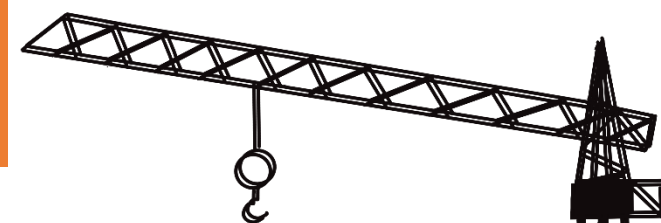


MUNCA DECENTĂ CA PROVOCARE A SECOLULUI XXI



Sesiuni de formare

realizate în cadrul proiectului „ID CARDS pentru muncă
decentă în sectorul de construcții”

Cod proiect – PA05/2020/510946

Gabriela STERIAN, Trainer
gabriela.sterian@fgs.ro



Tematică

1. Munca decentă – concept al sec XXI
2. Munca decentă ca obiectiv de dezvoltare durabilă
3. Munca decentă și comerțul internațional
4. Munca decentă și economia digitală
5. Munca decentă în timpul pandemiei globale
6. Detalii despre cardul lucrătorului implementat în Norvegia
7. Rezultatele studiilor realizate în cadrul proiectului
8. Concluzii
9. Legături utile

1. Munca decentă – concept al secolului XXI

1. Munca decentă – concept al sec XXI

- 1919 – Tratatul de pace de la Versailles încheiat în urma Primului Război Mondial prevedea la Cap XII crearea unei organizații permanente a muncii, care să lucreze pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă, să elimine suferința și deprivarea de sănătate a lucrătorilor în urma muncii lor
- Constituția Organizației Internaționale a Muncii (OIM) stipula că:
 - munca este una din căile de combatere a inegalităților, asigură justiție socială și pace globală
 - structura de reglementare a muncii trebuie să tripartită: reprezentanți ai lucrătorilor, ai angajatorilor și ai guvernului

1. Munca decentă – concept al sec XXI

- Din 1919, obiectivul principal al OIM a fost crearea și implementarea de standarde în domeniul muncii și a condițiilor decente de muncă
- În 1944 a fost adoptată Declarația de la Philadelphia care reafirma faptul:
 - Munca nu este o marfă
 - Justiția socială asigură pacea globală
 - Bunăstarea și dezvoltarea spirituală a oamenilor se atinge prin libertate, demnitate, securitate economică și oportunități egale

1. Munca decentă – concept al sec XXI

- În 1948 a fost adoptată Declarația universală a drepturilor omului, care include la art 23 și 24 drepturile omului în muncă
- În 1990 Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare a adus în discuție dimensiunea umană a dezvoltării, publicând primul raport despre dimensiunea umană a globalizării în 1999, care cuprinde din anul 2000 și un index calculat anual

1. Munca decentă – concept al sec XXI

- Raportul Directorului General al OIM, Juan Somavia, 1994
 - **protecție socială** – politici și programe create în societate pentru a proteja oamenii de efectele economice și sociale ale reducerii substanțiale ale veniturilor din muncă ca urmare a diferitelor situații neprevăzute
 - **justiție socială** – fiecare bărbat și femeie angajată își poate revendica în mod echitabil în baza egalității de șanse partea lor echitabilă din bunăstarea realizată prin contribuția lor
 - legătura dintre liberalizare economică și protecția drepturilor lucrătorilor, libertatea de asociere, negocierea colectivă, eliminarea muncii forțate și nediscriminarea

1. Munca decentă – concept al sec XXI

- Summit-ul global pentru dezvoltare socială – Copenhaga, 1995
 - omul se află în centrul dezvoltării economice și nevoile oamenilor trebuie abordate mai eficient
 - dezvoltarea socială este o responsabilitate națională
 - politici economice, culturale și sociale integrate
 - promovarea democrației, demnității umane, justiției sociale, solidarității, toleranței, eliminarea violenței, nediscriminarea, drepturilor egale salariale
 - recunoașterea familiei ca unitate de bază a societății
 - includerea persoanelor vulnerabile și dezavantajate în dezvoltarea socială
 - promovarea drepturilor și a respectului universal
 - întărirea politicilor și a programelor care asigură participarea femeilor pe piața muncii

1. Munca decentă – concept al sec XXI

- Conferința internațională a muncii, OIM, sesiunea 85, 1996-97
 - standardele nu mai sunt un scop în sine, ci instrumente pentru progresul social
 - dimensiune socială a globalizării – capacitatea statelor de a adopta și implementa standardele internaționale ale muncii
 - munca nu este o marfă
 - remunerare egală pentru muncă de valoare egală pe o piață liberă
 - progres social prin dialog social

1. Munca decentă – concept al sec XXI

- Conferința internațională a muncii, OIM, sesiunea 85, 1996-97
 - „Obiective precum ocuparea deplină a forței de muncă și creșterea nivelului de trai susțin extinderea măsurilor de securitate socială... Având în vedere problemele legate de șomaj, crearea de locuri de muncă și garanția stabilității locurilor de muncă pentru lucrători, stabilirea standardelor cu greu își păstrează relevanța sau credibilitatea, dacă nu devin priorități prin obiective.”
 - „O dată cu adâncirea inegalităților din țările dezvoltate apare pericolul ca globalizarea să facă din principii și valori mai mult o amenințare, decât o promisiune.”

1. Munca decentă – concept al sec XXI

- În 1998 se adoptă Declarația asupra Drepturilor Fundamentale și Principiilor în Muncă în timpul Conferinței Internaționale a Muncii, sesiunea 86, un pas decisiv în respectarea angajamentelor țărilor pentru:
 - Libertatea de asociere și recunoașterea efectivă a dreptului la negociere colectivă
 - Eliminarea tuturor formelor de muncă forțată sau obligatorie
 - Abolirea efectivă a muncii copiilor
 - Eliminarea discriminării în angajarea și ocuparea forței de muncă

1. Munca decentă – concept al sec XXI

- Conferința internațională a muncii, OIM, sesiunea 87, 1999
 - „Munca decentă înseamnă muncă productivă, cu drepturile respectate ale lucrătorilor, ce oferă venituri adecvate și protecție socială. Înseamnă muncă suficientă, în sensul că toată lumea beneficiază complet și liber de oportunități de a își câștiga existența și a genera venituri. Aderarea la principiile muncii decente înseamnă noi perspective de dezvoltare economică și socială, noi oportunități în care ocuparea forței de muncă, veniturile și protecția socială pot fi realizate fără a compromite drepturile muncii și standardele sociale.”

1. Munca decentă – concept al sec XXI

- Conferința internațională a muncii, OIM, sesiunea 87, 1999
 - „Este nevoie de sisteme sociale și economice care să asigure securitatea de bază și ocuparea forței de muncă, dar care să fie și capabile să se adapteze la circumstanțele care se schimbă rapid pe piața internațională”.
 - „Dialogul social este un mijloc de a asigura rezolvarea conflictelor, echitatea socială și implementarea eficientă a politicilor. Este un mijloc prin care sunt apărute drepturile, promovarea, asigurarea și ocuparea forței de muncă. Este o sursă de stabilitate la toate nivelurile, de la companii la societate, în general. ”

1. Munca decentă – concept al sec XXI

- Conferința internațională a muncii, OIM, sesiunea 87, 1999
 - obiectivul muncii decente nu este doar crearea de locuri de muncă, ci crearea de locuri de muncă acceptabile
 - muncă decentă = sisteme sociale și economice care să asigure ocuparea forței de muncă și securitatea de bază a lucrătorilor
 - preocupări legate de nesiguranță și șomaj
 - piața formală și informală a muncii
 - asigurarea muncii decente - calitatea nu poate fi separată de cantitate
 - protecția împotriva vulnerabilității în muncă
 - promovarea dialogului social

1. Munca decentă – concept al sec XXI

- Înainte de propunerea conceptului de “muncă decentă” ca obiectiv al OIM, secretarul general al ONU, Kofi Annan a sprijinit crearea Global Compact, menționând că:
 - “susținerea drepturilor omului, a muncii decente și a standardelor de mediu se poate face prin conduită proprie pentru afacerea ta proprie”
- În iulie 2000 propunerea a fost consolidată în UN Global Compact, document ce consolida parteneriatul dintre guverne, societatea civilă, mediul de afaceri și piața muncii cu Națiunile Unite ca mediator, document ce a devenit precursorul Obiectivelor de Dezvoltare ale Mileniului

1. Munca decentă – concept al sec XXI

- În septembrie 2000 Adunarea Generală a Națiunilor Unite aprobă Declarația Mileniului, aprobată de liderii politici ai membrilor ONU, care se angajau să combată, reducă și apoi elimine sărăcia extremă în baza valorilor considerate a fi fundamentale:
 - Libertate
 - Egalitate
 - Solidaritate
 - Toleranță
 - Respect pentru natură
 - Responsabilitate comună

1. Munca decentă – concept al sec XXI

- Conferința internațională a muncii, OIM, sesiunea 89, 2001
 - muncă = ocupare, loc de muncă, angajare plătită, angajare pe cont propriu, lucru în gospodărie, servicii de îngrijire
 - Deficit de muncă decentă = absența oportunităților suficiente de angajare, protecție socială neadecvată, nerespectarea drepturilor la locul de muncă, neajunsurile dialogului social

1. Munca decentă – concept al sec XXI

- În 2006 Comisia Europeană a dat un comunicat numit “Promovarea muncii decente în lume”, iar Consiliul European a inclus recomandările Comisiei în acțiuni, programe și instrumente de promovare a muncii decente atât în UE, cât și în afara UE
- În ianuarie 2007 a fost lansată campania “Muncă decentă, viață decentă” de cinci organizații internaționale: Solidar, ITUC, ETUC, Social Alert International, Global Progressive Forum
- În decembrie 2007 a fost adăugată chemarea la acțiune pentru campania “Muncă decentă, viață decentă” de către guverne și instituții europene ca recunoaștere directă a agendei pentru munca decentă

1. Munca decentă – concept al sec XXI

- În urma crizei economice din 2008 a apărut nevoia oferirii de locuri de muncă de calitate, protecție socială, respectarea drepturilor la locul de muncă și eliminarea sărăciei.
- În 2008 OIM a adoptat Declarația privind justiția socială pentru o muncii decente ca obiectiv strategic al OIM
- În 2009 OIM a propus un pact global în favoarea ocupării forței de muncă ca politică strategică globală, denumit Global Jobs Compact, care urmărea scurtarea distanței dintre redresarea economică și crearea de oportunități folosind principiile muncii decente

1. Munca decentă – concept al sec XXI

- Începând cu anul 2009 se organizează la fiecare 2 ani o conferință în cadrul proiectului pentru Reglementarea Muncii Decente
- Scopul proiectului – dezvoltarea unui răspuns coerent la argumentele împotriva legislației muncii
- Activitățile includ:
 - evidențierea și avansarea cercetărilor privind integrarea drepturilor muncii în strategiile de creștere economică
 - punerea la dispoziția publicului larg de argumente principiale și coerente pentru păstrarea și promovarea drepturilor în muncă într-o economie globalizată

1. Munca decentă – concept al sec XXI

- În perioada 2009-2013, OIM și UE au derulat un proiect comun denumit MAP – Monitoring on Assessing Progress on Decent Work (Monitorizarea evaluării progresului în munca decentă)
- Proiectul a avut drept scop consolidarea capacităților țărilor în curs de dezvoltare și în tranziție de a se monitoriza și evalua singure în progresul atingerii obiectivelor muncii decente

1. Munca decentă – concept al sec XXI

- Din 2011 UE promovează conceptul de muncă decentă în acordurile de cooperare cu alte țări din afara UE, incluzând acorduri de aderare la UE, de asociere, de liber schimb, preferențiale, etc.
- În octombrie 2011, Comisia Europeană a dat un comunicat numit “Întărirea impactului politicii de dezvoltare a UE” prin care recomandă promovarea muncii decente în lume

1. Munca decentă – concept al sec XXI

- Ca răspuns la revendicările mișcărilor organizate de femeile angajate din toată lumea, OIM a declarat în 2012:
 - “Pentru a promova munca decentă și productivă atât pentru femei, cât și pentru bărbați, în condiții de libertate, echitate, securitate și demnitate umană. Toți lucrătorii au dreptul la o muncă decentă, nu numai cei care lucrează în economia formală, dar și a lucrătorilor independenți, sezonieri și a celor din economia informală, precum și a celor, predominant femei, care lucrează ca economia de îngrijire și în gospodării private.”

1. Munca decentă – concept al sec XXI

- În timpul Adunării Generale a Națiunilor Unite din septembrie 2015, comunitatea internațională a evaluat rezultatele eforturilor de realizare a Obiectivelor de Dezvoltare ale Mileniului
- A fost propusă Agenda 2030 pentru Dezvoltare Durabilă, care va urmări dezvoltarea umană până în 2030, structurată pe 17 Obiective de Dezvoltare Durabilă
- Munca decentă a fost inclusă ca Obiectivul nr. 8

1. Munca decentă – concept al sec XXI

- Prezentarea acestor repere demonstrează recurența ideilor prezente de-a lungul istoriei conceptului de muncă decentă și a elementelor asociate ca aspirație universală de bază, devenind în 2015 parte a Agendei 2030 a Națiunilor Unite.
- “Concentrându-se pe drepturile fundamentale ale omului, munca decentă este privită dintr-o perspectivă a eticii sociale ca parte a unei societăți decente.” – Amartya Sen, 2000

1. Munca decentă – concept al sec XXI

- Obiectivele strategice ale OIM și ale muncii decente
 - Principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă – precondiție pentru munca decentă
 - Crearea de oportunități mai mare de angajare și de obținere a veniturilor egale pentru muncă de valoare egală – conținutul muncii decente
 - Protecție și securitate socială – conținutul muncii decente
 - Dialog social și tripartit – modalitate de atingere a muncii decente

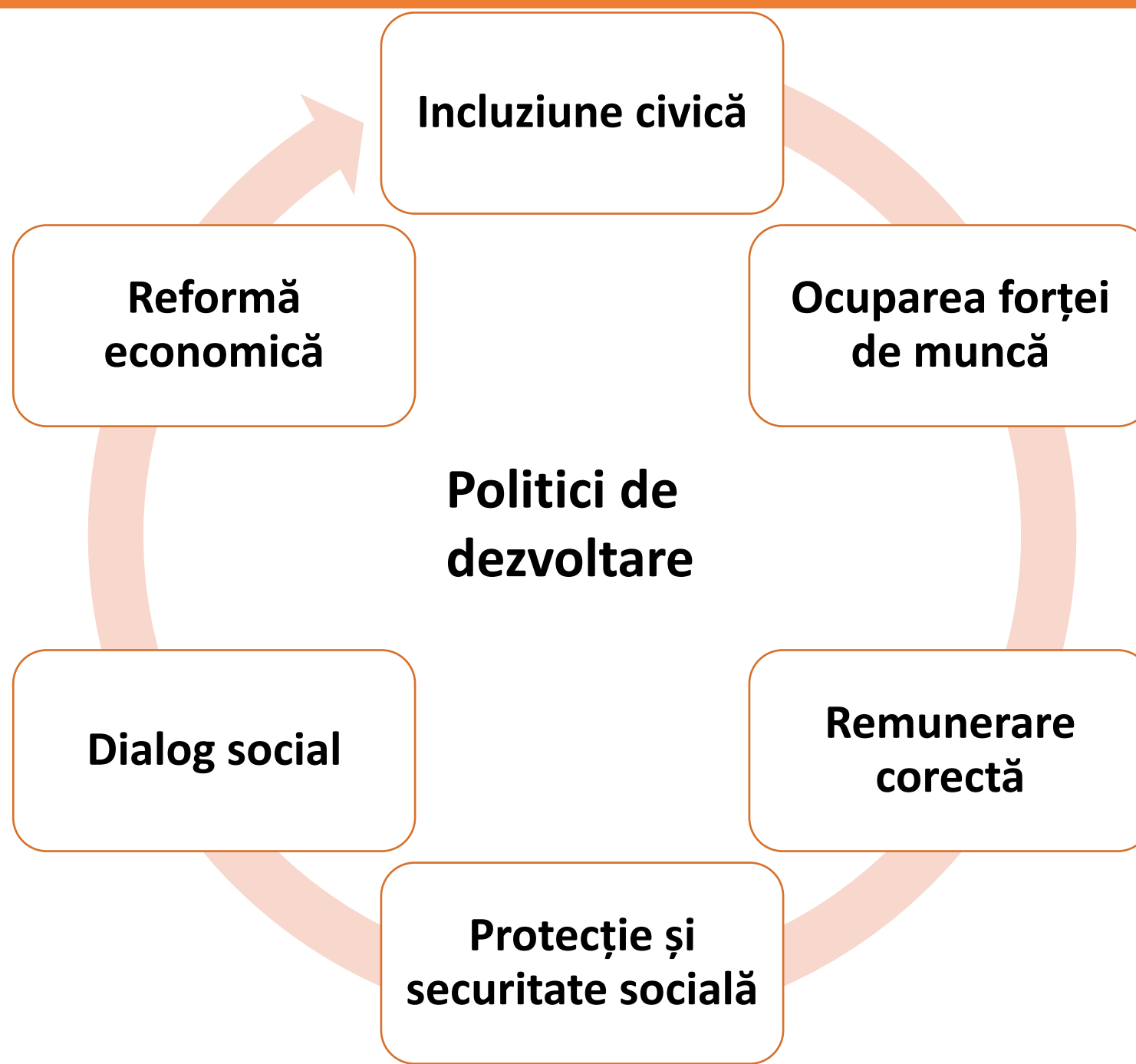
1. Munca decentă – concept al sec XXI

Principii și drepturi fundamentale	Munca decentă în documente cheie, convenții și recomandări
Libertatea de asociere și recunoașterea efectivă a dreptului la negociere colectivă	- Convenția nr. 87 privind libertatea de asociere și protecția dreptului de organizare, 1948 - Convenția nr. 98 privind dreptul la organizare colectivă, 1949
Nediscriminare și remunerare egală	- Convenția nr. 100 privind remunerarea egală, 1951 - Convenția nr. 111 privind ocuparea forței de muncă, 1958
Eliminarea muncii forțate	- Convenția nr. 29 privind munca forțată, 1930 - Convenția nr. 105 privind eliminarea muncii forțate, 1957
Eliminarea muncii copiilor	- Convenția nr. 138 privind vârsta minimă, 1973 - Convenția nr. 182 privind cele mai grave forme de muncă a copiilor, 1999
Sănătatea și securitatea ocupațională	- Convenția 155 privind sănătatea și securitatea ocupațională, 1981 - Convenția 187 privind cadrul pentru promovarea sănătății și securității în muncă, 2007 - Convenția 190 privind violența și hărțuirea, 2019
Securitatea socială	- Convenția 102 privind securitatea socială (standarde minime), 1952 - Recomandarea 202 privind nivelele de protecție socială, 2012
Politica de ocupare și creare de locuri de muncă	- Convenția nr. 122 - Recomandarea nr. 169 privind politica de ocupare, 1984 - Recomandarea nr. 204 privind tranziția de la economia formală la cea informală, 2015
Inspecția muncii	- Convenția nr. 81 privind inspecția muncii, 1947 - Protocolul privind inspecția muncii, 1995 - Recomandarea nr. 81 privind inspecția muncii, 1947

