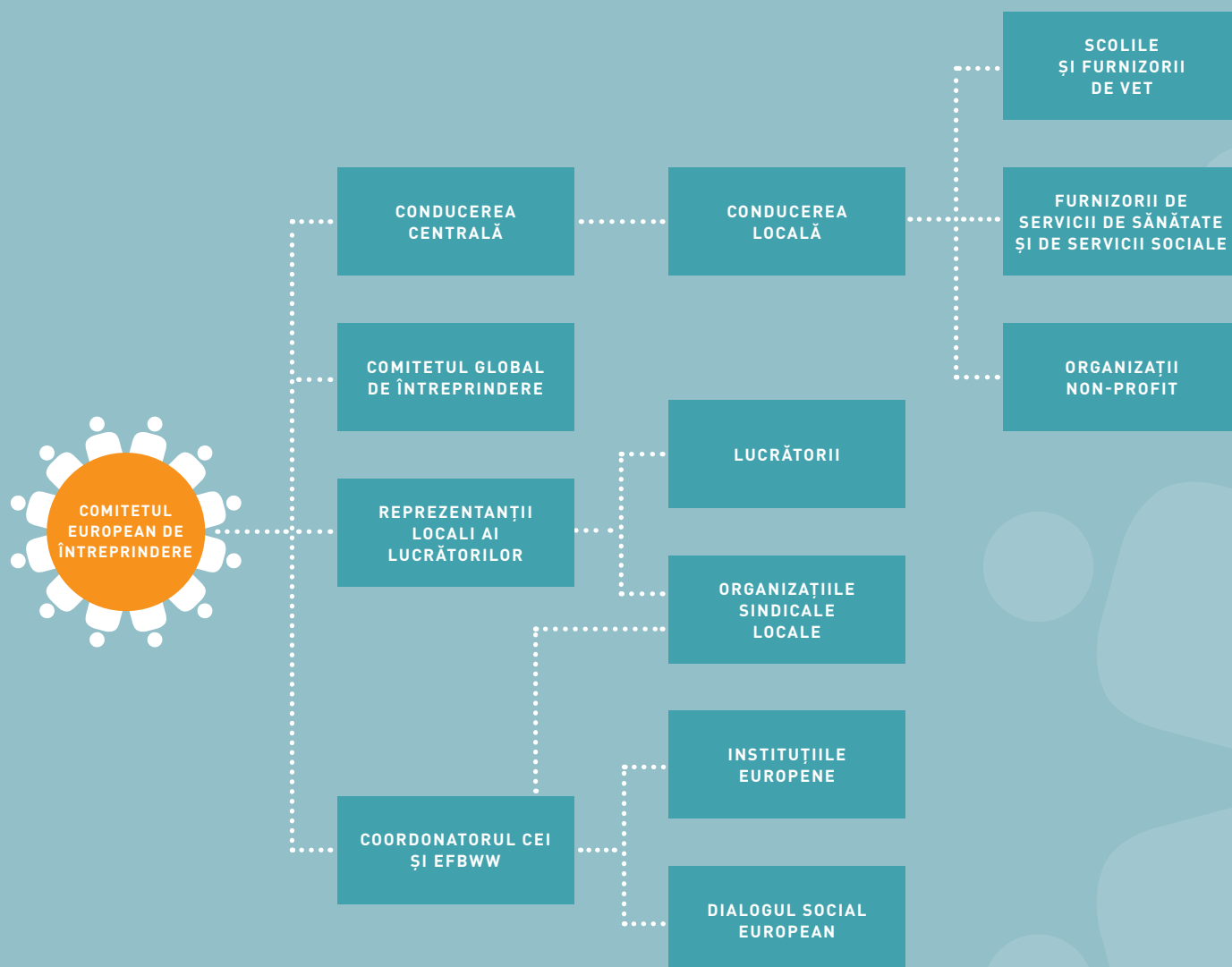
- activități de informare și comunicare ce vizează directorii, reprezentanții lucrătorilor și angajații, prin inițiative de conștientizare și formare (inclusiv broșuri, evenimente și seminarii, schimb de bune practici, module de formare și gestionarea crizelor în urma unui accident sau a unei traume);
- introducerea practicilor privind echilibrul dintre viața profesională și viața privată.

