



CONFEDERAȚIA NAȚIONALĂ A SINDICATELOR DIN MOLDOVA

EVALUAREA ACTIVITĂȚII ORGANIZAȚIILOR SINDICALE PRIMARE

STUDIU
REALIZAT ÎN CADRUL CAMPANIEI NAȚIONALE
ORGANIZAȚIA SINDICALĂ PRIMARĂ -
ENERGIA MIȘCĂRII SINDICALE

Autoare: Liliana Poștan

Chișinău, 2023

CUPRINS

ABREVIERI	3
GLOSAR	3
ACTUALITATE	5
METODOLOGIE	6
ORGANIZAȚIA SINDICALĂ PRIMARĂ ÎN STRUCTURA ȘI ACTIVITATEA SINDICALĂ: STATU QUO	8
REZULTATELE STUDIULUI ÎN BAZĂ DE CHESTIONAR	12
REZULTATELE STUDIULUI ÎN BAZĂ DE INTERVIU	32
CONCLUZII, RECOMANDĂRI	61

ABREVIERI

ASP	Agenția Servicii Publice
CCM	Contract colectiv de muncă
CNSM	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova
CSNR	Centru sindical național - ramural
OSP	Organizație sindicală primară

GLOSAR

Activismul sindical – ansamblu de acțiuni colective și individuale ale membrilor de sindicat în scopul realizării drepturilor și intereselor sociale colective și individuale, realizarea scopurilor sindicatului prin metode și forme statutare.

Activitatea organizației sindicale primare - ansamblu de acțiuni de reprezentare și apărare a drepturilor și intereselor profesionale, economice, de muncă și sociale colective și individuale ale membrilor organizației.

Afilieră sindicală - asociație benevolă a membrilor la o organizație sindicală, a organizațiilor sindicale la centre sindicale, stabilind raporturi de subordonare sau de colaborare.

Eficacitate - realizarea obiectivelor și sarcinilor ce revin președintelui organizației sindicale, comitetului sindical, organizației sindicale în condițiile temporale și calitative prestabilite.

Eficiență - ansamblu al efectelor economico-sociale utile înregistrate la nivelul organizației sindicale primare, la toate nivelurile structurii sindicale în raport causal cu eforturile depuse și cu așteptările fiecărui membru de sindicat.

Membru de sindicat - persoană (lucrător, șomer, pensionar, student etc.) care se află la evidență într-o organizație sindicală primară.

Mișcare sindicală - mișcare socială, cea mai importantă componentă a mișcării muncitorești.

Organ sindical - organ de conducere, constituit în conformitate cu statutul organizației sindicale primare ori al centrului sindical ramural-teritorial, interramural-teritorial sau în conformitate cu statutul centrului sindical național-ramural ori național-interramural.

Organising (engl.) - proces sistematic de structurare, integrare și coordonare a sarcinilor, activităților și resurselor organizației în vederea atingerii obiectivelor stabilite.

Organizare sindicală - ansamblu de mijloace prin care organizațiile își mențin echilibrul și își asigură funcționarea. Coordonarea acțiunilor membrilor acesteia, reglementarea relațiilor dintre ei și asigurarea stabilității și coeziunii organizației. Sistem de organizații, statute organizaționale, de modele comportamentale, de mijloace de acțiune și de control care asigură satisfacerea nevoilor membrilor de sindicat, organizațiilor sindicale.

Organizare sindicală - parte a conceptelor sociale asupra organizării. Sistem de organizații, statute organizaționale, de modele comportamentale, de mijloace de acțiune și de control care asigură satisfacerea nevoilor membrilor de sindicat, organizațiilor sindicale, coordonează acțiunile membrilor acesteia, reglementează relațiile dintre ei și asigură stabilitatea și coeziunea organizației.

Organizație sindicală primară - asociație benevolă a membrilor de sindicat pe bază de interese comune, care, de regulă, își desfășoară activitatea la aceeași

întreprindere, în aceeași instituție, în aceeași organizație, indiferent de forma juridică de organizare și de tipul de proprietate, de apartenența departamentală sau ramurală.

Organizator sindical – conducător al organizației sindicale primare.

Președinte al comitetului sindical – membru de sindicat, ales de membrii organizației sindicale pentru un mandat de pînă la 5 ani pentru a exercita conducerea comitetului sindical, reprezenta organizația sindicală în relațiile cu administrația, organele publice, centrele sindicale național-ramurale, semna contractul colectiv de muncă.

Recrutare sindicală - proces continuu sau secvențial, componentă a strategiei de dezvoltare a sindicatelor, care presupune comunicarea cu oamenii, în special lucrători, pentru a le propune să se autoorganizeze în sindicate sau să devină membri ai unei organizații sindicale.

Sindicat - asociație din care fac parte, pe principii benevole, persoane fizice unite după interese comune, inclusiv ce țin de activitatea lor, și constituite în scopul apărării drepturilor și intereselor profesionale, economice, de muncă și sociale colective și individuale ale membrilor lor.

ACTUALITATE

Pe data de 28 martie 2023, CNSM a lansat Campania națională „Organizația primară – energia mișcării sindicale”.

Campania „Organizația primară – energia mișcării sindicale” se desfășoară în contextul proclamării de CNSM a anului 2023 drept anul organizațiilor sindicale primare.

Obiectivul general al campaniei este de a contribui la sporirea rolului și a potențialului OSP în asigurarea drepturilor și garanțiilor salariaților, membri de sindicat.

Campania se va încheia cu o Gală a organizațiilor sindicale primare, participante la concursul „Activitatea organizațiilor sindicale primare”.

Studiul de evaluare a activității OSP este parte a acestei Campanii și are scopul de a oferi o evaluare generală a activității OSP, în baza aprecierilor făcute de membrii și liderii sindicali.

Amintim că, în anul 2013, a fost realizat Studiul „Organizația sindicală primară: evaluarea capacităților de reprezentare și apărare a membrilor de sindicat”, care a avut scopul să constate capacitățile OSP de reprezentare și apărare a membrilor de sindicat, să stabilească diferența dintre capacitățile actuale ale OSP și a celor proiectate din perspectiva schimbărilor; să contribuie la elaborarea unui caiet de sarcini în vederea modernizării capacității OSP, determinată de factori externi și interni și la dinamizarea procesului de racordare graduală a activității sindicatelor din Moldova la cerințele dialogului social european.¹

METODOLOGIE

Studiul de evaluare a activității OSP este realizat de Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova cu scopul de a oferi o evaluare generală a activității organizațiilor sindicale primare.

Studiul este unul explorator și descriptiv, bazat pe extragerea informațiilor relevante din datele colectate în bază de chestionar și interviuri semistructurate.

Studiul nu-și propune să emită și să valideze ipoteze privind activitatea OSP, totodată setul de date și analiza acestora va permite liderilor și experților sindicali să elaboreze politici privind sporirea rolului și potențialului OSP în asigurarea drepturilor și garanțiilor salariaților, membri de sindicat.

Pentru realizarea studiului, au fost aplicate următoarele metode:

¹ <https://vocea.md/organizatiile-sindicale-primare-trebuie-modernizate/>

1. *Teoretice*: analiza informațiilor, documentelor, materialelor statistice și teoretice în domeniul organizării sindicale, analiza bunelor practici de activitate a OSP, analiza comparativă a materialelor electronice cu privire la organizarea sindicală în diferite țări;

2. *Experimentale*: chestionarul electronic, interviul semistrukturat.

3. *Statistice*: Excel

4. *Metode de prezentare a rezultatelor cercetării*.

Descrierea instrumentelor de cercetare

Chestionarul de evaluare a activității OSP conține 17 întrebări închise, cu răspunsuri multiple cu opțiunea „Altele”, întrebări deschise, întrebări de conținut.

Chestionarul conține și o casetă demografică cu 9 întrebări de identificare a statutului respondentului.

Descrierea ghidului de interviu

Ghidul de interviu „Organizația sindicală primară: stare de fapt și viziuni de dezvoltare” are următoarele obiective:

- Să evalueze situația actuală privind OSP la nivelul sindicatului;
- Să identifice opinii privind dezvoltarea politicilor CSNR/CNSM privind sporirea rolului și a potențialului OSP în asigurarea drepturilor și garanțiilor salariaților, membri de sindicat.

Ghidul cuprinde 7 compartimente, cu 35 de întrebări și casetă demografică.

Compartimente pentru interviu:

- Introducere
- Politică, legislație
- Organizare
- Cotizații
- Membri, solidaritate
- Reprezentare și servicii

- SWOT.

Detalii tehnice

Datele au fost colectate în perioada iulie - septembrie 2023.

Chestionarul a fost completat de 1033 de respondenți, dintre care 1009 au completat chestionare în format electronic și 24 de respondenți au completat chestionare în format letric.

ORGANIZAȚIA SINDICALĂ PRIMARĂ ÎN STRUCTURA ȘI ACTIVITATEA SINDICALĂ: STATU QUO

Potrivit Legii sindicatelor, statutelor sindicatelor, OSP este „o asociație benevolă a membrilor de sindicat pe bază de interese comune, care, de regulă, își desfășoară activitatea la aceeași întreprindere, în aceeași instituție, în aceeași organizație, indiferent de forma juridică de organizare și de tipul de proprietate, de apartenența departamentală sau ramurală” și constituie baza sindicatelor.

Potrivit raportului statistic privind efectivul sindical al CNSM, la 1 ianuarie 2023, în cele 24 de CSNR erau constituite 5501 organizații sindicale, care întruneau 290606 membri de sindicat, dintre care, 204296 sunt membri ai sindicatelor din domeniul bugetar și 86310 sunt membri de sindicat în organizațiile din domeniul serviciilor și din economia reală.

În timp de 10 ani, numărul OSP a scăzut cu 2084. La 01.01.2013 erau înregistrate 7585 organizații sindicale primare, iar la 01.01.2023 - 5501 organizații sindicale.

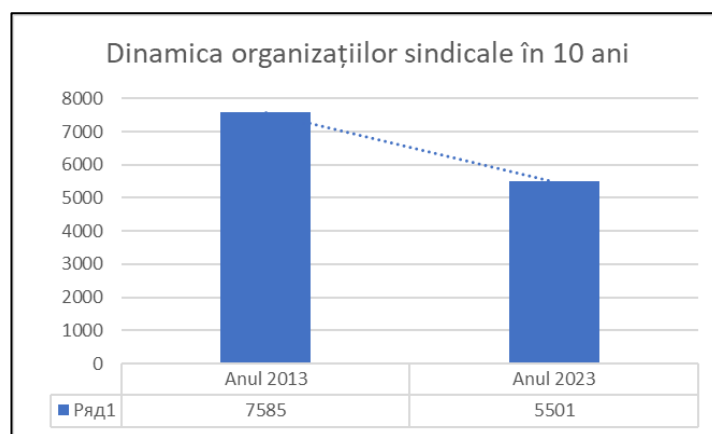


Fig. 1 Dinamica organizațiilor sindicale în perioada 2013-2023

Ritmul de scădere a numărului de organizații sindicale în anul 2023 este mai scăzut decât în anul 2013. În 2013, numărul de organizații sindicale scăzuse cu 217, comparativ cu 2012, iar în 2023, numărul organizațiilor sindicale, a scăzut cu 174 față de 2022.

În perioada 01.01.22 - 01.01.2023, numărul membrilor de sindicat a scăzut cu 9411. Totodată, în aceeași perioadă, numărul mediu al salariaților a fost aproximativ la același nivel.

Tabelul 1. Numărul mediu al salariaților, pe activități economice, 2022. Sursă: BNS

	2022
	Total economie
	Ambele sexe
ACTIVITATI ECONOMICE - total	
Numărul salariaților la 31 decembrie 2022	729 646

Raportat la numărul total de salariați în Republica Moldova, procentul de sindicalizare în Republica Moldova constituie 39,8 din totalul de salariați.

Distribuția membrilor de sindicat din perspectivă de gen, la 01.02.2023, este de 186416 femei și 104 190 bărbați.

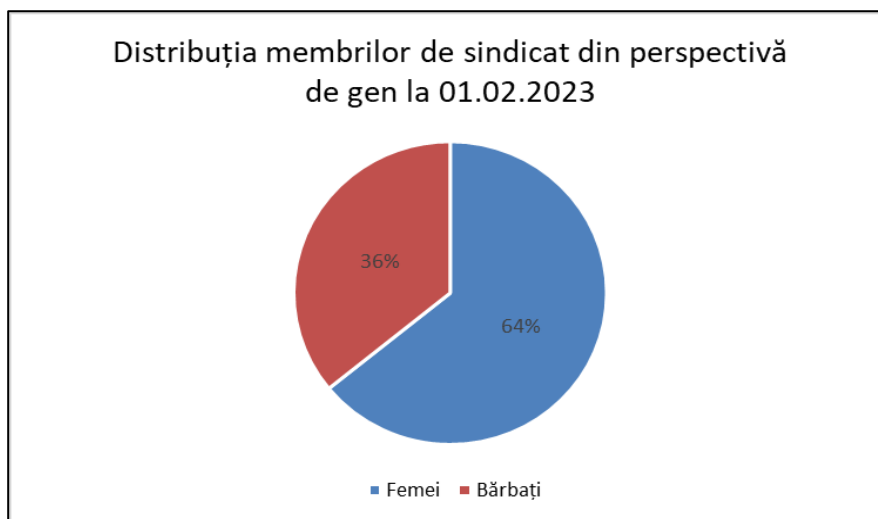


Fig. 2. Distribuția de gen a membrilor de sindicat la 1 ianuarie 2023

Procentul membrilor sindicat, studenți și pensionari, cu statute sindicale speciale, la 01.02.2023, constituia 11,39 din totalul membrilor de sindicat, iar tinerii constituie 26,36 la sută din numărul membrilor de sindicat.

Statutele CSNR delimitează OSP ca: subiect de bază al sindicatului. Organizațiile sindicale, membre ale federației de toate nivelurile, sunt persoane juridice. OSP este o uniune benevolă a membrilor sindicatului, asociație benevolă a membrilor de sindicat, sindicatul (organizația de bază) reunește, pe baza liberului consimțământ, salariați.

Tabelul 2. Delimitări statutare privind organizația sindicală primară

OSP este subiectul de bază al Sindicatului și se constituie, în conformitate cu legislația cu privire la sindicate, din inițiativa a cel puțin 3 persoane.
Calitatea de membru al federației o pot avea OSP, organizațiile sindicale teritoriale, asociațiile sindicale. Dubla afiliere este incompatibilă cu calitatea de membru al federației.
Organizațiile sindicale, membre ale federației de toate nivelurile sunt persoane juridice, activează în baza statutului și dispun de ștampile, conturi bancare, blanchete cu antet, rechizite după modelul stabilit de Biroul Executiv al federației.