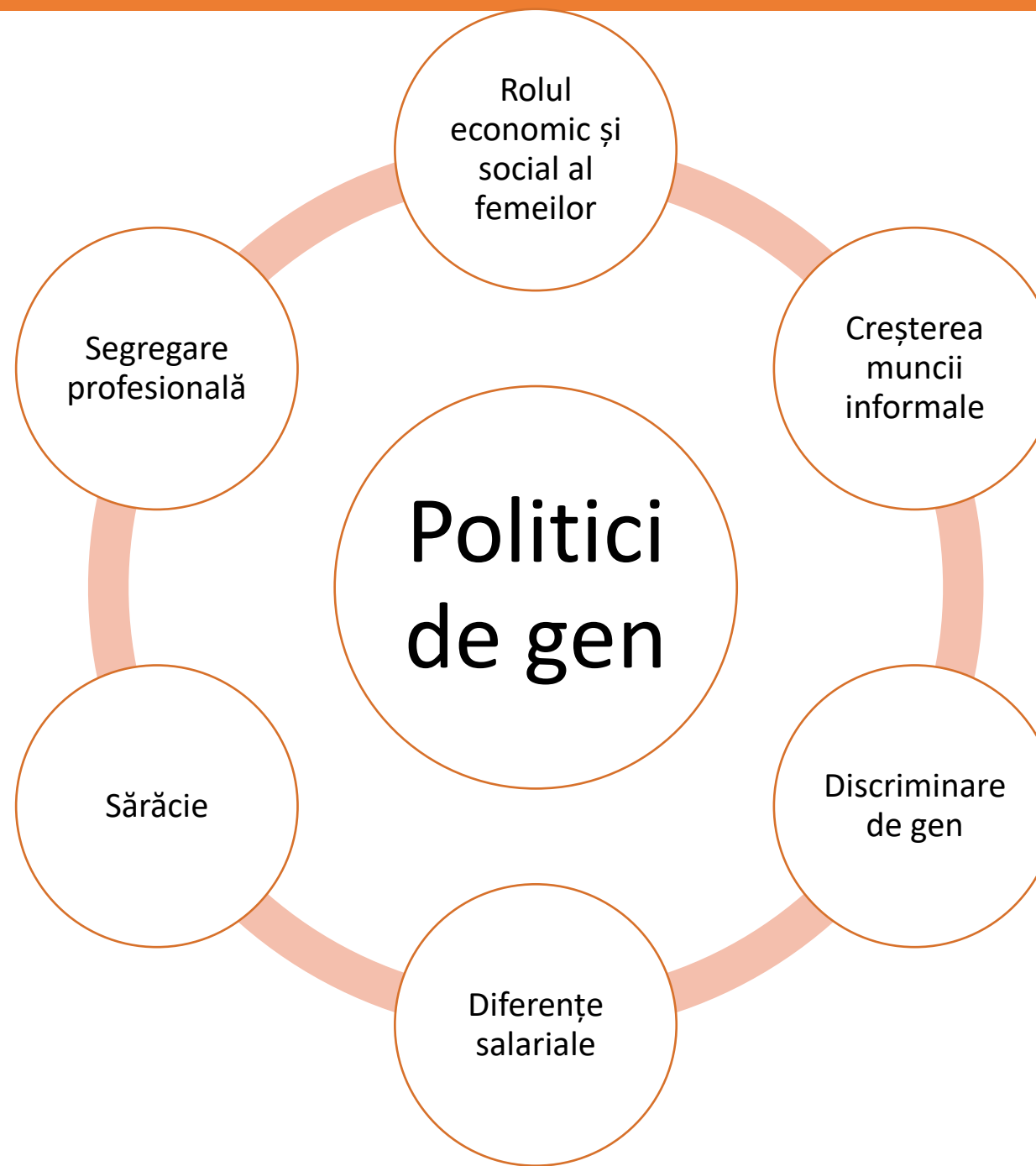
1. Munca decentă – concept al sec XXI

Caracteristici ale muncii decente	Detaliu
Oportunități și tratament egal în ocuparea locurilor de muncă	Creare de locuri de muncă, promovarea angajabilității și productivității, investiții în cunoaștere și competențe
Remunerare adecvată și muncă productivă	Salarii ce asigură bunăstarea economică a lucrătorilor, dar și creșterea veniturilor viitoare prin formare profesională și educație
Timp decent alocat muncii	Ore decente de muncă, cu considerarea sănătății fizice și mentale
Echilibru între viața profesională, familială și personală	Cu considerarea egalității de gen
Muncă ce trebuie abolită	Munca considerată inacceptabilă: munca forțată, munca copiilor, hărțuirea și violența la locul de muncă, etc.
Stabilitate și securitate socială și în muncă	Bază a coeziunii sociale, demnității umane și justiției sociale
Dialog social, reprezentare sindicală și patronală	Mod de exprimare a elementelor legate de muncă și participare în definirea condițiilor pentru munca decentă, libertate de asociere, negociere colectivă
Context economic și social pentru munca decentă	Atingerea muncii decente, măsurarea muncii decente, sustenabilitatea muncii decente,

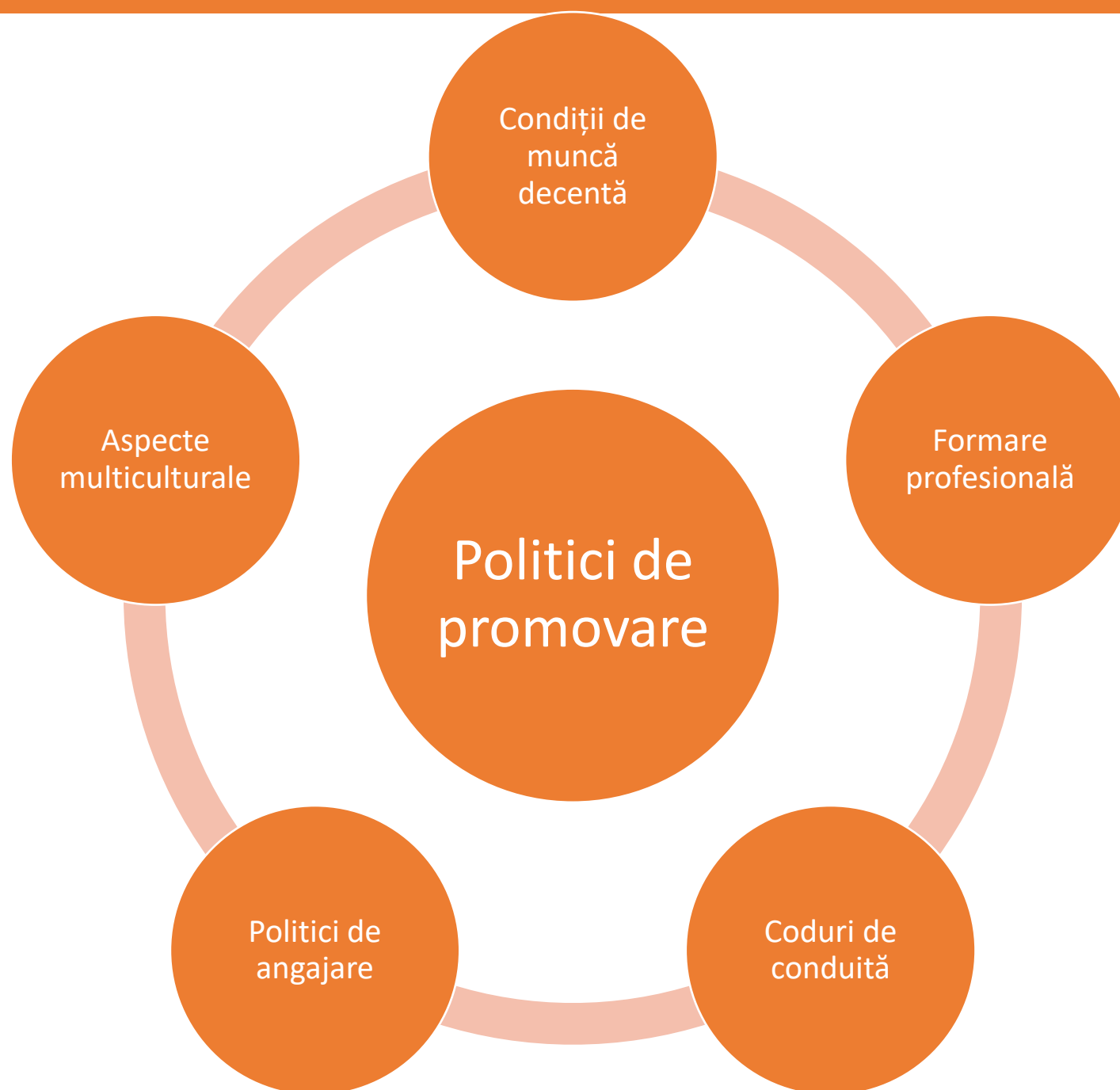
1. Munca decentă – concept al sec XXI



1. Munca decentă – concept al sec XXI



1. Munca decentă – concept al sec XXI



1. Munca decentă – concept al sec XXI

Caracteristici ale muncii decente

- a. accesibilitate - atingerea obiectivelor sociale necesită resurse economice
- b. universalitate – principiile OIM se aplică atât muncii formale, cât și celei informale
- c. coerență – drepturile fundamentale la locul de muncă sunt o completare esențială a politicilor pentru creșterea securității economice
- d. fezabilitate – politicile sociale sunt o parte esențială a politicilor macroeconomice, fiind adâncită dimensiunea socială a globalizării

„ Munca este o activitate care definește natura activității umane, oferă condițiile susținerii vieții și atingerea nevoilor de bază. Dar este și o activitate prin care indivizii își afirmă propria identitate, esențială în alegeri individuale, bunăstarea familiei și stabilitatea societății.”

1. Munca decentă – concept al sec XXI

a. Accesibilitatea muncii decente

- Obiectivele muncii decente fac parte din atingerea avantajului competitiv al firmelor
- Condițiile de muncă decente au aceeași valoare indiferent de mărimea firmei
- Oferirea de oportunități egale angajaților → satisfacția angajaților → satisfacția clienților → model de creștere a vânzărilor → creșterea competitivității
- Mecanismele de dialog social ajută la construirea consensului
- Dialogul social duce la scăderea conflictelor de muncă → sporirea angajamentelor lucrătorilor și performanțe pentru activitatea firmei
- Țările mai democratice tind să facă față mai bine șocurilor economice

1. Munca decentă – concept al sec XXI

b. Universalitatea muncii decente

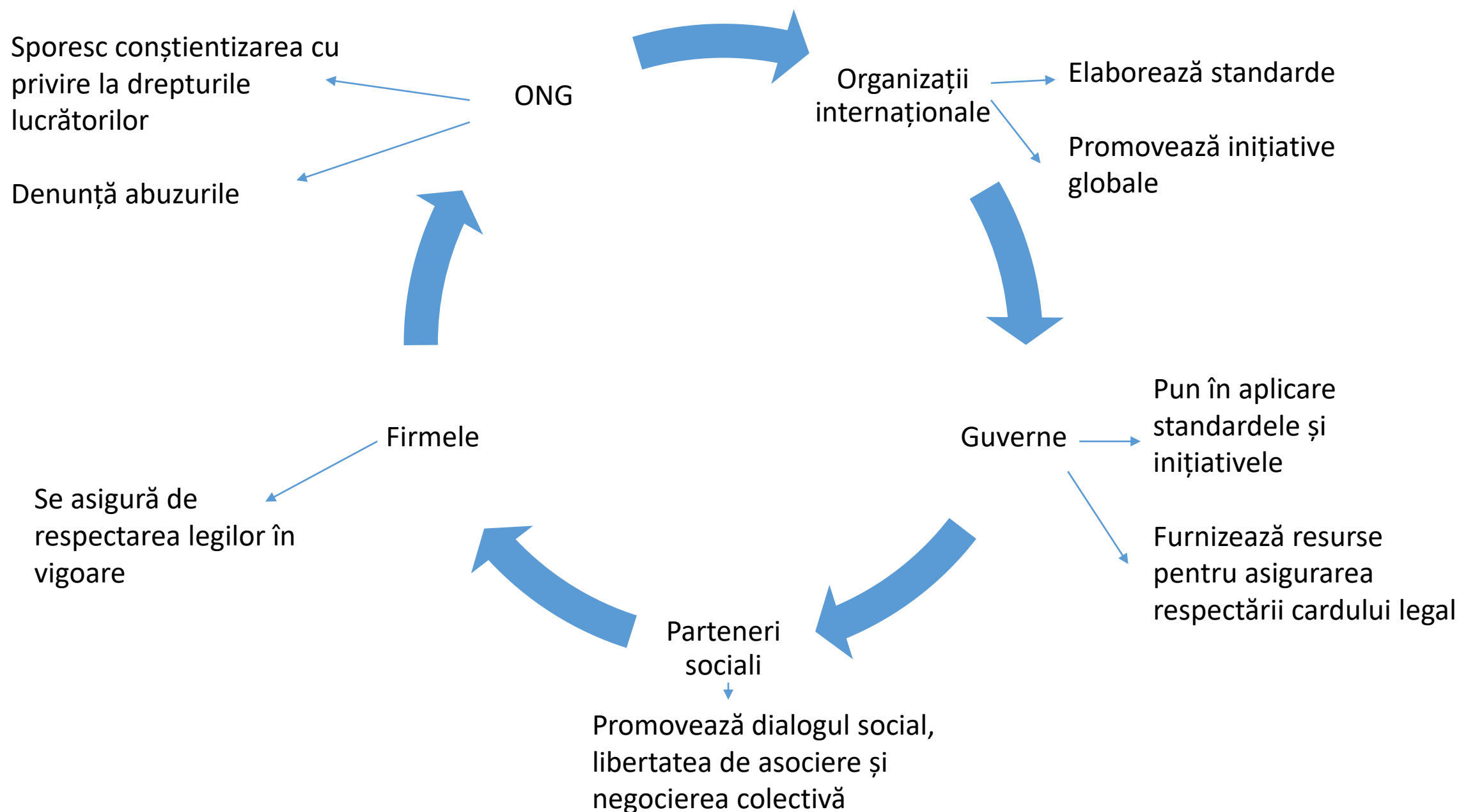
- Aspirația la muncă decentă este universală, dar nu înseamnă, neapărat, impunerea unui model uniform
- Garanția pentru progres este respectarea principiilor și drepturilor în muncă
- Munca decentă nu înseamnă numai venituri egale și creșterea consumului, ci și realizarea dorințelor și aspirațiilor lucrătorilor
- Dar progresul social nu e strâns legat de progresul economic, deși reprezintă apanajul țărilor dezvoltate
- Schemele de microfinanțare pot reprezenta instrumente de ajutor pentru diferite dimensiuni ale muncii decente
- Sindicatele au reliefat normele tradiționale de lucru, militând pentru sporirea drepturilor femeilor pe piața muncii
- La baza dialogului social stă și responsabilitatea socială corporativă

1. Munca decentă – concept al sec XXI

c. Coerența muncii decente

- Obiectivele muncii decente trebuie aplicate tuturor lucrătorilor
- Diferitele aspecte ale muncii decente se completează și se întăresc reciproc
- Sunt abordate probleme esențiale și reale, chiar și pentru țările dezvoltate, care au început să scadă nivelul de aplicare al muncii decente
- Sindicatele și patronatele au început să încorporeze aceste principii și obligații în legi interne, adaptate pentru fiecare economie națională
- Sunt create premisele pentru dialogul tripartit în jurul viziunii pozitive asupra contribuției forței de muncă la creșterea economică
- Sunt incluse elemente legate de formarea profesională, incluziunea socială, construirea de punți între economia formală și cea informală

1. Munca decentă – concept al sec XXI



1. Munca decentă – concept al sec XXI

d. Fezabilitatea muncii decente

- Aplicarea principiilor muncii decente depinde și de prioritățile naționale
- Echilibrul dintre stabilitatea pe termen scurt și obiectivele pe termen lung sunt o prioritate a politicii macroeconomice
- Politica macroeconomică sprijină conceptul de muncă decentă prin creștere economică și ocuparea forței de muncă
- Stimularea investițiilor nu depinde doar de stabilitate economică, ci și de stabilitate socială
- Dialogul social demonstrează modul în care politicile macroeconomice contribuie la obiectivele pe termen lung
- Integrarea economică regională este unul din factorii ce condiționează politicile macroeconomice

1. Munca decentă – concept al sec XXI

Preocupări	Țări cu venituri mici	Țări cu venituri medii	Țări cu venituri ridicate
Libertatea de organizare	✓		
Drepturile fundamentale în muncă	✓		
Ocuparea forței de muncă	✓		
Securitatea socială	✓		✓
Lupta împotriva sărăciei	✓		
Economia informală	✓		
Drepturi sindicale		✓	
Dialog social		✓	
Crearea de locuri de muncă		✓	
Obiective economice		✓	
Excluziune socială			✓
Calitatea ocupării forței de muncă			✓
Siguranța la locul de muncă	✓	✓	✓
Reprezentarea socială a lucrătorilor	✓	✓	✓
Egalitatea de gen	✓	✓	✓
Niveluri echitabile ale veniturilor	✓	✓	✓

1. Munca decentă – concept al sec XXI

- Oamenii muncesc și depind de munca altor oameni, astfel că munca în condiții decente trebuie să includă toată lumea.
- Locul de muncă trebuie să fie văzut ca o situație în care totul se întâmplă: relații de muncă, sentimentul de apartenență, recunoaștere, productivitate, parte din echipă, rezultate organizaționale.
- Dialogul înseamnă comunicare, dar și ascultare, precum și o distribuție a puterii și posibilitatea transformării.

2. Munca decentă ca obiectiv de dezvoltare durabilă

2. Munca decentă ca obiectiv de dezvoltare durabilă



- Agenda 2030 reunește Obiectivele de Dezvoltare Durabilă (ODD), un set de 17 obiective principale și 169 de obiective secundare avute în vedere ca șablon pentru a informa și ghida la nivel global elaborarea de politici până în anul 2030.
- În centrul ODD se află angajamentul că „nimeni nu este lăsat în urmă, fiind ajutați, în primul rând, cei mai defavorizați”.

2. Munca decentă ca obiectiv de dezvoltare durabilă



- **ODD 8. Muncă decentă și creștere economică** – Promovarea unei creșteri economice susținute, deschise tuturor și durabile, a ocupării depline și productive a forței de muncă și a unei munci decente pentru toți.
- Dezvoltarea durabilă încurajează delimitarea creșterii economice de aspectele negative de mediu; În plus, ea pune accent și pe aspectele sociale.
- În acest context, devine vitală abordarea din perspectiva ”nimeni nu rămâne în urmă”.
- ODD 8 are mai multe obiective, realizarea lor reprezentând AGENDA PENTRU MUNCĂ DECENTĂ

2. Munca decentă ca obiectiv de dezvoltare durabilă



- 8.1. Susținerea creșterii economice pe cap de locuitor în conformitate cu situația națională și, în special, creșterea Produsului Intern Brut cu cel puțin 7 la sută pe an în țările cel mai puțin dezvoltate.
- 8.2. Atingerea unor niveluri mai ridicate ale productivității prin diversificare, modernizarea tehnologică și inovație, inclusiv prin accent pe sectoarele cu valoare adăugată sporită și utilizarea intensivă a forței de muncă.
- 8.3. Promovarea unor politici orientate spre dezvoltare care susțin activitățile productive, crearea locurilor de muncă decente, antreprenoriatul, creativitatea și inovația, și care încurajează formalizarea și creșterea întreprinderilor micro, mici și mijlocii, inclusiv prin acces la servicii financiare.

2. Munca decentă ca obiectiv de dezvoltare durabilă



- 8.4. Îmbunătățirea progresivă, până în 2030, a eficienței resurselor globale pentru consum și producție, și decuplarea creșterii economice de degradarea mediului, în conformitate cu Cadrul pentru 10 ani al programelor privind consumul și producția durabilă, în frunte cu țările dezvoltate.
- 8.5. Până în 2030, angajarea completă și productivă și muncă decentă pentru toate femeile și toți bărbații, inclusiv pentru tineri și persoanele cu dizabilități, precum și remunerarea egală pentru munca de valoare egală.
- 8.6. Până în 2020, reducerea substanțială a proporției tinerilor fără un loc de muncă, fără educație sau formare.

2. Munca decentă ca obiectiv de dezvoltare durabilă



- 8.7. Măsuri imediate și eficiente pentru eradicarea muncii forțate, eliminarea sclaviei moderne și a traficului de ființe umane, și asigurarea interzicerii și eliminării celor mai grave forme ale muncii copiilor, inclusiv recrutarea și utilizarea copiilor soldați, iar până în 2025, eliminarea muncii copiilor în toate formele sale.
- 8.8. Protecția dreptului la muncă și promovarea mediilor de lucru sigure și securizate pentru toți lucrătorii, inclusiv lucrătorii migranți, în special femeile migrante, și cei în locuri de muncă precare.
- 8.9. Până în 2030, elaborarea și implementarea politicilor pentru promovarea unui turism durabil care creează locuri de muncă și promovează cultura și produsele locale.
- 8.10. Consolidarea capacității instituțiilor financiare interne pentru a încuraja și a extinde accesul la servicii bancare, de asigurări și servicii financiare pentru toți.

