

7-8 MAI 2025

CONGRESUL BLOCULUI NAȚIONAL SINDICAL



STRATEGIA
BLOCULUI NAȚIONAL
SINDICAL
2025-2029

 @BloculNaționalSindical  @bns.romania  @bns.romania  @bns.romania

 www.bns.ro

STRATEGIA BNS

2025– 2029

Înființat la finalul anului 1991, când întreaga societate și implicit piața muncii, se afla în plin proces de reformă, vremuri tulburi și cu multe situații la limită, Blocul Național Sindical a fost timp de aproape 35 de ani un partener de dialog echilibrat și totdeauna preocupat de apărarea drepturilor și interesele lucrătorilor din România.

Cei 35 de ani de experiență ne permit azi să extindem și să aprofundăm domeniul de implicare al mișcării sindicale pentru a oferi condiții mai bune de muncă și de viață și pentru a promova negocierile colective și dialogul social, pe măsură ce ne pregătim să facem față crizelor ce tot apar și afectează forța de muncă din România.

Acțiunile sindicale și consolidarea BNS și a organizațiilor membre se află în centrul acțiunilor confederației în următorii 4 ani, negocierile colective și dialogul social reprezintă modalitatea cea mai de succes prin care lucrătorii își pot crea un viitor echitabil și durabil pentru ei, familiile și comunitățile lor.

De-a lungul timpului am câștigat unele bătălii, am și pierdut multe, dar de fiecare dată am continuat să ne mobilizăm. Trebuie să continuăm să ne mobilizăm pentru a obține condiții de muncă echitabile pentru lucrători!

Prezenta strategie cuprinde un set de măsuri aliniate obiectivelor statutare ale organizației, acestea urmând să ghideze activitatea BNS pentru următorii 4 ani. Strategia include măsuri ferme și specifice menite să consolideze sprijinul pentru un răspuns progresiv și echitabil la provocările economice și sociale cu care se confruntă România.

Am construit aceste măsuri având la bază principii după care ne ghidăm activitatea, precum:

- ✓ solidaritate;

- ✓ îmbunătățirea condițiilor de muncă și de viață;
- ✓ partajarea corectă a beneficiilor creșterii economice și progresului tehnologic;
- ✓ apărarea drepturilor colective și individuale;
- ✓ protejarea și îmbunătățirea sănătății, siguranței și bunăstării;
- ✓ combaterii inegalității și consolidarea incluziunii sociale și a democrației.

Capitolul I. O CONFEDERAȚIE PUTERNICĂ PENTRU MILENIUL III

Obiective:

1. Creșterea capacității BNS și a organizațiilor sale membre de a se implica în proiectarea, implementarea și monitorizarea politicilor publice cu impact pe piața muncii.
2. Creșterea calității reprezentării intereselor lucrătorilor în special prin negocieri colective, cu impact direct asupra pieței muncii, a condițiilor de muncă și de viață ale lucrătorilor.
3. Îmbunătățirea comunicării cu organizațiile membre și membrii de sindicat și creșterea gradului de concertare a acțiunilor sindicale la nivelul BNS.

4. Consolidarea cadrului legislativ de funcționare a dialogului social și apărarea și consolidarea drepturilor sindicale fundamentale.
5. Creșterea gradului de acoperire prin negocierii colective, prin extinderea contractelor la nivel de sector și grup de unități.

**a. Creșterea capacității de
organizare a confederației și
a organizațiilor membre,**

Premise:

Mișcarea sindicală din România trebuie să găsească o nouă energie pentru a spori interesul lucrătorilor și, prin urmare, a venit timpul să afirmăm și să încercăm să implementăm o agendă sindicală națională. O influență mai puternică asupra agendei politice și un dialog social mai puternic necesită, în primul rând, o agendă sindicală puternică, cu energie reînnoită pentru capacitarea lucrătorilor. Aceasta ar trebui să fie o agendă pentru

reînnoirea sindicatelor și pentru un sindicalism puternic și solid, care să apere și să consolideze drepturile lucrătorilor și să îmbunătățească condițiile de muncă și de viață pentru toți.

O agendă ambițioasă pentru reînnoirea mișcării sindicale din România este așteptată de mult timp. Cu o agendă puternică pentru reînnoirea sindicatelor, BNS și afiliații săi vor fi în măsură să obțină rezultate. Negocierile colective și acțiunile colective se bazează pe sindicate puternice, active și independente, care unifică și amplifică vocea lucrătorilor. Prin reînnoire, mișcarea sindicală poate identifica tendințele emergente de pe piața forței de muncă și modalitățile de organizare și mobilizare a lucrătorilor atipici și a grupurilor minoritare.

Dialogul social nu poate să prospere dacă partenerii sociali sunt slabi instituțional sau fragmentați. Lipsa resurselor sau inadecvarea acestora pentru actorii implicați în dialogul sociali pot de asemenea să submineze buna funcționare a dialogului social. Capacitatea tehnică și încrederea reciprocă sunt precondiții pentru o bună funcționare a dialogului social. Rezultatele dialogul social

sunt în mod direct influențate de competențele și abilitățile partenerilor sociali, capacitatea de finanțare a partenerilor sociali este element determinant pentru obținerea și menținerea acestor competențe și abilități.

Analiza de nevoi derulată la nivelul BNS și a organizațiilor sale membre a relevat următoarele puncte slabe:

- ✓ un mediu ostil de operare, antisindical, în special la nivelul companiilor, ceea ce restricționează procesul de recrutare a membrilor noi de sindicat;
- ✓ lipsa contractelor colective sectoriale și numărul redus sau chiar lipsa partenerilor sociali reprezentativi la nivel na
- ✓ instabilitate financiară și în unele cazuri lipsa transparenței în funcționare;
- ✓ fragmentare excesivă la nivelul organizațiilor membre;
- ✓ lipsa încrederii lucrătorilor în sindicate, generată în multe cazuri de comunicarea precară;
- ✓ grad de sindicalizare extrem de scăzut, dublat de îmbătrânirea activului sindical;

- ✓ lipsa resurselor umane de calitate dar și a informațiilor necesare pentru emiterea unor opinii fundamentate;
- ✓ fragilitatea organizațională și chiar lipsa de perspective în unele cazuri.

Acțiuni strategice:

a.1. dezvoltarea și implementarea unei agende pentru o noua energie în mișcarea sindicală, mai pro-activă, mai puternică, mai mult bazată pe solidaritate nu doar la nivelul organizațiilor membre ci și sectorial și național.

a.2. sprijin, organizare și coordonare pentru organizațiile membre, BNS va continua să sprijine organizațiile membre în activități de recrutare, organizare, negocieri colective, administrare contracte colective de muncă.

a.3. facilitarea schimbului de informații și bune practici între organizațiile membre BNS.

a.4. sprijin pentru organizațiile membre în comunicare, în a fi prezent și vizibil în spațiul public dar și în relația cu autoritățile locale sau naționale.

a.5. crearea unui grup de lucru deschis tuturor afiliațiilor BNS care să examineze și să monitorizeze permanent situația negocierilor colective la nivel de unitate, sectorial și național. Acest grup de lucru va identifica de asemenea piedicile de natură legislativă dar și organizațională ce împiedică negocierile colective și anula va propune măsuri în acest sens.

a.6. crearea unui punct de solidaritate pentru a asigura o acțiune rapidă de sprijin pentru organizațiile membre aflate în situații de criză, fie ca urmare a atitudinii ostile a unui angajator în negocieri colective, fie în conflicte de muncă, fie în atacarea de către Guvern sau Parlament a unor drepturi fundamentale ale lucrătorilor.

a.7. consolidarea sistemului monitorizare a inițiativelor legislative, în special a celor care vizează piața muncii, securitatea socială și protecția lucrătorilor și transmiterea periodică a acestor analize către comisiile de dialog social de la nivelul ministerelor și către Consiliul Economic și Social, în vederea susținerii pozițiilor BNS în procesul decizional;

a.8. consolidarea platformei de comunicare sindicală audio-vizuală în studioul BNS, prin realizarea de emisiuni, podcast-uri sau materiale video dedicate informării lucrătorilor, sindicatelor și publicului larg asupra dreptului muncii, protecției sociale, evoluțiilor legislative și efectelor economice și sociale ale acestora; aceste formate vor contribui la dezvoltarea culturii juridice și sindicale, la consolidarea identității publice a confederației și la contracararea dezinformării.

b. Digitalizarea BNS și a organizațiilor membre,

Premise:

Digitalizarea continuă să transforme piața muncii și o dată cu ea și mișcarea sindicală. Perioada pandemiei ne-a arătat cât de greu putem comunica atunci când canalele clasice nu ne mai sunt accesibile. BNS își propune să continue să construiască infrastructura digitală pentru a sprijinii

organizațiile afiliate să-și digitalizeze la rândul lor activitatea.

În acest moment BNS și-a digitalizat o parte din activități prin crearea platformei Mybns dar și prin aplicația Mybns. De asemenea în cadrul proiectului BNS – o confederație sindicală pentru Mileniul III s-a început dezvoltarea unui mecanism de colectare a cotizației fără implicarea angajatorului în acest proces.