<p>Ca membru al federației, OSP este o uniune benevolă a membrilor sindicatului pe bază de interese comune, care lucrează la aceeași întreprindere indiferent de forma organizatorico-juridică și tipul de proprietate.</p>
<p>OSP reprezintă asociația benevolă a membrilor de sindicat pe bază de interese comune, care, de regulă, își desfășoară activitatea în aceeași întreprindere, instituție, organizație, indiferent de forma juridică de organizare și de tipul de proprietate.</p>
<p>OSP constituie baza federației.</p>
<p>Sindicatul (organizația de bază) reunește, pe baza liberului consimțământ, salariații întreprinderilor, organizațiilor, studenții și elevii instituțiilor de învățământ din agricultură, industria prelucrătoare, alimentație și activități conexe, inclusiv țărani neasociați.</p>

Identificăm, cel puțin, două tipuri de afiliere a organizației sindicale la structura unui sindicat național-ramural:

1. OSP afiliată la un centru sindical ramural teritorial.
2. OSP afiliată la federație, sindicat.
3. Afilierea organizației sindicale primare în cadrul structurii sindicale este determinată de decizia membrilor săi, pornind de la dreptul constituțional la asociere (Art. 41).

Începând cu anul 2018, OSP obțin statutul de persoană juridică, din momentul înregistrării acestora la ASP, fiind aplicabile prevederile Legii nr.220/2007 privind înregistrarea de stat a persoanelor juridice și a întreprinzătorilor individuali.

La moment, în Registrul de stat al organizațiilor necomerciale, deținut de ASP, se identifică înscrieri referitoare la înregistrarea a 96 de organizații sindicale primare, după cum urmează, în anul: 2009 – 3, 2010 – 2, 2012 – 2, 2013 – 1, 2016 – 1, 2017 –

5, 2018 – 5, 2019 – 3, 2020 – 1, 2021 – 7, 2022 – 20 și respectiv 2023 – 46 de OSP. Se constată o creștere semnificativă a numărului de organizații sindicale primare înregistrate în ultima perioadă, preponderent în sectorul public.

La insistența sindicatelor, prin Legea nr. 234 din 31 iulie 2023 pentru modificarea unor acte normative, a fost completat art. 10 din Legea sindicatelor nr. 1129/2000 cu alin.7 privind scutirea sindicatelor de achitarea taxei pentru înregistrarea de stat.

ÎNTREBĂRI:

- ✓ Care este capacitatea OSP de reprezentare și apărare a membrilor de sindicat?
- ✓ Cum să contribuim la sporirea rolului și a potențialului organizațiilor sindicale primare în asigurarea drepturilor și garanțiilor salariaților, membri de sindicat?
- ✓ Ce politici să elaborăm în rezultatul evaluării generale a activității organizațiilor sindicale primare de membri de sindicat?
- ✓ Ce capacități trebuie formate din perspectiva schimbărilor?
- ✓ Ce trebuie să conțină un caiet de sarcini în vederea modernizării capacității OSP, determinată de factori externi și interni?
- ✓ Ce să întreprindă sindicatele în vederea dinamizării procesului de racordare graduală a activității sindicatelor din Moldova la cerințele dialogului social european?

REZULTATELE STUDIULUI ÎN BAZĂ DE CHESTIONAR

Activismul sindical reprezintă ansamblul acțiunilor colective și individuale ale membrilor de sindicat în scopul realizării drepturilor și intereselor sociale colective și individuale, realizarea scopurilor sindicatului prin metode și forme statutare.

Activismul sindical este o formă de manifestare a membrului de sindicat, un indicator de calitate a OSP, a CSNR, a CNSM.

Respondenții au apreciat între mediu și înalt activismul celor patru subiecți: membrii de sindicat, OSP, CSNR, CNSM. Linia de trend indică asupra unui nivel mai ridicat de apreciere de respondenți a activismului sindical al organizației sindicale primare și o scădere a percepției activistului sindical la nivelul CNSM și a CSNR.

Activismul membrilor de sindicat este perceput practic la același nivel ca cel al OSP, deși crește ușor percepția pasivității membrilor de sindicat în comparație cu nivelul de pasivitate al OSP.

Totodată, constatăm niveluri mai ridicate ale opțiunii de răspuns „nu cunosc” pentru aprecierea activistului sindical al CNSM și CSNR.

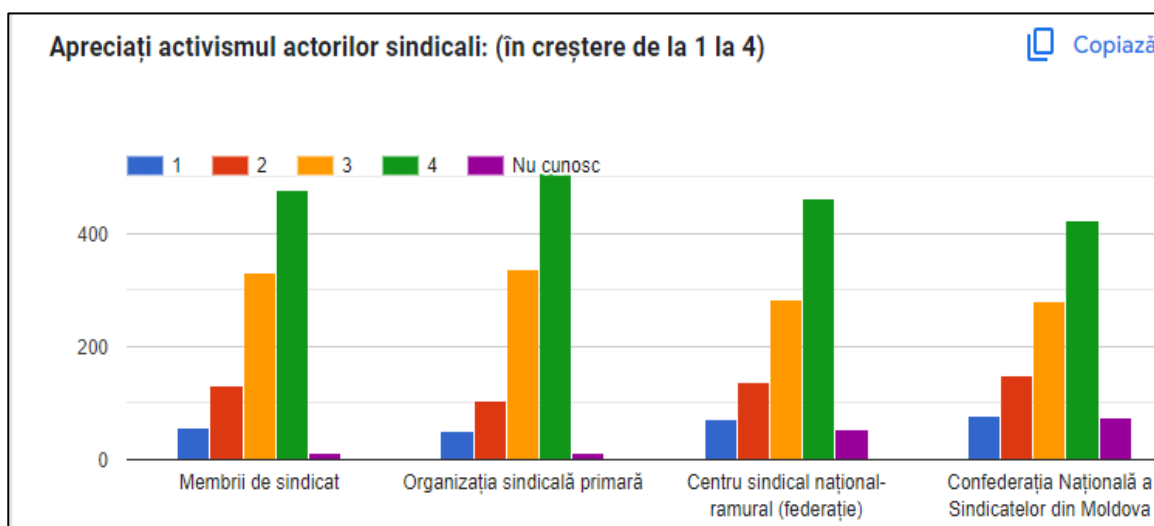


Fig. 3. Aprecierea activismului actorilor sindicali

Majoritatea respondenților cunosc cine este președintele OSP de la locul de muncă (99%) și cine sunt membrii comitetului sindical (97,7%)

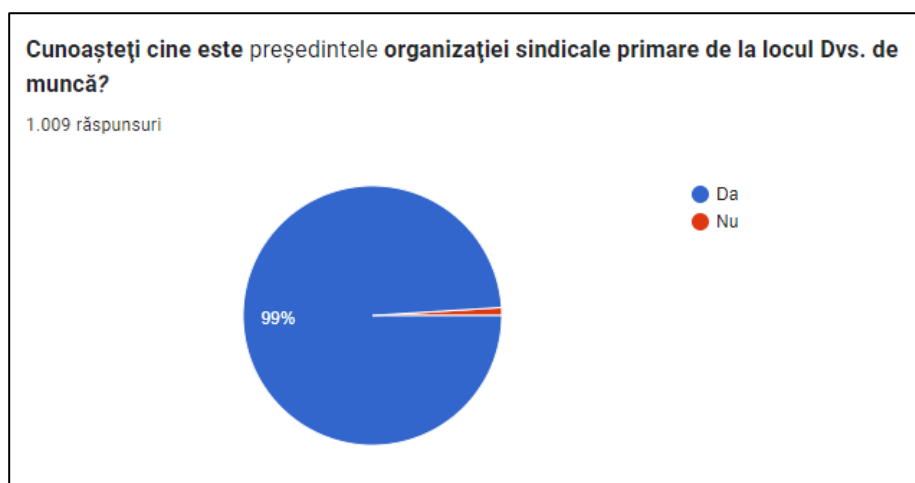


Fig. 4. Informarea membrilor de sindicat despre cine este președintele comitetului sindical

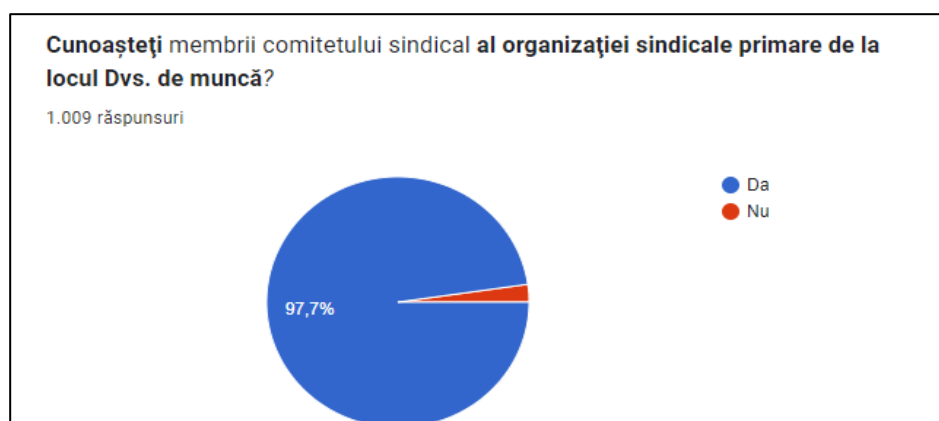


Fig.5. Informarea membrilor de sindicat despre cine sunt membrii comitetului sindical

La întrebarea „Ce cunoașteți despre activitatea OSP de la locul dvs. de muncă?”, răspunsurile s-au distribuit în felul următor: 79,5 % cunosc că OSP reprezintă interesele membrilor de sindicat în relațiile cu angajatorul, 77,3 % cunosc că a negociat contractul colectiv de muncă, 72,4% dintre respondenți cunosc că, OSP participă la soluționarea problemelor social-economice ale salariaților, iar 65, 5 la sută, cunosc că organizează activități educaționale și culturale și că supraveghează respectarea regulilor de securitate și sănătate în muncă.

Totodată, 3,2 la sută dintre respondenți nu cunosc despre activitatea OSP de la entitate.

Deasemenea, respondenții au specificat și alte activități ale OSP despre care cunosc:

- Ne transmit informațiile de la CNSR;
- Acordă susținere morală și materială membrilor de sindicat;
- Acordă suport financiar;
- Contribuie la dezvoltarea abilităților practice pentru apărarea drepturilor și respectarea obligațiilor asumate în raport cu activitatea care o desfășoară;
- Participă la cursurile de instruire organizate de CNSM și ne informează despre noile modificări în legislație și Codul muncii, despre drepturile la locul de muncă;
- Acordă ajutoare materiale din cotizațiile lunare;
- Negociază contractul colectiv de muncă;
- Organizează, respectă, supraveghează numai dacă președintele are interesul personal.

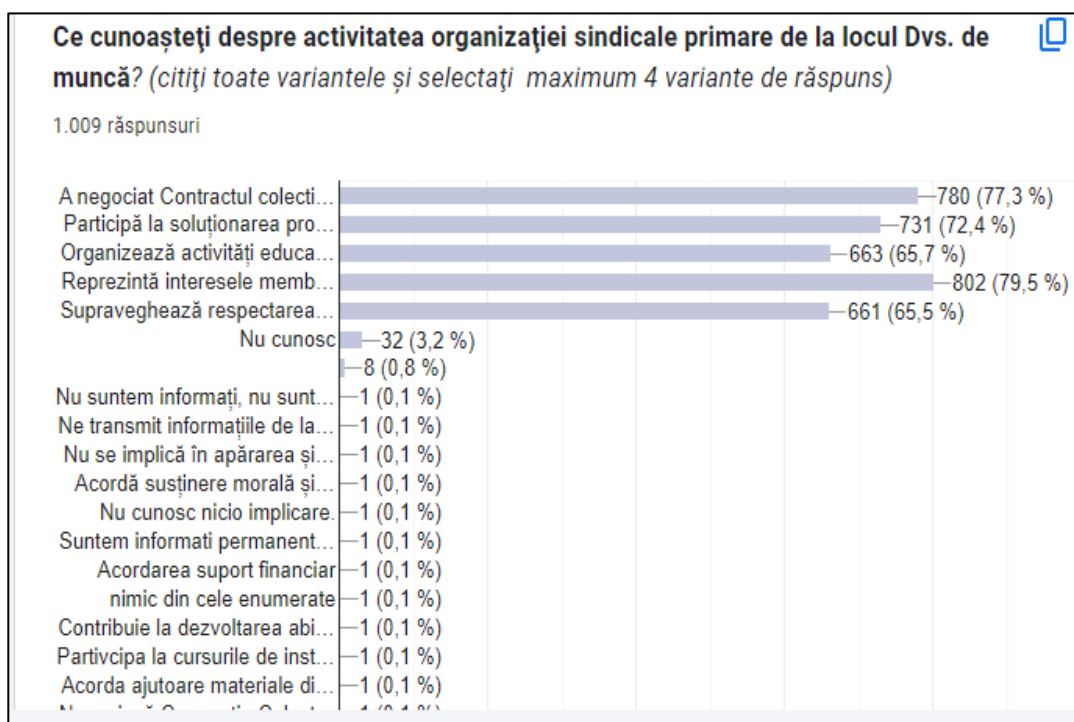


Fig. 6. Distribuția răspunsurilor la întrebarea „Ce cunoașteți despre activitatea organizației sindicale primare de la locul dvs. de muncă?”

Dintre membrii de sindicat, participanți la sondaj, 85,3 la sută, consideră că organizația sindicală le reprezintă la nivel suficient interesele și drepturile profesionale, economice, de muncă și sociale, iar 11,6 la sută, nivelul de reprezentare

este insuficient și 3,1 la sută dintre respondenți au optat pentru varianta de răspuns - nu cunosc.



Fig.7. Distribuirea răspunsurilor la întrebarea „În ce măsură organizația sindicală primară reprezintă interesele și drepturile profesionale, economice, de muncă și sociale?”

La întrebarea „Cu ce dificultăți se confruntă în activitatea sa organizația dvs. sindicală?”, cei mai mulți dintre respondenți - 41,1 la sută, au specificat pasivitatea membrilor de sindicat, 39,7 la sută - nu cunosc cu ce dificultăți se confruntă în activitatea sa organizația sindicală, iar 18,6 la sută au semnalat că în activitatea sa, organizația sindicală se confruntă cu alte dificultăți decât pasivitatea membrilor de sindicat și imixtiunea angajatorului în activitatea sindicatului. Totodată, 5,5% dintre respondenți consideră că OSP se confruntă cu problema amestecului angajatorilor în activitatea OSP.