2. Munca decentă ca obiectiv de dezvoltare durabilă

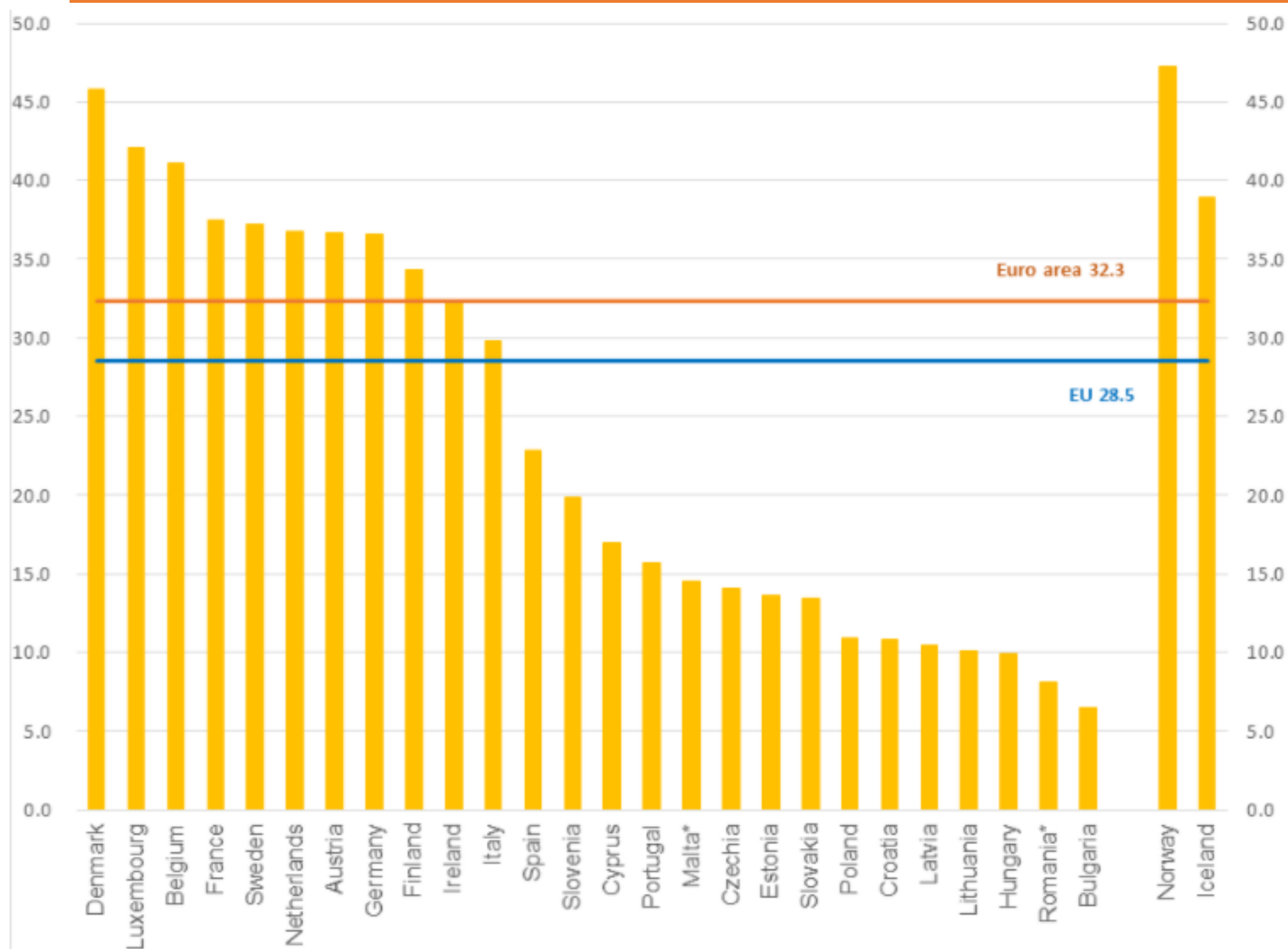
- Obiectivul 8.5 - Până în 2030, angajarea completă și productivă și muncă decentă pentru toate femeile și toți bărbații, inclusiv pentru tineri și persoanele cu dizabilități, precum și remunerarea egală pentru munca de valoare egală.
- Acest obiectiv presupune câteva dimensiuni cheie:
 - a. Remunerare egală pentru muncă de valoare egală
 - b. Prevenirea și încetarea violenței și hărțuirii pe piața muncii
 - c. Promovarea echilibrului între muncă și familie și împărțirea egală a responsabilității de îngrijire a copiilor
 - d. Construirea unui viitor al muncii care funcționează atât pentru femei, cât și pentru bărbați

2. Munca decentă ca obiectiv de dezvoltare durabilă

a. Remunerare egală pentru muncă de valoare egală:

- Transparență și echitate pe piața muncii
- Creare de muncă decentă și incluzivă
- Evaluarea corectă a muncii femeilor și bărbaților
- Principiul egalității și în ocuparea locurilor de muncă
- Recunoașterea muncii femeilor

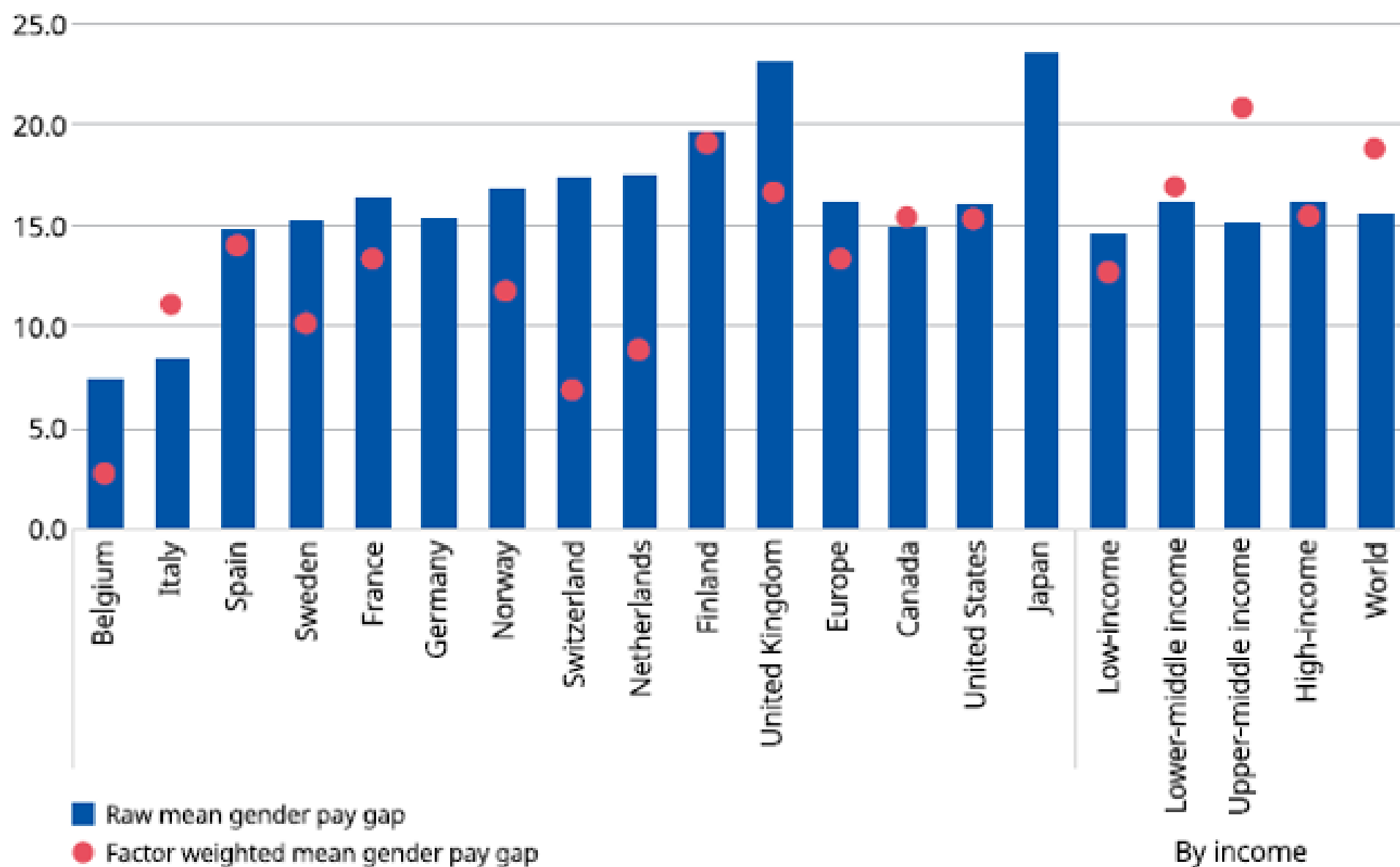
2. Munca decentă ca obiectiv de dezvoltare durabilă



2. Munca decentă ca obiectiv de dezvoltare durabilă



2. Munca decentă ca obiectiv de dezvoltare durabilă



2. Munca decentă ca obiectiv de dezvoltare durabilă

- În realitate:
 - Diferențele salariale dintre bărbați și femei persistă la un nivel de cca 20%: de la 11% în Italia la 23,5% în Japonia, media UE este de 13,3%
 - Diferențele cele mai mari sunt în țările dezvoltate, unde femeile sunt sistematic mai puțin plătite decât omologii lor bărbați
 - Pozițiile de conducere a unei firme sau de reprezentare politică sunt, de obicei, ocupate de bărbați
 - Accesul femeilor este restricționat pentru anumite sectoare și ocupații, educație, formare profesională, proces de luare a deciziilor

2. Munca decentă ca obiectiv de dezvoltare durabilă

- Exemplu de transparență a plăților și a condițiilor de muncă, Spania

Spania și-a revizuit legea muncii prin decret regal în 2011 pentru a include și lucrătorii casnici în programele de asigurări sociale. Această lege reglementează aspecte cheie ale muncii decente, precum stabilirea salariului minim și programul săptămânal de lucru.

Pentru a verifica respectarea acestei legi, Inspectoratul pentru Muncă și Securitate Socială aplică legea și investighează plângerile. Angajatorii primesc stimulente guvernamentale pentru respectarea acestei legi, care solicită și analize de impact la nivel tripartit.

În octombrie 2020, guvernul spaniol a adoptat o nouă lege privind transparența salarială. Aceasta cere firmelor să furnizeze informații despre salariile angajaților, explicând modul cum se adaugă la salariul de bază alte beneficii. Firmele care nu se conformează pot plăti amenzi de până la 187000 EUR. De asemenea, firmele cu peste 50 de angajați trebuie să întocmească o strategie pe 4 ani pentru a avea un echilibru în ceea ce privește angajații bărbați și femei. Guvernul spaniol a afirmat că reducerea acestui decalaj salarial dintre bărbați și femei este esențial pentru redresarea economică ca urmare a pandemiei de Covid-19.

2. Munca decentă ca obiectiv de dezvoltare durabilă

- Exemplu de certificare pentru egalitate salarială, Islanda

Remunerare egală pentru muncă egală a fost o preocupare în legislația din Islanda încă din 1961. În 2016, diferențele salariale dintre femei și bărbați erau de 16,3%, o îmbunătățire față de 17,8% măsurată în 2011. În 2018, Islanda a devenit țara cu cea mai mare egalitate de gen din lume.

În 2018, guvernul a adoptat o lege privind certificarea egalității salariale, care impune firmelor cu peste 25 de angajați să finalizeze un proces de certificare care să demonstreze că oferă salarii egale pentru munca de valoare egală până la sfârșitul anului 2021. Firmele cu peste 250 de angajați au fost nevoite să obțină această certificare până la sfârșitul anului 2018.

Certificatul se reînnoiește o dată la 3 ani după ce a fost verificată conformitatea firmelor cu Standardul de Remunerare Egală de către auditori externi autorizați, pe principiul verificării conformității sistemelor de management al calității, mediului sau sănătății și securității ocupaționale.

2. Munca decentă ca obiectiv de dezvoltare durabilă

- Exemplu de transparență salarială, Franța

În 2006 Franța a adoptat o lege, modificată în 2010, prin care este nevoie de negocieri colective pentru a defini și aplica pașii necesari eliminării diferențelor de remunerare dintre femei și bărbați. Această negociere colectivă are loc în fiecare an, iar angajatorul trebuie să furnizeze un raport privind egalitatea de gen. Deși nu trebuie încheiat un acord colectiv privind acest aspect, negocierile trebuie purtate serios și cu bună credință. Nerespectarea acestui lucru poate duce la sancțiuni impuse de Consiliul Superior pentru Egalitate Profesională.

În 2018, Franța a adoptat o nouă lege a muncii care stipulează că firmele trebuie să își facă publice progresele în ceea ce privește egalitatea de gen în reducerea decalajului salarial între sexe, oportunități de promovare în carieră, fără penalități la întoarcerea din concediul de maternitate, femeile să ocupe 40% din cele 10 cele mai bine plătite posturi ale angajatorului.

Firmele cu peste 50 de salariați să raporteze anual un indice de egalitate profesională prin care sunt evaluate performanțele lor în ceea ce privește egalitatea de gen și remunerarea egală, aplicate atât la procesele de recrutare, cât și la instruire și formare profesională, condiții de lucru, echilibru viață-familie, pe categorii de posturi.

2. Munca decentă ca obiectiv de dezvoltare durabilă

- Exemplu de transparență salarială, Franța

Rezultatul obținut de companie trebuie publicat cel târziu la 1 martie a anului curent pe site-ul companiei, dacă există. Angajatorul are o perioadă de 3 ani pentru a corecta orice discrepanțe observate și notificate. Dacă la sfârșitul perioadei de 3 ani, angajatorul nu a aplicat remediile necesare sau refuză să publice scorul, poate fi supus unei penalizări de 1% din masa salarială, subiect al contribuțiilor sociale plătite într-un an calendaristic înainte de sfârșitul perioadei.

Remediul principal este plata diferențelor salariale lucrătorului vătămat. Dacă discriminarea se aplică de unul din motivele considerate a fi interzise, angajatorul este pasibil de o amendă de 45000 EUR și 3 ani de închisoare. Amenda poate fi majorată cu până la 22500 EUR pentru persoanele juridice.

Nerespectarea remunerării egale pentru femei și bărbați se pedepsește cu o amendă aplicată de fiecare dată când există lucrători plătiți în condiții ilegale. Această amendă este dublată în cazul repetării procedurii în decursul unui an de zile. Dacă acțiunea nu respectă principiul egalității profesionale dintre femei și bărbați, angajatorul plătește o amendă de 3750 EUR și închisoare pentru 1 an.

Companiile care nu au implementat această regulă și nu au declarat la 31 decembrie acest indice (sau nu au reglat problemele legate de discriminarea salarială) anului anterior celui în care vrea să participe la proceduri de atribuire a contractelor publice, nu poate participa la licitație.

2. Munca decentă ca obiectiv de dezvoltare durabilă

- Exemplu de transparență salarială, Marea Britanie

Legea privind remunerarea egală a fost adoptată în 1970 de către Parlament, interzicând aplicarea tratamentului discriminatoriu dintre femei și bărbați în ceea ce privește salariile și condițiile de angajare. Actul a fost propus de laburiști ca urmare a aplicării Legii privind remunerarea egală în Statele Unite în 1963.

În 2010, Marea Britanie a adoptat Legea Egalității, modificată în 2016 pentru a include măsuri de raportare și transparență cu privire la egalitatea de gen. Această lege se aplică atât organizațiilor publice, cât și celor private și le impune celor cu peste 250 de angajați să facă publică plata salarială a tuturor angajaților lor, făcând posibilă analizarea diferențelor dintre remunerarea pentru bărbați și femei. Guvernul a lansat și un serviciu online care permite publicului să caute date privind diferențele salariale dintre diferite companii din Marea Britanie.

2. Munca decentă ca obiectiv de dezvoltare durabilă

- Exemplu de sprijinire a firmelor pentru reducerea diferențelor salariale, Elveția

În Constituția Elveției se prevede ca angajatorii să respecte principiul salarizării egale pentru munca de valoare egală. În 2018, Legea egalității a fost modificată în Elveția pentru a adăuga secțiunea cu privire la remunerarea egală pentru muncă de valoare egală între femei și bărbați, modificare care a intrat în vigoare la 1 iulie 2020. Aceasta impune angajatorilor cu peste 100 de angajați să efectueze o analiză internă a salarizării până la 31 iunie 2021.

În plus, pentru a participa la licitații publice, firmele trebuie să remedieze orice diferențe salariale care nu pot fi justificate. Pentru a susține firmele în acest proces, Oficiul Federal pentru Egalitatea de Gen a creat un instrument online gratuit, Logib, pentru a măsura diferențele salariale dintre femei și bărbați.

Analiza salarială trebuie verificată până la 30 iunie 2022 de către un auditor extern. Firmele pot apela la un furnizor de consultanță dintr-o listă pusă la dispoziție de Oficiul Federal pentru Egalitatea de Gen, care oferă asistență suplimentară în evaluarea egalității salariale. Datele încărcate de firme pe platformă sunt confidențiale.

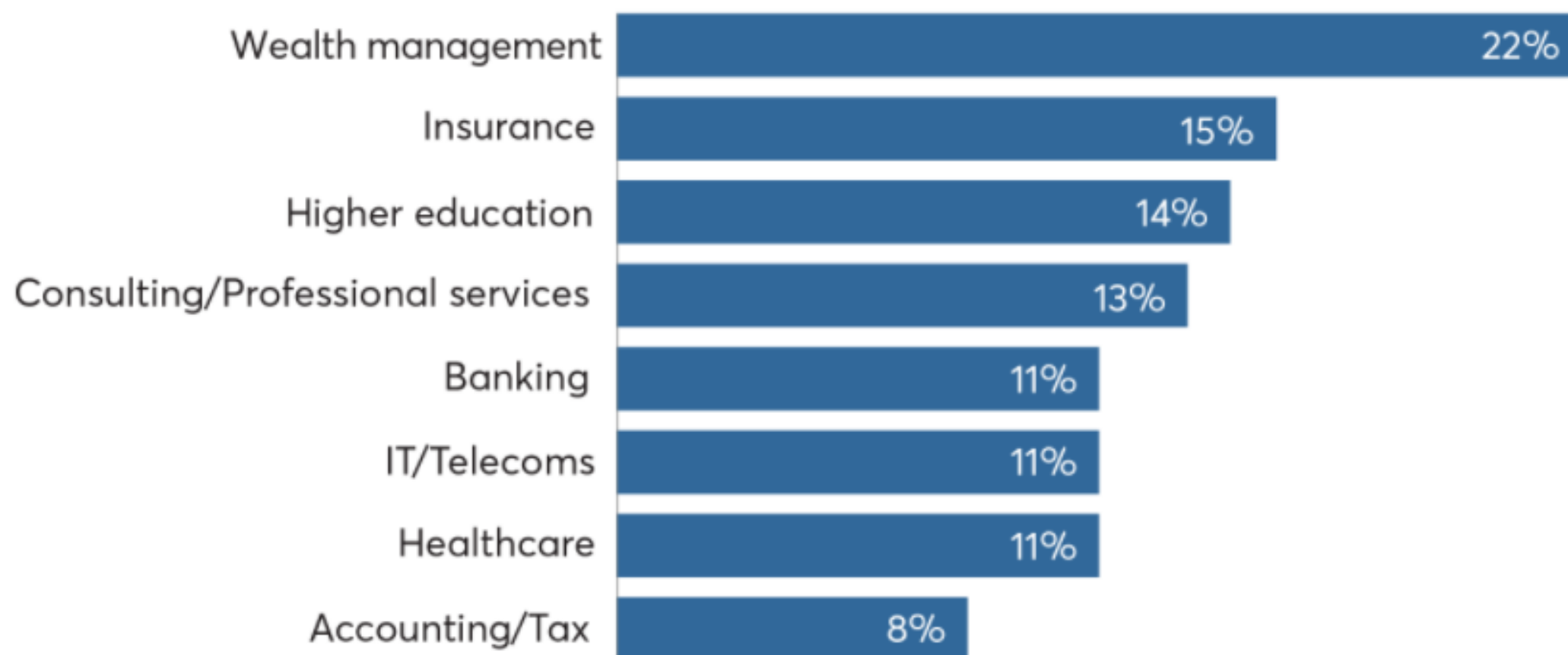
La un an de la finalizarea analizei, nu mai târziu de 30 iunie 2023, rezultatul acesteia va fi comunicat în scris angajaților. Analiza trebuie repetată la fiecare 4 ani, cu excepția cazului când nu există o diferență de remunerare inexplicabilă între femei și bărbați. Nu există sancțiuni pentru încălcarea acestor dispoziții, dar ar putea afecta statutul și imaginea angajatorului.