Acțiuni strategice:

b.1. extinderea utilizării aplicației Mybns ca instrument digital de contact și comunicare cu organizațiile afiliate și membrii de sindicat.

b.2. finalizarea și promovarea instrumentului de colectare a cotizațiilor, fără implicarea angajatorului în acest proces.

b.3. extinderea modelului de digitalizare a unei organizații sindicale către celelalte organizații membre.

b.4. sprijin pentru obținerea de competențe digitale pentru liderii organizațiilor membre dar și pentru membrii de sindicat BNS.

c. Întărirea dialogului social,

Premise:

Dialogul social din România continuă să fie afectat de vulnerabilități structurale majore, în ciuda progreselor legislative aduse prin Legea nr. 367/2022. În lipsa unor mecanisme de aplicare coerente și a unei culturi instituționale a consultării, participarea partenerilor sociali rămâne, în multe cazuri, formală sau obstrucționată. Această realitate afectează capacitatea sindicatelor de a influența politicile publice și reduce semnificativ funcționalitatea democratică a instituțiilor care reglementează piața muncii.

Blocul Național Sindical și-a asumat un rol activ în refondarea dialogului social, acționând atât la nivel legislativ, cât și în plan instituțional, prin sprijinirea

reprezentanților săi în comisiile de dialog social și în Consiliul Economic și Social, prin intervenții documentate asupra proiectelor de acte normative și prin sesizarea deficiențelor sistemice către instituțiile competente. Aceste demersuri au fost completate de eforturi susținute de blocare a inițiativelor legislative cu potențial regresiv, inclusiv a unor proiecte care urmăreau deturnarea reprezentativității partenerilor sociali sau redefinirea raporturilor de muncă în afara protecției Codului muncii.

Creșterea capacității organizațiilor sindicale afiliate la BNS de a se implica în dialogul social este prioritară pentru BNS.

În următorul ciclu strategic, 2025–2029, întărirea dialogului social devine o prioritate de sistem, atât prin consolidarea normelor juridice, cât și prin reformarea instituțiilor implicate.

Acțiuni strategice:

c.1. revizuirea și consolidarea cadrului normativ privind dialogul social, prin modificări legislative punctuale care

să elimine ambiguitățile din Legea nr. 367/2022, să prevină blocajele instituționale, să protejeze autonomia partenerilor sociali și să garanteze posibilitatea reală de negociere colectivă la toate nivelurile;

c.2. monitorizarea constantă a aplicării efective a Legii nr. 367/2022, în special în sectorul public și în sectoarele private slab sindicalizate sau unde dialogul social este exclusiv formal, cu raportări periodice și propuneri corective;

c.3. implicarea BNS în pregătirea procedurilor de lucru pentru dialogul social dar și în activitatea de formare a tuturor reprezentanților statului în dialogul social.

c.4. susținerea păstrării liniilor de buget dedicate consolidării capacității partenerilor sociali.

c.5. dezvoltarea unui set de indicatori naționali pentru evaluarea calității dialogului social, în colaborare cu CES, MMSS, INS și alți actori instituționali relevanți, astfel încât evaluarea să devină parte integrantă a monitorizării politicilor publice;

c.6. sprijinirea și profesionalizarea reprezentanților BNS în comisiile de dialog social și în CES, inclusiv prin formare continuă și furnizarea de expertiză juridică, economică și socială asupra proiectelor de acte normative, astfel încât contribuția acestora să fie substanțială, nu doar formală.

d. Consolidarea negocierilor colective

Premise:

Negocierea colectivă reprezintă unul dintre cele mai importante instrumente democratice de redistribuire echitabilă a rezultatelor economice, de promovare a justiției sociale și de protejare a demnității lucrătorilor. Cu toate acestea, în România, acest mecanism a fost erodat timp de peste un deceniu, iar relansarea sa prin Legea nr. 367/2022 rămâne, în multe cazuri, incompletă sau formală.

Blocul Național Sindical și-a asumat un rol central în apărarea și extinderea spațiului real de negociere colectivă, atât prin intervenții legislative, cât și prin susținerea directă a organizațiilor membre. BNS a reușit, în perioada 2021–2025, să obțină introducerea de condiționalități privind existența unui contract colectiv în procedurile de achiziții publice, să intervină în sprijinul negocierilor din sectorul public și să contribuie decisiv la construcția Planului de acțiune pentru promovarea negocierilor colective pe perioada 2025 - 2030.

De asemenea, confederația a susținut constant rolul contractului colectiv ca instrument de reducere a sărăciei în muncă, de creștere a stabilității în ocupare și de prevenire a conflictelor sociale.

Negocierile colective au fost profund alterate de reforma din 2011, în ciuda modificărilor legislative operate în 2023 situația este în continuare una critică, așa cum reiese din datele de mai jos:

- Doar 20% din angajatorii care au obligația legală de a negocia colectiv au închis acest proces cu semnarea unui contract colectiv de muncă,
- Doar 12% din contractele colective semnate la nivel de unitate sunt negociate și încheiate cu o organizație sindicală, 88% din contractele colective sunt încheiate cu reprezentanții salariaților.
- Gradul de acoperire al lucrătorilor prin contracte colective de muncă, indiferent cu cine sunt semnate este de aprox 32%, mult sub pragul stipulat de Directiva Europeană 2022/2041, în special dacă avem în vedere că directiva se referă la contracte semnate cu organizații sindicale.

Pentru BNS, consolidarea negocierii colective nu este o opțiune, ci o condiție esențială pentru funcționarea unei economii sociale de piață. În absența acestui instrument, contractul individual de muncă devine un spațiu al tăcerii, al vulnerabilității și al dezechilibrului de forță, iar demnitatea muncii rămâne un ideal golit de conținut.

Acțiuni strategice:

d.1. promovarea unui sistem național de monitorizare a aplicării contractelor colective, cu mecanisme de raportare, intervenție și sancționare a angajatorilor care încalcă sau refuză aplicarea acestora.

d.2. contestarea acțiunilor publice, juridice și parlamentare de limitare a conținutului contractelor colective prin norme bugetare restrictive, pentru un echilibru între constrângerile fiscale și dreptul constituțional la negociere (art. 41 din Constituție).

d.3. limitarea implicării reprezentanților salariaților în negocierile colective și înlocuirea acestora cu organizații sindicale care să asigure o negociere colectivă reală.

d.4. monitorizarea mai atentă a respectării în practică a obligației de negociere colectivă.

d.5. sprijinirea inițiativelor de negociere colectivă în domenii emergente, inclusiv pentru lucrătorii de pe platforme digitale, lucrători independenți și salariați din microîntreprinderi, cu integrarea de tranziție justă și digitalizare responsabilă.

d.6. Monitorizarea Planului de acțiune pentru promovarea negocierilor colective pe perioada 2025 - 2030, în ceea ce privește măsurile propuse de BNS.

e. Protejarea și întărirea drepturilor sindicale,

Premise:

Într-un climat socio-economic marcat de instabilitate și transformări rapide, drepturile sindicale fundamentale — libertatea de asociere, dreptul la negociere colectivă și dreptul la grevă — se confruntă cu presiuni directe sau indirecte, fie prin inițiative legislative, fie prin practici administrative sau judiciare de natură restrictivă. Deși consacrate în Constituția României, în Codul muncii și în convențiile internaționale ratificate de statul român (în special Convențiile OIM nr. 87 și 98 și Carta socială europeană), aceste drepturi sunt adesea golite de conținut prin inițiative legislative regresive, restricții administrative și interpretări judiciare abuzive, dar și prin

reglementări care vizează „eficientizarea cheltuielilor publice”, „limitarea abuzurilor” sau „politici publice”.

Blocul Național Sindical a acționat constant pentru apărarea și consolidarea acestor drepturi, intervenind asupra proiectelor de acte normative care limitează libertățile sindicale, contestând interdicțiile impuse prin ordonanțe anuale de tip „trenuleț” și susținând în mod activ organizațiile sindicale afiliate în cazurile de blocare sau de restrângere a drepturilor negociate prin contractele colective încheiate și înregistrate.

Într-un context în care drepturile sociale sunt relativizate prin prisma constrângerilor bugetare sau a discursului eficienței administrative, BNS reafirmă un principiu fundamental: drepturile sindicale nu sunt negociabile. Ele reprezintă garanția unei democrații funcționale și a unui model social european centrat pe demnitatea muncii.

Acțiuni strategice:

e.1. monitorizarea cazurilor de încălcare a drepturilor sindicale și utilizarea mecanismelor internaționale

disponibile pentru a sesiza cazurile de încălcări ale acestor drepturi.

e.2. integrarea monitorizării respectării drepturilor sindicale în activitatea curentă a Inspecției Muncii, cu indicatori clari de evaluare și aplicarea de sancțiuni în caz de obstrucționare a libertății sindicale.

e.3. crearea unui mecanism de alertă și intervenție rapidă pentru încălcările flagrante ale drepturilor sindicale, cu raportare periodică către CES și instituțiile europene competente.

e.4. monitorizarea activă a jurisprudenței CEDO și CJUE privind libertatea sindicală și discriminarea pe criteriul apartenenței sindicale, în vederea corelării acestora cu reglementările naționale și formulării de propuneri interpretative sau legislative.

e.5. demararea unor campanii publice de conștientizare a importanței sindicatelor pentru democrația la locul de muncă și în societate.

f. Intensificarea implicării sindicatelor la locul de muncă

Premise:

Implicarea sindicatelor la nivelul unității este esențială pentru funcționarea reală a dialogului social, pentru exercitarea drepturilor colective și pentru construirea unui climat organizațional bazat pe echitate, transparență și respect reciproc. Din păcate, în multe cazuri, sindicatele sunt tolerate formal sau mai mult, obstrucționate în activitatea lor de reprezentare, prin practici de intimidare, hărțuire sau înființarea unor sindicate agreate de angajator, prin restricționarea comunicării cu salariații, lipsa accesului la informații relevante sau presiuni directe asupra liderilor sindicali.