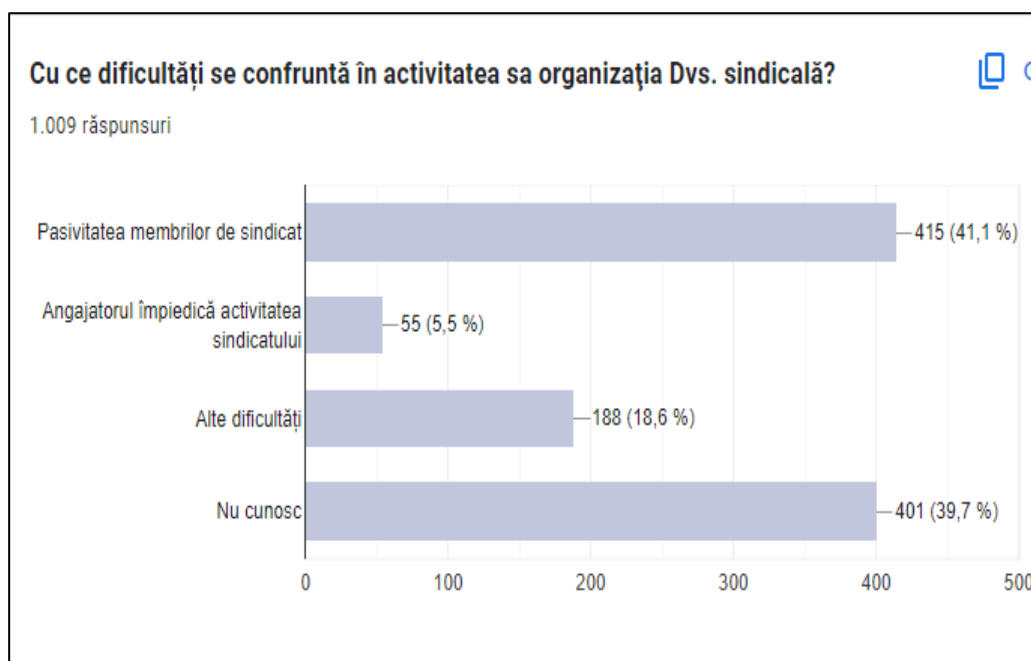


Fig.8. Distribuția răspunsurilor la întrebarea „Cu ce dificultăți se confruntă în activitatea sa organizația dvs. sindicală?”

Membrii de sindicat au următoarele așteptări de la organizația sindicală la locul de muncă:

- Să reprezinte interesele membrilor de sindicat în relațiile cu angajatorul - 66,6%,
- Să informeze membrii de sindicat despre drepturile lor la locul de muncă - 60,6%,
- Să negocieze și să monitorizeze executarea CCM - 59,1%,
- Câte circa 50 la sută dintre respondenți așteaptă ca OSP să contribuie la prevenirea și soluționarea conflictelor la locul de muncă, să monitorizeze condițiile de sănătate și securitate la locul de muncă, să colaboreze cu administrația în organizarea procesului de muncă.

Cei mai puțini dintre membrii de sindicat așteaptă ca OSP să organizeze manifestări culturale, sportive - 35,6%.

Totodată, un procent mic dintre respondenți au specificat și alte așteptări de la OSP: să desfășoare diverse seminare instructiv-formative, să negocieze majorarea salariilor, să aibă bilete de tratament la sanatoriu pentru pedagogii invalizi, să prezinte rapoarte de activitate.

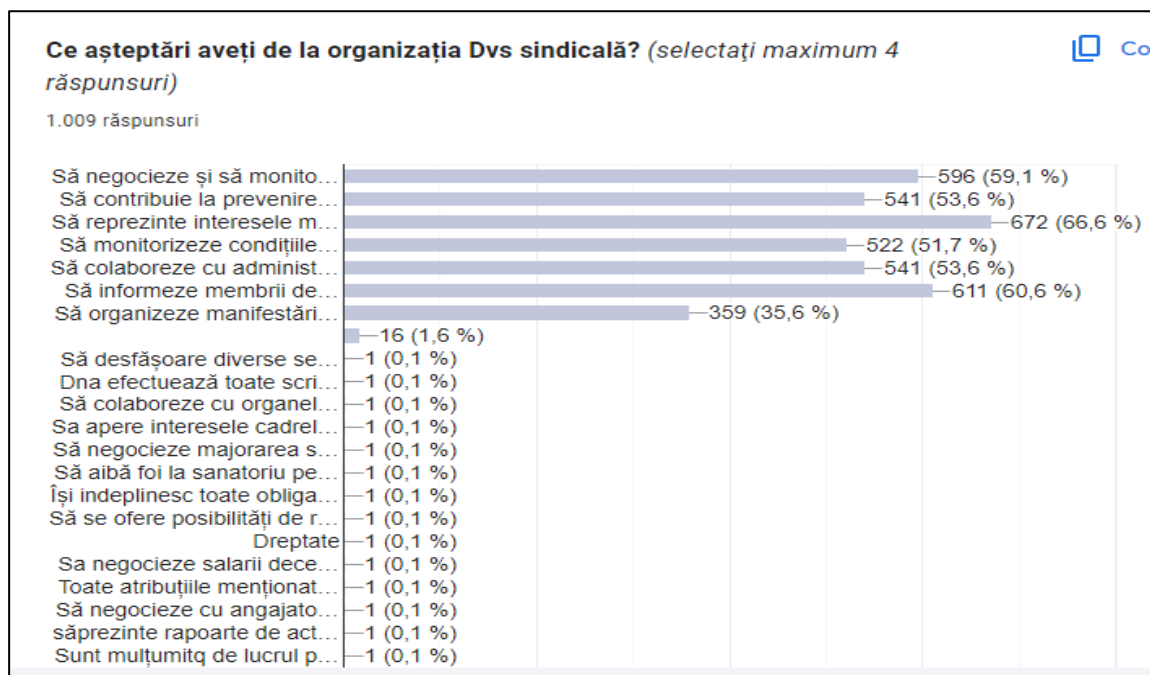


Fig. 9. Distribuția răspunsurilor la întrebarea „Ce așteptări aveți de la OSP?”

De cel mai înalt nivel de încredere printre membrii de sindicat se bucură președinții comitetelor sindicale. La întrebarea: Dacă vi s-ar încălca drepturile și interesele profesionale sau de muncă, la cine ați apela? - 50,8% vor apela la președintele comitetului sindical, 24% dintre membrii de sindicat vor apela la angajator, iar 8,5 % - la Inspectoratul de Stat al Muncii și 7,5 % - la Inspectoratul Muncii al Sindicatelor.

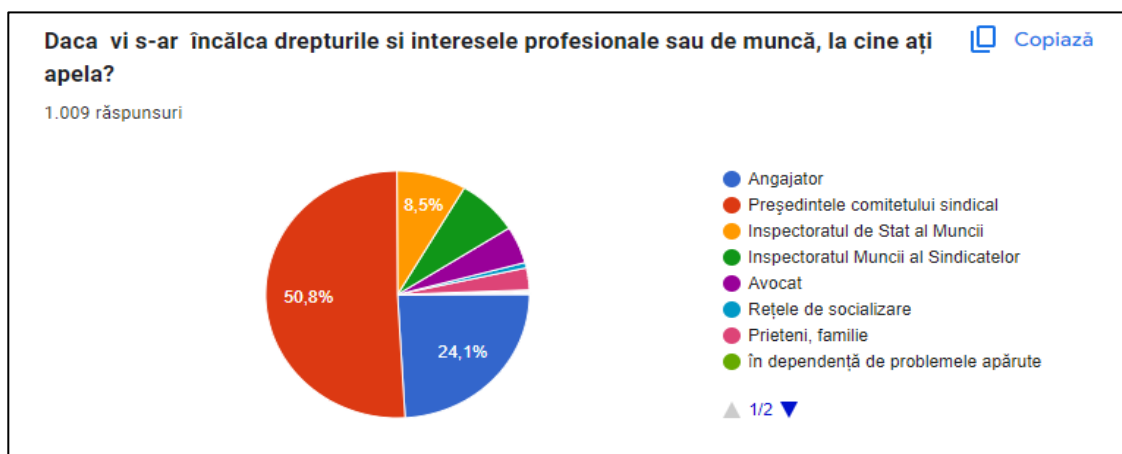


Fig.10. Distribuția răspunsurilor la întrebarea „Dacă vi s-ar încălca drepturile și interesele profesionale sau de muncă, la cine ați apela?”

Cel mai înalt nivel de încredere, membrii de sindicat îl au în colegii de muncă (33%), pe când 28.9% dintre respondenți contează doar pe sine, 20,7 % au încredere în sindicate și 11% au încredere în administrația unității economice. Totodată, 5,5% n-au încredere în cineva sau careva dintre organizații.

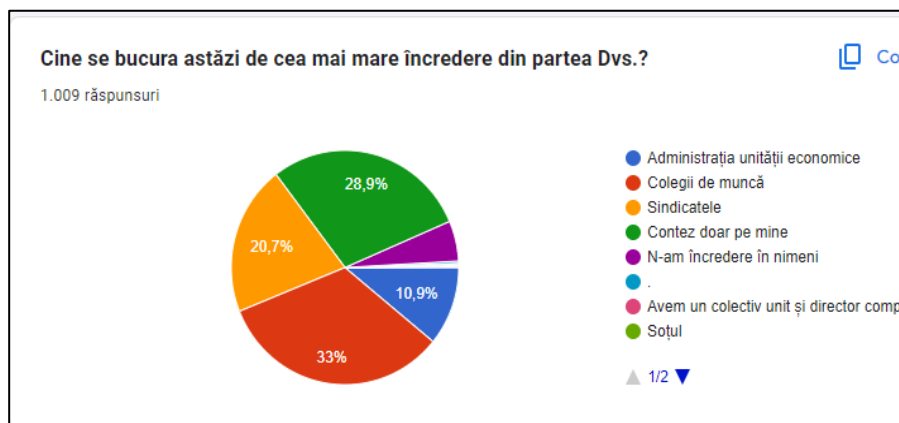


Fig. 11. Distribuția răspunsurilor la întrebarea „Cine se bucură de cea mai mare încredere a membrilor de sindicat?”

Dintre respondenți, 67,8 la sută au menționat că nu cunosc vreun caz de succes de reprezentare de sindicat a drepturilor și intereselor membrilor de sindicat în relațiile cu angajatorul sau autoritățile statului, iar 32,2 la sută dintre respondenți cunosc cazuri de reprezentare cu succes de către sindicat a drepturilor și intereselor membrilor de sindicat în relațiile cu angajatorul sau autoritățile statului.



Fig. 12. Distribuția răspunsurilor la întrebarea „Cunoașteți vreun caz de succes de reprezentare de sindicat a drepturilor și intereselor membrilor de sindicat în relațiile cu angajatorul sau autoritățile statului?”

Membrii de sindicat au menționat următoarele cazuri de reprezentare cu succes de către sindicat a drepturilor și intereselor membrilor de sindicat în relațiile cu angajatorul sau autoritățile statului:

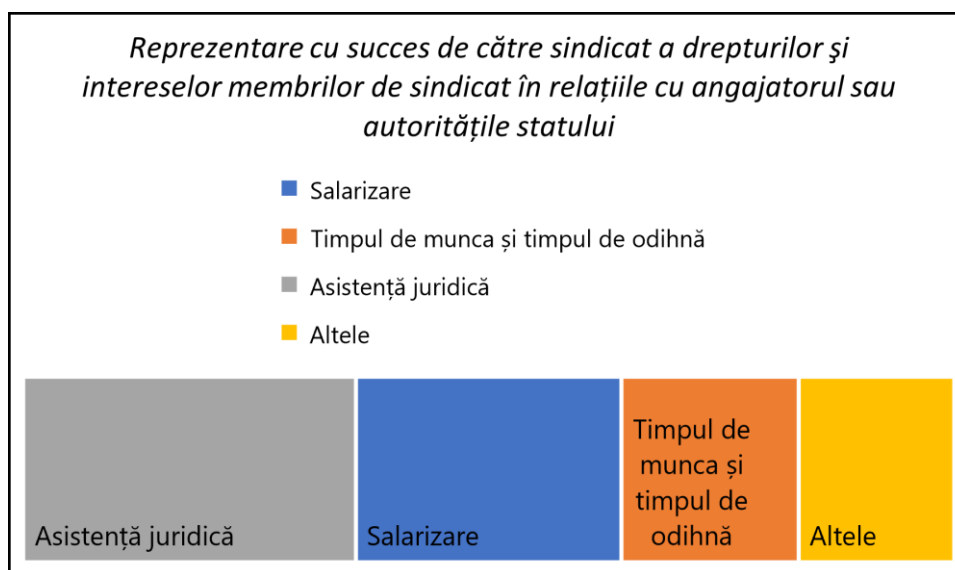


Fig. 13. Cazuri de reprezentare cu succes de către sindicat a drepturilor și intereselor membrilor de sindicat în relațiile cu angajatorul sau autoritățile statului



Fig. 14. Distribuția răspunsurilor la întrebarea „Ce trebuie să realizeze astăzi OSP pentru a motiva lucrătorii să devină membri de sindicat

Membrii de sindicat susțin că pentru a motiva lucrătorii să devină membri de sindicat, OSP trebuie să:

- implice membrii de sindicat în activitatea organizației (50%);
- negocieze un contract colectiv de muncă bun (46,3%).

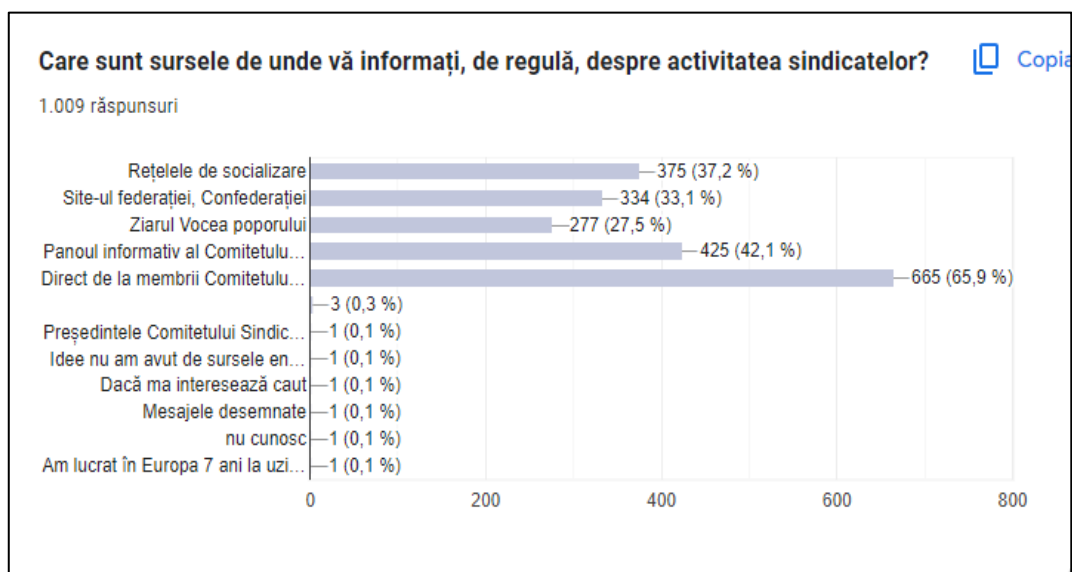


Fig.15. Distribuirea răspunsurilor la întrebarea „Care sunt sursele de unde vă informați despre activitatea sindicatelor?”