Aplicarea declarației se dezbate în timpul reuniunilor plenare ale CEI.

► **Competențele de negociere ale CEI pe aspecte demografice**

¹² Institutul European al Sindicatelor (2015), *Comitetele europene de întreprindere și comitetele de întreprindere SE în 2015*.

Jucătorii



COMITETUL EUROPEAN DE ÎNTEPRINDERE (CEI) este un organism care reunește reprezentanți ai angajaților din diverse țări europene în care operează o companie multinațională sau un grup. Scopul său este să asigure informarea și consultarea angajaților cu privire la evoluția afacerilor și la orice decizie importantă la nivel european care ar putea afecta gradul de ocupare a forței de muncă sau condițiile de muncă. Dreptul de a înființa un CEI se aplică companiilor sau grupurilor de companii cu cel puțin 1000 de

angajați în UE și alte țări din Spațiul Economic European (Norvegia, Islanda și Liechtenstein) și care în același timp au cel puțin 150 de angajați în cel puțin două state membre. Procesul de înființare a unui nou CEI este declanșat de cererea din partea a 100 de angajați din două țări sau de inițiativa angajatorului iar componența și funcționarea comitetului este adaptată la situația specifică a companiei printr-un acord semnat de conducere și de reprezentanții lucrătorilor din diferitele țări implicate.

În cadrul CEI, un rol important se atribuie **COORDONATORULUI CEI**. În sectorul construcțiilor, al materialelor de construcții, al cimentului și al prelucrării lemnului, coordonatorul CEI este ales de secretariatul EFBWW prin consultare cu organizațiile afiliate EFBWW care au membrii în compania transnațională vizată; coordonatorul CEI este de obicei un angajat dintr-un sindicat EFBWW cu sediul în țara în care se află conducerea centrală. Coordonatorul CEI îndeplinește rolul de expert sindical pentru reprezentanții CEI, încurajând munca în echipă și comunicarea internă pozitivă, monitorizând dacă acțiunile conducerii centrale sunt în conformitate cu acordul CEI și cu legislația, furnizând consultanță reprezentanților CEI și participând la toate reuniunile CEI și ale comitetului restrâns. Coordonatorul CEI asigură legătura dintre CEI și secretariatul EFBWW și organizațiile afiliate implicate în compania transnațională.

FEDERAȚIA EUROPEANĂ A LUCRĂTORILOR DIN CONSTRUCȚII ȘI PRELUCRAREA LEMNULUI (EFBWW) este Federația Industrială Europeană a Lucrătorilor ce acoperă sectorul construcțiilor, al prelucrării lemnului, silvicultura și sectoarele industriale și comerciale conexe. Federația este membră a Confederației Europene a Sindicatelor (CES). Organizațiile sindicale europene reprezintă lucrătorii la nivel european. Există organizații sindicale europene atât interprofesionale cât și sectoriale. CES este cea mai mare organizație sindicală europeană ce reprezintă lucrătorii din diferite sectoare.

DIALOGUL SOCIAL EUROPEAN este un forum de discuții, consultări, negocieri și acțiuni comune ce implică organizații ce reprezintă cele două părți ale industriei (angajatorii și lucrătorii) la nivel UE. Este fie un dialog tripartit ce implică autoritățile publice sau un dialog bipartit între organizațiile patronale și organizațiile sindicale europene. Acest dialog are loc la nivel interprofesional și în cadrul comitetelor sectoriale de dialog social. Pentru sectorul construcțiilor, organizațiile implicate în dialogul social european sunt Federația Europeană a Lucrătorilor din Construcții și Prelucrarea Lemnului (EFBWW), Federația Industriei Europene a Construcțiilor (FIEC) și Confederația Europeană a Constructorilor (EBC). Pentru sectorul prelucrării lemnului, omologul EFBWW este Confederația europeană a

industriilor de prelucrare a lemnului (CEI-bois) și Federația europeană a producătorilor de panouri (EPF).