2. Munca decentă ca obiectiv de dezvoltare durabilă

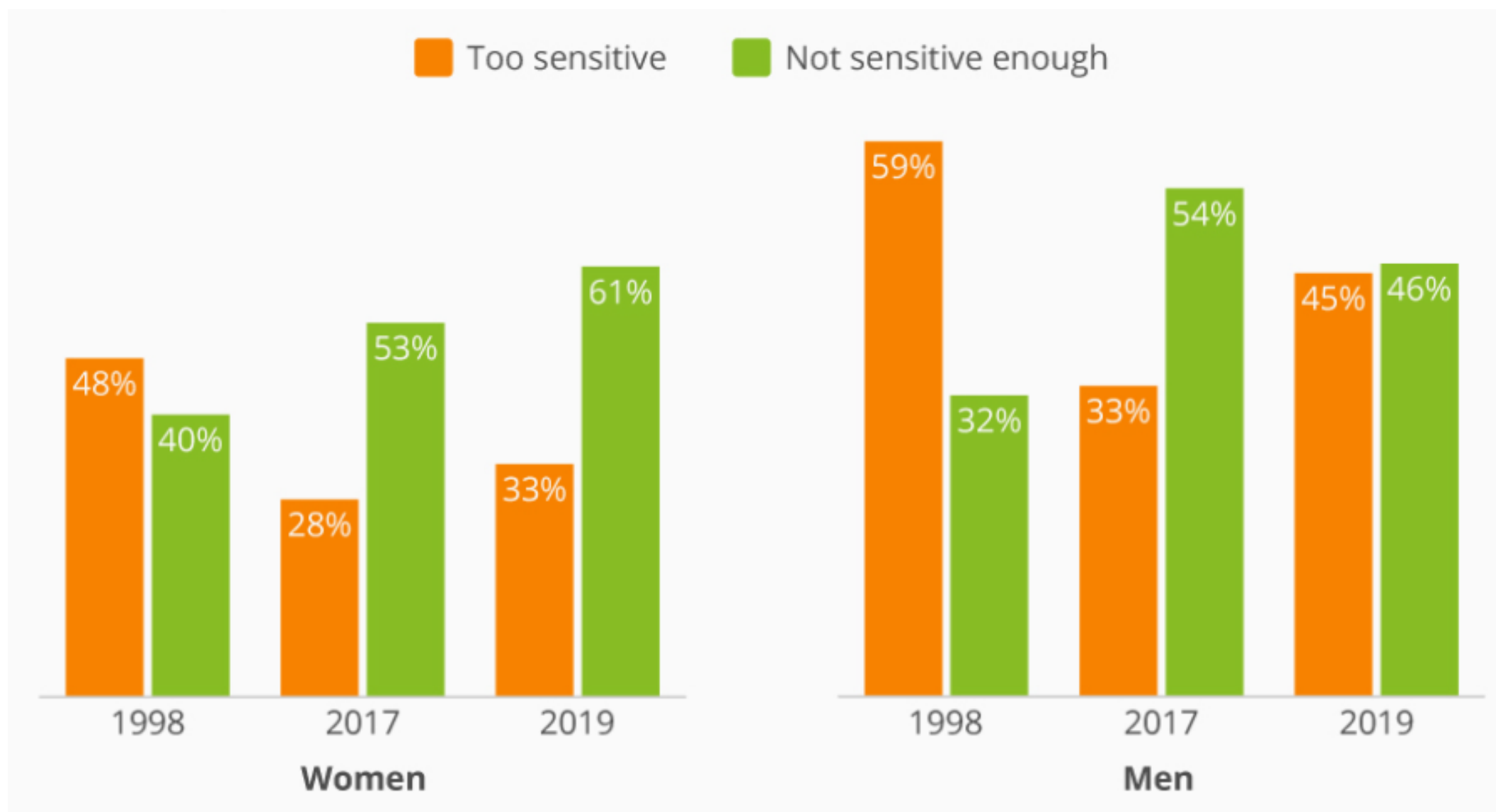
b. Prevenirea și încetarea violenței și hărțuirii pe piața muncii:

- interzicerea legală a violenței și hărțuirii prin asigurarea protecției juridice
- adoptarea unei strategii care să vizeze măsuri concrete de prevenite și încetare a violenței și hărțuirii
- stabilirea mecanismelor de aplicare a monitorizării sau consolidării mecanismelor existente
- garantarea accesului la sprijin acordat victimelor
- asistență și consiliere specializată pentru sprijinirea victimelor și reintegrarea lor pe piața muncii
- dezvoltarea de instrumente și activități educaționale pentru instruirea, orientarea, formarea și sensibilizarea categoriilor sociale afectate de violență și hărțuire

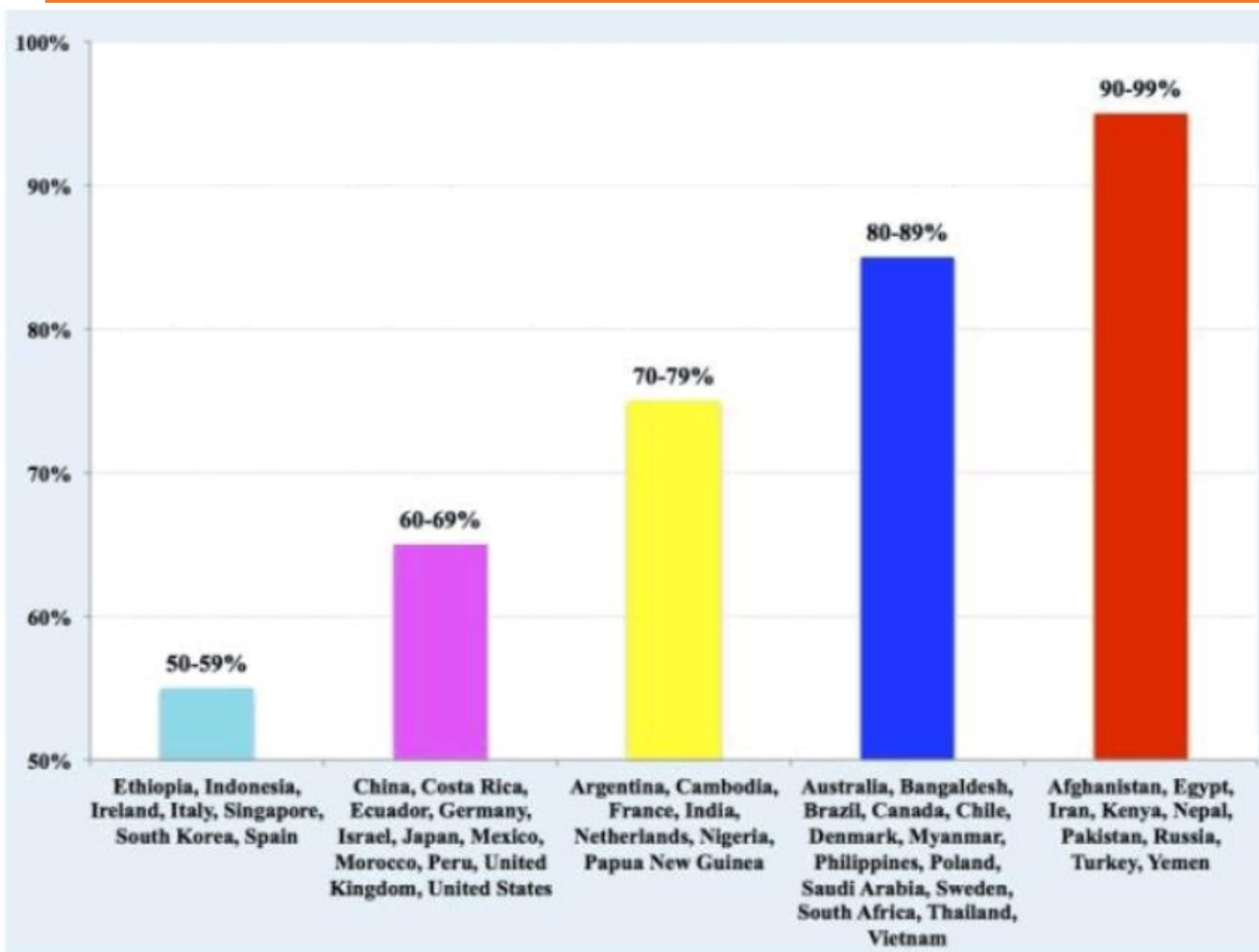
2. Munca decentă ca obiectiv de dezvoltare durabilă



2. Munca decentă ca obiectiv de dezvoltare durabilă



2. Munca decentă ca obiectiv de dezvoltare durabilă



Hărțuirea sexuală în lume
(Chamie, 2018)

2. Munca decentă ca obiectiv de dezvoltare durabilă

- În realitate:
 - Violența fizică, inclusiv cea domestică, și hărțuirea fizică, sexuală sau mentală sunt incompatibile cu munca decentă și reprezintă o încălcare gravă a drepturilor omului, precum și amenințare la adresa egalității de șanse
 - Acestea pot aduce daune asupra sănătății fizice, mentale, sexuale, asupra demnității și integrității sociale, inclusiv leziuni fizice, anxietate, depresie, stres și alte efecte traumatice
 - Cele mai afectate categorii sociale sunt femeile, persoanele cu dizabilități, persoanele infectate cu HIV, minoritățile etnice, lucrătorii migranți
 - Cele mai afectate sectoare sunt serviciile sociale, serviciile de sănătate, serviciile de urgență, educația, divertismentul, munca de noapte, munca izolată
 - Cea mai raportată formă a hărțurii este cea sexuală, în special pentru femeile de peste 15 ani: peste 50% hărțuire sexuală și 10% hărțuire online

2. Munca decentă ca obiectiv de dezvoltare durabilă

- Exemplu de adresare a discriminării, hărțuirii sexuale și violenței domestice, Australia

Legea privind discriminarea sexuală adoptată în 1984 și modificată în 2017 include hărțuirea sexuală și oferă protecție împotriva discriminării nu doar în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, dar și în domeniul promovării, securității la locul de muncă, formării profesionale și contractului de muncă. Legea stabilește și răspunderea indirectă a angajatorului, considerând că acesta este responsabil dacă un angajat comite hărțuire sexuală, iar angajatorul nu a luat toate măsurile rezonabile pentru a o preveni.

Contractele colective de muncă prevăd concedii plătite în cazul violenței familiale, precum și munca cu fracțiune de normă, telemunca, schimbarea temporară a locului de muncă, schimbarea contactelor de muncă. Peste 1 milion de angajați sunt acoperiți de peste 1000 de acorduri care conțin clauze privind violența domestică.

2. Munca decentă ca obiectiv de dezvoltare durabilă

- Exemplu de eliminare a hărțuirii, Japonia

În 2012, un sondaj efectuat în Japonia a arătat că din 4580 de firme peste 45% din lucrători au raportat hărțuire prin putere (un alt termen pentru hărțuirea psihologică), în special cei temporari sau migranți.

În septembrie 2019 a fost adoptată o nouă lege împotriva hărțuirii prin putere, care a intrat în vigoare în aprilie 2020 pentru firmele mari și va intra în vigoare în aprilie 2022 pentru firmele mici și mijlocii.

Angajatorii sunt obligați să acționeze proactiv și reactiv pentru a își proteja lucrătorii și să îi recompenseze pentru astfel de incidente. Lucrătorii sunt protejați de concediere sau de tratament nefavorabil în cazul raportării unor astfel de cazuri. Instanțele au decis ca angajatorii să recompenseze familiile lucrătorilor care s-au sinucis din cauza hărțuirii prin putere la locul de muncă.

Ministerul Sănătății, Muncii și Asistenței Sociale oferă îndrumări cu privire la modul în care firmele pot lua măsuri pentru prevenirea hărțuirii la locul de muncă, definind șase tipuri de hărțuire: fizică, psihică, socială, suprasolicitarea lucrătorului, subsolicitarea lucrătorului, invadarea spațiului personal. De asemenea, oferă studii de caz și exemple de bune practici pentru firmele care aleg să recurgă la aceste resurse informaționale.

2. Munca decentă ca obiectiv de dezvoltare durabilă

- Exemplu de abordare a hărțuirii și violenței prin negociere colectivă, Franța

Lucrătorii sunt protejați de violență și hărțuire prin legislația muncii, Codul Penal și acordurile colective, protecție extinsă și pentru lucrătorii casnici sau cei în căutarea unui loc de muncă. Legea impune angajatorilor să analizeze riscurile psihosociale la locul de muncă și să ia măsuri pentru a le reduce sau elimina. Hărțuirea morală este expres menționată și este definită ca „acțiuni repetitive efectuate cu intenția de a degrada condițiile de muncă ale lucrătorilor într-un mod care le poate afecta demnitatea, dăunează sănătății fizice sau mentale și le poate compromite viitorul profesional”.

Codul Muncii prevede ca firmele cu peste 50 de angajați să aibă un comitet la locul de muncă pentru a examina problemele de securitate, de igienă și altele.

Cazurile de violență și hărțuire pot ajunge la instanțele penale atunci când eșuează medierea și concilierea, iar sancțiunile includ amenzi și închisoare.

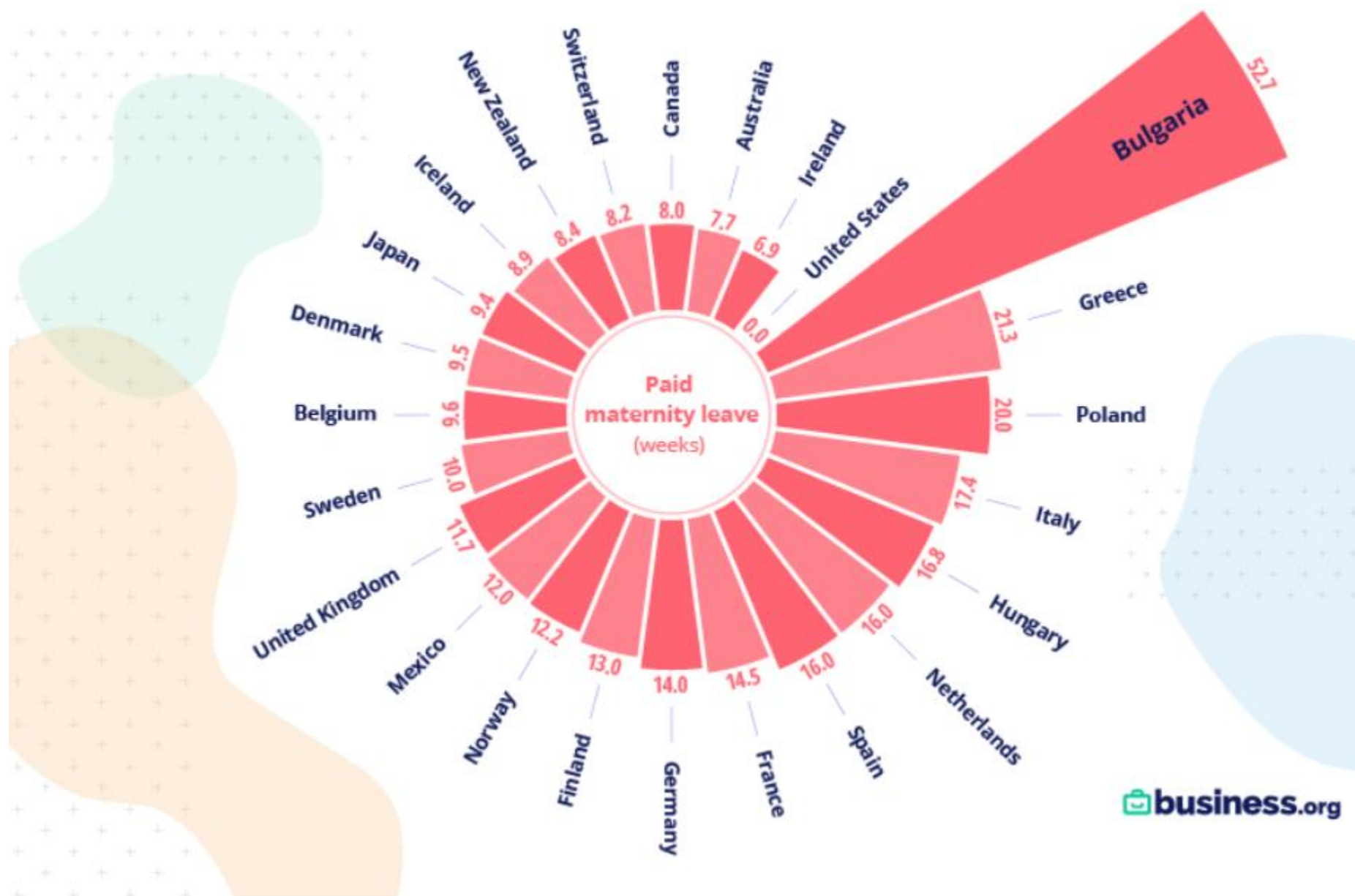
Codul Penal prevede ca condamnarea să fie făcută publică, reprezintă un stigmat social, iar persoana respectivă va fi evitată la angajarea într-o firmă.

Din 2010 acordurile colective obligă angajatorii, după consultarea cu lucrătorii și reprezentanții acestora, să stabilească măsuri pentru a preveni astfel de incidente; de asemenea, permite reprezentanților lucrătorilor să joace un rol activ în investigarea posibilelor cazuri de hărțuire și violență.