Dintre membrii de sindicat, 65,9 la sută, de regulă, se informează despre activitatea sindicatelor direct de la membrii comitetului sindical, 42,1 la sută dintre membrii de sindicat se informează de pe panoul informativ al comitetului sindical, 37.2 la sută - de pe rețelele de socializare, circa 30 la sută dintre membrii de sindicat se informează despre activitatea sindicatului de pe site-urile federațiilor, site-ul CNSM și din ziarul „Vocea poporului”.

Respondenții au identificat punctele tari, punctele slabe, riscurile și oportunitățile organizațiilor sindicale primare, la această etapă. Menționăm că, respondenții au formulat circa 500 de opinii, care trebuie sintetizate pentru realizarea analizei SWOT privind *OSP*.

Prezentăm opiniile respondenților cu privire la punctele tari ale *OSP*.

Punctele tari întrunesc toți factorii interni care ne sunt favorabili: lucrurile care se fac bine, calitățile, care se diferențiază de competitorii noștri.

Respondenții consideră că, la etapa actuală, *OSP* au următoarele puncte tari (PT): negocierea CCM, informarea/comunicarea cu membrii de sindicat, partenerii

sociali, reprezentarea și apărarea drepturilor și intereselor membrilor de sindicat, susținerea vieții culturale a membrilor de sindicat, reprezentarea membrilor de sindicat în materie de salarii, unitatea sindicală și calitatea liderilor.

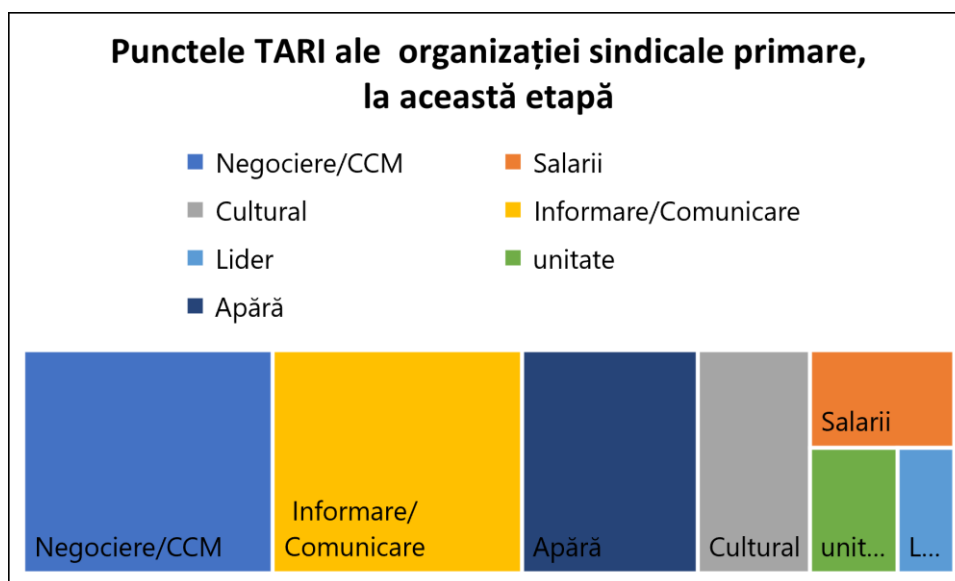


Fig. 16. Punctele tari ale OSP la această etapă:

Prezentăm opiniile respondenților cu privire la punctele slabe ale OSP.

Punctele slabe sau factorii interni nefavorabili;

Putem nota resursele de care ducem lipsă, lucruri pe care concurenții noștri le fac mai bine decât noi, și în principiu tot ce e mai slab și ne dorim să îmbunătățim.

Respondenții consideră că, la etapa actuală, OSP au următoarele puncte slabe: carențe în domeniul organizării și activității organizațiilor sindicale, pasivitatea membrilor de sindicat, nivelul jos de implicare și un grad crescut de neîncredere în potențialul sindicatelor, capacitate redusă de decizie, insuficiența resurselor, nivelul scăzut al colaborării/comunicării.



Fig. 17. Punctele slabe ale OSP, la această etapă

Respondenții consideră că, la etapa actuală, mediul extern oferă următoarele oportunități pentru activitatea organizațiilor sindicale primare: membrii de sindicat, drepturile sindicale, legal consființite, activitatea recunoscută, implicarea sindicatelor în procese de reprezentare a drepturilor de muncă, sociale, economice ale membrilor de sindicat, susținerea externă pe care se sprijină sindicatele.

Oportunități - factorii externi, care ne pot fi favorabili;

De ex.: a apărut o necesitate nouă pentru serviciile sindicatului, posibile apariții în presă sau o lege favorabilă.

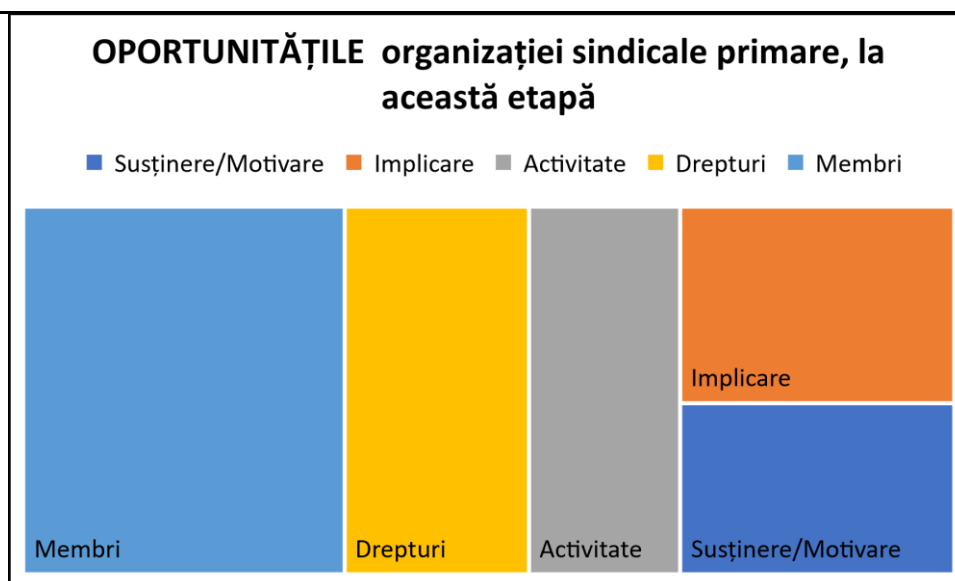


Fig. 18. Oportunitățile OSP, la această etapă

Respondenții identifică mai greu amenințările, ca factori externi nefavorabili. Un număr semnificativ de respondenți nu cunosc cu ce amenințări se confruntă OSP la etapa actuală. Totuși, printre cele mai semnificative, în opinia respondenților sunt următoarele amenințări din mediul extern: dorința slab exprimată a salariaților de-a adera la sindicate, nivelul redus al încrederii lucrătorilor, altor parteneri, în sindicate, lipsa unei viziuni și a obiectivelor (dar, este un factor intern).

Amenințări - factorii externi care ne sunt nefavorabili. De la pierderea membrilor de sindicat, până la modificările legislative, orice considerăm că reprezintă o amenințare la adresa scopului pe care ni l-am propus.

- Recesiunea economică este, de asemenea, un factor care se încadrează aici. Războiul.

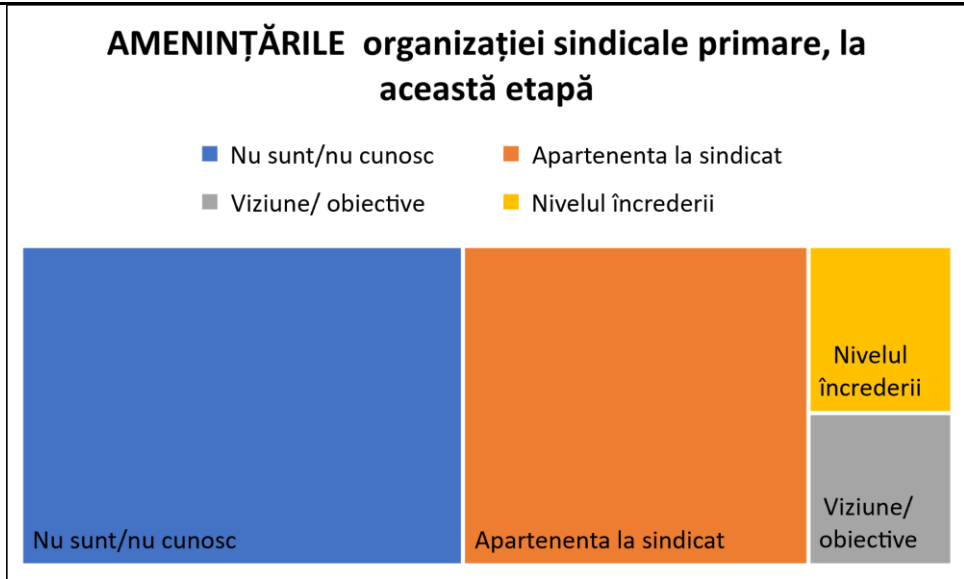


Fig. 19. Amenințările OSP, la această etapă

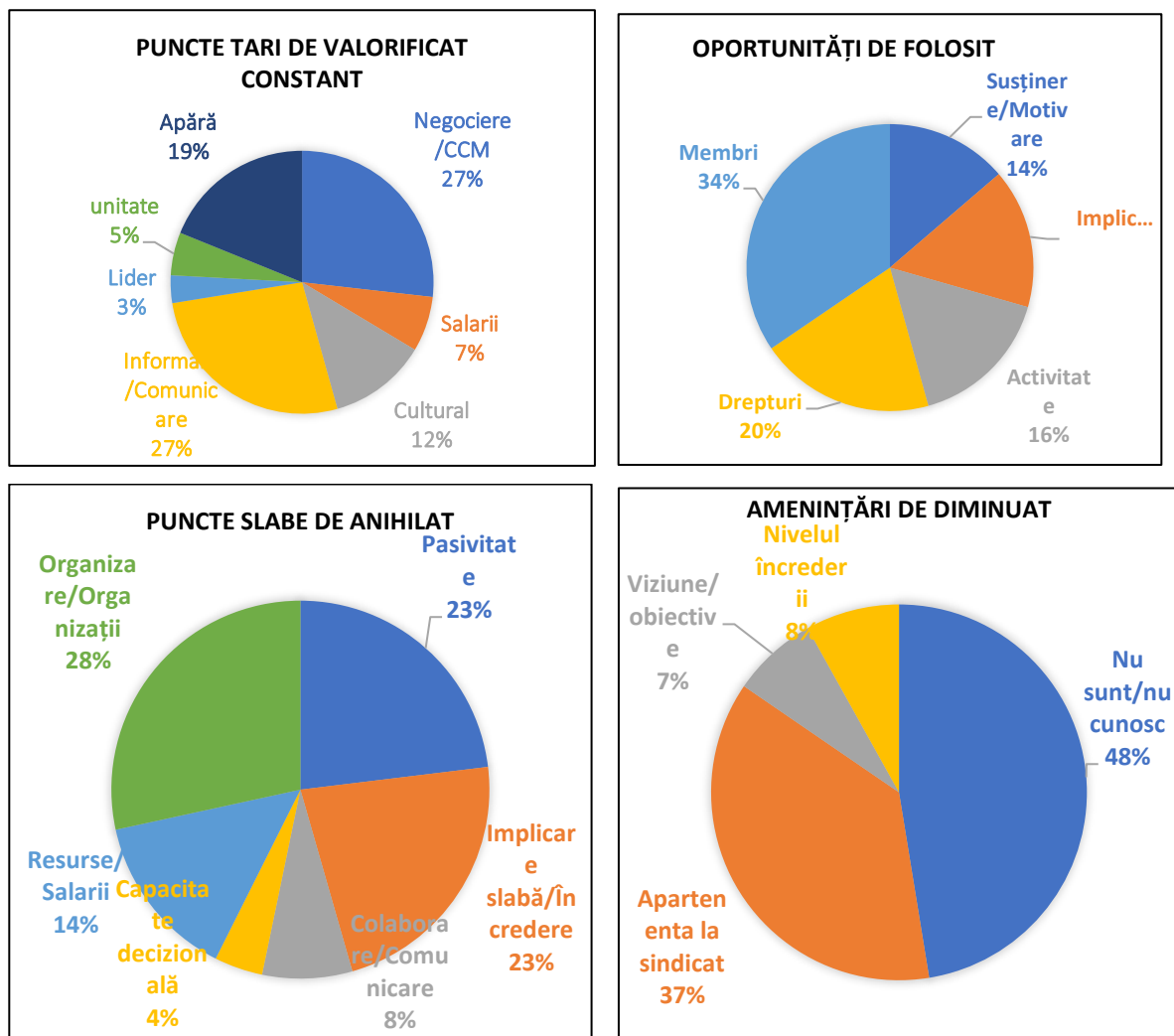


Fig. 20. Datele analizei SWOT sintetizate, în%

ANALIZA SWOT

Matricea SWOT privind organizațiile sindicale primare

Sursa internă (organizația):

Puncte tari: Trebuie gestionate și consolidare

1. Negociere/CCM:

- **Motiv:** Abilitatea de a negocia și a semna CCM avantajoase pentru membri.

2. Salarii:

- **Motiv:** Asigurarea unor condiții salariale competitive pentru membri.

3. Cultural:

- **Motiv:** Promovarea unei culturi organizaționale care susține valorile sindicatului.

4. Informare/Comunicare:

- **Motiv:** Furnizarea regulată a informațiilor relevante și comunicarea eficientă cu membrii.

5. Lider:

- **Motiv:** Există un lider puternic și influent în organizație.

6. Unitate:

- **Motiv:** Solidaritatea și coeziunea membrilor pentru a atinge obiective comune.

7. Apărare:

- **Motiv:** Capacitatea de a apăra drepturile și interesele membrilor în diferite contexte.

Sursa internă (organizația):

Puncte slabe: Trebuie anihilate

1. Pasivitate:

- **Motiv:** Inactivitatea sau lipsa de implicare a membrilor în activitățile sindicale.

2. Implicare slabă/Încredere:

- **Motiv:** Scăderea implicării membrilor și lipsa încrederii în organizație.

3. Colaborare/Comunicare:

- **Motiv:** Deficiențe în colaborarea internă și comunicarea între membri și conducere.

4. Capacitate decizională:

- **Motiv:** Dificultăți în luarea deciziilor eficiente și rapide.

5. Resurse/Salarii:

- **Motiv:** Limitări în resurse financiare și salarii insuficiente pentru a susține nevoile organizației.