La nivel interprofesional, organizațiile implicate în dialogul social european sunt CES, Confederația întreprinderilor europene (BusinessEurope), Centrul European al Întreprinderilor cu Participare Publică (CEEP), SMEunited (Uniunea Europeană a Artizanatului și a Întreprinderilor Mici și Mijlocii), Consiliul personalului profesional și al cadrelor de conducere europene (Eurocadres) și Confederația europeană a cadrelor superioare (CEC).

CONDUCEREA CENTRALĂ este conducerea întreprinderii de dimensiune comunitară sau, în cazul unui grup de întreprinderi de dimensiune comunitară, întreprinderea care exercită controlul. Conducerea centrală se poate situa fie în interiorul fie în afara Uniunii Europene.

COMITETUL GLOBAL DE ÎNTEPRINDERE este un grup de reprezentanți ai lucrătorilor stabiliți într-o companie transnațională în mod voluntar, fie printr-un acord transnațional fie ca rezultat al unei decizii a angajatorului. Acesta poate fi creat fie ca organism separat de CEI fie ca o extindere a unui organism supranațional existent, cum ar fi CEI. Nu există standarde legale (internaționale sau europene) care să guverneze crearea unui comitet global de întreprindere.

REPREZENTANȚII LOCALI AI LUCRĂTORILOR cuprind reprezentanți ai lucrătorilor, comitete de întreprindere sau delegați sindicali din diferitele unități și/sau întreprinderi europene ale unei companii multinaționale sau ale unui grup de companii.

CONDUCEREA LOCALĂ este conducerea diferitelor unități și/sau întreprinderi ale unei companii multinaționale sau ale unui grup de companii.

LUCRĂTORI înseamnă întreaga forță de muncă europeană angajată de o companie multinațională sau de un grup de companii.

ORGANIZAȚIILE SINDICALE LOCALE reprezintă lucrătorii din diferitele țări și teritorii europene în care își desfășoară activitatea o companie multinațională sau un grup de companii.

INSTITUȚIILE EUROPENE stabilesc cadrul juridic și de politică privind diverse domenii sociale afectate de schimbări demografice. Este important și că partenerii sociali sunt implicați într-o procedură de consultare cu Comisia Europeană, înainte de a trimite propuneri de politici pe teme sociale. Partenerii sociali se pot limita la a furniza Comisiei o opinie sau o recomandare cu privire la subiectul în cauză sau, conform articolului 155 TFUE, pot începe negocierile pe această temă ei înșiși, luând astfel „calea autonomă” în efortul de încheia acorduri. Acordurile încheiate la nivelul UE vor fi implementate fie în conformitate cu procedurile și practicile specifice administrației și forței de muncă din statele membre (adică prin afiliații naționali ai partenerilor sociali de la nivelul UE) sau, în aspectele acoperite de articolul 153 (și anume aspecte sociale pentru care UE are competențe de reglementare), la cererea comună a părților semnatare, printr-o decizie a Consiliului la o propunere de la Comisie. Exemple ale primei abordări sunt acordul cadru privind hărțuirea și violența la locul de muncă (2007) și acordul cadru privind îmbătrânirea activă și abordarea intergenerațională (2017). Exemple ale celei de a doua abordări sunt acordul-cadru referitor la concediul pentru creșterea copilului (1995) și acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă (1997).

ȘCOLILE, UNIVERSITĂȚILE ȘI FURNIZORII DE VET (educație și formare profesională) organizează programe de educație și formare pentru tineri, uneori în parteneriat cu mediul de afaceri. Este important de subliniat că VET este un element cheie pentru sistemele de învățare de-a lungul vieții, care le oferă cetățenilor cunoștințele, aptitudinile și competențele necesare în anumite ocupații și pe piața muncii. În legătură cu subiectul acestui ghid, atenția ar trebui să se concentreze pe sistemele de educație și formare profesională inițială care se desfășoară în general la nivelul de învățământ secundar superior, înainte ca elevii să își înceapă viața profesională.