2. Munca decentă ca obiectiv de dezvoltare durabilă

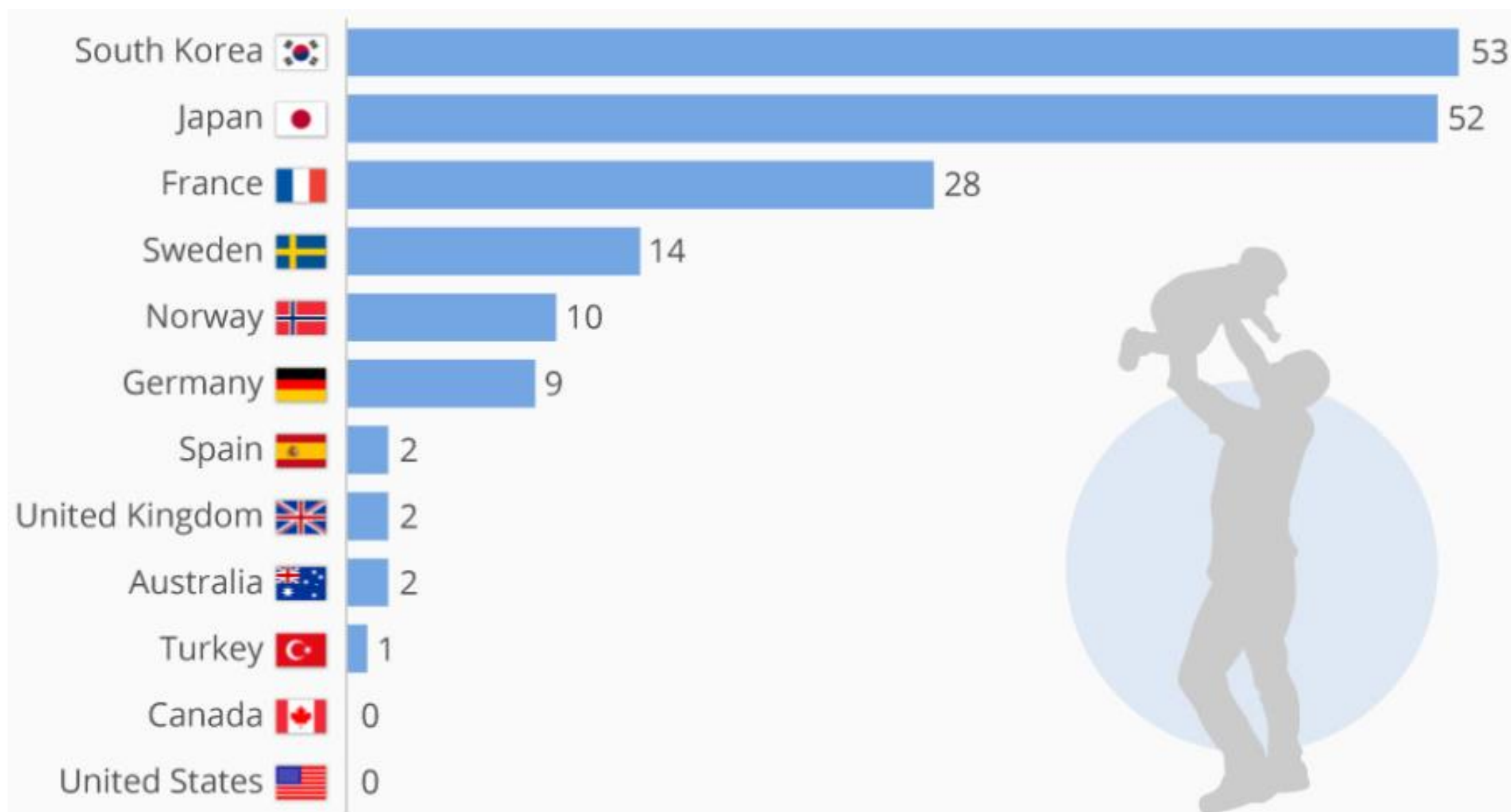
- c. Promovarea echilibrului între muncă și familie și împărțire egală a responsabilității de îngrijire a copiilor:
- promovarea egalității de gen și de susținere economică a femeilor
 - furnizarea de protecție universală a maternității și a concediului maternal plătit pentru cel puțin 14 săptămâni la o rată de cel puțin 67% din câștigurile anterioare sau până la 18 săptămâni cu 100%
 - posibilitatea asigurării de concediu paternal pentru o perioadă de timp semnificativă
 - posibilitatea acordării și altor tipuri de concediu, cum ar fi cel de adopție sau pentru îngrijirea persoanelor cu dizabilități, bolnavi, în vârstă
 - facilitarea reintegrării pe piața muncii prin garantarea locului de muncă și a păstrării postului sau întoarcerea pe un post echivalent

2. Munca decentă ca obiectiv de dezvoltare durabilă



Beneficii și concediu maternal în număr de săptămâni plătite (business.org, 2021)

2. Munca decentă ca obiectiv de dezvoltare durabilă



Beneficii și concediu paternal în număr de săptămâni plătite (OCDE, 2016)

2. Munca decentă ca obiectiv de dezvoltare durabilă

- În realitate:
 - Cea mai mare parte a muncilor casnice este realizată de femei, cu peste 76% din timpul alocat acestei sarcini neremunerate
 - Femeile sunt mai predispuse ca bărbații să își ia concediu pentru creșterea copilului
 - Realizarea activității casnice neremunerate poate avea un impact negativ asupra perspectivelor de angajare ale femeilor, dar accentuează și diferențele salariale și o rată scăzută de ocupare a funcțiilor manageriale.
 - Doar 77 de țări au ratificat Convenția 185 din 2000 privind protecția maternală
 - Chiar și în UE, 31% din persoane nu au acces la servicii plătite asociate concediului maternal

2. Munca decentă ca obiectiv de dezvoltare durabilă

- Exemplu de servicii de îngrijire, Danemarca

În Danemarca, serviciile de îngrijire și asistență pentru copii încă din primii ani de viață sunt furnizate pe baza principiului accesului universal și echitabil pentru toți. Părinții au dreptul la concediu plătit pentru primul an după naștere, iar accesul la serviciile de îngrijire începe de la șase luni de la naștere. Aceste servicii de îngrijire includ creșe pentru bebeluși, grădinițe pentru copiii cu vârsta între 3 și 5 ani, facilități pentru copiii până la 10 ani și centre after-school. Peste 70% din centrele de îngrijire a copiilor sunt instituții publice.

Danemarca are unul din cele mai avansate sisteme de îngrijire after-school și înregistrează una din cele mai ridicate rate de participare a copiilor, peste 65% din țările OCDE. Are cea mai mare rată a ocupării forței de muncă materne, peste 78% din mamele cu copii cu vârsta între 0 și 5 ani sunt angajate.

2. Munca decentă ca obiectiv de dezvoltare durabilă

- Exemplu de programe de reintegrare pe piața muncii, Germania

Germania a implementat politici sociale care să ofere părinților un echilibru muncă-viață de familie. Mamele beneficiază de concediu maternal plătit 100% pentru 14 săptămâni, iar celor care dau naștere copiilor cu dizabilități li se prelungește perioada de concediu.

Legea impune evaluarea riscurilor la locul de muncă pentru a identifica riscurile potențiale pentru viitoarele mame și prevede două pauze de 30 de minute sau o singură pauză de o oră pentru alăptare. Părinții au dreptul să primească indemnizații de concediu parental până la a treia zi de la nașterea copilului. Concediul parental poate fi luat și de mamă și de tată.

În 2015, Germania a introdus stimulente financiare pentru părinții care doresc să împartă concediul pentru creșterea copilului. Alocația pentru ambii părinți se plătește până la 14 luni dacă aceștia își iau concediul pentru creșterea copilului. Veniturile se ridică la 67% din câștigurile anterioare, până la maxim 1800 EUR. O dată cu adăugarea bonusului pentru ambii părinți, aceștia pot primi patru luni în plus dacă lucrează între 25 și 30 de ore pe săptămână.

Tot în 2015 a fost introdus un program de reintegrare pe piața muncii după concediul de creștere a copilului, program finanțat de Fondul Social European și care oferă consiliere în carieră, formare profesională, servicii de asistență în gospodărie, etc. De la lansarea lui, 6300 de femei s-au reintegrat pe piața muncii.

Deoarece 28% din mamele din Germania sunt migrante și 48% din ele sunt șomere, Germania a instituit un alt program finanțat de Fondul Social European care se adresează în mod specific acestei categorii de persoane. Programul oferă instruire lingvistică, formare profesională și consiliere. Două treimi din grupul țintă și-au găsit un loc de muncă.

2. Munca decentă ca obiectiv de dezvoltare durabilă

- Exemplu de scutiri de impozite pentru sprijinirea responsabilităților familiale, Austria

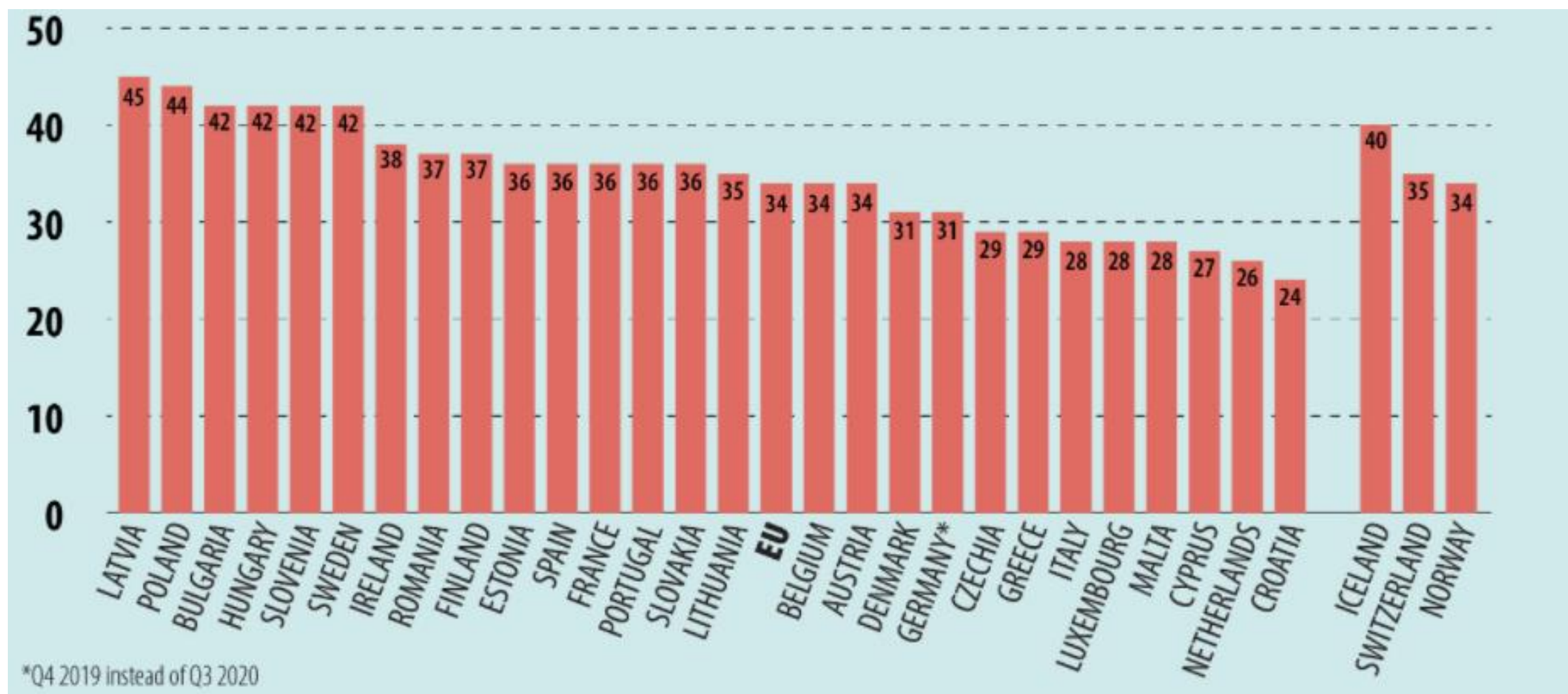
În 2018 în Austria a fost realizată reforma legilor privind protecția socială și a fost adoptată Legea impozitelor anuale, care a intrat în vigoare în 2019. Această lege prevede compensații pentru familiile care au copii și au nevoie de sprijin pentru îngrijirea acestora. Astfel, familiile beneficiază de 1500 EUR pe an ca reducere fiscală, iar părinții singuri cu venituri mici primesc o sumă suplimentară de 250 EUR. Aceste facilități nu se termină atunci când copiii împlinesc 18 ani, părinții putând primi reduceri de 500 EUR dacă ei fac dovada că au nevoie de acest lucru.

2. Munca decentă ca obiectiv de dezvoltare durabilă

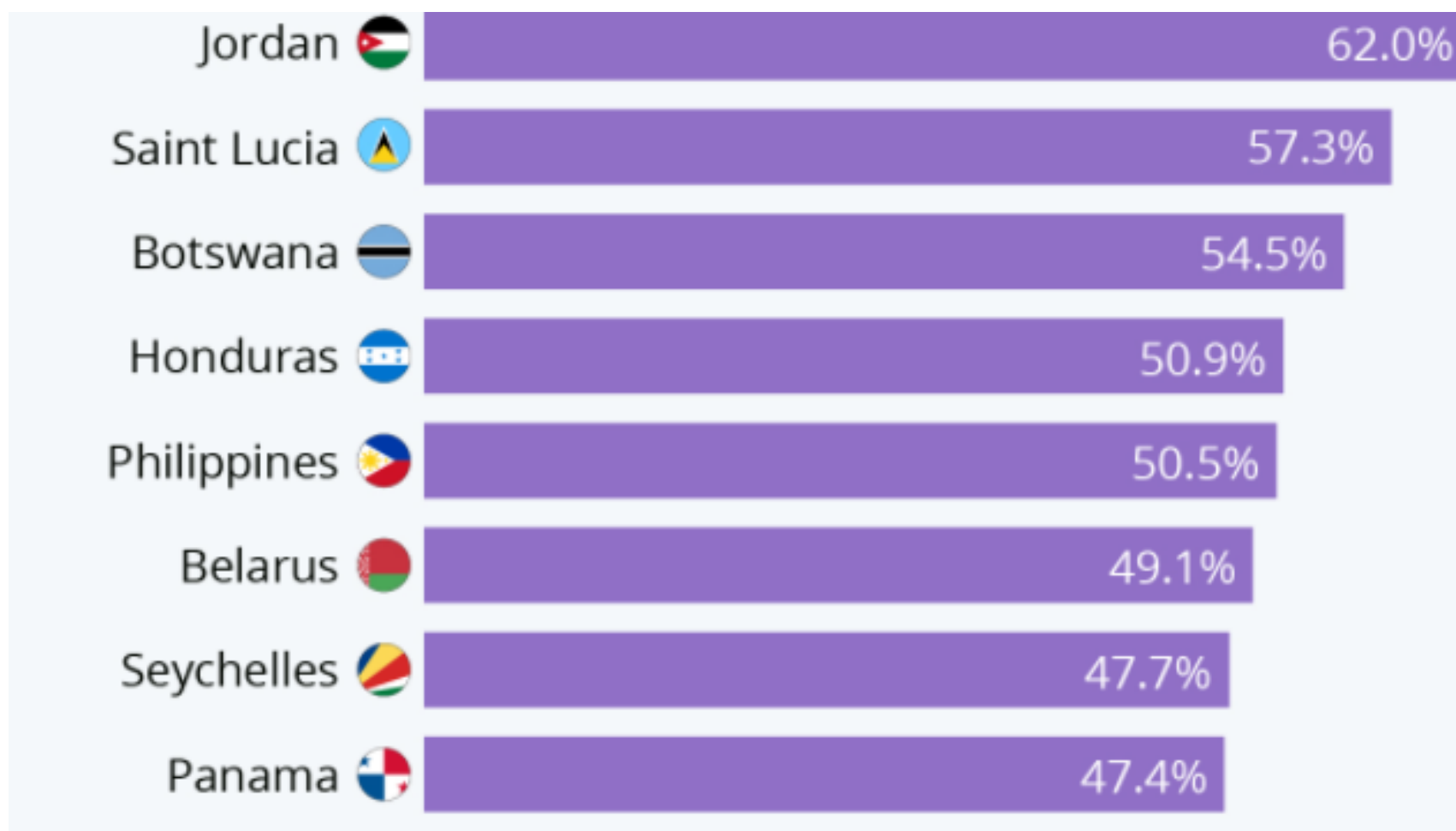
d. Construirea unui viitor al muncii care funcționează atât pentru femei, cât și pentru bărbați:

- Egalitatea de gen trebuie să fie implementată la toate nivelurile decizionale din lumea muncii, atât în sfera politică, patronală, sindicală, cât mai ales în mediul de afaceri
- Creșterea numărului de femei în poziții de decizie

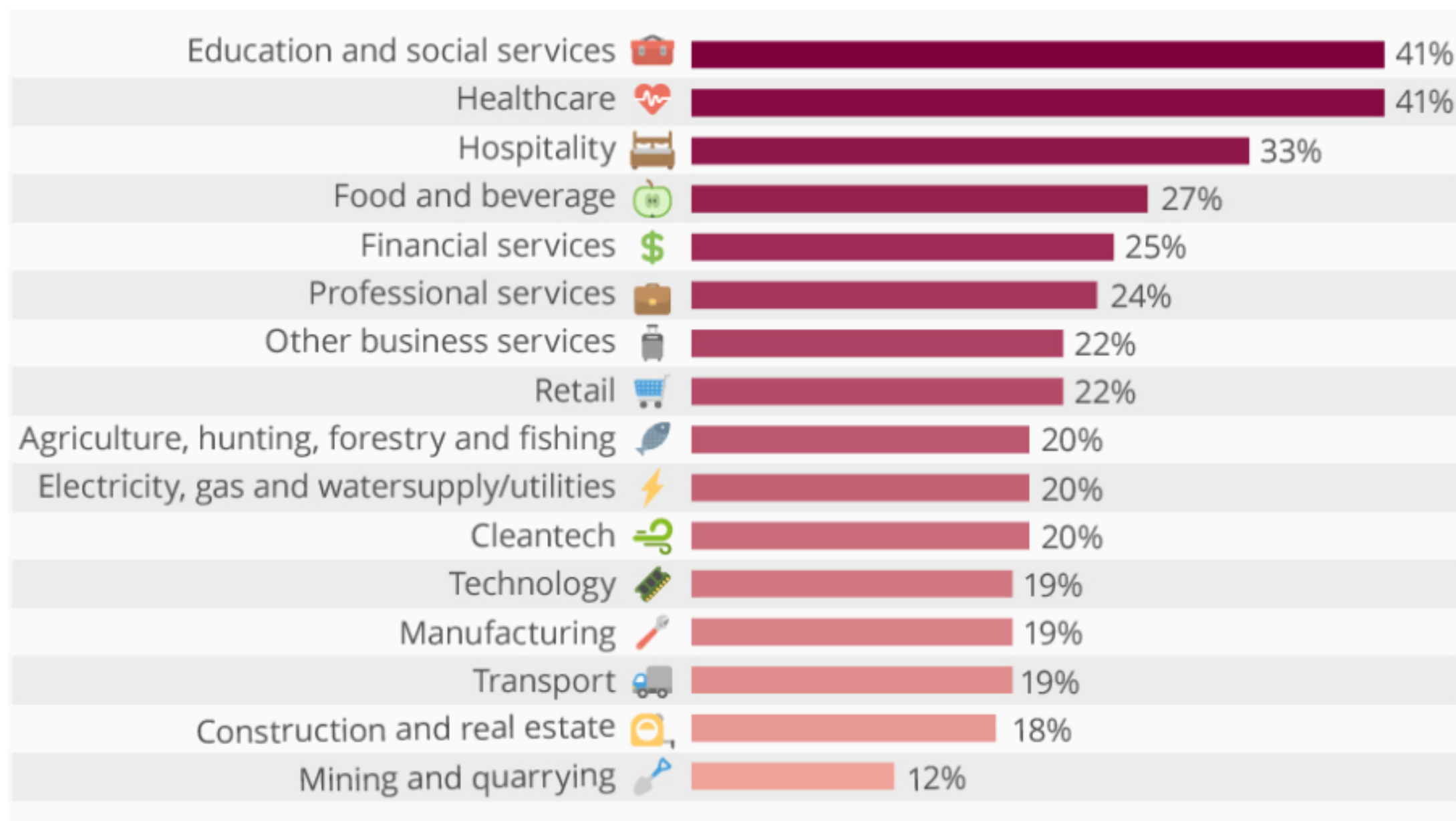
2. Munca decentă ca obiectiv de dezvoltare durabilă



2. Munca decentă ca obiectiv de dezvoltare durabilă



2. Munca decentă ca obiectiv de dezvoltare durabilă



Industrii cu cele mai multe femei manager(Grant Thornton, 2015)

2. Munca decentă ca obiectiv de dezvoltare durabilă

- În realitate:
 - Participarea femeilor la procesele de luare a deciziilor rămâne scăzută, de doar 27,1% în 2020 din totalitatea posturilor de management la nivel de guverne, firme și alte instituții
 - La fiecare 100 de bărbați promovați pe poziții de manager, doar 85 de femei au aceleași condiții de evaluare
 - 40% din directorii de resurse umane sunt femei, 17% sunt directori de marketing și 16% sunt directori de comunicare
 - Reprezentare pe continente: Africa – 38%, America Latină – 33%, UE – 30%, America de Nord – 29%, Asia-Pacific – 27%

3. Munca decentă și comerțul internațional

3. Munca decentă și comerțul internațional

- Comerțul este doar un aspect al globalizării, iar relația dintre munca decentă și comerțul internațional sunt mult mai complexe decât par a fi la suprafață
- Standardele de bază în muncă, ocuparea forței de muncă și protejarea drepturilor lucrătorilor a reprezentat o preocupare a OMC încă din perioada GATT
- Drepturile lucrătorilor încă reprezintă un subiect sensibil aflat pe agenda negocierilor comerciale internaționale

3. Munca decentă și comerțul internațional

- Implementarea prevederilor muncii decente trebuie să implice părțile interesate, în special partenerii sociali, în procesul de elaborare și punere în aplicare a acordurilor comerciale.
- Dar țările sunt preocupate de stabilirea propriilor standarde de muncă fără luarea în considerare a standardelor internaționale, considerate a fi prea rigide și sacrificate în favoarea câștigurilor economice

3. Munca decentă și comerțul internațional

- Dumping social = exploatarea deliberată a lucrătorilor prin salarii scăzute, costuri sociale și standarde care permit anumitor țări să producă mai ieftin și să atragă investitori
- Dumpingul social este frecvent asociat cu liberalizarea comercială, care include problemele creșterii inegalității salariale, creșterii șomajului și scăderea reprezentativității sociale și de negociere colectivă.