6. Organizare/Organizații:

- **Motiv:** Probleme legate de structura și eficiența organizațională.

Sursa externă (mediul extern):

Oportunități: Trebuie valorificate

1. Oportunități de Susținere/Motivare:

- **Motiv:** Posibilitatea de a obține sprijin și motivație din partea altor organizații sau entități.

2. Implicare:

- **Motiv:** Creșterea implicării în activități sociale și economice.

3. Activitate:

<ul style="list-style-type: none"> • Motiv: Posibilități de a participa la activități care pot consolida poziția organizației.
4. Drepturi:
<ul style="list-style-type: none"> • Motiv: Oportunități de a obține și de a apăra drepturi noi pentru membri.
5. Membri:
<ul style="list-style-type: none"> • Motiv: Potențialul de a atrage noi membri în organizație.
Sursa externă (mediul extern):
Amenințări: Trebuie diminuate
1. Nu sunt/nu cunosc:
<ul style="list-style-type: none"> • Motiv: Lipsa informațiilor sau conștientizării cu privire la anumite amenințări externe.
2. Apartenența la sindicat:
<ul style="list-style-type: none"> • Motiv: Riscul de a pierde membri din cauza neîncrederii sau a altor factori.
3. Viziune/Obiective:
<ul style="list-style-type: none"> • Motiv: Riscul de a avea o viziune sau obiective neclare și nerealiste.
4. Nivelul încrederii:
<ul style="list-style-type: none"> • Motiv: Scăderea încrederii în sindicate și în mișcarea sindicală în general.

Corelarea Punctele Tari (PT) și Oportunitățile (O), Punctele Slabe (PS) și Amenințările (A).

Posibile strategii de analiză SWOT:

Puncte tari + oportunități (strategie inovatoare). Corelarea PT și O, arată în detaliu modul în care „puterea” OSP poate realiza oportunitățile oferite;

Tabelul 4. Corelarea PT – O

Strategie inovatoare	
Puncte tari	Oportunități
PT1. Abilitatea de a negocia și a semna CCM avantajoase pentru membri.	O1. Posibilitatea de a obține sprijin și motivație din partea altor organizații sau entități.

PT2. Asigurarea unor condiții salariale competitive pentru membri.

PT3. Promovarea unei culturi organizaționale care susține valorile sindicatului.

PT4. Furnizarea regulată a informațiilor relevante și comunicarea eficientă cu membrii.

PT5. Există un lider puternic și influent în organizație.

PT6. Solidaritatea și coeziunea membrilor pentru a atinge obiective comune.

PT7. Capacitatea de a apăra drepturile și interesele membrilor în diferite contexte.

O2. Creșterea implicării în activități sociale și economice.

O3. Posibilități de a participa la activități care pot consolida poziția organizației.

O4. Oportunități de a obține și de a apăra drepturi noi pentru membri.

O5. Potențialul de a atrage noi membri în organizație.

Puncte tari + amenințări (strategia de tranziție nr. 1). Corelarea PT și A arată ce avantaje pot fi valorificate pentru a evita amenințările emergente și pentru a reduce riscurile.

Tabelul 5. Corelarea PT – A

Strategia de tranziție nr. 1

Puncte tari

Amenințări

PT1. Abilitatea de a negocia și a semna CCM avantajoase pentru membri.

PT2. Asigurarea unor condiții salariale competitive pentru membri.

PT3. Promovarea unei culturi organizaționale care susține valorile sindicatului.

A1. Lipsa informațiilor sau conștientizării cu privire la anumite amenințări externe.

A2. Riscul de a pierde membri din cauza neîncrederii sau a altor factori.

PT4. Furnizarea regulată a informațiilor relevante și comunicarea eficientă cu membrii.

PT5. Există un lider puternic și influent în organizație.

PT6. Solidaritatea și coeziunea membrilor pentru a atinge obiective comune.

PT7. Capacitatea de a apăra drepturile și interesele membrilor în diferite contexte.

A3. Riscul de a avea o viziune sau obiective neclare și nerealiste.

A4. Scăderea încrederii în sindicate și în mișcarea sindicală în general.

Puncte slabe + oportunități (strategia de tranziție nr. 2). Corelarea PS cu O arată efectul modului în care organizațiile pot anihila punctele slabe și le pot transforma în puncte forte.

Tabelul 6. Corelarea PS – O

Strategia de tranziție nr. 2	
Puncte slabe	Oportunități
PS1. Inactivitatea sau lipsa de implicare a membrilor în activitățile sindicale.	A1. Lipsa informațiilor sau conștientizării cu privire la anumite amenințări externe.
PS2. Scăderea implicării membrilor și lipsa încrederii în organizație.	A2. Riscul de a pierde membri din cauza neîncrederii sau a altor factori.
PS3. Deficiențe în colaborarea internă și comunicarea între membri și conducere.	A3. Riscul de a avea o viziune sau obiective neclare și nerealiste.
PS4. Dificultăți în luarea deciziilor eficiente și rapide.	A4. Scăderea încrederii în sindicate și în mișcarea sindicală în general.
PS 5. Limitări în resurse financiare și salarii insuficiente pentru a susține nevoile organizației.	
PS6. Probleme legate de structura și eficiența organizațională.	

Puncte slabe + amenințări (strategie de supraviețuire). Corelează PS cu A și arată cum pot fi reduse amenințările identificate prin eliminarea punctelor slabe

Tabelul 7. Corelarea PS – A

Strategia de supraviețuire	
Puncte slabe	Amenințări
PS1. Inactivitatea sau lipsa de implicare a membrilor în activitățile sindicale.	1. Nu cunosc amenințările
PS2. Scăderea implicării membrilor și lipsa încrederii în organizație.	2. Dorința slab exprimată a salariaților de a adera la sindicate.
PS3. Deficiențe în colaborarea internă și comunicarea între membri și conducere.	3. Nivelul redus al încrederii lucrătorilor, altor parteneri, în sindicate,
PS4. Dificultăți în luarea deciziilor eficiente și rapide.	4. Lipsa unei viziuni și a obiectivelor.
PS 5. Limitări în resurse financiare și salarii insuficiente pentru a susține nevoile organizației.	
PS6. Probleme legate de structura și eficiența organizațională.	

DEMOGRAFIE:

Dintre respondenți, 90 la sută activează în sectorul bugetar, 56,8 la sută dintre respondenți sunt membri de sindicat, circa 25 la sută - lideri sindicali, 12,6 la sută - membri ai comitetului sindical, iar 5,7% dintre respondenți s-au identificat ca membri activi ai sindicatului. Majoritatea respondenților au studii superioare. 42,6 % dintre respondenți sunt cu vârstele cuprinse între 46-60 de ani, 32,5% - 35-45 ani și doar 15,3% până la 35 de ani.

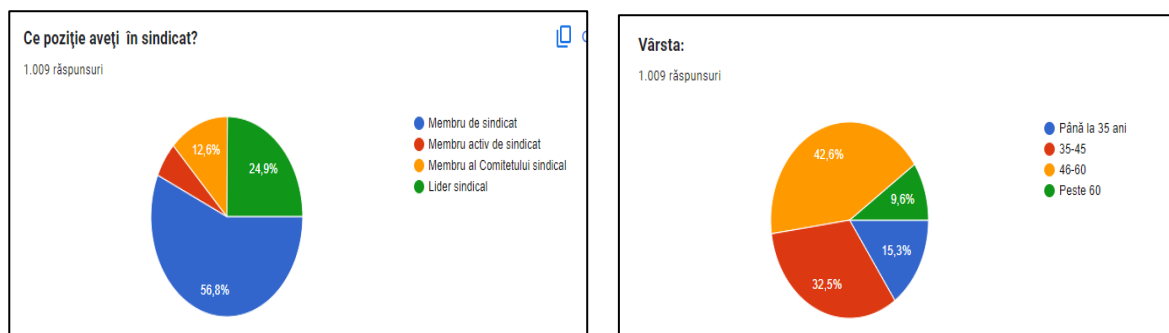


Fig. 21. Repartizarea respondenților conform poziției în sindicat și a vârstei

Majoritatea respondenților au studii superioare. 42,6 % dintre respondenți sunt cu vârstele cuprinse între 46-60 de ani, 32,5% - 35-45 ani și doar 15,3% până la 35 de ani.

Majoritatea respondenților sunt femei. Dintre respondenți, 52,6% sunt din mediul rural și 47,4 - din mediul urban și acoperă majoritatea raioanelor țării.

CONCLUZII

1. Percepție predominant pozitivă sau neutră a OSP de către membrii de sindicat:

- **Implicație:** Această percepție pozitivă sau neutră sugerează un nivel de satisfacție și încredere în activitățile și reprezentarea oferită de OSP. Este important să se mențină sau să se îmbunătățească acest nivel de încredere prin abordarea nevoilor membrilor.

2. Diversitatea așteptărilor membrilor față de OSP:

- **Implicație:** Neconcordanța între așteptările diverse ale membrilor și conceptele, formulările și acțiunile OSP poate necesita o comunicare mai eficientă și o aliniere a strategiilor organizaționale cu nevoile variate ale membrilor.

3. Lipsa preocupării privind înregistrarea OSP:

- **Implicație:** Absența unei preocupări față de înregistrare poate indica fie o încredere în statutul legal existent al OSP, fie o neînțelegere a avantajelor și protecției oferite de înregistrare. Este important să se furnizeze informații clare și să se consolideze conștientizarea membrilor cu privire la beneficiile înregistrării.

4. **Necesitatea unei analize a legislației și politicilor OSP:**

- **Implicație:** Relevanța unei analize a legislației și a politicilor OSP, în special în ceea ce privește aspecte precum membrii, asocierea și cotizațiile, sugerează importanța adaptării organizației la schimbările legislative și alinierea cu nevoile membrilor. Această analiză ar putea servi ca fundament pentru îmbunătățiri și ajustări strategice necesare pentru a răspunde eficient la cerințele actuale ale membrilor și la mediu.

REZULTATELE STUDIULUI ÎN BAZĂ DE INTERVIU

Organizația sindicală primară: stare de fapt și viziuni de dezvoltare

Obiective:

- Evaluarea situației actuale privind OSP la nivelul CSNR;
- Dezvoltarea politicilor CSNR/CNSM privind sporirea rolului și a potențialului

OSP în asigurarea drepturilor și garanțiilor salariaților, membri de sindicat.

Ghidul cuprinde 7 compartimente, cu 35 de întrebări și casetă demografică.

Compartimente pentru interviu:

- Introducere;
- Politică, legislație;
- Organizare;
- Cotizații;
- Membri, solidaritate;
- Reprezentare și servicii;

- SWOT.

Interviul a fost susținut prin tehnica față-în-față și prin formularea răspunsurilor în scris în baza ghidului de interviu. La interviu au participat, lideri ai centrelor sindicale național-ramurale, lideri ai OSP, responsabili de problemele de organizare a centrelor sindicale național-ramurale.

INTRODUCERE

1. În opinia dumneavoastră, este OSP - energia mișcării sindicale?

Argumentați!

Tabelul 8. Definiții ale conceptelor bază, energie

<p>Bază - 1. Parte care susține un corp, o clădire sau un element de construcție. Sinonime: <u>fundament, temelii, temelie</u> 2. <u>Figurat</u>: Ceea ce formează temeliiul a ceva, elementul fundamental, esențial.</p>	<p>Energie- 1. Capacitatea unui sistem (fizic) de a efectua lucru mecanic la trecerea dintr-o stare dată în altă stare. 2. Capacitate de a acționa. Sinonime: <u>forță, putere, tărie, vigoare</u></p>
---	--

Sursă: DEX. <https://dexonline.ro/>

Opiniile respondenților s-au distribuit în trei formulări:

1. OSP - baza sindicatelor, cu răspunsuri afirmative, fără dezvoltarea afirmației.
2. OSP - energia sindicatelor, cu răspunsuri dezvoltate:
 - Membrii OSP activi – energia și mișcarea sindicatelor, care-și realizează misiunea.
 - Energia sindicală este federația, Confederația;
 - Energie - este acțiune. Dacă sunt acțiuni, este energie. Astăzi când liderii care nu sunt eliberați din activitatea de baza, care acționează, mobilizați de federație, OSP;
 - Energia trebuie sa fie la CNSM.

3. Altceva:

- Membrii OSP activi constituie energia și mișcarea sindicatelor, care-și realizează misiunea;

- Sindicat puternic – membrii OSP uniți și activi;

- De la organizația de bază primară pornește tot. În OSP se formează niște rapoarte lucrative în apărarea drepturilor și intereselor membrilor de sindicat;

- Întâlnirea liderului sindical cu membrii săi la locurile de muncă;

- Să informeze membri de sindicat despre existența CCM, privilegiile lor prin panourile informative sindicale ~~etc~~ și prin alte mijloace;

- Sindicatul cu cea mai eficientă formă de organizare, cu rol de reprezentare a salariaților în relații cu angajatorul începe de la membrul de sindicat din organizația primară, întruniți alături de alți angajați într-o **OSP**;

- De activismul liderilor OSP depinde cât de implicați sunt membrii sindicat, dacă aceștia sunt implicați, apoi la nivel de federație avem susținerea membrilor. Membrii cunosc ce este sindicatul, Trebuie să transformăm membrii de sindicat în membri activi, să cunoască că sindicatul îi reprezintă;

- Federația vine în ajutor dacă le sunt încălcate drepturile;

- Slab sunt pregătiți membrii de sindicat, liderii sindicali pentru a-și apăra drepturile și interesele sale.

- Lipsește o colaborare, în majoritatea **OSP**, între reprezentanții colectivului de muncă și administrația întreprinderii.

2. Cum apreciați rolul OSP în structura sindicatului de ramură?

OSP joacă un rol crucial în structura sindicatului de ramură. Conform statutului, OSP este baza unui sindicat și este considerată veriga de bază a acestuia. OSP consolidate fortifică federațiile, iar OSP active contribuie la activitatea sindicatului de ramură. Puterea sindicatelor depinde de numărul de membri, iar organizațiile primare puternice sunt considerate pilonii principali pe care se sprijină sindicatul. Prin

implicare activă, alegerea liderilor competenți și folosirea drepturilor acordate prin lege și convenții, OSP pot contribui la formarea unei structuri sindicale puternice.

3. În ce măsură, OSP reprezintă interesele și drepturile profesionale, economice, de muncă și sociale ale membrilor de sindicat?

Organizația sindicală are rolul de a reprezenta interesele și drepturile profesionale, economice, de muncă și sociale ale membrilor de sindicat. Cu toate acestea, există anumite probleme în aplicarea acestora în practică, inclusiv justiția în Republica Moldova, apatia și nesiguranța liderilor și membrilor de sindicat, precum și imixtiunea administrației entității/administrației publice locale în activitatea sindicatelor.