Blocul Național Sindical a sprijinit constant, prin intervenții juridice, organizarea, recunoașterea și apărarea sindicatelor la nivel de unitate. Totodată, BNS a constatat că una dintre cele mai mari bariere în implicarea sindicală

reală este reducerea sindicatului la un rol decorativ, generată nu doar de lipsa unui contract colectiv încheiat, ci mai ales de adoptarea unor ordonanțe de urgență care, în mod sistematic, exclud sau limitează aplicarea clauzelor contractelor colective deja negociate, în special în societăți comerciale cu capital public, companii naționale sau instituții publice.

Fără un sindicat prezent la locul de muncă și fără membri activi, drepturile lucrătorilor nu pot fi apărate și extinse. Implicarea sindicatului la locul de muncă presupune o implicare strategică în organizarea lucrătorilor, recrutarea de membri, formarea noii generații sindicale și apărarea principiului universal al dreptului la asociere, în toate formele de muncă.

Pentru BNS, sindicatul activ la nivelul locului de muncă este nu doar un apărător al drepturilor, ci și un partener în modernizarea organizațională. Consolidarea acestui rol este o condiție pentru funcționarea efectivă a dialogului social, dar și pentru construirea unui mediu de muncă just, participativ și centrat pe demnitatea lucrătorului.

Acțiuni strategice:

f.1. continuarea demersurilor pentru susținerea în Parlament a proiectelor de lege depuse de BNS în sensul creșterii implicării reprezentanților sindicali la nivel de unitate printr-o corectă transpunere a prevederilor Cartei Sociale Europene revizuită.

f.2. introducerea în activitatea sindicală a unor canale noi de comunicare cu membrii de sindicat, astfel încât să fie posibilă o cunoaștere permanentă a problemelor cu care lucrătorii se confruntă la locul de muncă.

f.3. monitorizarea periodică a respectării legislației privind informarea și consultarea lucrătorilor.

f.4. promovarea rolului sindicatelor în elaborarea și negocierea normelor interne ale unității, cu accent pe regulamentul intern, normele de muncă, programele de lucru, indicatorii de performanță și procedurile disciplinare sau de evaluare profesională, în vederea prevenirii abuzurilor și a reducerii stresului profesional.

Capitolul II. OCUPARE DE CALITATE ÎN ROMÂNIA

Obiective:

- restabilirea echilibrului în raporturile de muncă între angajat și angajator și recunoașterea rolului sindicatelor în stabilirea condițiilor de muncă.
- Reducerea numărului lucrătorilor expuși la riscul de sărăcie în muncă.
- Garantarea efectivă și neîngrădită a dreptului tuturor lucrătorilor din România la formare profesională continuă de calitate.
- Îmbunătățirea calității și relevanței programelor de formare profesională disponibile pe piața muncii din România.
- Dezvoltarea capacității BNS și a partenerilor sociali de a anticipa impactul schimbărilor (tehnologice, climatice, economice) asupra pieței muncii și a sectoarelor economice.
- Asigurarea unei tranziții echitabile și incluzive pentru toți lucrătorii afectați de aceste schimbări.

g. Îmbunătățirea condițiilor de muncă și a calității locurilor de muncă,

Premise:

Calitatea locurilor de muncă nu poate fi redusă la nivelul veniturilor, ci trebuie analizată într-un cadru mai larg, care include securitatea raporturilor de muncă, volumul și intensitatea muncii, participarea lucrătorilor la deciziile care le afectează viața profesională, echilibrul viață profesională–privată și accesul la protecție împotriva riscurilor psiho-sociale. În România, însă, persistă un model dezechilibrat de organizare a muncii, în care angajatorii dețin o poziție dominantă, iar condițiile reale de muncă sunt adesea impuse, nu negociate.

Blocul Național Sindical a acționat constant pentru restabilirea echilibrului în raporturile de muncă, contestând inițiativele care urmăreau simplificări contabile în detrimentul transparenței salariale și a puterii de negociere (ex. includerea sporurilor în salariul de

bază), dar și prin propuneri de reglementare a noilor riscuri psiho-sociale, cum este burnout-ul.

De asemenea, BNS a promovat recunoașterea rolului sindical în stabilirea normei de muncă, precum și integrarea principiilor muncii decente în legislația privind salariul minim, achizițiile publice și contractele colective.

Lipsa de investiții semnificative în forța de muncă, inegalitatea extrem de ridicată a veniturilor, discrepanțele regionale foarte mari, nivelul redus al salariilor pentru multe categorii sociale, o politică fiscală care descurajează munca, lipsa capacității instituțiilor abilitate pentru a verifica piața muncii sunt doar câteva din motivele care fac piața muncii neatractivă pentru o bună parte din resursa de muncă.

Lipsa de preocupare pentru forța de muncă și pentru calitatea ei este vizibilă și în trendul ratei șomajului de lungă durată, până în 2020 rata șomajului de lungă durată era în România mai mică decât media UE 27, în perioada 2020 – 2023 a crescut cu 22%, depășind media UE 27 în 2023. Doar 6% din numărul total al șomerilor între 15 și

25 de ani fac tranziția de la șomaj la ocupare, cel mai mic nivel din Uniunea Europeană, pentru grupa de vârstă 25-54 rata de tranziție a fost pentru de 15%, din nou cea mai mică rată din Uniunea Europeană.

Pentru BNS, munca de calitate nu este un lux sau o ambiție retorică, ci o condiție esențială pentru echitate socială, sănătate mentală, stabilitate economică și demnitate umană.

Acțiuni strategice:

g.1. Poziționarea politicii de ocupare ca prioritate națională astfel încât stoparea migrației actuale să fie posibilă, în special pentru cei tineri.

g.2. Reducerea discrepanțelor regionale în materie de ocupare.

g.3. Stoparea fenomenului actual de promovare a unor forme mascate de ocupare precum microîntreprinderi, persoane fizice autorizate sau contractele de drepturi de autor.

g.4. Revizuirea politicii actuale de acordare a măsurilor de sprijin pentru crearea de noi locuri de muncă, prin introducerea unor clauze care să asigure calitate noilor locuri de muncă create.

g.5. promovarea includerii criteriilor de calitate a muncii în contractele colective de muncă sectoriale, prin clauze privind: normarea muncii, echilibrul viață profesională–privată, predictibilitatea programului de lucru, respectarea pauzelor și a timpului liber.

g.6. combaterea muncii nedecarate sau sub-declarate.

h. Protecția lucrătorilor prin sănătate și securitate în muncă,

Premise:

Blocul Național Sindical reafirmă că sănătatea și securitatea în muncă nu reprezintă o obligație birocratică, ci un drept fundamental al lucrătorului, garantat prin

Constituția României și legislația internațională. Într-un context profesional marcat de digitalizare, schimbări climatice, îmbătrânirea populației active și forme de muncă tot mai diverse, riscurile profesionale devin din ce în ce mai complexe, iar măsurile tradiționale de prevenție se dovedesc insuficiente. În România, sistemul actual de SSM rămâne dominat de o abordare tehnicistă, concentrată pe riscurile fizice și accidentele de muncă, în timp ce riscurile psihosociale, precum stresul ocupațional, burnoutul sau hărțuirea morală, sunt ignorate sau tratate formal.

Blocul Național Sindical a promovat și susținut recunoașterea burnoutului ca risc profesional, subliniind necesitatea unor intervenții care să prevină apariția sa prin reorganizarea și normarea corectă muncii, stabilirea realistă a normei și controlul presiunii psihice asupra salariaților.

În acest sens, BNS a susținut modificarea art. 132 din Codul muncii, pentru a permite intervenția sindicatelor în procesul de normare, ca măsură esențială de prevenție.

BNS consideră că sănătatea în muncă nu înseamnă doar absența accidentelor sau a bolii fizice, ci presupune o stare de bine fizic, mental și social, protejată prin legislație, prevenție și dialog social real. Pentru BNS, sănătatea și viața lucrătorului sunt inviolabile. În orice tranziție economică sau tehnologică, protecția fizică și psihică a salariaților trebuie să rămână o prioritate legislativă, instituțională și contractuală. Angajatorii nu pot fi lăsați să externalizeze gestionarea tuturor riscurilor, iar statul nu trebuie să își abdice funcția de garant al unui mediu de muncă sigur, prevenit și controlat.

Acțiuni strategice:

h.1. promovarea unei legislații dedicate recunoașterii riscurilor psihosociale, cuprinzând burnoutul, stresul ocupațional cronic și hărțuirea sistematică, cu mecanisme clare de prevenție, evaluare și intervenție aplicabilă.

h.2. sprijinirea extinderii aplicabilității legislației în domeniul securității și sănătății în muncă asupra categoriilor ignorate în prezent, precum lucrătorii casnici

sau persoanele care lucrează în regim de muncă la domiciliu sau telemuncă, unde supravegherea medicală și evaluarea riscurilor sunt inexistente;

***h.3.** îmbunătățirea sistemului de monitorizare a respectării legislației în domeniul sănătății și securității în muncă, inclusiv în ceea ce privește raportarea cazurilor de accidente de muncă.*

***h.4.** introducerea unor mecanisme de evaluare și raportare periodică a sănătății lucrătorilor.*

***h.5.** simplificarea procedurilor de încadrare a locurilor de muncă în condiții speciale.*

i. STOP ocupării precare,

Premise:

Ocuparea precară nu este doar o realitate statistică, ci o realitate socială și juridică devastatoare pentru sute de mii de lucrători din România. Contracte instabile, programe de lucru fragmentate sau informale, venituri insuficiente, lipsă de protecție socială, absența dialogului colectiv și

expunerea constantă la abuzuri – toate acestea definesc un segment din ce în ce mai larg al pieței muncii. În contextul accelerării digitalizării și al noilor modele organizaționale, un număr tot mai mare de lucrători își desfășoară activitatea în regim de telemuncă, adesea în afara unor reglementări clare privind timpul de muncă, condițiile de lucru și protecția colectivă.