3. Munca decentă și comerțul internațional

- Comerțul trebuie să ofere un comportament etic și să nu mai accepte încălcarea valorilor fundamentale, dar să fie și un instrument prin care abaterile de la normele general valabile sunt sancționate.
- Dimensiunea etică a agendei comerciale a evoluat într-o formă tot mai complexă, incluzând soluționarea diferendelor sociale prin dialog social tripartit

3. Munca decentă și comerțul internațional

- Cele mai utilizate convenții internaționale în acordurile comerciale sunt:
 - Declarația OIM din 1998 privind principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă - bază de plecare
 - Declarația ministerială a Organizației Națiunilor Unite din 2006 privind generarea completă și productivă a ocupării forței de muncă și muncă decentă pentru toți - reflectă angajamentul Națiunilor Unite de a încorpora munca decentă în toată activitățile sale
 - Declarația OIM din 2008 privind justiția socială pentru o globalizare echitabilă - pentru implementarea agendei privind munca decentă.

3. Munca decentă și comerțul internațional

- Statele Unite a ratificat doar 14 din cele 190 de convenții ale OIM
- Statele Unite a semnat 14 acorduri de liber schimb cu 20 de țări, fiind cel mai activ stat în includerea clauzelor și prevederilor în muncă decentă
- Interesele comerciale ale sindicatelor din marile companii multinaționale americane au sprijinit aceste inițiative, chiar dacă patronatele s-au confruntat cu sentimente protecționiste, întărite de efectele concurenței neloiale practicate de companiile străine prin salarii mici cu forța de muncă pentru activități prestate anterior de lucrători americani, dar și condiții de muncă precare și lipsa protecției sociale.

3. Munca decentă și comerțul internațional

- Statele Unite poate impune cerințe suplimentare privind legea muncii în țările beneficiare de preferințele comerciale acordate
- Au fost retrase preferințele comerciale în patru cazuri și nu au mai fost reinstituite:
 - în 1989 pentru Myanmar din cauza practicării muncii forțate
 - în 2000 pentru Belarus din cauza eșecului în respectarea drepturilor la negociere colectivă și libertate de asociere
 - în 2013 pentru Bangladesh din cauza progresului insuficient în respectarea drepturilor lucrătorilor prin libertatea de asociere, negociere colectivă și condiții sigure de muncă
 - în 2015 pentru Swaziland din cauza eșecului în protejarea libertății de asociere

3. Munca decentă și comerțul internațional

- UE a semnat 46 de acorduri regionale
- UE este un exemplu de urmat în includerea drepturilor lucrătorilor prin procese de integrare economică regională, depășind cu mult Statele Unite la acest aspect
- La fel ca Statele Unite, și UE impune cerințe suplimentare privind legea muncii în țările beneficiare de preferințele comerciale acordate

3. Munca decentă și comerțul internațional

- În 2011, UE încheie cu Coreea de Sud un acord comercial în care este inclus pentru prima dată un capitol legat de dezvoltarea durabilă și condiții de muncă; acordul a prevăzut și crearea unui forum al societății civile, cu includerea reprezentanților sindicali.
- Au fost retrase preferințele comerciale în patru cazuri:
 - în 1996 pentru Myanmar din cauza practicării muncii forțate, reînstitute în 2012
 - în 2006 pentru Belarus din cauza eșecului în respectarea drepturilor la negociere colectivă și libertate de asociere, nu au fost reînstitute
 - în 2010 pentru Sri Lanka din cauza aplicării torturii

3. Munca decentă și comerțul internațional

Eliminarea barierelor comerciale	Sporirea barierelor comerciale
Comaniile care își procură materiile prime din alte țări se bucură de reducerea costurilor și vor crește calitatea propriilor produse și servicii	Comaniile care își procură materiile prime din alte țări sunt afectate de creșterea costurilor și vor reduce calitatea propriilor produse și servicii
Comaniile care au acces mai facil pe piața internațională au tendința să plătească salarii mai mari lucrătorilor	Comaniile care au acces mai redus pe piața internațională au tendința să plătească salarii mai mici lucrătorilor
Creștere a competitivității pe plan intern înseamnă și o posibilă pierdere a locurilor de muncă	Reducerea competitivității pe plan intern înseamnă și o posibilă păstrare a locurilor de muncă
Comaniile care nu fac față concurenței pot decide să iasă de pe piață, astfel că furnizorii și clienții companiilor afectate sunt și ei afectați, în lanț	Comaniile nu decid așa ușor să iasă de pe piață, astfel că furnizorii și clienții companiilor își desfășoară activitatea fără presiuni
Are un impact negativ asupra condițiilor de muncă, reprezentativității sociale, negocierii colective și dialogului social	Are un impact pozitiv asupra condițiilor de muncă, reprezentativității sociale, negocierii colective și dialogului social
Creșterea ponderii muncii informale pe piața muncii	Scăderea ponderii muncii informale pe piața muncii
Scade prețul produselor exportate și crește cererea pentru exporturi	Crește prețul produselor exportate și scade cererea pentru exporturi

4. Munca decentă și economia digitală

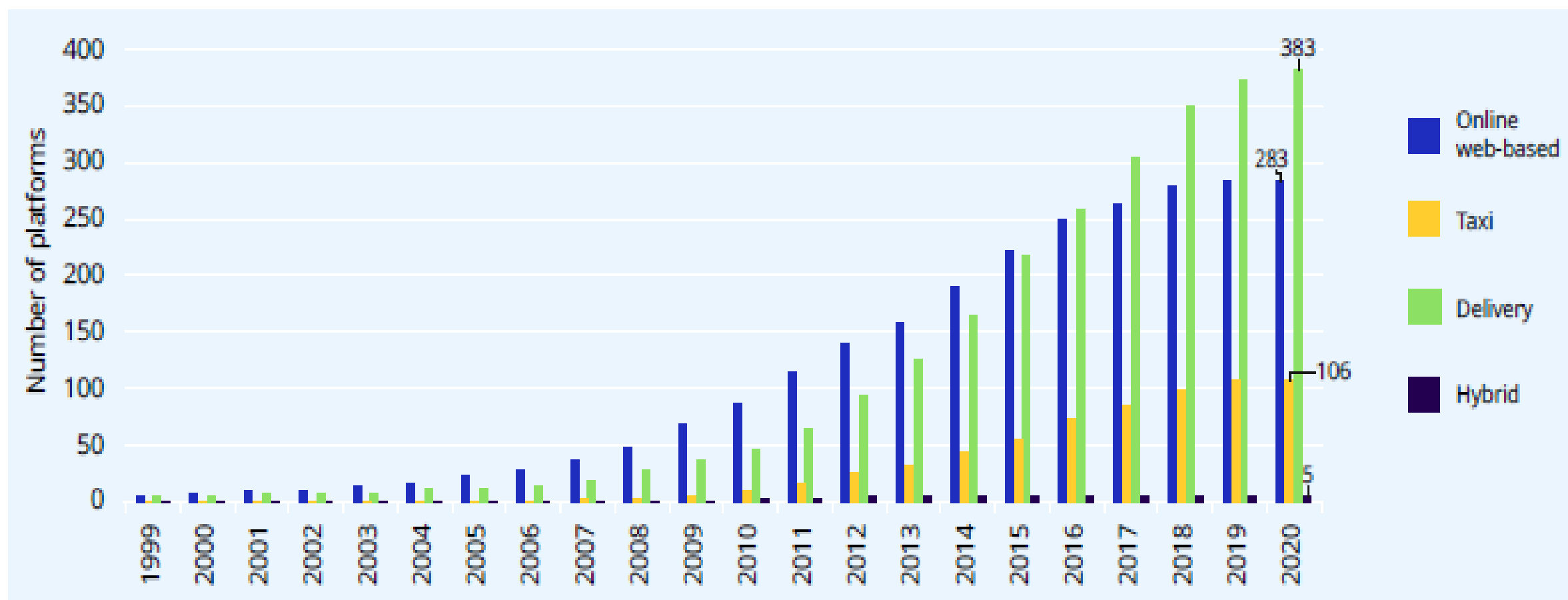
4. Munca decentă și economia digitală

- Începând cu anul 2010, economia digitală a început să transforme esențial lumea muncii prin:
 - Conectivitate în bandă largă
 - Cloud computing - închirierea componentelor IT, în loc de achiziționarea acestora. În loc să investească masiv în baze de date, software și echipamente, firmele aleg să utilizeze puterea de calcul a acestora prin internet și să plătească pentru aceasta pe măsură ce o utilizează
 - Blockchain - bază de date sau un registru în care sunt stocate datele utilizatorilor, dar și operațiunile care au loc între utilizatori
 - platforme digitale de muncă

4. Munca decentă și economia digitală

- Anul 2020 și pandemia globală a avut ca efecte:
 - Telemuncă - aranjamente de lucru la distanță
 - Consolidarea platformelor digitale – în ianuarie 2021 erau 777 platforme active
 - Platforme online - activități desfășurate online sau la distanță, precum servicii bancare, proiectare, educație, etc
 - Platforme bazate pe locație - activități desfășurate personal, precum serviciile de livrare, taxi, etc

4. Munca decentă și economia digitală



4. Munca decentă și economia digitală

Nr. crt.	Servicii furnizate	Tip de platformă digitală	Companii
1	Servicii pentru utilizatorii individuali	Social media	Facebook, TikTok, Twitter
		Plăți electronice	PayPal, Paystack, Paytm
		Crowdfunding	Catarse, Ketto, Kickstarter
		Știri, media, divertisment	Apple TV, BuzzFeed, Netflix
		Publicitate	Gumtree, Kenhoo, OLX
		Căutare, informații, referințe	Feedly, Google Search, Yelp
		Închirieri, călătorii	Airbnb, Homestay, Makemytrip
		Comunicare	Skype, Viber, Zoom, Whatsapp
		Aplicații dispozitive	Apple App Store, Google Play Store
2	Servicii de mediere a muncii bazate pe munca online	Profesii libere	99designs, Kabanchik, Upwork
		Programare competitivă	Codeforces, HackerRank, Topcoder
		Microtask	AMT, Clickworker, Microworkers
		Consultații medicale	1Doc3, DocOnline, MDLive
3	Servicii de mediere a muncii bazate pe locație	Taxi	Uber, Bolt, Ola
		Livrare la domiciliu	Meituan, Rappi, Ubber Eats
		Servicii la domiciliu	Doit4u, Task Rabbit, Urban Company
		Munca casnică	Batmaid, BookMyBai, SweepSouth
		Servicii de îngrijire	Care24, CareLinx, Greymate Care
4	Servicii de facilitare a afacerilor (B2B)	Comerț en gros și en detail	Alibaba, Amazon, Mercado Libre
		Piața industrială și analitice	AnyFactory, Laserhub, Xometry
		Piața agricolă și analitice	Agri Marketplace, FarmCrowdy, Ninjacart
		Creditare financiară și analitice	Ant Group, Avant, Nummo
5	Alte servicii, printre care și de mediere a muncii	Platforme digitale hibride (livrare, taxi, retail, divertisment, plăți electronice)	Jumia, Gojek, Grab

4. Munca decentă și economia digitală

- A fost creat un nou model de politică a resurselor umane, care are următoarele caracteristici:
 - alocarea și evaluarea performanțelor lucrătorilor se bazează pe date integrate în algoritmi ai instrumentelor digitale
 - organizarea muncii nu presupune investiții în echipamente sau costuri operaționale
 - se creează o segmentare a resurselor umane în două categorii: un grup mic angajat direct pe platformă (angajare internă) și serviciu externalizat prin intermediul platformei (angajare externă).

4. Munca decentă și economia digitală

Top	Nume	Țara de origine și anul fondării	Activitate	Nr angajați (2020)	Venituri în 2020 (mld USD)	Vizite/lună (mil)
1	Walmart.com	Statele Unite, 1962	Comerț prin rețea proprie de hypermarket-uri	2200000	559,2	410,3
2	Amazon	Statele Unite, 1994	Comerț online, cloud computing, digital streaming, inteligență artificială, distribuție digitală	1298000	386,1	5200
3	eBay	Statele Unite, 1995	Comerț online, licitații online	33500	10,3	1700
4	Rakuten	Tokyo, 1997	Comerț online, tehnologie financiară, marketing online, servicii turistice, livrare la domiciliu	23841	13,6	575,8
5	Shopee	Singapore, 2015	Comerț online, distribuție digitală	20000	0,84	457,9
6	Mercado Libre	Argentina, 1999	Comerț online, licitații online	15500	0,84	683,9
7	Pinduoduo	China, 2015	Platformă agricolă online, servicii C2M (consumer to manufacturer)	5828	9,1	241,5
8	Etsy	Statele Unite, 2005	Comerț online	1240	3,93	391,8
9	Taobao	China, 2003	Comerț online, platformă C2C (consumer to consumer)	1000	0,07	329,4
10	AliExpress	China, 2010	Comerț online	500	72	534,4

4. Munca decentă și economia digitală

Top	Nume	Țara de origine și anul fondării	Produse	Nr de angajați	Venituri (mil USD)
1	Uber	Statele Unite, 2009	Website, aplicație mobilă	22263	14120
2	Lyft	Statele Unite, 2012	Taxi (auto și scutere), aplicație mobilă	4779	3610
3	DiDi	China, 2012	Website, aplicație mobilă, servicii de leasing, vulcanizarea auto	11407	400,5
4	Ola Cabs	India, 2010	Website, aplicație mobilă	6000	310
5	Kakao T	Seul, 2015	Aplicație mobilă	10644	134
6	Careem	Dubai, 2016	Aplicație mobilă	1256	118
7	Bolt	Estonia, 2013	Aplicație mobilă	1453	90,33
8	Grab	Indonezia, 2012	Aplicație mobilă	6000	82,8
9	Cabify	Spania, 2011	Website, aplicație mobilă	1800	29
10	Curb	Statele Unite, 2012	Aplicație mobilă	85	11,2

4. Munca decentă și economia digitală

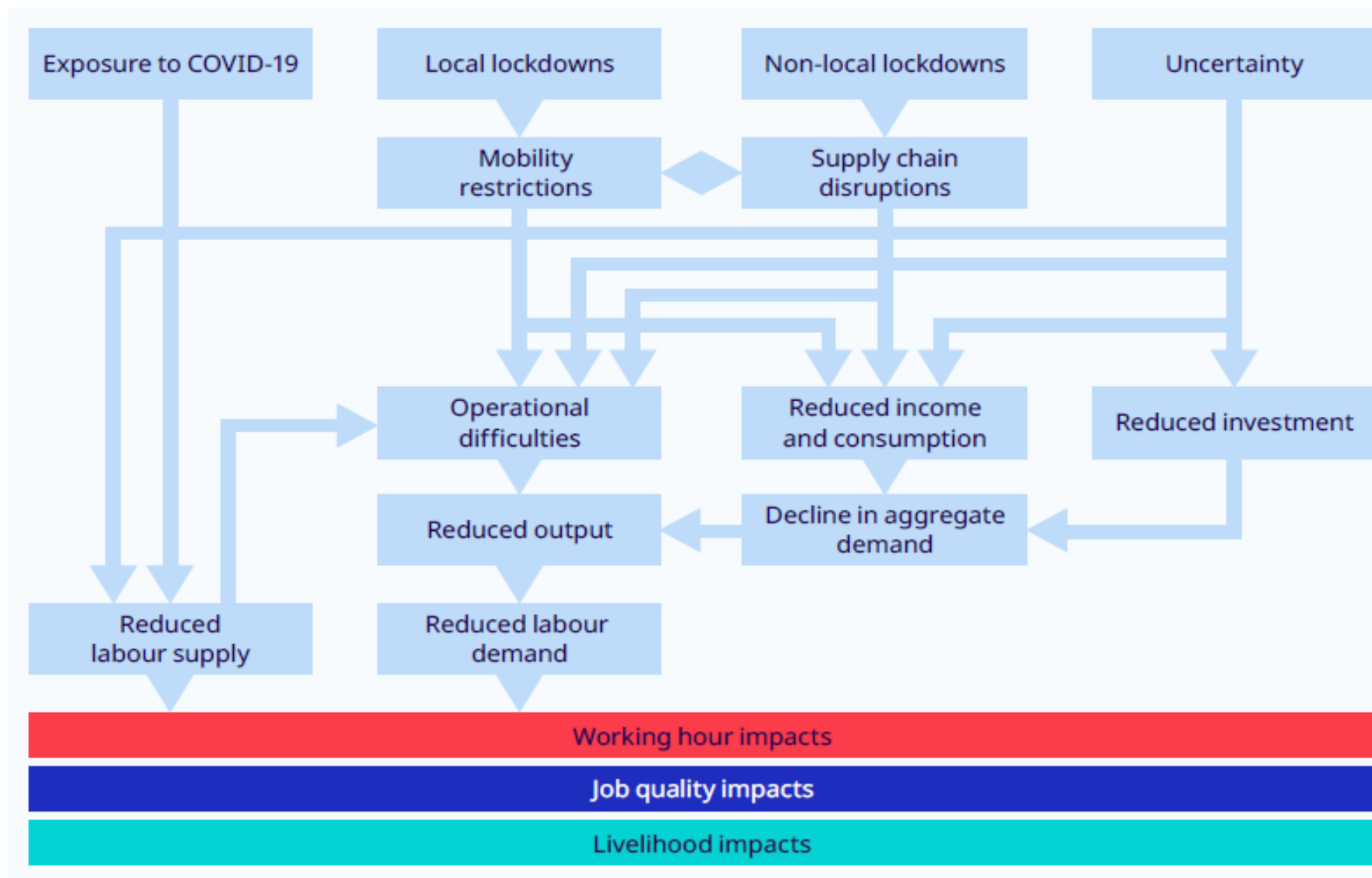
Lucrători direct angajați pe platformă	Lucrători angajați prin intermediul unei platforme
- au o legătură contractuală direct cu angajatorul - trec printr-un proces de recrutare prin aplicarea de teste online, perioade de verificare și recomandări - au flexibilitatea de a alege propriile programe de lucru, dar se pot confrunta și cu program impus - se face trecerea de la muncă full-time la muncă part-time, în funcție de obiectivele companiei - se folosește angajarea per activitate sau per sarcină de lucru - sunt cazuri când nu li se oferă beneficii legate de angajare, precum concediu medical, asigurări de sănătate sau pensii - petrec mai mult timp prestând muncă neremunerată, circa 8 ore pe săptămână - exemple: Upwork, 99designs, DesignHill, CodeChef, Kaggle, Appen, Clickworker, Microworker	- presupune angajarea de lucrători independenți sau contractanți independenți - se lucrează într-o locație fizică specificată - angajații trebuie să își aducă singuri echipamentele/dispozitivele de care au nevoie pentru asigurarea sarcinilor de serviciu - programul de lucru poate fi mai lung și mai solicitant decât s-a prevăzut inițial - pauzele de lucru sunt controlate, astfel că lucrătorii pot fi penalizați că au stat offline prea mult timp - lucrătorul poate încheia singur tranzacția cu clientul, poate negocia prețuri, graficul de lucru și termenul limită - beneficiile se asigură în funcție de țara unde operează compania, anumite companii oferind asigurări în cazul accidentelor și spitalizării - exemple: Bolt, Careem, Grab, Gojek, Ola, Little, Uber, Glovo, Deliveroo

5. Munca decentă în timpul pandemiei globale

5. Munca decentă în timpul pandemiei globale

- Nicio țară a lumii nu a fost scutită de deteriorarea accentuată a condițiilor pieței muncii, în special a ocupării forței de muncă și venitului național brut
- Lucrătorii care și-au pierdut locurile de muncă nu au putut căuta altele noi din cauza restricțiilor de sănătate publică impuse de către guverne, trecând direct la inactivitate
- Datorită măsurilor luate de guverne pentru a sprijini firmele aflate în dificultate, multe locuri de muncă au fost salvate