O organizație sindicală care a negociat și încheiat un CCM poate reprezenta eficient interesele și drepturile membrilor săi, deoarece prin negocierea acestui contract se obțin clauze care au fost discutate și propuse de membrii de sindicat.

Rolul liderului de sindicat și al comitetului sindical este de a reprezenta interesele și drepturile membrilor de sindicat în **OSP**. Evaluarea activității OSP se poate face pe baza principiilor de reprezentativitate, eficiență și comunicare cu membrii de sindicat.

Organizațiile sindicale pot monitoriza și apela la susținerea federațiilor pentru a reprezenta drepturile și interesele membrilor de sindicat. De asemenea, au posibilitatea de a fi membri direcți ai federațiilor fără alte structuri, însă bugetele organizațiilor sindicale mici pot fi limitate.

Rolul organizației sindicale în reprezentarea drepturilor și intereselor membrilor săi depinde de lider, nivelul de instruire și abilitatea de a comunica și informa membrii de sindicat. Organizația sindicală poate organiza instruirii pentru membrii săi la locul de muncă.

4. Cu ce dificultăți se confruntă în activitatea sa OSP?

OSP se confruntă cu diverse dificultăți în activitatea sa, printre care se numără:

- Respectarea legislației în vigoare de administrație și autoritățile locale, în ceea ce privește drepturile membrilor de sindicat și liderilor sindicali, precum și asigurarea activității sindicatului în instituție;
- Nivelul ridicat de fluctuație a personalului în economie, ceea ce face ca liderii de sindicat să nu reușească întotdeauna să discute despre apartenența la sindicat cu noii salariați;
- Reducerea combativității militanților sindicali și faptul că munca acestora este, în mare parte voluntară;
- Unii membri de sindicat sunt mai mult observatori decât participanți activi în activitatea organizației sindicale;
- Interesele lucrătorilor și patronatelor pot fi diferite, ceea ce poate crea tensiuni și dificultăți în negocierea și reprezentarea drepturilor membrilor de sindicat;
- Uneori, membrii de sindicat nu sunt de acord cu poziția liderilor de sindicat;
- Liderul de sindicat poate fi dependent de angajator și poate avea dificultăți în a apăra drepturile membrilor de sindicat sau de a beneficia de privilegiile prevăzute în Codul muncii;
- Președinții organizațiilor sindicale nu sunt eliberați din funcție și trebuie să-și îndeplinească atribuțiile de la locul de muncă, fără a avea un birou separat sau resurse proprii;
- Mentalitatea angajatorilor poate fi un obstacol în calea activității organizației sindicale;
- Există patroni care nu acceptă existența sindicatului și pot încerca să împiedice activitatea acestuia;
- Liderii de sindicat pot avea o implicare limitată în activitatea sindicală, deoarece trebuie să se ocupe și de activitatea lor profesională;
- Constrângerile create de situațiile conflictuale cu angajatorul pot afecta activitatea organizației sindicale;

- Există o lipsă de organizatori sindicali profesioniști, ceea ce poate limita capacitatea organizației de a se dezvolta și a reprezenta eficient interesele membrilor săi.

5. Ce așteptări aveți de la OSP?

Este important ca liderii și membrii de sindicat să fie bine organizați și consolidați, cu un activ sindical implicat și interesat în realizarea misiunii sindicale. Este important ca membrilor de sindicat să nu le fie teamă să ia decizii colective în apărarea intereselor și drepturilor profesionale, economice, de muncă și sociale ale membrilor de sindicat și să fie uniți și solidari.

De asemenea, este important ca organizația sindicală primară să fie independentă în sensul bun al cuvântului și să nu stea cu mâna întinsă la angajator.

Activismul, implicarea, receptivitatea, deschiderea și informația, oferite la timp, sunt esențiale pentru o activitate eficientă a organizației sindicale primare. De asemenea, este importantă comunicarea cu administrația pentru armonie și parteneriat social.

Respectarea statutului, solidaritatea și încrederea în ceea ce faci și în colegi sunt, de asemenea, importante pentru succesul **OSP**.

6. Ce trebuie să întreprindă CNSR pentru creșterea numărului de OSP?

Pentru creșterea numărului de **OSP**, CNSR ar trebui să întreprindă următoarele acțiuni:

- Negocieri colective la nivel de ramură și obținerea facilităților pentru membrii de sindicat;
- Creșterea nivelului de salarizare și îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru salariații din ramură;
- Acțiuni de informare și promovare a imaginii sindicatului de ramură;
- Activități de motivare și recrutare a salariaților nesindicalizați, acordarea suportului metodic și juridic la crearea OSP;

- Diversificarea serviciilor oferite membrilor de sindicat și menținerea membrilor existenți;
- Îmbunătățirea situației financiare a CSNR pentru organizarea diverselor activități în domeniul instruirii sindicale;
- Selecționarea și instruirea echipelor de voluntari care să participe la activitățile de recrutare;
- Introducerea pachetelor de servicii pentru membrii de sindicat care să răspundă nevoilor reale ale acestora;
- Folosirea experienței centrelor sindicale naționale/internaționale în domeniul creșterii numărului de membri de sindicat;
- Educația liderilor de sindicat și a membrilor de sindicat pe diverse domenii, cum ar fi parteneriatul, consolidarea organizației sindicale și liderismul;
- Informarea membrilor de sindicat cu privire la drepturile lor și la activitățile desfășurate de **OSP**;
- Pregătirea recrutorilor la nivel de federație și organizarea activităților, unde să participe mai mulți lideri de sindicat pentru a învăța arta recrutării;
- Realizarea instruirii permanente a activului și a liderilor sindicali;
- Stimularea activismului liderului și activului sindical;
- Asigurarea reprezentativității **OSP** și apariția reprezentanților salariaților la locul de muncă;
- Politica statului privind respectarea drepturilor salariaților;
- Creșterea adresărilor pentru acordarea opiniei consultative în caz de concediere;
- Recrutarea permanentă a membrilor și motivarea acestora prin stimulente adecvate;

- Recrutarea internă și externă.

7. Ce trebuie să întreprindă CNSM pentru creșterea numărului de OSP?

Pentru creșterea numărului de **OSP**, CNSM ar trebui să întreprindă următoarele acțiuni:

- Implementarea unui proiect orientat spre recrutarea noilor membri de sindicat și informarea lor în domeniul legislației muncii;
- Identificarea a câțiva recrutori care să meargă prin raioane și să vorbească cu salariații despre rolul sindicatelor și importanța de a fi membru al acestei organizații;
- Organizarea de seminare cu recrutori din raioane pentru a însuși metode și tehnici eficiente de organizare și recrutare în sindicate;
- Instruirea liderilor nou aleși și acordarea ajutorului în constituirea noilor organizații;
- Participarea la elaborarea legislației privind companiile transnaționale pentru a evita impedimente pentru crearea OSP;
- Elaborarea unor politici de apartenență sindicală pentru a reduce intimidarea salariaților în a deveni membri de sindicat;
- Valorificarea potențialului uman al CNSM pentru informare și motivarea salariaților să devină membri de sindicat;
- Organizarea dezbaterilor, prezența în mass-media și în public pentru a atrage atenția asupra sindicatelor;
- Organizarea de activități alternative pentru a atrage noi membri;
- Atragerea atenției cuvenite federațiilor și evitarea dublării activităților;
- Estimarea potențialului regional al sindicatelor.

POLITICI, LEGISLAȚIE

8. Are sindicatul dumneavoastră politici privind OSP? Descrieti politicile

- Politici aparte privind OSP nu sunt elaborate și aprobate, dar, există anumite capitole (puncte) în statutul CSNR privind activitatea OSP și Regulamentul OSP din cadrul federației;

- Codul muncii, Legea sindicatelor, CCM;

- La nivel de strategie – la ședințele Consiliului stabilim obiective de activitate.

Planurile sunt axate pe **OSP**;

- Avem un obiectiv de bază – informarea membrilor de sindicat despre activitatea comitetului sindical și a federației. De exemplu: am semnat convenția, obiectiv – informarea despre prevederile convenției, ca la rândul lor membrii comisiilor de dialog să poată negocia;

- Politici de informare a membrilor OSP;

- Sindicatul nu are politici privind organizațiile sindicale primare;

- Statutul, programul de activitate stabilesc politicile privind organizațiile sindicale primare;

- Să comunicăm cu membrul de sindicat.

În prezent, nu există politici aparte privind OSP la nivelul CNSR, dar sunt anumite capitole în Statutul CNSR și Regulamentul OSP din cadrul Federației care reglementează activitatea acestora. De asemenea, există următoarele acțiuni care sunt întreprinse pentru susținerea **OSP**:

1. Respectarea Codului muncii, Legii sindicatelor și CCM;

2. Stabilirea obiectivelor de activitate la ședințele Consiliului, care sunt axate pe **OSP**;

3. Informarea membrilor de sindicat despre activitatea Comitetului Executiv și a Confederației prin diverse canale;

4. Politici de informare a membrilor OSP;

5. Comunicarea cu membrii de sindicat pentru a le oferi sprijin și informații despre activitatea sindicală primară.

6. Statutul și programul de activitate stabilesc politicile privind **OSP**.

9. Legea sindicatelor „(1) reglementează raporturile sociale ce apar în legătură cu realizarea de cetățeni a dreptului constituțional de a întemeia și de a se înscrie în sindicate, (2) stabilește cadrul juridic al întemeierii lor, (3) garanțiile activității, (3) reglementează relațiile lor cu autoritățile publice, patronii și cu asociațiile patronilor”

Considerați că prevederile legii produc efecte juridice în condițiile actuale?

Prevederile Legii sindicatelor produc efecte juridice semnificative în condițiile actuale. Reglementările care produc efecte juridice semnificative sunt:

Cadrul juridic al întemeierii sindicatelor și garanțiile activității lor;

Reglementarea relațiilor cu autoritățile publice, patronii și asociațiile patronilor;

Înregistrarea la ASP a OSP, dar nu și a asociațiilor teritoriale.

Cu toate acestea, există aspecte care nu sunt reglementate de legea actuală, cum ar fi problema salariaților din alte domenii, precum medicii din școli sau lucrătorii cu alte forme de angajare sau forme de muncă decât cele tradiționale.

10. OSP se conduc de statutul CSNR, specificați dacă normele statutare asigură activitatea eficientă a OSP?

Organizațiile sindicale primare se conduc de statutul CSNR și de regulamentul OSP din cadrul federației.

Statutul CSNR include anumite capitole privind activitatea OSP, iar Regulamentul OSP prevede organizarea și activitatea OSP. Proiectul statutului CSNR este examinat în **OSP** și organizațiile teritoriale, apoi examinat la Consiliul și aprobat de Congres.

Odata cu modificările legislative cu referire la înregistrarea OSP, acestea urmează să elaboreze propriul statut. Există un model de statut care se bazează pe

statutul federației, aprobat la adunarea/conferința sindicală a OSP, la care pot fi incluse modificări, după caz.

În ceea ce privește insistarea ca fiecare organizație să aibă propriul statut, acest lucru poate fi discutabil, dar este important ca prevederile statutului să fie analizate și modificate, după caz, la congresul care se desfășoară o dată la 5 ani.

11. Specificați modificările necesare la statutul CSNR.

Potrivit unor opinii, în prezent, nu sunt necesare modificări la statutul CSNR. Statutul a fost elaborat recent cu participarea experților și este în conformitate cu modificările operate în Legea sindicatelor. Totuși, există o prevedere privind delegarea membrilor la congresul CNSM de consiliul executiv, dar ar fi mai optim să fie înaintată de birou.

12. Cum apreciați politicile și reglementările adoptate de OSP?

Politicile și reglementările adoptate de OSP necesită actualizare și perfecționare pentru a spori activismul membrilor de sindicat și a dinamiza activitatea OSP. Motivația angajaților de a deveni membri de sindicat este importantă, precum și beneficiile unui CCM bine elaborat, negociat și semnat. OSP are politicile ghidate de federație, dar în Moldova nu există o instituție pentru formarea sindicaliştilor. Există seturi de documente recomandate pentru aplicarea de OSP.

13. Ce aspecte importante privind politicile și asigurarea legislativă a OSP trebuie abordate?

Aspectele importante privind politicile și asigurarea legislativă a OSP, care trebuie abordate includ:

- Politici privind dialogul social la nivel de unitate și dezvoltarea negocierilor colective;
- Politici de motivare, recrutare și implicare a membrilor de sindicat în activitatea OSP;
- Alegerea liderilor și membrilor organelor sindicale activi și responsabili;

- Implicarea și promovarea tinerilor în activitățile sindicale;
- Asigurarea unui birou pentru activitatea comitetului sindical;
- Protecția liderilor și respectarea drepturilor acestora;
- Reglementările privind timpul liber în orele de program pentru realizarea drepturilor și îndeplinirea obligațiilor sindicale, cu menținerea salariului mediu de către persoanele alese în organele sindicale și neeliberate de la locul de muncă de bază (Legea sindicatelor, art. 33. Codul muncii, art. 387 (4)).

14. În unele întreprinderi nu există organizații sindicale. Cum considerați dvs., care este cauza lipsei organizațiilor sindicale în aceste întreprinderi?

Cauzele lipsei organizațiilor sindicale în unele întreprinderi pot fi multiple.

Unele dintre acestea includ:

- Calitatea justiției în Republica Moldova și neîncrederea în sindicate, pasivitatea salariaților și motivarea insuficientă a acestora de sindicate;
- Nimeni din interiorul/exteriorul întreprinderii nu a venit cu propunerea de constituire a organizației sindicale;
- Neîncrederea angajaților în posibilitatea sindicatelor de apărare a drepturilor și intereselor membrilor lor (ultimele modificări la Codul muncii);
- Lipsa de informații despre activitatea sindicatelor;
- Angajații sunt puțin informați despre activitatea sindicatelor;
- Lipsesc organizații sindicale la întreprinderile cu capital străin, unde angajatorii pot încălca drepturile salariaților.

Pentru a încuraja formarea organizațiilor sindicale, este important ca liderii de sindicat să fie implicați în echipele de recrutare și să vorbească despre avantajele încheierii CCM și despre ce înseamnă un sindicat.

15. Ce trebuie să întreprindă CNSR pentru dezvoltarea politicilor și legislației privind activitatea OSP?

Pentru dezvoltarea politicilor și legislației privind activitatea OSP, CNSR pot întreprinde următoarele acțiuni:

- Menținerea și dezvoltarea negocierilor colective la toate nivelurile (ramural, teritorial, unitate), promovarea convenției colective (nivel de ramură) și a CCM în OSP;
- Elaborarea de politici privind soluționarea anumitor probleme ale salariaților, membri de sindicat în activitatea de muncă/studii;
- Perfecționarea Legii sindicatelor pentru a oferi mai multe garanții pentru activitatea sindicatelor, liderilor și activiștilor sindicali, dar și a documentelor de nivel intern ale CNSR;
- Includerea în Programul educațional al CNSM a formării liderilor și a activiștilor sindicali capabili să apere drepturile membrilor de sindicat, bazându-se pe independență, democrație solidaritate, echitate socială, transparență, egalitate. Organizarea de seminare pentru discutarea celor mai acute probleme ale membrilor de sindicat și educația sindicală poate avea succes atunci când scopurile sindicatelor coincid cu obiectivele formatorilor;
- Revenirea la articolele din Codul muncii unde erau apărați membrii de sindicat și liderul de sindicat;
- Comunicarea cu membrii de sindicat prin chestionare, sondaje;
- Elaborarea de politici pornind de la necesitățile membrilor de sindicat.