FURNIZORII DE SERVICII DE SĂNĂTATE ȘI DE SERVICII SOCIALE se dedică promovării sănătății și bunăstării sociale a populației, prin numeroase servicii publice sau private care vizează ajutorarea unor persoane sau grupuri defavorizate, vulnerabile sau aflate în dificultate.

ORGANIZAȚIILE NON-PROFIT se dedică mai multor cauze sociale, inclusiv nediscriminării și egalității de tratament între femei și bărbați, protejării persoanelor în vârstă și a celor afectați de handicap sau boli cronice și capacității tinerilor.

Regulile jocului

O gamă largă de politici sociale UE afectează schimbările demografice, inclusiv nediscriminarea și egalitatea de tratament, handicapul și problemele cronice de sănătate, îmbătrânirea activă, ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor, egalitatea de gen și echilibrul dintre viața profesională și cea privată.

DIALOGUL SOCIAL

EFBWW și FIEC au publicat în 2003 o [broșură de consiliere](#) pentru angajarea tinerilor și lucrătorilor în vârstă.

În 2005 au elaborat [declarația comună a partenerilor sociali ai Industriei Europene a Construcțiilor privind tinerii](#).

În 2014, FIEC și EFBWW au lansat un [site web](#) care reunește inițiativele naționale pentru încadrarea în muncă a tinerilor în industria construcțiilor.

La nivel interprofesional, partenerii sociali europeni au ajuns la [declarația comună din 2013 cu privire la cadrul de acțiuni privind încadrarea în muncă a tinerilor](#) (plus [anexa](#) cu inițiativele naționale). În 2014, 2015 și 2016 s-au publicat rapoarte de monitorizare.



Un proiect comun al partenerilor sociali EFBWW și FIEC cu privire la încadrarea în muncă a tinerilor în sectorul european al construcțiilor:
www.construction-for-youth.eu/fr/

NEDISCRIMINAREA ȘI EGALITATEA DE TRATAMENT

[Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene \(TFUE\)](#) interzice discriminarea pe motiv de cetățenie sau naționalitate, precum și alte forme de discriminarea, cum ar fi discriminarea pe motive de sex, rasă sau origine etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală.

S-au adoptat mai multe directive UE privind nediscriminarea și egalitatea de tratament în materie de încadrare în muncă și de muncă :

- [Directiva 2000/78/CE](#) – Directiva cadru privind egalitatea – creează un cadru general în favoarea egalității de tratament a persoanelor din UE, indiferent de religie sau convingeri, handicap, vârsta sau orientare sexuală. Directiva se aplică accesului la încadrare în muncă și la muncă, accesului la toate tipurile și nivelurile de formare și promovare profesională și la condițiile de muncă și încadrare în muncă (inclusiv plată și concedieri) și la afilierea la o organizație a lucrătorilor sau patronatului sau orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie.
- [Directiva 2006/54/CE](#) privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă.
- [Directiva 2010/41/UE](#) privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă.

Capitolul 3 din [Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene](#) (2012/C 326/02) este dedicat egalității și conține următoarele drepturi : egalitatea în fața legii ; nediscriminare ; diversitate culturală, religioasă și lingvistică ; egalitatea între femei și bărbați ; drepturile copilului ; drepturile persoanelor în vârstă și integrarea persoanelor cu handicap.

DIZABILITATE ȘI PROBLEME DE SĂNĂTATE CRONICE

Până în 2020, se estimează că o cincime din populația UE va avea o anumită formă de handicap¹³. Conform ONU, tendințele globale de îmbătrânire a populației și riscurile mai mari de dizabilitate în rândul populației în vârstă pot duce la creșterea numărului de persoane afectate de dizabilități¹⁴. Un sfert din populația activă a UE afirmă că suferă de o boală cronică și acest procent a crescut cu 8% între 2010 și 2017. Se așteaptă ca tendința de creștere să continue odată cu îmbătrânirea populației, de vreme ce lucrătorii de peste 50 de ani sunt de peste de două ori mai predispuși să aibă o boală cronică decât lucrătorii sub 35 de ani¹⁵.