O tendință tot mai vizibilă în piața muncii este extinderea formelor atipice de angajare – de la contractele pe durată determinată sau cu fracțiuni de normă, până la munca la domiciliu ori telemuncă. Tot mai mulți lucrători optează pentru aceste forme „flexibile”, fără a conștientiza vulnerabilitatea juridică și socială asociată lipsei de stabilitate, de reprezentare colectivă și de acces la protecție socială completă.

În paralel, cadrul legislativ continuă să încerce introducerea unor noi tipuri de contracte „alternative”, care, sub pretextul adaptabilității, riscă să reducă nivelul de protecție al salariaților. Blocul Național Sindical va acționa în mod ferm pentru a preveni degradarea standardelor legale privind condițiile de muncă și pentru

a se asigura că flexibilitatea nu se transformă în precaritate.

Această realitate este alimentată de reglementări deficitare, control redus, presiune economică și un climat general de impunitate, mai ales în sectoarele slab sindicalizate.

Blocul Național Sindical a acționat consecvent pentru combaterea ocupării precare, intervenind atât prin acțiuni juridice, cât și prin propuneri legislative și participări instituționale.

Pentru Blocul Național Sindical, munca precară nu este o realitate inevitabilă, ci o alegere politică și economică ce trebuie corectată prin reglementare, control și întărirea drepturilor colective.

O nouă formă de precarizare a muncii este cea în care relațiile de muncă sunt dominate de individualism în detrimentul interesului colectiv. Acest trend riscă să limiteze și să reducă capacitatea de negociere colectivă a sindicatelor pentru a apăra drepturile și interesele colective ale lucrătorilor.

Acțiuni strategice:

i.1. pregătirea și adoptarea legislației privind munca pe platforme, în concordanță cu Directiva europeană privind munca pe platforme.

i.2. pregătirea unui set de măsuri pentru combaterea formelor de ocupare precară.

i.3. pregătirea cadrului legal privind munca dependentă, asigurând astfel o mai clară delimitare între relații de muncă și relații comerciale.

i.4. susținerea modificării și completării Codului muncii, astfel încât să reflecte noile forme de muncă digitalizată, externalizată sau bazată pe colaborări recurente, inclusiv în contextul „economiei gig”.

i.5. încurajarea includerii unor clauze de combatere a muncii precare în contractele colective, precum limitarea utilizării excesive sau abuzive a formelor atipice de muncă sau a fragmentării deliberate a timpului de muncă pentru a eluda obligațiile legale.

j. Formare și dezvoltare profesională

Premise:

Legislația națională actuală privind formarea profesională prezintă lacune și nu garantează suficient accesul universal și continuu al lucrătorilor la formare.

Există un decalaj între recunoașterea formală a dreptului și aplicarea sa practică în multe companii. Mulți angajați, în special din sectoarele cu risc ridicat de automatizare sau din IMM-uri, nu beneficiază de oportunități de formare adecvate.

Contextul internațional (recomandările UE, OIM) subliniază importanța fundamentală a dreptului la formare pentru adaptabilitate și securitatea locului de muncă.

Există adesea un decalaj între oferta de formare și nevoile reale ale pieței muncii și ale angajaților. Calitatea unor programe de formare este discutabilă, iar recunoașterea competențelor dobândite nu este întotdeauna disponibilă și eficientă.

Schimbările rapide impun o adaptare constantă a competențelor, inclusiv în domenii noi (digital, verde). BNS dispune de o rețea extinsă și o bună cunoaștere a realităților de la firul ierbii, informații valoroase pentru identificarea nevoilor de formare.

Acțiuni strategice:

j.1. Elaborarea și promovarea de propuneri legislative pentru modificarea și completarea legislației specifice, vizând introducerea unor prevederi mai stricte privind obligația angajatorului de a asigura formarea, definirea clară a timpului alocat formării ca timp de lucru plătit, și instituirea unor mecanisme de monitorizare și sancționare.

j.2. Includerea în platformele de negociere a contractelor colective de muncă (sectorial, unitate) a unor clauze obligatorii referitoare la: numărul de ore de formare pe an/ciclu de 2-3 ani, tipurile de formare acoperite, proceduri concrete de solicitare și aprobare a participării la formare, alocare de bugete dedicate formării.

j.3. Dezvoltarea și implementarea unei campanii naționale de informare, utilizând canale diverse (aplicație mobilă și website BNS, social media, broșuri / întâlniri cu membrii), pentru a explica și familiariza angajații cu drepturile lor în materie de formare profesională și beneficiile acestora pentru cariera și situația lor socială.

j.4. Oferirea de consiliere membrilor de sindicat cu privire la drepturile lor legale și contractuale legate de formare și sprijin în cazuri de abuz sau nerespectare a acestor drepturi de către angajatori.

j.5. Participarea activă a experților BNS în organismele de dialog social, în grupurile de lucru relevante și în comitetele sectoriale unde sunt prezenți afiliații săi pentru a contribui la dezvoltarea structurilor și conținuturilor programelor de formare profesională, corelându-le cu evoluțiile tehnologice și cerințele pieței muncii.

j.6. Consolidarea și extinderea centrelor suport (inclusiv informare și consiliere în carieră) în cadrul structurilor BNS, oferind membrilor orientare profesională,

informații despre programe de formare disponibile și acces la instrumente de e-learning etc.

j.7. Colaborarea cu furnizori de formare profesională acreditați, universități și institute de cercetare pentru a dezvolta programe de formare personalizate pentru membrii BNS, axate pe competențele viitorului (nevoi specifice ale partenerilor sociali, competente digitale, verzi, soft skills etc), dar și pentru identificarea oportunităților de finanțare pentru aceste programe (fonduri europene, alte tipuri de granturi).

j.8. Acțiuni suport pentru simplificarea și transparentizarea procesului de recunoaștere a competențelor dobândite informal și non-formal, precum și pentru validarea experienței profesionale, cu obiective și condiții legate de cantitatea și calitatea competențelor deținute și recunoscute.

k. Egalitate de șanse și combaterea discriminării,

Premise:

Femeile continuă să fie discriminate pe piața muncii, acest lucru fiind mai pregnant în piața muncii din România.

Diferențele salariale între femei și bărbați continuă să fie semnificative. Mamele singure, femeile cu nivel redus de educație, femeile migranți, cele tinere și cele în vârstă sunt cel mai puternic afectate de aceste discrepanțe.

Violența împotriva femeilor este departe de a fi eradicată, hărțuirea sexuală este un fenomen ce continuă să prolifereze, asumarea sarcinilor familiale este în continuare disproporționat alocată.

Acțiuni strategice:

k.1. Elaborarea și aplicarea unor ghiduri sindicale privind egalitatea de gen pentru negocieri colective, incluzând criterii pentru reducerea diferențelor salariale și prevenirea hărțuirii.

k.2. Derularea unor cursuri de formare tematice pentru liderii și membrii de sindicat cu privire la drepturile femeilor, echilibrul viață profesională–personală și prevenirea violenței la locul de muncă.

k.3. Susținerea creșterii participării femeilor în structurile de conducere ale sindicatelor afiliate, inclusiv prin măsuri de formare și sprijin.

k.4. Înființarea unei rețele de experți care vor putea acorda sprijin pentru cazuri de discriminare și hărțuire, iar BNS va oferi consiliere juridică și sindicală.

k.5. Derularea de campanii de informare cu privire la situațiile de discriminare, combaterea discriminării.

k.6. Monitorizarea și documentarea cazurilor de discriminare în sectoarele cu risc ridicat (ex. construcții, agricultură, servicii) pentru a susține intervenții sindicale și revendicări concrete.

k.7. Adoptarea unui cod de conduită intern privind respectarea egalității și diversității, aplicabil tuturor membrilor de sindicat și liderilor sindicali.

I. Anticiparea schimbărilor și asigurarea unei tranziții juste.

Premise:

Tranziția verde și atingerea obiectivului de neutralitate climatică până în 2050 reprezintă imperative globale, dar ele nu pot fi construite pe seama celor care lucrează. Procesul de decarbonizare afectează deja sectoare întregi – de la energie și industrie grea la transport, agricultură și construcții – iar aceste schimbări structurale necesită politici publice care să pună în centrul lor drepturile și protecția salariaților, nu doar performanța climatică.

Schimbările accelerate din economie și societate – digitalizarea, decarbonizarea, automatizarea, globalizarea fragmentată și schimbările demografice – generează riscuri majore pentru salariați, în special pentru cei din sectoarele vulnerabile, expuse dislocării sau transformării rapide a locurilor de muncă. În lipsa unor mecanisme de

anticipare și protecție, aceste transformări pot adânci inegalitățile sociale și pot conduce la excluderea unor categorii întregi de lucrători de pe piața muncii.

Pentru Blocul Național Sindical, tranziția justă nu este un slogan, ci o obligație juridică, socială și morală, care derivă atât din principiile Pilonului European al Drepturilor Sociale, cât și din angajamentele asumate de România prin Pactul Verde European, Agenda 2030 și Semestrul European.

BNS a semnalat constant faptul că reformele și tranzițiile din PNRR și din strategiile naționale de decarbonizare sau digitalizare au fost construite, în multe cazuri, fără evaluări reale de impact social și fără mecanisme compensatorii clare.