16. Ce trebuie să întreprindă CNSM pentru dezvoltarea politicilor și legislației privind activitatea OSP?

Pentru dezvoltarea politicilor și legislației privind activitatea OSP, CNSM poate întreprinde următoarele acțiuni:

- Propuneri de modificare a legislației privind sporirea garanțiilor de activitate a OSP, liderilor și activiștilor sindical;
- Elaborarea de politici de dezvoltare a negocierilor colective la toate nivelurile (național, ramural, teritorial, unitate), controlul și promovarea respectării convențiilor colective și a CCM;
- Propuneri de perfecționare a legislației privind drepturile și interesele salariaților, membri de sindicat în corespundere cu normele internaționale;
- Cercetări, investigații și analiza legislației actuale pentru a identifica lacunele și pentru a face recomandări în vederea îmbunătățirii acesteia.

ORGANIZARE

17. Oferiți o apreciere generală managementului OSP

Managementul **OSP** necesită perfecționare și adaptare la noile realități de activitate a OSP. Este important ca liderii de sindicat să fie instruiți în domeniul managementul sindical, funcțiile acestuia și să știe cum să antreneze resurse umane și să facă evaluări. Organizarea de seminare privind managementul organizațiilor sindicale ar fi benefice.

Cu toate acestea, este posibil ca uneori managementul să fie intransparent sau să lase de dorit în anumite situații.

18. Specificați, ce mecanisme, proceduri, metode de reprezentare a drepturilor și intereselor colective și individuale ale membrilor de sindicat aplică în activitatea lor OSP?

OSP utilizează următoarele mecanisme, proceduri și metode pentru a reprezenta drepturile și interesele colective și individuale ale membrilor de sindicat:

- Inițierea dialogului social la nivel de unitate și participarea la negocierile colective pentru promovarea drepturilor și interesele membrilor de sindicat;
- Informarea membrilor de sindicat și oferirea de consultanță juridică, în caz de necesitate;
- Consultări și negocieri colective cu angajatorul pentru a obține acorduri și beneficii în favoarea membrilor de sindicat;
- Utilizarea acordului consultativ pentru a stabili și reglementa relațiile de muncă între angajatori și membrii de sindicat;
- Implementarea mecanismelor de apărare a liderului sindical în fața eventualelor presiuni sau acțiuni negative;
- Organizarea de programe de instruire sindicală pentru a dezvolta cunoștințe și abilități necesare membrilor de sindicat în apărarea drepturilor lor.

Aceste mecanisme, proceduri și metode sunt utilizate pentru a asigura o reprezentare eficientă a drepturilor și intereselor membrilor de sindicat în cadrul **OSP**.

19. În ce măsură, organizația sindicală valorifică competențele adunării sindicale/conferinței ca organ superior de conducere al OSP?

Organizația sindicală valorifică competențele adunării sindicale/conferinței ca organ superior de conducere al organizației sindicale primare conform prevederilor statutare și regulamentare.

Cu toate acestea, este necesar să se acorde o atenție mai mare acestui aspect.

Pentru a valorifica competențele adunării sindicale, este important să se respecte prevederile statutului și regulamentului OSP. Dacă este prevăzut ca o dată pe an să se desfășoare adunarea, este necesar să se aducă la cunoștința membrilor acest lucru și să se asigure participarea lor activă.

Dosarele organizației sindicale și managementul acesteia trebuie să fie gestionate într-un mod transparent și eficient, astfel încât adunarea sindicală să poată lua decizii informate și să exercite conducerea superioară a **OSP**.

În concluzie, valorificarea competențelor adunării sindicale este esențială pentru asigurarea unei bune guvernări și reprezentări a membrilor de sindicat în cadrul **OSP**.

20. Cum credeți, președintele comitetului sindical are suficiente garanții pentru realizarea activității sale?

Respondenții consideră că, președintele comitetului sindical, nu dispune de suficiente garanții pentru a-și desfășura activitatea în mod eficient. Principala problemă este că liderii de sindicat nu acordă atenția și importanța necesară educației sindicale, ceea ce poate afecta capacitatea președintelui de a-și exercita atribuțiile în mod adecvat.

Pentru a asigura garanții pentru președintele comitetului sindical, este important să se ofere sprijin și protecție în zona de risc. De asemenea, opinia consultativă poate fi un instrument util pentru a elibera președintele de eventualele presiuni sau amenințări.

Cu toate acestea, este necesar ca liderii să fie mai puternici și să ofere sprijin adecvat pentru a proteja interesele membrilor și a asigura un mediu propice desfășurării activității sindicale.

21. În opinia dvs., ce trebuie să întreprindă sindicatele pentru a asigura un management eficient al OSP, inclusiv motivația sindicală, evidența membrilor, ținerea documentației OSP?

Pentru a asigura un management eficient al **OSP**, inclusiv motivația sindicală, evidența membrilor și ținerea documentației OSP, sindicatele ar trebui să ia în considerare următoarele măsuri:

- Instruirea și perfecționarea liderilor și activiștilor sindicali prin acordarea de asistență metodologică și practică în activitatea lor;
- Diversificarea serviciilor de motivare și recrutare a membrilor de sindicat și promovarea sindicalismului prin dezvoltarea de programe de marketing și facilități pentru membrii de sindicat;
- Implementarea evidenței membrilor de sindicat în format electronic pentru a ușura gestionarea datelor și a îmbunătăți accesul la informații;
- Dezvoltarea de programe de informare și educare a membrilor de sindicat prin diferite forme de comunicare, astfel încât aceștia să înțeleagă rolul și importanța sindicatelor;
- Asigurarea unei evidențe actualizate a membrilor de sindicat și informarea noilor membri despre CCM de la nivelul de unitate.

Aceste măsuri ar ajuta la creșterea eficienței managementului organizațiilor sindicale primare și la asigurarea unei bune guvernări și reprezentări a membrilor de sindicat.

22. Specificați oricare altă chestiune, care, în opinia dvs., poate să constituie subiect de discuții privind organizarea și resursele umane în OSP

Există mai multe aspecte care pot constitui subiecte de discuție privind organizarea și resursele umane în **OSP**.

Acestea includ:

- Alegerea liderilor sindicali și a membrilor organelor sindicale, stabilirea criteriilor și cerințelor pentru candidați, precum și motivarea acestora de a activa în funcții sindicale și asigurarea unor garanții pentru activitatea lor;
- Apartenența la sindicate și importanța organizațiilor sindicale primare;
- Importanța CCM și implicarea **OSP** în negocierea și implementarea acestora;

- Colaborarea și comunicarea cu președinții **OSP** pentru o coordonare eficientă a activităților;
- Managementul documentelor sindicale, inclusiv procesele verbale, cererile de aderare la sindicat și reținerea cotizațiilor sindicale;
- Reacțiile organelor fiscale cu privire la problemele de gestionare a documentelor sindicale la nivelul întreprinderii;
- Evaluarea și monitorizarea activității **OSP** pentru a asigura eficiența și îndeplinirea obiectivelor propuse.

Aceste subiecte pot fi discutate pentru a îmbunătăți organizarea și gestionarea resurselor umane în organizațiile sindicale primare.

23. Specificați, ce mecanisme, proceduri, metode de reprezentare a drepturilor și intereselor colective și individuale ale membrilor de sindicat aplică în activitatea lor OSP?

Organizațiile sindicale primare aplică diverse mecanisme, proceduri și metode pentru a reprezenta drepturile și interesele colective și individuale ale membrilor de sindicat. Acestea pot include:

- Adunările și conferințele sindicale: aceste evenimente permit membrilor să se adune și să discute problemele și preocupările lor, să ia decizii colective și să stabilească strategii de acțiune;
- Panouri informative: organizațiile sindicale pot afișa panouri informative în locurile de muncă pentru a informa membrii despre drepturile lor, evenimentele sindicale și alte informații relevante;
- Grupuri de comunicare online: utilizarea platformelor de comunicare online, cum ar fi grupurile de Viber sau alte aplicații similare, poate facilita schimbul rapid de informații între membrii de sindicat și liderii acestora;

- Pagini de social media: organizațiile sindicale pot utiliza pagini de Facebook sau alte rețele sociale pentru a transmite informații, actualizări și evenimente către membrii de sindicat și publicul larg;
- Comitete pe secții: desemnarea liderilor de sindicat pe secții poate facilita reprezentarea intereselor membrilor la nivel local și asigură o comunicare mai eficientă între organizație și membrii săi.

Aceste mecanisme, proceduri și metode sunt utilizate pentru a asigura o reprezentare eficientă a drepturilor și intereselor membrilor de sindicat în cadrul **OSP**.

COTIZAȚII

24. Specificați ce politici are sindicatul cu referire la cotizația de membru

Sindicatul are politici referitoare la cotizația de membru, care pot include:

- Conform Legii sindicatelor și statutului, cotizația de membru este de 1% din salariu;
- Cotizațiile reținute de la membrii de sindicat trebuie valorificate în folosul acestora, cu accent pe instruirea sindicală pentru a-i proteja;
- Unii membri de sindicat (pensionari, elevi) trebuie să plătească lunar o cotizație unică;
- Articolul 390 al Codului muncii conține prevederi privind cotizațiile sindicale;
- Legea sindicatelor, articolul 27 reglementează mijloacele bănești ale sindicatelor;
- Statutul sindicatului de ramură și statutul OSP pot stabili politici specifice privind cotizațiile;
- Sistemul de plată a cotizațiilor poate fi modificat pentru a permite transferul individual prin card sau terminal către CSNR.

Aceste politici privind cotizația de membru sunt menite să asigure finanțarea organizațiilor sindicale și să permită acestora să își îndeplinească obiectivele în ceea ce privește reprezentarea drepturilor și intereselor membrilor lor.

25. Cine exercită controlul asupra valorificării eficiente a mijloacelor financiare și materiale, gestionării patrimoniului și a altor bunuri ale OSP, corectitudinii formării și realizării bugetului sindical?

Controlul asupra valorificării eficiente a mijloacelor financiare și materiale, gestionării patrimoniului și a altor bunuri ale **OSP**, precum și corectitudinii formării și realizării bugetului sindical poate fi exercitat de următoarele entități:

- Comisia de cenzori a **OSP**: această comisie are rolul de a verifica și controla modul în care sunt utilizate mijloacele financiare și materiale, gestionarea patrimoniului și alte bunuri ale **OSP**;
- Comisia de revizie: această comisie are responsabilitatea de a exercita controlul asupra valorificării eficiente a mijloacelor financiare și materiale, gestionării patrimoniului și a altor bunuri ale organizației sindicale primare, precum și de a verifica corectitudinea formării și realizării bugetului sindical;
- Organul de control al organizației sindicale: acesta poate fi o comisie de revizie sau un alt organ desemnat pentru a exercita controlul asupra utilizării eficiente a resurselor financiare și materiale, gestionării patrimoniului și a altor bunuri ale **OSP**;
- Organizatorul sindical și viceorganizatorul: aceștia pot avea un rol activ în monitorizarea și controlul utilizării mijloacelor financiare și materiale, gestionarea patrimoniului și a altor bunuri ale organizației sindicale primare;
- Comisia de revizie a federației: În cazul în care organizația sindicală primară este afiliată unei federații, comisia de revizie a federației poate

avea dreptul de a exercita controlul asupra valorificării eficiente a resurselor financiare și materiale ale **OSP**, gestionarea patrimoniului și a altor bunuri, precum și de a verifica corectitudinea formării și realizării bugetului sindical;

- Aceste entități au rolul de a asigura o utilizare eficientă și transparentă a resurselor financiare și materiale ale **OSP**, precum și de a se asigura că bugetul este format și realizat în mod corect.

26. Ce trebuie să întreprindă CNSR și CNSM pentru dezvoltarea politicilor și a reglementărilor privind cotizațiile sindicale?

Pentru dezvoltarea politicilor și reglementărilor privind cotizațiile sindicale, CNSR și CNSM pot întreprinde următoarele acțiuni:

- Elaborarea recomandărilor pentru OSP privind dezvoltarea politicilor și a reglementărilor privind cotizațiile sindicale și acordarea asistenței metodice la solicitare;
- Informarea OSP privind gestionarea surselor financiare provenite din cotizațiile sindicale;
- Să treacă în revistă politica de cotizație și să ia în considerare opțiuni alternative;
- Promovarea comisiei naționale pentru consultări colective pentru a încuraja dialogul și cooperarea între organizațiile sindicale și angajatori;
- CNSM poate stabili o cotizație fixă pentru membrii săi, care să nu fie bazată pe procente;
- Pot fi luate în considerare schimbări în ceea ce privește cota parte plătită către CNSM din toate cotizațiile reținute, în prezent fiind de 3%.

Aceste acțiuni pot contribui la dezvoltarea politicilor și reglementărilor privind cotizațiile sindicale, astfel încât să fie mai eficiente și mai relevante pentru membrii de sindicat și **OSP**.

MEMBRI, SOLIDARITATE

27. Cea mai frecvent întâlnită apreciere data calității participării membrilor de sindicat la viața sindicală este PASIVITATE/INDIFERENȚĂ/INERȚIE.

În opinia dvs., ce factori îl determină pe membrul de sindicat să fie pasiv, indiferent și inert, chiar dacă acestea îl costă 1% din salariu?

Există mai mulți factori care pot determina pasivitatea, indiferența și inerția membrilor de sindicat, chiar dacă acestea implică plata unei cotizații de 1% din salariu.

Acești factori includ:

- Neîncrederea în justiția și organele de stat: membrii de sindicat pot avea neîncredere în capacitatea acestor instituții de a rezolva problemele cu care se confruntă și de a aduce schimbări în situația lor;
- Legi și politici nefavorabile: membrii de sindicat pot fi demotivați de legile și politicile guvernărilor, care pot fi percepute ca fiind împotriva intereselor lucrătorilor, cum ar fi impozitele ridicate sau costurile crescute ale serviciilor comunale și produselor esențiale;
- Lipsa transparenței: dacă membrii de sindicat nu sunt informați în mod clar și transparent cu privire la activitățile și rezultatele organizației lor sindicale, aceasta poate duce la descurajare și pasivitate.