La nivel interprofesional, CES (Confederația Europeană a Sindicatelor) pe de o parte și UNICE (devenită acum BusinessEurope) și CEEP (Centrul European al Întreprinderilor cu Participare Publică) pe de altă parte, au semnat în 1999 **Declarația partenerilor sociali privind încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap**.

Câteva legi și politici UE în acest context :

- **Directiva 89/391/CEE** – „Directiva cadru” privind SSM – solicită angajatorilor nu doar să realizeze o evaluare a riscurilor și să implementeze măsuri de prevenție adecvate pentru a elimina riscurile și pentru a adapta munca la lucrători, dar și să protejeze grupurile sensibile împotriva pericolelor care îi afectează în mod specific și să organizeze locurile de muncă luând în considerare nevoile lucrătorilor cu handicap.
- **Directiva 2000/78/CE** – Directiva cadru privind egalitatea – prevede „adaptări corespunzătoare” în încadrarea în muncă pentru persoanele cu handicap. Articolul 5 stipulează că : „angajatorul ia măsuri corespunzătoare, în funcție de nevoi, într-o situație concretă, pentru a permite unei persoane cu handicap să aibă acces la un loc de muncă, să îl exercite sau să avanseze, sau să aibă acces la formare, cu condiția ca aceste măsuri să nu presupună o sarcină disproporționată pentru angajator. Această sarcină nu este disproporționată atunci când

este compensată în mod suficient prin măsuri existente în cadrul politicii statului membru în cauză în favoarea persoanelor cu handicap”.

- UE și toate statele membre sunt părți la **Convenția Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap**, ce stabilește standardele minime pentru drepturile persoanelor cu handicap.
- **Strategia europeană 2010-2020** pentru persoanele cu handicap a fost concepută pentru a implementa Convenția ONU în UE și pentru a promova incluziunea activă și participarea deplină a persoanelor cu handicap, inclusiv în încadrarea în muncă. În ceea ce privește încadrarea în muncă, obiectivul este de a crește semnificativ procentul persoanelor cu handicap care lucrează pe piața deschisă a forței de muncă.
- **Cadrul strategic al UE privind sănătatea și siguranța la locul de muncă 2014-2020** subliniază impactul provocărilor demografice cu care se confruntă UE și accentuează rolul jucat de adaptarea locurilor de muncă și organizarea muncii (inclusiv programul de lucru, accesibilitatea locului de muncă și intervenții ce se concentrează pe lucrătorii în vârstă).
- **Pilonul european al drepturilor sociale** subliniază dreptul persoanelor cu handicap la un sprijin pentru venit care să le asigure o viață demnă, la servicii care să le permită să participe pe piața muncii și în societate și la un mediu de lucru adaptat nevoilor lor. (Principiul 17).

ÎMBĂTRÂNIREA ACTIVĂ

Partenerii europeni sociali intersectorali – BusinessEurope, CEEP, UEAPME (Uniunea Europeană a Artizanatului și a Întreprinderilor Mici și Mijlocii – acum SMEunited) și CES au încheiat în 2017 **acordul cadru privind îmbătrânirea activă și abordarea intergenerațională**. Acordul se bazează pe principiul că asigurarea unei îmbătrâniri active și a unei abordări intergeneraționale necesită un angajament comun din partea angajatorilor, a lucrătorilor și a reprezentanților acestora.

¹³ Vezi Comisia Europeană, www.ec.europa.eu [data ultimei consultări 11 decembrie 2019].

¹⁴ Vezi ONU, www.un.org [data ultimei consultări 11 decembrie 2019].

¹⁵ Vargas Llave, O. et al. (2019), *How to respond to chronic health problems in the workplace?* (Cum să răspundem la problemele cronice de sănătate la locul de muncă ?), Eurofound.