România, ca parte a UE, este direct influențată de tranziția verde și digitală, cu impact semnificativ asupra unor sectoare (ex: energie, auto, IT). Automatizarea și inteligența artificială vor reconfigura multe locuri de muncă, necesitând noi competențe și relocări. Lipsa unei strategii coerente de anticipare a schimbărilor și a unor

mecanisme eficiente de tranziție poate duce la creșterea șomajului, excluziunii sociale și tensiunilor.

Pentru BNS, tranziția nu trebuie să fie un pretext pentru dereglementare, ci o oportunitate pentru consolidarea protecției lucrătorilor și întărirea solidarității sociale. Numai o tranziție construită împreună cu lucrătorii, nu pe seama lor, poate asigura sustenabilitatea economică, coeziunea socială și încrederea într-un viitor echitabil.

Acțiuni strategice:

1.1. Completarea activităților de cercetare derulate de BNS cu o componentă dedicată monitorizării tendințelor macroeconomice, tehnologice și legislative cu impact asupra muncii, să realizeze analize predictive și să identifice sectoarele și categoriile de lucrători vulnerabile;

1.2. negocierea și încheierea de acorduri-cadru privind gestionarea restructurărilor, planurile de reconversie și sprijinul pentru angajații afectați;

1.3. Elaborarea de propuneri concrete pentru politicile publice active de ocupare (subvenții pentru reconversie,

sprijin pentru mobilitatea forței de muncă, programe de antreprenoriat) și pentru consolidarea sistemului de șomaj și a altor forme de protecție socială pentru a face față șocurilor de pe piața muncii;

1.4. Oferirea de asistență juridică și consiliere membrilor de sindicat confrunțați cu riscul pierderii locului de muncă sau cu necesitatea reconversiei profesionale; participarea activă în comitetele de restructurare din companii;

1.5. Integrarea principiilor tranziției juste în legislația muncii și în strategiile naționale și sectoriale, cu implicarea activă a sindicatelor în toate etapele: de la planificare la implementare și monitorizare;

1.6. Solicitarea Comisiei Europene de a introduce o dimensiune socială obligatorie în toate măsurile de combatere a crizelor economice, pentru a proteja locurile de muncă și veniturile reale ale lucrătorilor;

1.7. Promovarea unei acțiuni climatice echitabile, care să garanteze o tranziție justă pentru lucrători, inclusiv în

sectoarele expuse la restructurări, și care să fie însoțită de investiții în locuri de muncă verzi, stabile și de calitate;

***1.8.** Sprijinirea organizațiilor sindicale afiliate în dezvoltarea și implementarea de planuri locale de tranziție justă, care să cuprindă evaluări reale de impact social, măsuri de protecție a veniturilor, stimulente pentru reconversie profesională și participare sindicală efectivă la toate etapele de restructurare;*

***1.9.** Promovarea implicării reale a organizațiilor sindicale în toate planurile naționale de reformă și investiții legate de digitalizare, decarbonizare și automatizare, astfel încât adaptarea la noile modele de muncă să nu se facă pe seama lucrătorilor și să nu accentueze precaritatea;*

***1.10.** Instituirea unui fond național pentru tranziție justă a forței de muncă, finanțat din fonduri europene și naționale, destinat sprijinirii salariaților afectați de restructurări, prin măsuri de formare, reconversie, compensații financiare și mobilitate;*

***1.11.** Crearea unei rețele de monitorizare sindicală a efectelor tranziției, prin mecanisme de raportare,*

intervenție și negociere colectivă în sectoarele cele mai afectate;

1.12. Solicitarea de condiționalități sociale pentru finanțările publice acordate companiilor implicate în tranziția verde, prin: respectarea convențiilor colective, standarde sociale minime, măsuri de protecție a lucrătorilor, interdicții privind concedierile în perioada în care beneficiază de sprijin public;

1.13. participarea la stabilirea unui cadru legal pentru protecția lucrătorilor în contextul digitalizării, care să cuprindă: algoritmi transparenți, dreptul la consultare în caz de reorganizare digitală, limite clare ale supravegherii electronice și ale deciziilor automatizate.

Capitolul III. POLITICI ECONOMICE PENTRU OAMENI:

Obiective:

- O distribuire corectă și echitabilă a rezultatelor creșterii economice.
- Mai multă atenție acordată reducerii decalajelor sociale și regionale.
- Reașezarea echitabilă a poverii fiscale între venituri din muncă și alte categorii de venituri;
- Revenirea la o gestionare responsabilă a resurselor publice astfel încât generațiile viitoare să nu suporte povara excesivă a rambursării datoriei publice.
- Accelerarea gradului de convergență între salariile din România și cele din statele membre UE.
- Transpunerea integrală a conceptului de adecvare a salariilor din România, inclusiv a salariului minim.
- Influențarea politicilor industriale și de ocupare naționale pentru a stimula crearea de locuri de muncă

decente, stabile și bine plătite în sectoare cu valoare adăugată mare;

- Promovarea unui model de dezvoltare economică bazat pe inovație, sustenabilitate, dialog social real și respectarea drepturilor lucrătorilor;
- Combaterea muncii precare și a concurenței neloiale bazate pe dumping social / muncă ieftină;

m. Un nou model de dezvoltare economică pentru România,

Premise:

În acest moment România are de gestionat o situație cu o economie cu creșteri la limită, cu un consum privat frânat de măsurile guvernamentale din zona salariilor din sectorul public, a pensiilor dar și a altor indemnizații de protecție socială (inclusiv alocațiile pentru copii), dar și cu un deficit de cont curent în creștere și un deficit al bugetului public aproape de nestăpânit.

România este departe de modelul social european, este suficient de clar acest lucru doar dacă ne uităm la discrepanțele sociale între România și restul statelor membre.

Contextul internațional actual riscă să afecteze mult solidaritatea la nivel european, România se află într-o situație de expunere maximă, pe de o parte datorită lipsei de preocupare pentru componenta coezivă a creșterii economice și pe de altă parte ca urmare a deficitelor cronice cu care ne confruntăm în prezent.

România are nevoie de un nou model de dezvoltare bazat pe solidaritate, pe sustenabilitate și pe egalitate. Un astfel de model de dezvoltare trebuie să urmărească ocuparea integrală a forței de muncă și standarde ridicate pentru condițiile de muncă pe întreg lanțul economic. O economie care funcționează pentru oameni ar trebui să funcționeze și pentru planetă. Aceasta implică faptul că toți actorii privați și publici contribuie la schimbări durabile.

Acțiuni strategice:

m.1. Recunoașterea dialogului social și negocierilor colective ca procese centrale în construcția noului model economic și social și în adaptarea acestuia la o nouă dimensiune transfrontalieră a dezvoltării durabile.

m.2. Susținerea unei politici economice care să vizeze (i) ocuparea integrală a forței de muncă, (ii) munca decentă, (iii) sprijinirea tranziției ecologice, combătând în același timp schimbările climatice și (iv) asigurarea stabilității economice în interesul general al tuturor și asigurarea unei spații de creștere a veniturilor salariale, prin negocieri colective, în conformitate cu inflația și creșterea productivității.

m.3. Consolidarea implicării partenerilor sociali în guvernanta economică la nivel național și sectorial.

m.4. Este necesară o mai bună garantare a accesului egal al tuturor la servicii publice de înaltă calitate și la prețuri accesibile.

m.5. Politica de ocupare trebuie să redevină o prioritate națională astfel încât ocuparea în România să devină atractivă, în special pentru cei tineri. Reducerea

discrepanțelor regionale în materie de ocupare de asemenea trebuie să reprezinte una din preocupările României. Forme mascate de ocupare precum microîntreprinderi, persoane fizice autorizate sau contractele de drepturi de autor ar trebui limitate în aplicare.

m.6. Stimularea negocierilor colective cu organizații sindicale puternice pentru a contribui la o redistribuire mai echitabilă a creșterii economice.

n. O reformă fiscală mai echitabilă,

Premise:

Impozitarea muncii în România este excesivă, chiar și în condițiile în care România are cea mai mică cotă de impozitare impozitului pe venit din tabloul de economii studiate (țările europene/UE/OECD). Cauza impozitării excesive este reprezentată de supra-impozitarea muncii prin nivelul contribuțiilor sociale obligatorii, acestea reprezentând o pondere de 37,3% raportat la veniturile

fiscale totale, respectiv a șasea cea mai mare pondere din statele OECD/aspirante la OECD (organizație care include majoritatea statelor din Uniunea Europeană).

Veniturile fiscale din România sunt scăzute, și ceea ce este mai semnificativ, ele depind într-o mare măsură de contribuțiile de asigurări sociale obligatorii, excesive. 10,1 puncte procentuale din totalul de 26,6% din PIB (cât reprezintă veniturile fiscale în România) sunt reprezentate de contribuțiile de asigurări sociale obligatorii, excesive.

Înainte de menține impozitarea efectivă excesivă a muncii și de a majora impozitarea capitalului, România are la îndemâna pârgă toleranței zero (în mod real) la fraudele/corupția care conduc la golul de TVA de 7 ori mai mare decât media Uniunii Europene.

Dacă un milion de persoane care ar presta în prezent muncă nedeclarată ar intra în baza de impozitare, la nivelul salariului minim brut pe economie, având în vedere că pentru acest nivel 37,74% din costul salarial se duce la buget (1.560 de lei) iar „banul în mână” al angajatului este de 2.574 de lei, plusul anual de încasări

bugetare reprezentând impozite și contribuții la nivel anual ar fi 18,7 miliarde de lei. Suma astfel estimată, reprezintă 10% din contribuțiile de asigurări sociale încasate în 2024, ceea ce ar permite, cel puțin teoretic, scăderea cotei contribuțiilor cu 3,5 puncte procentuale, de la 35% la 31,5%, cu efect neutru asupra bugetului, dar cu reducerea excesivității contribuțiilor sociale.