5. Munca decentă în timpul pandemiei globale



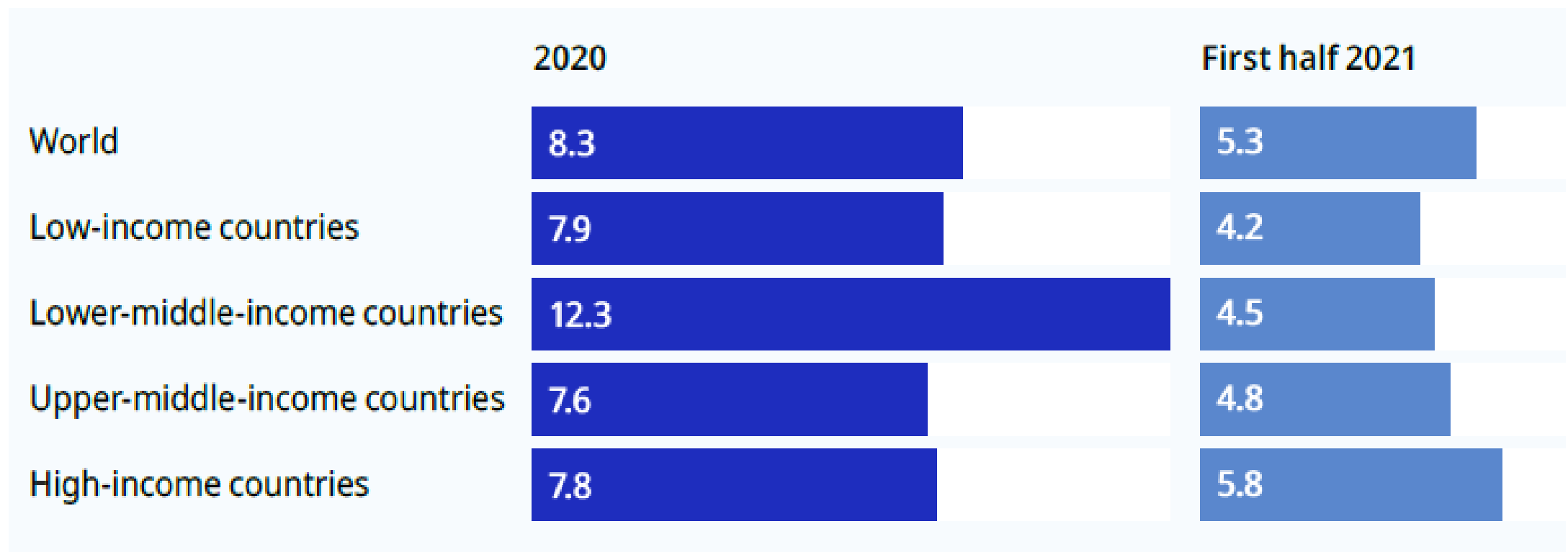
5. Munca decentă în timpul pandemiei globale

- Efecte ale pandemiei asupra muncii decente
 - 114 milioane de locuri de muncă au fost pierdute la nivel internațional
 - ocuparea forței de muncă feminină a scăzut cu 5% față de 3,9% la bărbați
 - chiar și înainte de pandemie, rata șomajului pentru tinerii cu vârste între 15 și 24 de ani era de 2,5 ori mai mare decât a lucrătorilor adulți
 - lucrătorii din toată lumea au fost nevoiți să accepte posturi prost plătite și în condiții care nu respectă munca decentă
 - aproape 2 miliarde de lucrători (60% din forța de muncă a globului) angajați în economie informală au avut de suferit de pe urma efectelor pandemiei

5. Munca decentă în timpul pandemiei globale

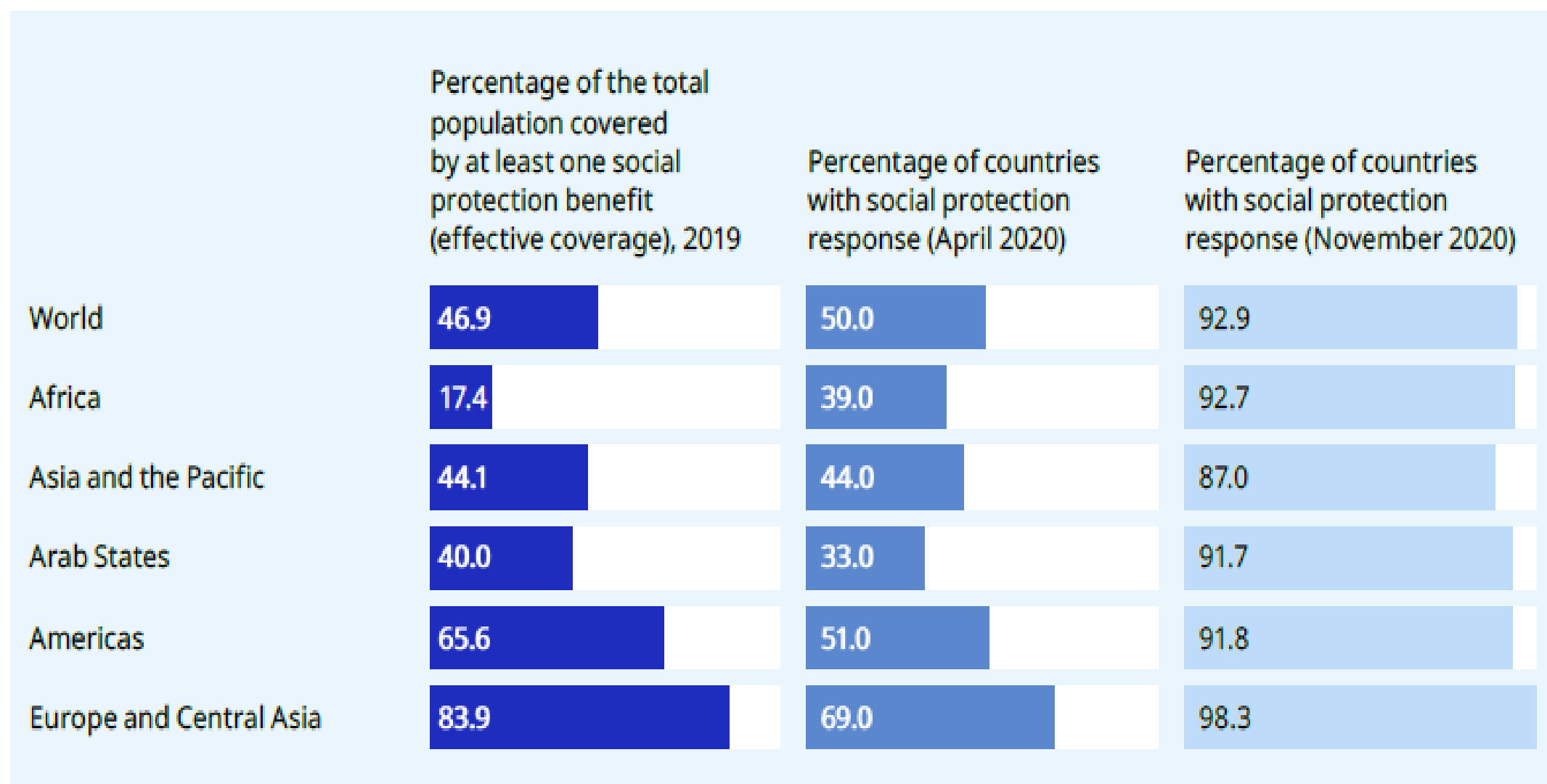
- Efecte ale pandemiei asupra muncii decente
 - veniturile tuturor lucrătorilor, indiferent de forma de angajare, au scăzut cu până la 8,3%, aproape 4,4% din produsul intern brut global în 2020
 - la nivel global, numărul oamenilor care trăiesc în sărăcie extremă (cu un venit de sub 1.9 EUR pe zi) a crescut în 2020 cu 30 de milioane
 - numărul oamenilor care trăiesc în sărăcie moderată (cu un venit între 1,9 USD și 3,2 USD pe zi) a crescut cu aproape 77 de milioane

5. Munca decentă în timpul pandemiei globale



Pierderi ale veniturilor lucrătorilor (OIM, 2021)

5. Munca decentă în timpul pandemiei globale



Nivelul protecției sociale în 2021 (OIM, 2021)

5. Munca decentă în timpul pandemiei globale

• Exemple de măsuri pentru sprijinirea lucrătorilor

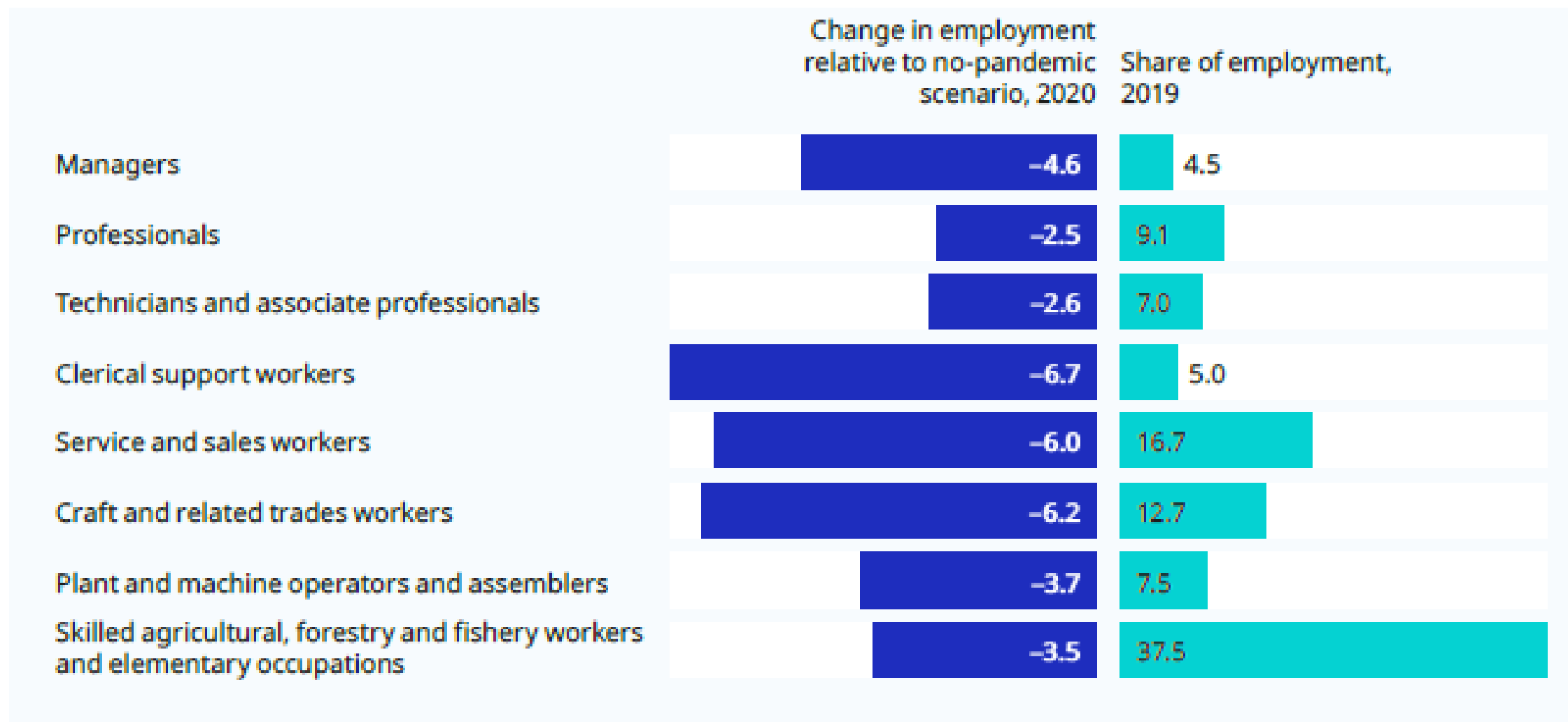
Țara	Măsuri luate
UE și Statele Unite	• Scheme de ajutor pentru compensarea programului de lucru • Prelungirea termenelor pentru depunerea declarațiilor fiscale • Suspendarea plății contribuțiilor de asigurări sociale • Acordarea împrumuturilor fără dobânzi și garanții
Italia, Spania, Slovacia și Marea Britanie	• Amânări temporare de la plata ipotecilor
Statele Unite	• Amânarea executării silite
Grecia	• Reducerea nivelului chiriilor

5. Munca decentă în timpul pandemiei globale

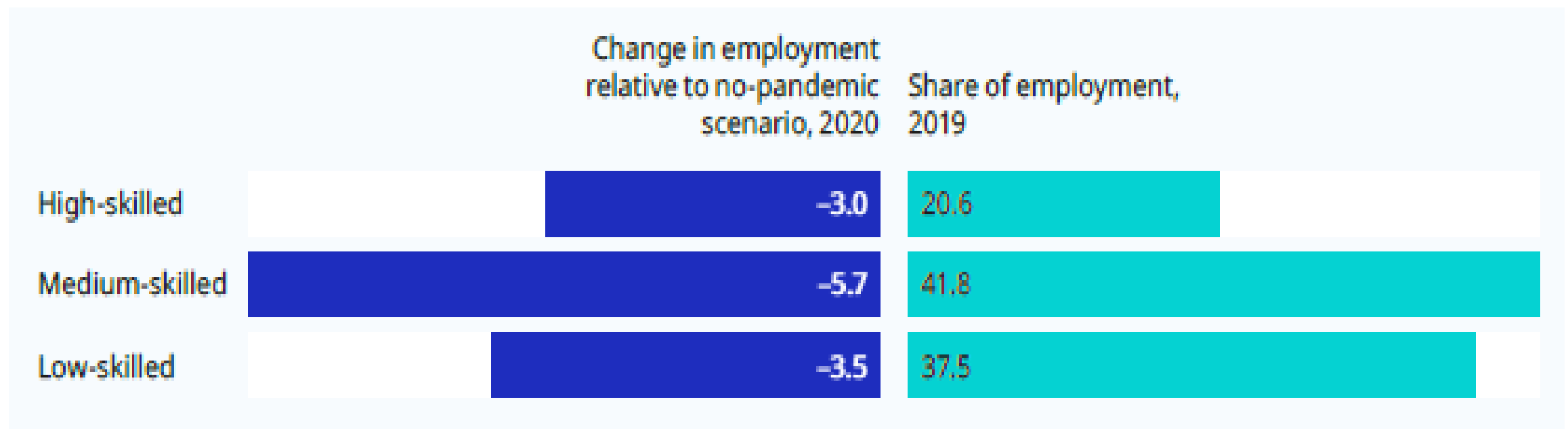
• Exemple de măsuri pentru sprijinirea lucrătorilor

Țara	Măsuri luate
Italia	• Lucrătorii independenți au beneficiat de o plată de 600 EUR • Lucrătorii în serviciile de sănătate au primit 1000 EUR
Marea Britanie	• Indemnizația pentru lucrătorii independenți cu venituri mici acoperă 80% din veniturile lor lunare medii (până la 2500 GBP)
Irlanda	• Un nou program de plată pentru plățile realizate prin asistența socială pentru lucrătorii deveniți șomeri în urma pandemiei
Franța	• Lucrătorii independenți au primit 1500 EUR • Lucrătorii care și-au pierdut locul de muncă, dar nu au devenit eligibili pentru a fi șomeri, au primit 500 EUR • Personalul medical a primit 1500 EUR și sporuri pentru orele suplimentare • Au fost amânate evacuările pentru cei executați silit

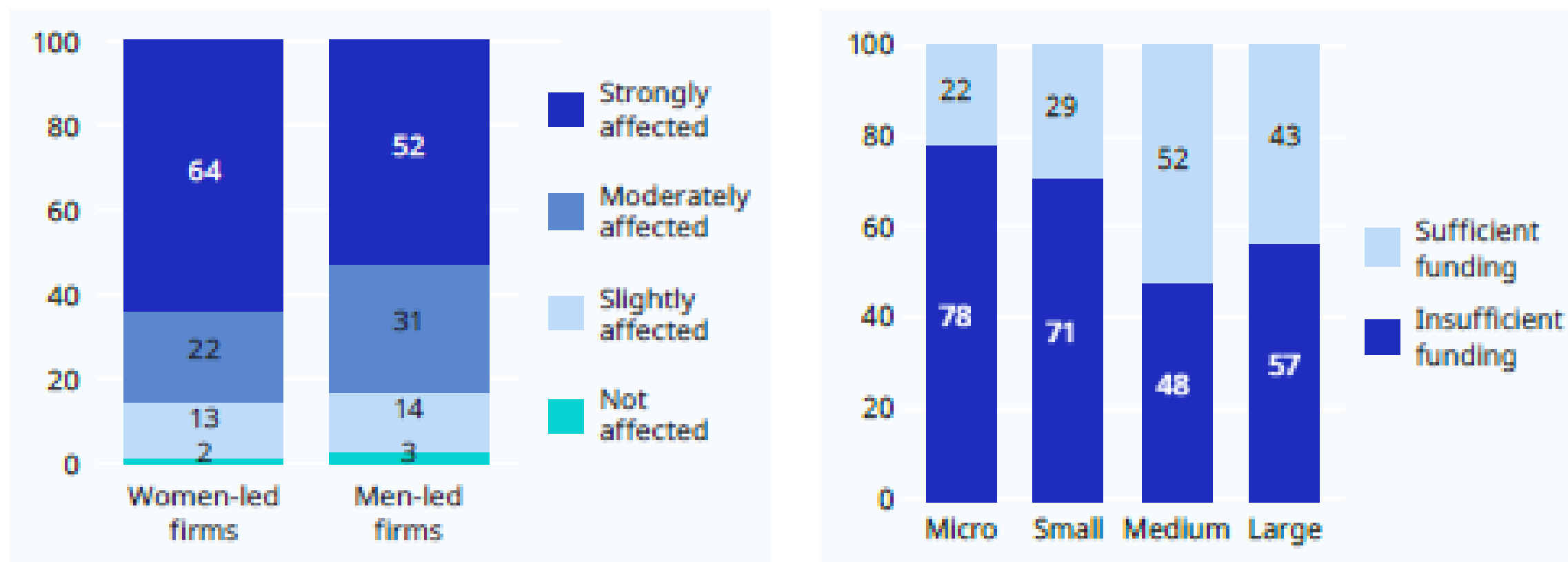
5. Munca decentă în timpul pandemiei globale



5. Munca decentă în timpul pandemiei globale



5. Munca decentă în timpul pandemiei globale



6. Detalii despre cardul lucrătorului implementat în Norvegia

6. Detalii despre cardul lucrătorului implementat în Norvegia

- Munca decentă în Norvegia
 - Nu există salariu minim național, ci la nivel de sector
 - Au fost stabilite salarii minime pentru anumite sectoare și activități: construcții, curățenie, agricultură, transport rutier, etc
 - Concediu este de 25 de zile lucrătoare pe an
 - Indemnizația de concediu constituie cel puțin 10.2% din salariul brut
 - Lucrătorii peste 60 de ani beneficiază de indemnizație de concediu de 12.5% și concediu suplimentar de încă o săptămână
 - Norma de lucru este de 9 ore în 24 de ore sau 40 de ore în 7 zile
 - Orele suplimentare se plătesc cu un sport de cel puțin 40% din salariul orar convenit
 - Inspectia Muncii poate solicita angajatorului să plătească salariul corect și la timp în cazul sectoarelor care au stabilit un salariu minim

6. Detalii despre cardul lucrătorului implementat în Norvegia

- Cardul social HMS Kort/HSE Kort
 - A apărut ca dorință comună la nivel tripartit
 - Este un card personal în format fizic, nu se dorește introducerea unei aplicații, deocamdată
 - Este responsabilitatea angajatorului să facă cerere pentru cardurile sociale
 - Inspekția Muncii este cea care emite cardurile sociale
 - Inspekția Muncii aprobă înființarea firmelor de curățenie prin autorizarea activității
 - Până la emiterea cardurilor fizice, angajații prezintă o chitanță dată de Inspekția Muncii nominal, pentru fiecare angajat în parte
 - Angajatul trebuie să primească un card de la angajator la fiecare doi ani
 - Este responsabilitatea angajatului să anunțe că îi expiră cardul social

6. Detalii despre cardul lucrătorului implementat în Norvegia

- Cardul social HMS Kort/HSE Kort
 - Antreprenorul general trebuie să declare la municipalitate toți subcontractorii cu care lucrează, câți angajați are fiecare și care sunt relațiile de muncă
 - Se confiscă toate cardurile care sunt expirate sau care aparțin firmelor fictive
 - Prin registrul cardurilor sociale se poate verifica istoricul tuturor informațiilor pentru fiecare angajat în funcție de CUI-ul firmei sau firmelor la care lucrează
 - Toate șantierele, publice și private, trebuie să aibă implementat sistemul de citire și prezentare a cardului
 - Doar angajatorul este responsabil dacă angajatul nu are cardul social la el și a intrat pe șantier
 - Dacă angajatul își schimbă locul de muncă, noul angajator îi va emite un alt card social

