



PROGRAMUL EDUCAȚIE ȘI OCUPARE 2021-2027

Prioritate: P01 „Modernizarea instituțiilor pieței muncii”

Obiectiv specific: ESO4.2 „Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii (FSE+)”

Cod proiect: PEO/58/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/311306

Titlu Proiect: Consolidarea Organizațiilor Sindicale și Patronale în Ocupare și Formare

Tinerii și sindicatele: provocări și soluții pentru implicarea unei noi generații în negocierea colectivă

Implicarea tinerilor în mișcarea sindicală este esențială pentru regenerarea acesteia, dat fiind faptul că uniunile se confruntă cu un declin demografic: deși circa 40% din membrii sindicatelor din România au sub 35 de ani, ponderea acestora este în scădere comparativ cu anii precedenți. Studiile europene arată că rata șomajului în rândul tinerilor (15–24 ani) rămâne de peste două-trei ori mai mare decât cea generală, iar o generație întreagă s-a format în condiții de muncă precară și prost plătită. Acest context de precaritate face ca mulți tineri să nu-și cunoască drepturile de la locul de muncă și să nu ia în considerare negocierea contractelor – un aspect subliniat de Cartel ALFA, care observă că „tinerii din România nu își cunosc drepturile la locul de muncă, nu iau în calcul negocierea la semnarea contractului de muncă și știu extrem de puține despre ce reprezintă un sindicat”. În consecință, se atrage atenția că tinerii trebuie integrați „ca fiind colegii și liderii de astăzi, nu de mâine” în organizațiile sindicale pentru a aborda eficient provocările specifice generației lor, precum precaritatea muncii și exodul creierelor.

Situația din România

În România, sindicatele tradiționale s-au concentrat istoric pe sectoare precum cel bugetar, unde membrii erau în general angajați cu contracte permanente și vârste mai mari. În schimb, tinerii lucrători (în special din privat și din domenii emergente, precum IT&C) lucrează adesea sub contracte temporare (47% dintre tineri, comparativ cu 10% în populația totală) și își asumă riscuri ridicate de șomaj (22,2% în 2022, printre cele mai mari din UE). Aceasta creează o generație fragilă din punct de vedere salarial și profesional, cu venituri viitoare și pensii scăzute. În plus, România se confruntă cu „exodul creierelor”: tinerii specialiști pleacă în străinătate, diminuând astfel potențialul de regenerare a forței de muncă calificate. În acest



context, sindicatele locale au început să recunoască necesitatea unor strategii dedicate. De exemplu, Comisia Națională de Tineret a confederației Cartel ALFA a lansat campania „Cum ți-e la job azi?”, pentru a educa tinerii angajați despre rolul sindical și despre mijloacele de apărare a drepturilor lor. Reprezentanții Cartel ALFA subliniază că sindicatele ar trebui „să revigoreze structurile de tineret existente, să construiască altele noi și să integreze pe deplin tinerii lucrători în procesele decizionale ale sindicatelor”. Deja, în anumite sectoare (de exemplu IT și comunicații), noile generații de angajați au înțeles beneficiile dialogului social și ale negocierii colective, contribuind la îmbunătățirea condițiilor de muncă prin acțiune colectivă. Aceste inițiative arată că, deși nivelul general al organizării sindicale este scăzut – media procentului de tineri sindicaliști rămâne sub cea a grupului de vârstă 55+, includerea activă a tinerilor poate revitaliza mișcarea sindicală, cum s-a observat deja în cazul creșterii membrilor după recrutarea lor în structurile decizionale.

Exemple și bune practici europene

La nivel european, organizațiile sindicale recunosc că problema recrutării tinerilor este „existențială” pentru viitorul mișcării. Raportul ILO „Trade Unions in the Balance” (2019) consemnează faptul că aproape toate țările avansate se confruntă cu scăderea participării tinerilor, iar fenomenul s-a accelerat în contextul pandemiei. În această situație, confederații precum IndustriAll Europe sau ETUC dezvoltă planuri strategice prin care promovează „includerea tinerilor” și inovarea metodelor de organizare. De exemplu, în multe țări vest-europene sindicatele au creat segmente sau departamente pentru tineri membri (cabinete de tineret), care sunt integrate în negocierile colective sectoriale și locale, generând astfel acorduri care țin seama de interesele tinerei generații (cum ar fi salarizarea diferențiată, programele de formare sau condiții speciale pentru stagiaři și ucenici). De asemenea, alianțele cu mișcări civice (de mediu, anti-discriminare etc.) au facilitat intrarea tinerilor în sindicate și creșterea vizibilității lor sociale. În țări precum Danemarca sau Germania, sindicatele sectoriale (de ex. LO/DK sau IG Metall) dedică resurse semnificative educației sindicale a tinerilor – prin cursuri, stagii de practică sindicală și evenimente speciale – iar lideri tineri participă la negocieri și la structurile decizionale, ceea ce a dus la întinerirea mediei de vârstă și la negocierea unor clauze avantajoase pentru noii angajați. Astfel de exemple indică că susținerea unui contract social echitabil și tranziții corecte depinde de sindicate creative și receptive la nevoile tinerilor, așa cum subliniază IndustriAll Europe: „construirea unei mișcări sindicale mai puternice și rezistența la forțele de divizare necesită ca sindicatele să fie