Impozitarea excesivă a veniturilor din muncă, tratamentul fiscal favorabil acordat celor ce realizează venituri sub altă formă de angajare decât contract de muncă, renunțarea la progresivitatea impozitului pe venit, transferul contribuțiilor sociale integral către salariați dar mai ales distrugerea negocierilor colective sunt doar câteva din elementele ce au condus la actuala structură a veniturilor salariale, extrem de neatractivă în special pentru tineri.

România are cel mai scăzut nivel al cotei de impozit pe veniturile persoanelor fizice, însă, aplicarea cotei unice, nediferențiată în funcție de nivelul venitului și nivelul mare al contribuțiilor sociale, pune o presiune mai mare pe persoanele cu venituri mici (ceea ce poate stimula

evaziunea fiscală în rândul acestora) și nu permite flexibilitate politicii fiscale în perioade diferite ale dezvoltării economiei.

Azi România impozitează aproape identic veniturile din muncă, indiferent de nivelul lor. Chiar și în cazul veniturilor egale cu salariul mediu impozitarea în Romania este mai ridicată decât media UE.

Măsura de politică fiscală promovată încă din 2023 și continuată și în 2025, de exceptarea din baza de impozitare a salariului minim a sumei de 200, respectiv 300 lei din 2024, a aruncat în capcana salariilor mici un număr semnificativ de salariați și a creat mari distorsiuni în politica salarială. Așa cum a fost așezată această măsură – un salariat încadrat cu salariul minim de 4050 lei, are un salariu net de 2574 lei, adică o sarcină fiscală de 36,4%, în timp ce un salariat cu un salariu de încadrare de 4055 lei are un salariu net de 2450 lei – cu o sarcină fiscală de 39,6%. Pentru a avea un salariu net egal cu valoare netă a salariului minim, salariul brut de încadrare trebuie să fie de cel puțin 4285 lei, respectiv, toți angajații cu venituri brute în plaja de salarii între 4051 și 4284 lei au

un salariu net mai mic decât salariul net aferent salariului minim. O astfel de măsură de politică fiscală nu face decât să încurajeze salariații să accepte în contract salariul minim și diferența să o primească la negru, proliferând astfel munca la negru și salariile în plic.

Acțiuni strategice:

n.1. Reducerea impozitării muncii, simultan cu, subliniem, o oarecare impozitare suplimentară a capitalului, astfel încât efectele din economie să nu fie mai degrabă nocive, cu condiția că acceptarea/inacțiunile autorităților fiscale privind persistența golului de TVA, vor înceta de îndată.

n.2. Utilizarea politicii fiscale ca instrument de redistribuire a creșterii economice și protejarea celor cu salarii mici.

n.3. Reducerea golului de TVA prin reducerea evaziunii fiscale și revizuirea atitudinii binevoitoare și ineficienței autorităților fiscale față de fraudă fiscală; Creșterea bazei de impozitare a veniturilor din muncă (și diminuarea veniturilor din muncă nedeclarate) prin

urmărirea „firului banilor”, favorizată de procesul de digitalizare și creșterea eficienței/competenței administrației fiscale pot conduce la reducerea GAP-ului de TVA.

n.4. Punerea în aplicare a Deciziei Consiliului de Miniștrii din cadrul Consiliului Europei referitor la finanțarea sistemului de securitate socială.

n.5. Reducerea fiscalității în special pe veniturile mici din muncă, fără ca acest lucru să determine o creștere a poverii fiscale pe salariile peste medie.

n.6. Modificarea legislației muncii astfel încât să se stopeze practica actuală de „deghizare” a veniturilor de natură salarială în raporturi comerciale.

n.7. Renunțarea la facilitatea fiscală pentru cei cu salariul minim aplicată într-un mod care creează distorsiuni majore în politica salarială și aruncă un număr semnificativ de salariați în capcana salariului mic.

o. Salariul minim, salariul decent și politica veniturilor,

Premise:

Unul din 5 salariați din economie este remunerat cu salariul minim brut garantat în plată la nivel general sau sectorial (agricultură, construcții). Convergența către nivelul de trai mediu din Uniunea Europeană nu a caracterizat evoluția salariului minim din România, care, deși a înregistrat ritmuri superioare anuale de creștere, s-a păstrat pe penultimul loc.

Dacă între 2019-2021, incidența salariilor mici s-a redus pentru România de la 30,6% în 2019 la 19,10% în 2021 (în proximitatea proporției UE-27, de 14,72), în 2022 s-a constatat o creștere semnificativă a proporției salariaților cu venituri mici, până la 36,10% (mai mult decât dublu decât media UE-27). În 2023 numărul angajaților cu salarii mici (2/3 din mediană), respectiv 1.895.770, reprezintă 34,6% din numărul salariaților cu contract de muncă, normă întreagă, în ușoară scădere față de anul 2022. Inechitatea distribuției salariale din România este demonstrată și de

ponderea angajaților care câștigă sub salariul mediu pe economie, așa cum demonstrează grafiul realizat pe baza datelor obținute de cercetare de la Inspekția muncii: doar 2 din 10 salariați au venituri mai mari decât cel mai recent câștig salarial mediu brut disponibil în urma comunicărilor INS.

Analizând structura veniturilor salariale și a cheltuielilor totale „gospodăriei statistice”, putem concluziona că, pe medie, mai degrabă majoritatea familiilor de salariați câștigă, subliniem, pe medie, venituri salariale de subzistență, și nu veniturile salariale adecvate pentru trai.

România se confruntă cu discrepanțe regionale mari la nivel de ocupare, mai ales dacă ne referim la salariați. Doar în 11 județe din România ponderea salariaților în resursa de muncă disponibilă la nivel județean este mai mare decât media națională. Decât să lucreze în România pe salariul minim foarte mulți lucrători, în special tineri, preferă să lucreze definitiv sau sezonier în alte state membre UE. Salariile reduse reprezintă una din cauzele principale pentru migrația sezonieră care a căpătat o amploare din ce în ce mai mare.

Remunerarea salariaților ca % din PIB continuă să fie în România cu peste 10 puncte procentuale mai redusă decât media UE, din 2016 până în prezent România nu a reușit să reducă diferența față de media UE, în 9 ani nu am schimbat nimic în modul de distribuire a valorii adăugate.

Doar 2 din 10 salariați din România au salarii peste salariul mediu brut pe țară, rata de sărăcie în muncă este una din cele mai ridicate din Europa, la fel ca și inegalitatea veniturilor obținute din muncă.

În 20 de județe care cumulează peste 24% din salariații din România, câștigul salarial mediu brut se situează sub 60% din câștigul salarial mediu brut din București. 26% din salariații din România își au locul de muncă în București.

20% din salariații cu contract de muncă cu norma întreagă sunt plătiți în acest moment cu salariul minim brut. Pentru sectorul privat procentul este de peste 23%. Peste 80% din salariații cu contract de muncă cu normă întreagă aveau în luna februarie salarii mai mici decât câștigul salarial mediu brut estimat pentru 2025, în sectorul privat și în

companiile cu capital de stat acest procent fiind de peste 85%. 46% din salariații cu contract de muncă cu normă întreagă, respectiv 53% din cei din sectorul privat au salarii nete mai mici decât $\frac{1}{2}$ din câștigul salarial mediu net.

România a transpus prevederile Directivei Europene 2041/2022, am fost implicați activ în acest proces și considerăm că s-a reușit o transpunere destul de aproape de spiritul Directivei, cu excepția faptului că nu s-a reușit impunerea standardului de cel puțin 50% raport între salariul minim brut și salariul mediu brut. Planul de măsuri pentru stimularea negocierilor colective este un document pe care încă se lucrează, forma înaintată inițial necesită completări care să stimuleze partenerii să negocieze, nu doar măsuri de informare cu privire la importanța negocierilor colective.

O structură sănătoasă a veniturilor care să stimuleze munca și performanța necesită negocieri colective reale care să asigure decompunerea veniturilor salariale din partea de jos a grilei veniturilor.

Pentru România datele arată că există corelație semnificativă între creșterea gradului de acoperire negocierilor colective și reprezentarea sindicală și majorarea salariului mediu brut. Salariul mediu brut este corelat pozitiv cu numărul total de contracte colective de muncă și cu numărul de sindicate reprezentative, ceea ce poate fi interpretat ca o putere mai mare de negociere a angajaților, o îmbunătățire a condițiilor de muncă și o activitate sindicală eficientă.

Acțiuni strategice:

o.1. Asigurarea unei convergențe ascendentă accelerată a salariilor, veniturilor, condițiilor de viață la nivelul mediei statelor UE. Salariile în piața națională trebuie să crească iar inegalitățile să se reducă,

o.2. Creșterea salariului minim trebuie însoțită de o translație a creșterii și către salariile aflate între salariul minim și salariul mediu, pentru a asigura ieșirea din situația actuală.

o.3. Extinderea negocierilor colective cu organizații sindicale singurul mecanism care ar putea genera un

impact semnificativ asupra creșterii salariilor și implicit asupra distribuirii valorii adăugate create.

o.4. Introducerea unor instrumente care să contribuie în mod real la evaluarea gradului de adecvare a salariilor raportat la nivelul de trai.

o.5. Creșterea gradului de adecvare a Inspecției Muncii prin creșterea numărului de inspectori de muncă și al nivelului de pregătire pentru exercitarea unui control real în piața muncii dar și pentru preluarea noilor sarcini alocate prin legea de transpunere a Directivei 2041/2022.

p. Pilonul European al Drepturilor Sociale,

Premise:

România este încă foarte departe de media Uniunii Europene în cazul celor mai mulți indicatori sociali monitorizați. În ultimii 10 ani creșterea economică nu a reușit decât în foarte mică măsură să reducă inegalitățile economice și sociale, acestea continuă să prolifereze iar

statul se dovedește incapabil ca prin transferuri sociale să-și protejeze cetățenii aflați în nevoie.