6. Detalii despre cardul lucrătorului implementat în Norvegia



- **EMITENT:** Inspectoratul Norvegian al Muncii
- **VALABILITATE:** 2 ani
- **APLICABILITATE:**
 - Toți angajații care lucrează (inclusiv lucrătorii străini) pe șantiere din Norvegia
 - Angajații care desfășoară activități în funcții de sprijin (ex. cantină permanentă)
 - Persoane care transportă în mod regulat mărfuri către/în șantiere
 - Ucenicii angajați cu contract de ucenicie
- **JUSTIFICARE:**
 - arată pentru ce societate lucrează fiecare persoană de pe șantier;
 - restricționează intrarea în șantier a persoanelor care nu sunt înregistrate legal;
 - Permite verificarea angajaților de către instituțiile de control
- **OBLIGAȚIE ANGAJATOR:**
 - să solicite cardul HSE online pe www.hmskort.no ;
 - să achite contravaloarea acestuia;
 - să verifice perioada de expirare pentru a solicita un nou card.
- **OBLIGAȚIE ANGAJAT:**
 - să aibă asupra sa cardul HSE la vedere, atât timp cât se află pe șantier;
 - să verifice perioada de expirare pentru a solicita un nou card.
- **ACCESARE INFORMAȚII CARD:** scanare cod QR cu telefonul mobil

6. Detalii despre cardul lucrătorului implementat în Norvegia

- Cardul social HMS Kort/ HSE Kort

- Primul este folosit în servicii de curăţenie, al doilea este folosit în sectorul de construcţii
- Ambele carduri sunt obligatorii şi trebuie să fie vizibile la locul de muncă
- Ambele carduri se referă la protecţia SSM şi a mediului
- Costuri suportate de angajator: cca 35 EUR/card



6. Detalii despre cardul lucrătorului implementat în Norvegia – perspectiva Arbeidstilsynet (Inspekția Muncii din Norvegia)

- Ce a dorit Arbeidstilsynet prin crearea cardului
 - Includerea competentelor si a calificarilor
 - Inscrisoare corecta si transparenta in registrele muncii si fiscale
 - Datele de identificare ale organizatiei si regimul fiscal aplicabil
 - Relatia contractuala dintre angajat si angajat
 - Nu intra nimeni pe santier daca nu are acest card, indiferent daca este angajat, furnizor, client
 - Cardul furnizeaza si informatii legate de timpul de lucru si pontajul individual
 - Cati muncitori de pe santier apartin carei firmei, in cazul in care exista subcontractori

6. Detalii despre cardul lucrătorului implementat în Norvegia – perspectiva Fellesforbundet

- Cardul identifică atât angajatul, cât și angajatorul, prevenind dumpingul social, munca nedeclarată și alte condiții ilegale pe piața muncii
- Nu se poate argumenta, din punct de vedere statistic, dacă s-a îmbunătățit munca decentă sau dacă a scăzut munca nedeclarată în domeniu
- Dar poate fi observat faptul că firmele nereserioase au început să dispară de pe piața construcțiilor

6. Detalii despre cardul lucrătorului implementat în Norvegia – perspectiva EBA

- Patronatele și sindicatele au emis o listă cu cerințe pe care autoritățile contractante trebuie să le includă în contractele cu firmele de construcții:
 - Cardul social trebuie să existe din prima zi
 - Trebuie prezentat procentul de muncitori calificați și necalificați ce sunt angajați pe o lucrare
 - A fost limitată posibilitatea de a folosi subcontractanți pentru anumite tipuri de lucrări
 - Nu se permite plata cash a salariilor și facturilor
 - Muncitorii închiriați nu trebuie să muncească sub 80% pe șantierul respectiv

6. Detalii despre cardul lucrătorului implementat în Norvegia – perspectiva EBA

- Reprezentanții patronatelor îți doresc includerea mai multor informații despre angajați pe cardul social
- Se dorește o conexiune directă între informațiile conținute de cardul social și de sumele plătite în fiecare lună pentru fiecare angajat
- Se dorește includerea unui fel de filtru care să anunțe imediat contractorul dacă subcontractantul nu lucrează 80% pe șantier
- Aceste lucruri au fost deja discutate și există sub forma unui raport numit „E simplu să fii serios!”, care prezintă punctul de vedere atât al patronatelor, cât și al sindicatelor

7. Rezultatele studiilor realizate în cadrul proiectului

7. Rezultatele studiilor realizate în cadrul proiectului

- „Studiul comparativ în diferite țări europene privind utilizarea cardurilor sociale în sectorul de construcții”, autor prof. Colin C. Williams, Universitatea din Sheffield, Septembrie 2021
- 11 state europene analizate: Belgia, Finlanda, Franța, Islanda, Italia, Lituania, Luxemburg, Olanda, Norvegia, Spania și Suedia.

7. Rezultatele studiilor realizate în cadrul proiectului

- Toate cardurile sociale analizate sunt folosite ca instrumente de identificare a lucrătorilor în scopul detectării și prevenirii muncii nedecarate.
- Din ce în ce mai mult se adaugă și alte obiective adiacente. Pe de o parte, acestea reprezintă un mijloc de înregistrare și stocare a informațiilor cheie. Pot include înregistrări privind formarea profesională, educație și calificări, experiență de muncă în sector.
- Pe de altă parte, acestea pot fi utilizate ca și chei electronice de acces pe un șantier de construcții ce are un sistem de acces controlat electronic și acționează precum un „cititor” ce asigură faptul că oamenii intră pe șantier și ies din șantier, dar și pentru a înregistra orele de lucru pe șantierul respectiv.

7. Rezultatele studiilor realizate în cadrul proiectului

- Caracteristici carduri sociale:
 - Deoarece cardurile sociale au trecut de la inițiative voluntare ale partenerilor sociali la inițiative obligatorii, a apărut modificarea temeiului juridic de la acordurile dintre partenerii sociali la acorduri colective și la utilizarea inițiativelor legislative.
 - Primele versiuni ale cardurilor sociale erau simple legitimații de hârtie, cu o poză a lucrătorului, numele său și numele angajatorului. În timp, ele au luat forma cardurilor digitale, cu cip integrat RFID ce transmit datele electronic, ce permit colectarea și stocarea pe card a unei largi game de informații.

7. Rezultatele studiilor realizate în cadrul proiectului

- Caracteristici carduri sociale:
 - De obicei, inspectorii autorităților desemnate sunt singurii care au acces la datele și informațiile conținute de carduri, care le pot compara cu registrele de angajare sau alte tipuri de registre naționale. Chiar și atunci când partenerii sociali au fost inspectori ai cardurilor sociale (de exemplu în Islanda), ei transmiteau informațiile conținute de cardurile sociale către autoritățile publice, care verificau apoi angajatorul și/sau angajații.
 - Până în momentul de față, există puține evaluări oficiale sau ad-hoc privind rezultatele cardurilor sociale. De exemplu, nu au fost efectuate evaluări detaliate ale impactului acestor carduri sociale asupra prevenirii muncii nedecarate în nicio țară care a implementat aceste carduri.

7. Rezultatele studiilor realizate în cadrul proiectului

		UK	Lituania	Franța	Italia	Spain	Suedia	Norvegia	Belgia	Islanda	Danemarca	Luxemburg	Finlanda
Anul introducerii		1995	2003	2006	2006	2007	2007	2008	2014	2010	2013	2013	2014
S C O P	Identitatea lucrătorului	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da
	SSM	Da	Nu	Nu	Nu	Da	Nu	Nu	Nu	Nu	Da	Nu	Nu
	Formare profesională	Da	Nu	Nu	Nu	Da	Nu	Nu	Nu	Nu	Da	Da	Nu
	Experiență	Da	Nu	Nu	Nu	Da	Nu	Nu	Nu	Nu	Da	Nu	Nu
	Anti munca nedeclarată	Da	Da	Da	Da	Nu	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da
Participare		Voluntar	Voluntar	Obligativ	Obligativ	Voluntar	Obligativ	Obligativ	Voluntar	Obligativ	Voluntar	Obligativ	Obligativ
I N F O	Informații vizuale	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da
	Chip de date	Da	Nu	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da
	Anti-fraudă	Da	Nu	Da	Nu	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da
	Emitere	Centralizat	Descentralizat	Descentralizat	Descentralizat	Centralizat	Ambele	Centralizat	Centralizat	Descentralizat	Centralizat	Centralizat	Descentralizat
Baza juridică		Acord al partenerilor sociali	Acord al partenerilor sociali	Lege & Acord al partenerilor sociali	Lege & înțelegeri regionale colective	Înțelegere colectivă & Lege	Lege	Lege	Acord al partenerilor sociali	Lege & Acord al partenerilor sociali	Acord al partenerilor sociali	Lege	Lege
Actori responsabili		Autoritate publică	Angajator sau client	Angajator	Instituție paritară sau angajator	Instituție paritară	Parteneri sociali	Autoritate publică	Parteneri sociali	Parteneri sociali	Parteneri sociali	Autoritate publică	Angajator
Cost acoperit de		Angajator / Aplicant	Angajator sau client	Angajator	Instituție paritară sau angajator	Instituție paritară	Angajator	Guvern	Angajator	Angajator	Instituție paritară	Angajator / companie poștală	Angajator
Se aplică lucrătorilor detașați		Da	Da	Da	Da	Nu	Da	Da	Da	Da	Nu	Da	Da

7. Rezultatele studiilor realizate în cadrul proiectului

- Reflectând tendințele existente în domeniul cardurilor sociale în restul Europei, se propune ca pentru România acest card social să fie un instrument pentru:
 - identificarea persoanelor și angajatorilor pe un șantier de construcții;
 - înregistrarea formării profesionale în sectorul de construcții, actualizabilă, disponibilă și accesibilă în orice moment;
 - înregistrarea instruirilor în domeniul sănătății și securității în muncă;
 - înregistrarea experienței de muncă în sector;
 - obținerea accesului controlat pe șantierul de construcții prin porți electronice;
 - permiterea intrării și ieșirii de pe un șantier de construcții în baza citirii cardului social, precum și înregistrarea orelor de muncă realizate pe șantierul de construcții respectiv.

7. Rezultatele studiilor realizate în cadrul proiectului

- „Piața forței de muncă în sectorul de construcții - analiză la nivelul României” – cercetare cantitativă și calitativă pentru evidențierea perspectivei angajatorilor și angajaților
- Obiective
 - evaluarea pieței forței de muncă în domeniul construcțiilor, inclusiv prin estimarea prevalenței muncii nedeclarate
 - evaluarea capacității companiilor din domeniul construcțiilor de a implementa agenda pentru o muncă decentă.
- Interviuri în profunzime și focus-grupuri cu 20 de persoane (10 angajați și 10 angajatori)
- Două anchete pe bază de chestionar (614 angajatori și 1212 muncitori/angajați)
- Paliere de analiză: munca decentă, munca nedeclarată, cardul social în sectorul de construcții

7. Rezultatele studiilor realizate în cadrul proiectului

- Munca decentă:
 - 54% din angajatori consideră lipsa forței de muncă o reală problemă ce le afectează activitatea
 - următoarele probleme menționate de către angajatori sunt, de asemenea, legate direct de forța de muncă, și anume:
 - lipsa de responsabilitate/seriozitate a muncitorilor (50%)
 - forța de muncă necalificată (47%)
 - forță de muncă neinteresată să se califice sau să se specializeze (41%)
 - fluctuațiile de personal (35%).

7. Rezultatele studiilor realizate în cadrul proiectului

- Munca decentă:
 - Per ansamblu, muncitorii/angajații sunt mulțumiți de condițiile de muncă (88%)
 - 35% dintre muncitori/angajați nu sunt interesați să participe la cursuri de pregătire
 - 21% nu își pot asigura un trai decent din banii câștigați în sectorul construcții
 - 21% nu se simt protejați în cazul unei eventuale îmbolnăviri
 - 20% nu sunt mulțumiți de echilibrul viață profesională – viață personală
 - 3% dintre angajați nu consideră că sunt tratați cu respect la locul de muncă
 - 2% dintre aceștia declară că nu se înțeleg bine cu șefii/superiorii.

7. Rezultatele studiilor realizate în cadrul proiectului

- Munca decentă:
 - Cel mai frecvent, angajatorii se confruntă cu nemulțumiri din partea angajaților, legate de următoarele aspecte:
 - salariu (13% dintre angajatori)
 - numărul mediu de ore lucrate pe zi (7%)
 - programul de lucru, relația cu colegii de muncă, modul în care slujba afectează echilibrul dintre timpul disponibil pentru viața personală și cel alocat pentru muncă, respectiv condițiile de muncă – expunerea la factori precum vibrații, praf etc. (6%, pentru fiecare nemulțumire)
 - Angajații au raportat, în principal, probleme legate de protecția socială:
 - 39% dintre muncitori/ angajați nu se simt protejați (prin asigurările de șomaj, ajutoare sociale / guvernamentale) în ipoteza în care ar deveni șomeri
 - 23% dintre aceștia se așteaptă să întâmpine probleme financiare, odată ajunși la vârsta de pensionare.

7. Rezultatele studiilor realizate în cadrul proiectului

- Munca nedeclarată:
 - 56% dintre angajatori sunt afectați de concurenți care utilizează munca “la negru” sau “la gri”; pe o scală de la 1 la 10 (unde 10=firmă afectată în mod semnificativ), scorul mediu raportat de către angajatori este 6.92
 - Peste 20% dintre angajați și angajatori cunosc personal mai multe persoane care sunt implicate în muncă nedeclarată (integral sau parțial).
- Prevalența fenomenului (percepută) este ridicată:
 - 53% dintre angajatori estimează că peste 30% din forța de muncă din sectorul construcții lucrează integral nedeclarat (“la negru”)
 - 52% dintre angajatori estimează că peste 30% din forța de muncă din sectorul construcții lucrează integral nedeclarat (“la gri”)
 - 53% dintre muncitori/angajați estimează că peste 30% din forța de muncă din sectorul construcții lucrează integral nedeclarat (“la negru”)
 - 57% dintre muncitori/angajați estimează că peste 30% din forța de muncă din sectorul construcții lucrează integral nedeclarat (“la gri”)

7. Rezultatele studiilor realizate în cadrul proiectului

- Prevalența fenomenului (declarată) este ridicată:
 - 17% dintre angajații care au participat la studiu realizează o formă de muncă nedeclarată.
 - 5% dintre angajați primesc lunar o sumă fixă în plus față de salariul trecut în contractul de muncă
 - 4% dintre aceștia primesc bani în funcție de numărul total de ore lucrate, deși în contractul de muncă este prevăzută o sumă fixă
 - 3% primesc bani în plus la salariul trecut în contractul de muncă, în funcție de rezultatele obținute
 - 1% dintre angajați primesc ocazional bani suplimentari nedeclarați în plus față de salariul prevăzut în contractul de muncă.
- Astfel, rezultatele arată că 13% dintre respondenți se află într-o situație de subraportare a veniturilor realizate în cadrul unei relații de muncă angajat-angajator. Un procent de doar 1% dintre respondenți lucrează integral nedeclarat, fie fără un contract de muncă pentru un angajator, fie pe cont propriu, fără forme legale (PFA, II, IF).

7. Rezultatele studiilor realizate în cadrul proiectului

- Cardul social în sectorul de construcții:
 - implementarea unui astfel de instrument s-ar bucura de un suport major atât din partea angajatorilor cât și din partea angajaților;
 - pe o scală de de la 1 la 10 (unde 10=cardul este foarte folositor), scorul mediu raportat de către angajatori este 7.58 iar scorul mediu raportat de către angajați este 8.26;
 - un procent de 87% dintre angajatori și 91% dintre angajați ar fi de acord cu implementarea unui asemenea instrument.
 - majoritatea angajatorilor (54%) și angajaților (51%) consideră că, în ipoteza în care s-ar implementa, cardul ar trebui să fie obligatoriu.
 - 49% dintre angajatori și 52% dintre angajați consideră că acest instrument ar trebui să fie disponibil atât sub formă de card cât și sub formă de aplicație mobilă (pe telefon).

7. Rezultatele studiilor realizate în cadrul proiectului

- Cardul social în sectorul de construcții:
 - implementarea unui astfel de instrument s-ar bucura de un suport major atât din partea angajatorilor cât și din partea angajaților;
 - pe o scală de de la 1 la 10 (unde 10=cardul este foarte folositor), scorul mediu raportat de către angajatori este 7.58 iar scorul mediu raportat de către angajați este 8.26;
 - un procent de 87% dintre angajatori și 91% dintre angajați ar fi de acord cu implementarea unui asemenea instrument.
 - majoritatea angajatorilor (54%) și angajaților (51%) consideră că, în ipoteza în care s-ar implementa, cardul ar trebui să fie obligatoriu.
 - 49% dintre angajatori și 52% dintre angajați consideră că acest instrument ar trebui să fie disponibil atât sub formă de card cât și sub formă de aplicație mobilă (pe telefon).

8. Concluzii

8. Concluzii

- Globalizarea nu a redus responsabilitatea statelor în ceea ce privește munca decentă, ci a accelerat nevoia de acțiune
- Decidenții politici trebuie să sprijine și să construiască instituții care să apere drepturile, să promoveze incluziunea și să combată discriminarea
- Modelul de muncă se schimbă constant
- Este nevoie de noi tehnici de organizare pentru a satisface nevoile lucrătorilor

8. Concluzii

- Reprezentarea intereselor lucrătorilor devine dificilă atunci când activitatea unei firme se internaționalizează
- Managementul firmelor trebuie să dezvolte și să aplice coduri de conduită, dar și să devină un partener activ de dialog
- Sindicatele trebuie să stabilească obiective și metode de lucru adaptate muncii decente
- Patronatele trebuie să dezvolte servicii care să satisfacă nevoile membrilor în fața noilor provocări, deoarece concurează direct cu consultanții de management

8. Concluzii

- Specificul deosebit al sectorului construcțiilor:
 - lanțul lung de subcontractare;
 - fragmentarea excesivă a muncii;
 - mobilitatea ridicată a muncitorilor și a companiilor de construcții;
 - concurență acerbă, de multe ori neloială, între companiile active în piață.
- Acestea sunt cele mai importante cauze ale existenței unui nivel foarte ridicat al muncii nedecarate în sectorul construcțiilor.

8. Concluzii

- Ancheta Eurobarometru nr. 498 din anul 2019 cu privire la munca nedeclarată, a identificat că 33% din munca nedeclarată din România este prezentă în sectorul construcțiilor.
- Această valoare este mult mai mare decât media europeană unde 1 din 5 slujbe nedeclarate sunt în sectorul construcțiilor.
- De asemenea, se remarcă și faptul că acest nivel este ușor mai mare și decât cel înregistrat în Europa Centrală și de Est unde 30% din locurile de muncă nedeclarate provin din sectorul construcțiilor

8. Concluzii

- Există o relație statistică extrem de puternică între adoptarea tehnologiilor digitale și nivelul muncii nedecarate, respectiv al economiei subterane.
- Numeroase studii realizate în ultimii ani la nivel european (2016-2021), inclusiv în Europa Centrală și de Est, au concluzionat că tehnologiile digitale ar putea limita anvergura muncii nedecarate și contribui la transformarea acesteia în muncă declarată.
- Introducerea unei scheme de card social este o modalitate prin care România să nu mai fie pe ultimele locuri din UE în ceea ce privește adoptarea tehnologiilor digitale.

8. Concluzii

- Având în vedere aceste efecte dar și evoluția pe termen mediu și lung a fenomenului de muncă nedeclarată în România, se consideră că orice instrument de politică publică care oferă soluții la diminuarea acestuia ar trebui să reprezinte o prioritate, cu atât mai mult cu cât problemele de deficit excesiv și, implicit, de grad de îndatorare tot mai mare pot fi o sursă semnificativă de risc sistemic în următorii ani.
- În consecință, scopul principal al instrumentului de politică publică (cardul social în sectorul construcțiilor) pe care îl propunem este de a diminua munca nedeclarată în sectorul de construcții din România.

7. Legături utile

- <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>
- https://ec.europa.eu/international-partnerships/topics/employment-and-decent-work_en
- <https://sdgs.un.org/goals/goal8>
- <https://www.globalgoals.org/8-decent-work-and-economic-growth>
- <https://mmuncii.ro/j33/index.php/ro/2014-domenii/munca/51-ocuparea-formarea-profesionala-si-mobilitatea-fortei-de-munca/630-munca-decenta-nucleul-dezvoltarii-sociale-economice-si-de-meniu>
- <http://romania-durabila.gov.ro/2021/04/14/barometrul-13-rd13-odd-8-munca-decenta-si-crestere-economica/>

MUNCA DECENTĂ CA PROVOCARE A SECOLULUI XXI

VĂ MULȚUMESC!

Gabriela STERIAN, Trainer
gabriela.sterian@fgs.ro