creative, adaptative, strategice și energice. Tinerii lucrători din sindicate sunt toate acestea și chiar mai mult”.

Provocări majore

Provocările pentru implicarea tinerilor în sindicate țin în primul rând de caracteristicile moderne ale pieței muncii. Contractele de muncă pe perioadă determinată, munca temporară sau în platforme digitale, precum și diminuarea posturilor permanente slăbesc coeziunea tradițională dintre angajați. Mulți tineri se simt înstrăinați de sindicate, percepute drept inaccesibile sau neadaptate la nevoile lor. Lipsa de informare este accentuată de practica deplină a salariului minim – tinerii sub 18 ani au un salariu minim cu 10% mai mic în România – și de lipsa unui minim de cunoștințe despre drepturile angajaților, astfel că negocierea colectivă la început de carieră este rar utilizată. De asemenea, vârsta medie ridicată a liderilor sindicali și a membrilor consacrați creează bariere de comunicare: mesaje și canale de comunicare diferite (de exemplu mediul online vs. întâlnirile tradiționale de sindicalizare). În consecință, există un decalaj între așteptările tinerilor (preocupări privind securitatea locului de muncă, calitatea educației și problematica climatică) și agenda unora dintre sindicatele convenționale. Totodată, generația tânără este mai mobilă geografic (mutări frecvente pentru studii sau muncă) și are tradițională reticență față de afilierea formală. În final, lumea muncii se transformă rapid prin globalizare, digitalizare și tranziție ecologică, iar sindicatele trebuie să răspundă acestor schimbări pentru a rămâne atractive noii generații.

Soluții și recomandări practice

Studiile europene și rapoartele sindicale recente formulează multiple recomandări pentru accesibilizarea și atractivitatea sindicatelor pentru tineri. Printre măsurile concrete se numără:

a. Intervenții educaționale și de informare timpurie: Sindicatele ar trebui să meargă în școli profesionale, licee și universități pentru a prezenta funcționarea contractelor de muncă și beneficiile dialogului social. Includerea tinerilor în activități de formare sindicală încă din perioada de studii crește șansa adoptării valorilor sindicale la începutul vieții profesionale fgs.ro.

b. Cotizații și beneficii adaptate: O modalitate de a atrage membri tineri este stabilirea unor cotizații reduse pentru studenți sau debutanți, sau acordarea de carduri de reduceri și avantaje speciale (de exemplu abonamente culturale, tarife preferențiale la serviciile de sănătate).



Facilitățile financiare ușurează decizia de a adera la sindicat și consolidează sentimentul de apartenență .

c. Servicii specializate și sprijin personalizat: Sindicatele pot oferi consiliere și servicii dedicate tinerilor aflați în tranziție școală–muncă: consiliere în căutarea unui loc de muncă, formare profesională, sprijin juridic în caz de conflict la muncă, inclusiv pentru tinerii șomeri ori cei angajați în condiții precare.

O astfel de ofertă sporită de servicii demonstrează relevanța practică a sindicatului pentru situațiile specifice ale generației tinere.

d. Campanii de recrutare și comunicare țintite: Campanii media adaptate limbajului și intereselor tinerilor (de exemplu pe rețele sociale, YouTube, TikTok etc.) și organizarea de evenimente tematice (workshop-uri de orientare profesională, mese rotunde cu lideri sindicali tineri) pot crește conștientizarea tinerilor cu privire la importanța colectivului. Aceste campanii ar trebui să sublinieze impactul economic concret al negocierilor colective (creșterea salariului minim, beneficii suplimentare, asigurări medicale extinse etc.) pentru a arăta avantajele aderării la sindicat.

e. Evenimente atractive și prezență acolo unde sunt tinerii: Participarea sindicatelor la festivaluri, conferințe de tehnologie, târguri de joburi și alte evenimente populare în rândul tinerilor oferă oportunități de dialog informal și de recrutare. De exemplu, organizarea de ateliere sindicale sau standuri la festivaluri muzicale combina divertismentul cu informarea pe teme relevante (drepturile la muncă, condițiile precare, egalitatea de șanse).