Rata ocupării se menține la un nivel redus, în condițiile unei rate reduse a șomajului și în ciuda faptului că angajatorii reclamă dificultăți în găsirea de forță de muncă iar importul de personal din Asia a crescut semnificativ în ultimii ani. România a avut în 2023 un nivel al ratei ocupării egal cu cel înregistrat de media UE în 2015, în tot acest timp am reușit să recuperăm extrem de puțin din ecartul față de media UE. Deși rata ocupării în România este mult mai redusă decât media UE 27, diferența în 2023 fiind de 6,6 pp, rata șomajului în România este mai mică decât media UE 27.

Lipsa de investiții semnificative în forța de muncă, inegalitatea extrem de ridicată a veniturilor, discrepanțele regionale foarte mari, nivelul redus al salariilor pentru multe categorii sociale, o politică fiscală care descurajează munca, lipsa capacității instituțiilor abilitate pentru a verifica piața muncii sunt doar câteva din motivele care fac piața muncii neatractivă pentru o bună parte din resursa de muncă.

Uniunea Europeană și-a asumat pentru perioada următoare: o ocupare a forței de muncă de cel puțin 78% pentru populația în vârstă de 20-64 de ani; cel puțin 60% dintre adulți să fie incluși în procese anuale de învățare; să scadă cu cel puțin 15 milioane numărul de persoane expuse riscului de sărăcie și excluziune socială (indicatorul AROPE).

Aproximativ 17% dintre persoanele din Uniunea Europeană care trebuie scoase din (risc de) sărăcie se regăsesc în România (2,53 milioane persoane). În privința ratei de ocupare pentru persoanele în vârstă de 20-64 de ani, cele mai recente date comunicate de Institutul Național de Statistică în martie 2025 arată un ușor regres în ultimul an, rata de ocupare în România fiind de 68,8% (față de ținta națională de 74,7% pentru 2030). Atingerea țintei ar însemna creșterea anuală, până în 2030 cu câte un punct procentual;

Cea mai mare divergență se constată în ceea ce privește indicatorul privind „participarea la învățare a adulților”, unde ținta națională pentru România, conform tabelului următor este de 17,4% (jumătate față de ținta Bulgariei) și

foarte departe de ținta la nivelul UE-27, de 60% pentru 2030.

România se confruntă cu o provocare semnificativă în ceea ce privește atingerea obiectivelor Pilonului European al Drepturilor Sociale, în special cele legate de incluziune socială și egalitate de șanse. În acest context, este necesară o intervenție imediată și coordonată prin politici educaționale inovative și măsuri de sprijin social adaptate, pentru a inversa această tendință negativă și pentru a asigura coeziunea socială și dezvoltarea sustenabilă a societății

Acțiuni strategice:

p.1. Instituirea unor evaluări și monitorizări constante a situației implementării în România a principiilor Pilonului.

p.2. Politica de ocupare trebuie să redevină o prioritate națională astfel încât ocuparea în România să devină atractivă, în special pentru cei tineri. Reducerea discrepanțelor regionale în materie de ocupare de asemenea trebuie să reprezinte una din preocupările

României. Forme mascate de ocupare precum microîntreprinderi, persoane fizice autorizate sau contractele de drepturi de autor ar trebui limitate în aplicare. Tratatamentul fiscal mai favorabil în cazul acestor categorii de venituri determină utilizarea excesivă a acestui gen de relații comerciale / artistice.

p.3. Identificarea și susținerea unor măsuri specifice care să abordeze inegalitățile sociale cu care se confruntă în mod specific România astfel încât să se faciliteze convergența cu spațiul european inclusiv la nivel social.

p.4, Pregătirea unui plan de măsuri de formare pentru competențe digitale de bază adresate populației în general, administrația se digitalizează însă mai puțin de 27% din populația între 17 și 64 de ani dețin competențe digitale de bază.

**q. Politica industrială pentru
locuri de muncă mai multe și
mai bune,**

Premise:

România are nevoie de o politică industrială coerentă și pe termen lung pentru a depăși stadiul de economie bazată pe costuri reduse și a se integra mai bine în lanțurile valorice europene și internaționale.

Investițiile (publice și private) trebuie direcționate către sectoare strategice care generează prosperitate și locuri de muncă de calitate.

Munca precară și economia informală subminează condițiile de muncă și afectează negativ sustenabilitatea sistemelor de securitate socială.

Acțiuni strategice:

q.1. Participarea la elaborarea politicilor industriale: implicarea activă a BNS în organismele consultative guvernamentale (ex: CNT-DS) și sectoriale pentru a contribui la definirea priorităților politicii industriale, a schemelor de ajutor de stat și a programelor de investiții.

q.2. Promovarea investițiilor responsabile: acțiuni pentru condiționarea sprijinului public (subvenții, facilități

fiscale) acordat companiilor de respectarea drepturilor lucrătorilor, de angajamentul față de dialogul social și de investiții în formarea angajaților și în îmbunătățirea condițiilor de muncă.

***q.3.** Consolidarea dialogului social sectorial: sprijinirea negocierii și extinderii contractelor colective de muncă la nivel de ramură, ca instrument esențial pentru stabilirea unor standarde minime de salarizare și condiții de muncă și pentru reducerea concurenței neloiale între companii.*

***q.4.** Luptă împotriva muncii precare și a dumpingului social: propuneri legislative pentru reglementarea mai strictă a formelor de muncă atipice, asigurarea egalității de tratament între diferitele categorii de lucrători și combaterea fenomenelor de muncă nedeclarată și sub-declarată, colaborare cu autorități cu responsabilități specifice (de ex. Inspekția Muncii și inspectorate teritoriale de muncă.*

***q.5.** Monitorizarea și evaluarea impactului: urmărirea implementării politicilor industriale și e investiții, evaluarea impactului acestora asupra creării și calității*

locurilor de muncă, informând membrii confederației, publicul larg și autoritățile despre rezultate.

r. Guvernanța corporativă și responsabilitate socială.

Premise:

Cea mai mare provocare atunci când vorbim de guvernanță corporativă și responsabilitate socială este aceea de a garanta că rezultatele creșterii economice sunt distribuite către toate categoriile sociale. O distribuie echitabilă se poate face printr-un mix de politici dar în special prin locuri de muncă bine plătite dar și prin respectarea drepturilor fundamentale ale lucrătorilor. Creșterea economică, coeziunea socială și stabilitatea socială sunt elementele cheie pentru o guvernare responsabilă.

Responsabilitatea socială reprezintă modul în care corporațiile susțin dezvoltarea economică sustenabilă.

În foarte multe cazuri companiile consideră că-și îndeplinesc responsabilitatea socială prin inițierea și derularea unor acțiuni sociale la nivelul comunităților unde operează însă de foarte multe ori neglijează responsabilitățile pe care le au față de proprii angajați, cu referință directă la integrarea și respectarea drepturilor și libertăților fundamentale ale lucrătorilor.

România se află în proces de aderare la Organizația de Cooperare și Dezvoltare Economică, ca urmare cele 2 instrumente promovate de OCDE sub forma unor ghiduri vor căpăta mai multă putere și pentru spațiul economic românesc.

Acțiuni strategice:

r.1. Promovarea celor 2 Ghiduri – Liniile ghid pentru companiile multinaționale și Liniile ghid pentru guvernanta corporativă și prelucrarea acestora pentru aspectele relevante pentru organizațiile sindicale.

r.2. Deschiderea unor canale de cooperare sindicală la nivel european pe această temă.

r.3. Preluarea și documentarea unor cazuri de încălcare a drepturilor fundamentale ale lucrătorilor și raportarea acestora către instituțiile responsabile.

r.4. Derularea unor acțiuni de formare pentru liderii de sindicat din companiile multinaționale.

Capitolul IV. REFORME SOCIALE PENTRU UN VIITOR SUSTENABIL:

Obiective:

- Creșterea eficienței sistemului de securitate socială, atât prin creșterea gradului de adecvare a prestațiilor acordate, cât și prin îmbunătățirea sistemului de țintire a celor aflați în nevoie.
- Asumarea colectivă echilibrată a finanțării sistemului de securitate socială între angajatori, angajați și stat.
- Creșterea alocărilor bugetare pentru finanțarea sistemului de securitate socială.
- O mai bună și mai responsabilă gestionare a fondurilor de securitate socială și implicarea reală a partenerilor sociali în gestionarea acestor fonduri.

s. Îmbătrânirea populației și sistemul de pensii în România,

Premise:

România se confruntă cu un fenomen accelerat de îmbătrânire demografică, marcat de o scădere continuă a populației active, o creștere a speranței de viață la vârste înaintate și o migrație externă semnificativă a forței de muncă tinere. Aceste realități pun presiune directă asupra sustenabilității sistemului public de pensii, dar și asupra echității inter-generaționale și a funcției sociale a pensiei ca drept câștigat, nu ca formă de asistență sau beneficiu discreționar.