Acordul stabilește instrumente și măsuri ce se vor lua de către partenerii sociali și/sau de directorii de resurse umane în contextul realităților naționale demografice și de pe piața muncii și în conformitate cu practicile și procedurile naționale specifice patronatelor și sindicatelor. Acțiuni descrise: evaluările strategice ale demografiei forței de muncă; măsurile de sănătate și siguranță la locul de muncă; gestionarea aptitudinilor și a competențelor; organizarea adaptată a muncii de-a lungul vieții și cooperarea și solidaritatea intergenerațională.

OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ ÎN RÂNDUL TINERILOR

Rata șomajului în rândul tinerilor (definiți ca persoane cu vârsta între 15 și 25 de ani) este încă foarte ridicată în UE, cu vârfuri de peste 30% în unele țări (cum ar fi Grecia, Spania și Italia). În 2018, peste 5,5 milioane de tineri (cu vârsta cuprinsă între 15 și 34 de ani) nu erau nici încadrați în muncă și nici nu urmează un program de educație sau formare (NEET). Nivelurile de șomaj în rândul tinerilor sunt influențate parțial de condițiile economice, dar pot fi afectate și de provocările structurale, cum ar fi rezultatele nesatisfăcătoare în ceea ce privește educația și formarea, segmentarea piețelor muncii și uneori capacitatea redusă a serviciilor de ocuparea a forței de muncă de a furniza servicii personalizate tinerilor, în special celor mai vulnerabili¹⁶.

UE a implementat câteva măsuri de politici:

- „Garanția europeană pentru tineret”, bazată pe [Recomandarea Consiliului](#) din 2013, este un angajament al tuturor statelor membre de a garanta că toți tinerii cu vârsta sub 25 de ani primesc o ofertă de angajare de bună calitate, opțiunea continuării studiilor, un contract de ucenicie sau un stagiu în termen de patru luni de când au devenit șomeri sau de când au terminat studiile. Garanția europeană pentru tineret este finanțată de inițiativa privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor ([Youth Employment Initiative \(YEI\)](#)) și de [Fondul Social European](#).
- Cadrul de calitate pentru stagii, bazat pe [Recomandarea Consiliului](#) din 2014 recomandă 22 de elemente de calitate pentru stagii în afara educației formale care pot fi incorporate în legislația națională sau în acordurile partenerilor sociali. Acestea includ: încheierea unui acord scris de stagiu, obiectivele educaționale și de formare profesională, condițiile de muncă aplicabile stagiarilor, drepturile și obligațiile, durata rezonabilă, recunoașterea adecvată a stagiilor, cerințele privind transparența, stagiile transfrontaliere, utilizarea fondurilor structurale și de investiții europene, punerea în aplicare a cadrului de calitate pentru stagii.
- [Comunicarea Comisiei Europene „Investiția în tinerii Europei”](#) din 2016 se compune din trei linii de acțiune: posibilități mai bune de acces la încadrarea în muncă (prin consolidarea Garanției pentru tineret); oportunități mai bune prin educație și formare (prin susținerea statelor membre în modernizarea sistemelor de ucenicie), posibilități mai bune de manifestare a solidarității, de mobilitate în scop educațional și de participare (prin creșterea bugetului alocat programului [Erasmus+](#)).
- Cadrul european pentru ucenicii de calitate și eficace, bazat pe [Recomandarea Consiliului](#) din 2018, vizează sporirea capacității de inserție profesională și dezvoltarea personală a ucenicilor și dezvoltarea unei forțe de muncă cu un nivel ridicat de competențe și calificări adaptate la nevoile pieței muncii. Cadrul enumeră 14 criterii referitoare la condițiile de învățare și de muncă (și anume acordul scris, rezultatele învățării, sprijinul pedagogic, practica la locul de muncă, protecția socială, condițiile de muncă, de securitate și sănătate) precum și condițiile-cadru (și anume cadrul de reglementare, implicarea partenerilor sociali, sprijinul pentru întreprinderi, orientarea profesională și conștientizarea, transparența).