f. Abordare peer-to-peer și reprezentare internă: Una dintre cele mai eficiente metode este implicarea tinerilor membri ai sindicatului în recrutarea altor tineri. Așa cum recomandă specialiștii, „tinerii ar trebui să discute cu tinerii – vorbesc aceeași limbă și se confruntă cu aceleași probleme”. Crearea de rețele interne de tineret, comitete de tineret sau consilii consultative ale tinerilor în sindicat asigură că vocea lor este auzită în procesele decizionale. Experiențele preluate din alte țări arată că, acolo unde sindicatele au invitat tinerii în structurile lor de conducere, numărul de membri noi a crescut și condițiile negociate au devenit mai competitive și pentru salariații de vârstă mică.

Aceste recomandări se aliniază și cu concluziile recentelor seminarii și ateliere sindicale desfășurate în România în cadrul proiectelor de formare (de exemplu proiectele UNI.ON România și altele finanțate prin FSE+). Participanții la astfel de seminarii au subliniat necesitatea utilizării comunicării digitale și a implicării active în comunitățile locale –



concluzie similară recomandărilor Comitetului pentru Tineret al CESE (prin ghidul ETUC) – precum și importanța flexibilizării programelor sindicale pentru a le face atractive tinerilor și elevilor (interacțiuni online, cursuri scurte, campanii virale).

Rolul negocierii colective din perspectiva tinerilor

Negocierea colectivă trebuie să răspundă explicit nevoilor și aspirațiilor noii generații de salariați. Sindicatele care își implică tinerii membri în dialogul social pot integra în contractele colective clauze precum stagii de pregătire profesională, garanții de menținere în muncă pentru tinerii apțiți, drepturi de telemuncă flexibile sau măsuri de combatere a discriminării. De asemenea, promovarea unui dialog social cu elevii din învățământul profesional și superior – prin clase deschise și simulări de negocieri colective – poate educa tinerii să devină participanți activi la negocieri încaracterul lor de viitori angajați. Implicarea efectivă în negocierea colectivă oferă tinerilor instrumentele concrete pentru a-și echilibra raportul cu angajatorul: există exemple europene în care negocierea unor coeficienți salariali diferențiați în funcție de vechime sau vârstă, sau introducerea unor prime pentru competențe dobândite în timpul studiilor, au fost decise după ce reprezentanți tineri s-au aflat la masă.

Concluzii și perspective

Pentru sindicaliști, implicarea generației tinere nu este doar o problemă de recrutare: este o condiție a supraviețuirii mișcării sindicale. Măsurile de succes se bazează pe dialog și colaborare între generații: tinerii aduc energie, competențe digitale și sensibilitate față de probleme emergente (schimbări climatice, diversitate, antreprenoriat), în timp ce membrii tradiționali pot transmite experiența în negociere. Impactul pozitiv al unor astfel de strategii este deja vizibil: în țările unde s-au pus în practică inițiative pro-tineret, sindicatele au observat creșteri ale cotizațiilor și consolidări ale contractelor colective. România se află într-un moment favorabil de a învăța din aceste exemple și de a-și adapta modelul sindical: proiecte de formare și ateliere sindicale recente arată că tinerii pot fi aduși în sindicate printr-o comunicare relevantă și participativă. În perspectiva unui „an dedicat tinerilor” la nivel european, leadership-ul sindical românesc ar putea accelera aceste schimbări, adoptând un stil creativ și orientat spre valorile noii generații. În fond, o mișcare sindicală care își energizează tinerii membri va fi mai pregătită să negocieze colectiv în interesul tuturor lucrătorilor, asigurând astfel un viitor echitabil și durabil al pieței muncii news.industrial-europe.eu, capital.ro.



Bibliografie (selectivă)

1. Clark, Nick. 2021. Organizing Young Workers: a report for EPSU. Bruxelles: Friedrich-Ebert-Stiftung.
2. Federatia Generala a Sindicatelor "Familia". 2024. Recomandări pentru implicarea tinerilor în sindicate. 29 iulie 2024.
3. IndustriAll Europe. 2022. Youth Action Plan: Trade unions' future at risk? Building a future for trade unions through youth inclusion. Document adoptat la Stockholm, 24–25 mai 2022.
4. IndustriAll Europe. 2023. Inversarea declinului: Cum pot fi implicați tinerii salariați în sindicatele din industrie. Mai 2023.
5. Ungureanu, Bogdan. 2023. "Tinerii din România, îndemnați să devină sindicalişti. De ce avantaje pot beneficia." Capital, 12 august 2023.

Expert Responsabil acțiuni inovative pentru creșterea participării organizațiilor sindicale și patronale la negocieri colective- **Iordan Bărbulescu**