Îmbătrânirea populației este unul dintre cele mai presante fenomene demografice din Uniunea Europeană, cu implicații directe asupra sistemelor publice de pensii, ale căror sustenabilitate și echitate devin elemente centrale în toate strategiile europene post-2020. România nu face excepție, iar reformele recente trebuie analizate atât din

perspectiva corectitudinii interne, cât și a conformității cu principiile europene privind protecția persoanelor în vârstă.

În acest context, adoptarea Legii nr. 360/2023 privind sistemul public de pensii a fost prezentată ca o reformă majoră, dar implementarea sa a generat grave inechități structurale, semnalate constant de Blocul Național Sindical, în special prin activitatea departamentului juridic. Recalculările masive efectuate începând cu 1 septembrie 2024 au condus la scăderi dramatice ale pensiilor pentru anumite categorii de persoane, deși acestea au muncit în condiții grele, speciale sau sub regim de dizabilitate.

Cea mai grav afectată categorie este reprezentată de lucrătorii cu dizabilități, care anterior beneficiau de o vechime redusă pentru pensionare completă (ex. 11 ani și 8 luni în loc de 25 ani), dar care, după recalculare, au pierdut până la 50% din cuantumul pensiei. Noua formulă a introdus un sistem de punctaj care nu compensează suficient vechimea redusă prin bonusurile de 0,5 puncte/an, ceea ce duce la o discriminare indirectă între

persoane cu aceleași dizabilități, dar pensionate în regimuri diferite.

Pentru Blocul Național Sindical, sistemul public de pensii nu este o simplă schemă financiară, ci un contract social între stat și cetățean, care trebuie să reflecte munca depusă, riscurile asumate și solidaritatea între generații. În lipsa unei reforme echitabile și bine fundamentate juridic și social, acest contract riscă să-și piardă credibilitatea și funcția socială.

Acțiuni strategice:

s.1. Solicitarea revizuirii Legii nr. 360/2023, pentru corectarea discriminărilor și restabilirea principiului contributivității corelate cu protecția celor vulnerabili, în conformitate cu jurisprudența CEDO și principiile constituționale privind egalitatea în drepturi și nediscriminarea;

s.2. continuarea demersurilor pentru recunoașterea muncii în condiții speciale de muncă pentru categoriile profesionale expuse la riscuri reale și continue (precum personalul operativ din serviciile publice de ambulanță);

s.3. monitorizarea continuă a aplicării reformei sistemului public de pensii, cu accent pe identificarea și semnalarea efectelor discriminatorii sau regresive, în special pentru persoanele cu dizabilități, lucrătorii care au desfășurat activități în condiții speciale și deosebite, precum și pensionarilor din diaspora, inclusiv prin sesizări către instituțiile europene, CNCD sau Avocatul Poporului;

s.4. introducerea unui mecanism de evaluare a impactului procesului de recalculare care să permită intervenții corective, prin puncte bonus sau formule de compensare, în cazul în care recalculările conduc la diminuări semnificative ale pensiilor sau la tratamente inechitabile între persoane aflate în situații similare;

s.5. combaterea tendințelor de transfer al riscurilor financiare asupra lucrătorilor; generate de creșterea vârstei de pensionare fără o corelare cu speranța de viață, și susținerea unor mecanisme de pensionare flexibilă și anticipată pentru lucrătorii din domenii grele sau cu expunere psihosocială ridicată, în linie cu principiile OIM privind munca decentă și sustenabilitatea carierei;

s.6. promovarea construirii unui cadru legal pentru instituirea pensiei minime decente, care să garanteze că nicio pensie contributivă nu scade sub un prag al demnității.

s.7. monitorizarea funcționării Pilonului 2 de pensii, în special având în vedere că acesta a ajuns la maturitate.

t. Viață activă sănătoasă și acces la servicii de sănătate de calitate,

Premise:

România alocă pentru sistemul de Sănătate puțin peste 4,5% din PIB, mult sub media europeană de peste 7,5% din PIB. În aceste condiții cetățenii sunt obligați să aloce o parte din resursele familiei pentru a acoperi deficitul de asistență medicală. Peste 21% din cheltuielile de sănătate sunt acoperite prin contribuția directă a cetățenilor, în continuă creștere și mult peste media europeană de aprox 14%.

România are de asemenea cel mai mic număr de ani de viață sănătoasă, atât pentru bărbați, cât și pentru femei, raportat la statele membre UE, 3,8 ani pentru femei și 4 ani pentru bărbați, aprox jumătate din media europeană – 9,2 ani pentru femei și 8,9 ani pentru bărbați.

Sistemul de sănătate din România are nevoie de resurse pentru a putea asigura servicii de sănătate de calitate dar în acest moment aceste resurse sunt suportate în mare măsură de salariați.

Acțiuni strategice:

- t.1. elaborarea unui pachet de măsuri pentru creșterea numărului de ani de viață sănătoasă la momentul pensionării.*
- t.2. introducerea unor mecanisme de monitorizare a stării de sănătate a populației.*
- t.3. clarificarea finanțării sistemului de sănătate dar și a accesului la servicii de sănătate.*

u. Protecție socială pentru cei aflați în nevoie.

Premise:

România are cea mai mare rată de risc de sărăcie în rândul populației din Uniunea Europeană, în ciuda tendinței de reducere din ultimii ani. Cu toate acestea eficiența transferurilor sociale pentru reducerea riscului de sărăcie este cea mai scăzută din Uniune. Acest lucru se traduce prin faptul că sunt săraci și suntem lăsați să rezolvăm această problemă pe cont propriu.

România alocă extrem de puțin pentru protecție socială din PIB dacă ne raportăm la restul statelor membre UE, dar situația este diferită dacă ne raportăm la alocările pentru protecție socială ca procent din total cheltuieli bugetare. România alocă puțin pentru că nu reușește să colecteze suficiente impozite și taxe.

Chiar dacă indicatorii de risc de sărăcie par să se fi îmbunătățit în 2023 și 2025 acest trend se va modifica atunci când vor înceta să funcționeze schemele de subvenționare a prețului la energie electrică și gaze.

În acest moment România nu reușește să identifice în mod real pe cei aflați în nevoie de asistență și nici să monitorizeze situația socială a celor asistați.

Acțiuni strategice:

u.1. Creșterea alocărilor pentru protecție socială,

u.2. Introducerea unor modele de țintire a persoanelor care în mod real au nevoie de asistență,

u.3. Pregătirea unor scheme de sprijin pentru cei cu venituri mici pentru a compensa creșterea prețului la energie electrică și gaze în momentul renunțării la sistemul actual de subvenționare.

u.4. Aplicarea mecanismelor de indexare a veniturilor din prestații sociale, indiferent de situația bugetară.

u.5. Introducerea unor mecanisme de monitorizare permanentă a celor ce beneficiază de prestații sociale.

Capitolul V. RELAȚII ȘI ACȚIUNI STRATEGICE:

Obiective:

1. Creșterea eficienței dialogului cu Guvernul, Parlamentul și ministere, o mai bună valorificare a acestor relații.
2. O mai bună utilizare a legislației și practicii europene, în special cea incidentă pieței muncii;
3. Implicare activă și solidară în acțiunile sindicale la nivel european.

v. Dialog deschis și constructiv cu Parlamentul, Guvernul și ministere.

Premise:

Blocul Național Sindical a fost permanent deschis unui model de dialog social deschis și constructiv, astfel că

opiniile exprimate de BNS au fost întotdeauna bazate pe argumente și analize atent realizate de specialiști.

În ultimii ani BNS și-a consolidat structura internă prin dezvoltarea componentei de expertiză, juridică, economică sau socială. Această dezvoltare ne permite azi să ne extindem aria de implicare astfel încât să acoperim o paletă cât mai largă de acțiuni pentru a contribui la îmbunătățirea condițiilor de muncă și de viață ale lucrătorilor.

Acțiuni strategice:

v.1. Îmbunătățirea activității Consiliului Național Tripartit pentru Dialog Social, prin schimbarea perspectivei de funcționare a acestui organism. Ne propunem ca CNTDS să devină în mod real un for de dezbatere și de promovare a unor inițiative benefice mediului de afaceri și lucrătorilor.

v.2. Implicarea activă în debaterile din comisiile parlamentare pe proiecte de acte normative de interes pentru mișcarea sindicală.

v.3. Inițierea unor dezbateri pe teme de interes pentru mișcarea sindicală dar și pentru structuri parlamentare pentru a susține diverse inițiative comune.

v.4. Construirea și consolidarea unor canale de comunicare permanente cu structuri parlamentare, Guvern și ministere.

w. Cooperare la nivel european și internațional.

Premise:

În ultimii ani BNS și-a intensificat implicarea la nivel european, în special în acțiunile derulate de Confederația Europeană a Sindicatelor. BNS s-a implicat în elaborarea diverselor rapoarte de țară pe teme ce țin de piața muncii și dezvoltare economică și coeziune socială. A participat de asemenea în nenumărate rânduri la susținerea acestor puncte de vedere în reuniuni ale Comisiei Europene.

În multe rânduri am reușit să ne atingem obiectivele cu ajutorul sprijinului european primit. De asemenea

colaborarea cu celelalte organizații sindicale similare din alte state membre au contribuit în multe rânduri la asimilarea și preluarea unor bune practici.

Ațiuni strategice:

w.1. Continuarea implicării în acțiunile Confederației Europene a Sindicatelor.

w.2. Implicarea în procesele de raportare periodică a progreselor înregistrate de România în domeniul economic și social;

w.3. Continuarea acțiunilor de colaborare cu structuri sindicale similare din statele membre UE.

.



BLOCUL NAȚIONAL SINDICAL