¹⁶ Vezi Comisia Europeană, www.ec.europa.eu [data ultimei consultări 13 decembrie 2019].

EGALITATEA DE GEN ȘI ECHILIBRUL DINTRE VIAȚA PROFESIONALĂ ȘI CEA PRIVATĂ

În ceea ce privește egalitatea de gen și echilibrul dintre viața profesională și cea privată, partenerii sociali europeni la nivel interprofesional au încheiat următoarele acorduri și au adoptat următoarele acțiuni:

- **Acordul-cadru referitor la concediul pentru creșterea copilului**, pe 14 decembrie 1995 și acordul-cadru referitor la **concediul pentru creșterea copilului (revizuit)**, pe 18 iunie 2009, care au fost implementate prin directiva 96/34/CE și directiva 2010/18/UE. Aceasta din urmă a fost abrogată recent de directiva privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată.
- **Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă**, în 1997
- **Cadrul de acțiune cu privire la egalitatea dintre bărbați și femei**, pe 1 martie 2005
- **Acordul cadru privind hărțuirea și violența la locul de muncă**, 26 aprilie 2007

Egalitatea de gen este consacrată în Carta drepturilor fundamentale, în tratatele Uniunii Europene și în mai multe directive care stabilesc cerințele minime pentru a asigura egalitatea de șanse între femei și bărbați. În plus, Comisia Europeană a emis **Recomandarea 2014/124/UE** referitoare la consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență.

Principiul 2 al Pilonului european al drepturilor sociale (2017) stipulează că: „Egalitatea de tratament și de șanse între femei și bărbați trebuie asigurată și promovată în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește participarea pe piața forței de muncă, condițiile de angajare și evoluția carierei. Femeile și bărbații au dreptul la remunerare egală pentru muncă de valoare egală”. Cu trimitere specifică la echilibrul dintre viața profesională și viața personală, principiul 9 stipulează că părinții și persoanele cu responsabilități de îngrijire au dreptul la un concediu adecvat, la forme de muncă flexibile și dreptul de acces la servicii de îngrijire. Femeile și bărbații au un drept egal de acces la concedii speciale în vederea îndeplinirii responsabilităților de îngrijire și trebuie încurajați să utilizeze aceste concedii în mod echilibrat.

Directive UE obligatorii din punct de vedere juridic:

- **Directiva 92/85/CEE** privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează.
- **Directiva 97/81/CE** implementează Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de BusinessEurope, CEEP și CES. Directiva combate discriminarea lucrătorilor cu fracțiune de normă și vizează îmbunătățirea calității muncii cu fracțiune de normă.
- **Directiva 2003/88/CE** – Directiva privind timpul de lucru – stabilește cerințele minime de sănătate și securitate pentru organizarea timpului de lucru și stabilește perioadele minime de repaus zilnic (11 ore consecutive) săptămânal (24 de ore plus perioada zilnică de repaus de 11 ore, dacă este posibil) și concediu anual (cel puțin patru săptămâni), pauze și timpul mediu de lucru săptămânal (care nu trebuie să depășească 48 de ore). Directiva are și scopul de a proteja lucrătorii de efectele negative asupra sănătății cauzate de munca în ture și munca de noapte precum și de ritmul muncii.
- **Directiva 2010/41/UE** acordă concediu de maternitate de cel puțin 14 săptămâni pentru femeile care desfășoară o activitate independentă și pentru soțiile/soții colaboratoare/colaboratori ale/ai lucrătorilor independenți.
- **Directiva 2019/1158/UE** – directiva privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată – vizează sprijinirea unui echilibru între viața profesională și cea privată pentru părinți și îngrijitori, încurajând repartizarea echitabilă a concediului de îngrijire a copilului între bărbați și femei și abordează subreprezentarea femeilor pe piața muncii.



European Federation
of Building
and Woodworkers



EFBWW
Rue Royale 45
1000 Bruxelles
Belgia
Tel. +32 2 227 10 40
info@efbww.eu
www.efbww.eu