Acești factori pot contribui la o atitudine pasivă și indiferentă a membrilor de sindicat, chiar dacă aceștia plătesc o cotizație lunară. Pentru a depăși aceste probleme, este important ca organizațiile sindicale să lucreze în direcția câștigării încrederii membrilor, asigurând transparență și comunicare eficientă cu aceștia, și să-și demonstreze capacitatea de a proteja și promova interesele lucrătorilor.

Cum credeți ce ar trebui să întreprindă sindicatele pentru a interesa membrii de sindicat să fie activi?

Pentru a interesa membrii de sindicat să fie activi, organizațiile sindicale ar putea întreprinde următoarele acțiuni:

- Activități sindicale: organizarea de activități sindicale, cum ar fi seminare, mese rotunde, concursuri sau evenimente de omagiere la nivelul organizației sindicale, poate fi o modalitate eficientă de a implica membrii de sindicat și de a-i motiva să fie activi;
- Transparența cheltuielilor: este important ca membrii de sindicat să fie informați în mod clar și transparent cu privire la modul în care sunt cheltuite cotizațiile lor sindicale. Organizațiile sindicale ar putea organiza vizite la sediul lor și să ofere explicații detaliate cu privire la cheltuielile și activitățile lor;
- Sondaje de opinie: organizațiile sindicale ar putea organiza sondaje pentru a identifica propunerile membrilor privind alocarea și valorificarea cotizațiilor sindicale. Acestea ar putea fi utilizate pentru a dezvolta politici și programe care să răspundă nevoilor și intereselor membrilor;
- Implicarea tuturor membrilor: este important ca toți membrii de sindicat să fie implicați în activitățile și deciziile organizației lor sindicale. Aceasta poate fi realizată prin organizarea de întâlniri regulate cu membrii, prin încurajarea participării lor la alegeri și prin asigurarea unui proces transparent de luare a deciziilor;
- Comunicare eficientă: organizațiile sindicale ar trebui să asigure o comunicare eficientă cu membrii lor prin intermediul diferitelor canale, cum ar fi site-ul web al organizației, newslettere sau rețele sociale. Aceasta poate ajuta la creșterea gradului de implicare și participare a membrilor.

Aceste acțiuni pot contribui la creșterea implicării și activității membrilor de sindicat, ceea ce poate duce la o organizație sindicală mai puternică și mai capabilă să protejeze și să promoveze interesele lucrătorilor.

28. Cum credeți ce ar trebui să întreprindă sindicatele pentru a interesa membrii de sindicat să fie activi?

Pentru a interesa membrii de sindicat să fie activi, sindicatele ar putea întreprinde următoarele acțiuni:

- Informarea permanentă și participarea: sindicatele ar trebui să asigure o informare constantă a membrilor de sindicat și să încurajeze participarea acestora în toate aspectele relevante. Aceasta poate fi realizată prin intermediul comunicării regulate, inclusiv prin e-mailuri, newslettere, „Vocea poporului”, întâlniri și adunări generale;
- Diversificarea serviciilor: sindicatele ar putea diversifica serviciile pe care le oferă membrilor, cum ar fi consultanță juridică, asistență în caz de conflicte de muncă, programe de formare și dezvoltare profesională, beneficii suplimentare etc. Aceasta poate crește valoarea percepută a sindicatului și poate atrage mai mulți membri activi;
-
- Consultații juridice și mediatizarea practicilor pozitive: sindicatele ar putea oferi consultații juridice nu doar membrilor, ci și nemembrilor, pentru a demonstra angajamentul lor față de protejarea intereselor lucrătorilor. De asemenea, mediatizarea practicilor pozitive ale sindicatelor poate contribui la promovarea imaginii acestora și la atragerea unui număr mai mare de membri activi;
- Implicarea membrilor în activități: sindicatele ar trebui să implice membrii săi în activitățile organizaționale, cum ar fi organizarea de evenimente, campanii sau acțiuni de advocacy. Aceasta le oferă oportunitatea de a se implica direct și de a contribui la schimbarea pozitivă în domeniul muncii;

- Informare și educație: sindicatele ar trebui să ofere membrilor informații și educație cu privire la drepturile lor, legislația muncii și alte aspecte relevante. Acest lucru îi ajută pe membri să fie mai conștienți de drepturile lor și să se implice activ în apărarea acestora;
- Organizarea activităților atractive: sindicatele ar trebui să organizeze activități atractive și relevante pentru membri, cum ar fi conferințe, seminarii, traininguri sau evenimente sociale. Acestea pot fi modalități eficiente de a atrage și menține interesul membrilor pentru participarea activă;
- Informare despre activitatea sindicatului: sindicatele ar trebui să comunice în mod transparent și regulat despre activitatea lor, realizările obținute și proiectele în desfășurare. Aceasta ajută membrii să fie informați și să se simtă implicați în ceea ce se întâmplă în sindicatul lor.

Prin implementarea acestor acțiuni, sindicatele pot crea un mediu propice pentru implicarea activă a membrilor și pentru promovarea intereselor lucrătorilor.

REPREZENTARE ȘI SERVICII

29. Cum apreciați activitatea OSP de reprezentare și apărare a drepturilor și intereselor profesionale, economice, de muncă și sociale colective și individuale ale membrilor săi în autoritățile publice de toate nivelurile, în instanțele judecătorești, în asociațiile obștești, în fața patronilor și asociațiilor acestora?

Satisfacător, dar cu anumite rezerve în unele OSP, unde se cere dezvoltarea capacităților liderilor și membrilor organelor sindicale, exercitarea responsabilă a acestora în funcțiile sindicale.

Puțin active în unele cazuri, ceea ce ar putea necesita o revizuire a strategiilor și o creștere a implicării membrilor pentru a asigura o reprezentare mai eficientă.

Ce întreprinde CSNR, pentru a crește potențialul OSP de reprezentare și apărare a drepturilor și intereselor membrilor de sindicat?

CSNR întreprind mai multe acțiuni pentru a crește potențialul OSP în ceea ce privește reprezentarea și apărarea drepturilor și intereselor membrilor săi:

- Apărarea în cazul existenței unui CCM funcțional: asigurarea respectării și implementării CCM pentru a proteja drepturile membrilor sindicatului;
- Dialogul social: promovarea unui dialog constructiv între sindicate, angajatori și autoritățile publice pentru a aborda problemele și preocupările comune;
- Parteneriat social: dezvoltarea de parteneriate solide cu diferite părți interesate, inclusiv cu angajatori și autorități, pentru a colabora în beneficiul membrilor sindicatelor;
- Construcția unui parteneriat social credibil: crearea și menținerea unor relații bazate pe încredere și respect în procesul de negociere colectivă;
- Instruirea și informarea președinților OSP: furnizarea de resurse educaționale și informaționale pentru liderii organizațiilor sindicale pentru a dezvolta abilitățile necesare pentru o reprezentare eficientă;
- Asigurarea realizării prevederilor convenției colective și a CCM la nivel de unitate pentru a asigura beneficii echitabile pentru membrii sindicatelor;
- Controlul periodic și acordarea ajutorului metodic și practic: monitorizarea regulată a activităților OSP și furnizarea de asistență și îndrumare atunci când este necesar;
- Informarea prin pagină web și facebook: utilizarea platformelor online pentru a ține la curent liderii și membrii de sindicat cu informații relevante și actualizări;
- Ținerea legăturii strânse cu OSP: menținerea unei comunicări eficiente și a unei colaborări strânse cu organizațiile sindicale membre;

- Activități comune de organizare, recrutare, dialog, instruire: implicarea în diverse activități pentru a sprijini și consolida comunitatea sindicală, inclusiv prin evenimente de recrutare, organizare a dialogului și programe de instruire.

Aceste măsuri ar trebui să contribuie la consolidarea capacităților organizațiilor sindicale și la îmbunătățirea reprezentării și apărării drepturilor membrilor lor.

31. Ce întreprinde CNSM pentru a crește potențialul OSP de reprezentare și apărare a drepturilor și intereselor membrilor de sindicat?

CNSM întreprinde mai multe acțiuni pentru a crește potențialul organizațiilor sindicale membre (OSP) în ceea ce privește reprezentarea și apărarea drepturilor și intereselor membrilor săi. Prezintăm o analiză a măsurilor menționate de respondenți:

- Negocieri colective la nivel național și promovarea drepturilor și intereselor membrilor de sindicat: participarea activă în procesul de negocieri colective la nivel național pentru a asigura condiții de muncă echitabile și pentru a promova drepturile și interesele membrilor sindicatelor;
- Servicii de instruire și formare sindicală: furnizarea de servicii de instruire și formare pentru liderii și membrii organizațiilor sindicale, pentru a îmbunătăți competențele și cunoștințele necesare pentru o reprezentare eficientă;
- Informare și promovare a sindicalismului: realizarea de activități de informare și promovare pentru a consolida conștiința sindicală și pentru a atrage noi membri în cadrul organizațiilor sindicale;
- Întâlniri în teritoriu cu avocatul CNSM. Seminare în teritoriu, consultații juridice pe pagina ziarului „Vocea poporului”: organizarea de întâlniri în teritoriu cu avocați pentru a oferi consultații juridice membrilor

sindicatelor, precum și seminare și evenimente în teritoriu pentru a aborda problemele specifice ale membrilor;

- Confederația uneori iese direct la OSP: implicarea directă a Confederației în problemele organizațiilor sindicale membre pentru a le sprijini în reprezentarea și apărarea drepturilor membrilor;
- Dezvoltarea obiectului de activitate: extinderea domeniului de activitate pentru a acoperi mai bine nevoile și interesele membrilor, adaptându-se la schimbările din mediu;
- Prin mecanismele statutare să le pună în aplicare permanent: implementarea permanentă a mecanismelor statutare pentru a asigura conformitatea și eficiența activităților organizațiilor sindicale membre.

Aceste acțiuni sugerează o abordare cuprinzătoare în sprijinirea organizațiilor sindicale și a membrilor acestora pentru a le consolida capacitățile de reprezentare și apărare a drepturilor și intereselor în diferite contexte.

ANALIZA SWOT ÎN BAZA REZULTATELOR INTERVIULUI

Tabelul 9. Analiza SWOT privind organizațiile sindicale primare, la această etapă, studiu în bază de interviu

Puncte tari: Trebuie gestionate și consolidate
1. Sindicate organizate pe principiul profesional și de unitate: Structura organizată poate facilita o reprezentare mai eficientă și colectivă a membrilor.
2. Sindicalizare majoritară a salariaților din ramură și unitate: o bază solidă de membri sindicalizați poate consolida puterea și influența sindicatelor în fața angajatorilor și autorităților.
3. Posibilitatea de realizare a programului stabilit: capacitatea de a implementa eficient programele și obiectivele stabilite poate contribui la succesul organizațiilor sindicale.
4. Organizații sindicale primare cu lideri pregătiți: prezența liderilor calificați poate facilita negocierile și semnarea de CCM avantajoase.

5. **Bazându-se pe comisiile de dialog social:** implicarea în comisii de dialog social poate facilita comunicarea și rezolvarea problemelor între sindicate, angajatori și autorități.

Puncte slabe: Trebuie anihilate, soluționate

1. **Alegerea salariaților cu vârste de peste 40-50 în organele electivale ale sindicatului:** o structură de conducere dominată de o anumită categorie de vârstă poate afecta diversitatea și reprezentativitatea.

2. **Lipsa politicilor de dezvoltare a OSP:** absența unor planuri și strategii clare de dezvoltare poate împiedica progresul organizațiilor sindicale.

3. **Pasivitatea membrilor de sindicat:** dacă membrii sunt pasivi sau indiferenți, poate fi dificil să se obțină sprijin pentru inițiativele sindicale.

4. **Lideri sindicali inerti:** inactivitatea liderilor poate afecta eficiența organizațiilor sindicale în promovarea și apărarea drepturilor membrilor.

5. **Activiști sindicali cu competențe joase și nemotivați:** nivelul scăzut de competențe și motivație poate afecta abilitatea activiștilor sindicali de a-și îndeplini eficient rolurile.

6. **Unitate și consolidare scăzută:** fragmentarea și lipsa coeziunii pot slăbi capacitatea de acțiune a organizațiilor sindicale.

7. **Dezorganizarea:** o structură sau funcționare neorganizate pot duce la confuzie și eficiență redusă.

8. **Neîncrederea în puterea mișcării sindicale:** dacă membrii n-au încredere în eficacitatea mișcării sindicale, sprijinul lor poate fi redus.

Oportunități: Trebuie valorificate

1. **Dezvoltare în realitățile actuale de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană:** integrarea în UE poate aduce noi oportunități și standarde pentru sindicate.

2. **Posibilități de instruire și dezvoltare a competențelor liderilor sindicali și a membrilor organelor sindicale:** investiția în formare poate consolida abilitățile și cunoștințele liderilor sindicali.

3. **Libertatea și independența în activitatea OSP:** o mai mare libertate și independență pot facilita acțiuni eficiente.

Amenințări: Trebuie diminuate

1. **Imixtiunea administrației în activitatea OSP:** implicarea nedorită a administrației poate afecta independența și capacitatea de acțiune a organizațiilor sindicale.

2. **Justiție ineficientă:** o justiție ineficientă poate face dificilă apărarea drepturilor membrilor prin intermediul instanțelor de judecată.

3. Indiferența membrilor de sindicat și a unor lideri sindicali: lipsa de sprijin din partea membrilor și a liderilor poate submina acțiunile sindicatelor.
4. Întreprinderea își poate încheia activitatea: închiderea întreprinderii poate afecta direct membrii sindicatelor.
5. Nesiguranța: incertitudinea economică și socială poate crea provocări pentru organizațiile sindicale.
6. Amenințările din societate: evenimente sau schimbări sociale pot afecta negativ activitatea sindicatelor.
7. Puțini tineri se angajează, tinerii specialiști nu beneficiază de indemnizații ca profesorii, salarii mici: dificultățile întâmpinate de tineri în a obține beneficii pot afecta reprezentarea acestora în cadrul sindicatelor.

CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI:

Concluziile și Recomandările noastre sugerează o abordare proactivă și cuprinzătoare pentru consolidarea și îmbunătățirea activităților organizațiilor sindicale.

- 1. Revizuirea și actualizarea politicilor privind OSP:**
 - **Motivare:** asigurarea relevanței și eficienței politicilor sindicale în contextul schimbărilor sociale și economice.
- 2. Modernizarea viziunilor și concepțiilor din documentele normative:**
 - **Motivare:** adaptarea la realitățile curente și la evoluțiile în domeniul muncii și al relațiilor de muncă.
- 3. Asigurarea dreptului de asociere pentru diverse categorii de muncitori:**
 - **Motivare:** promovarea incluziunii și a reprezentării adecvate a tuturor categoriilor de lucrători în cadrul sindicatelor.
- 4. Politici de implicare sindicală pentru diferite grupuri:**
 - **Motivare:** adaptarea strategiilor pentru a răspunde nevoilor specifice ale tinerilor, pensionarilor, studenților, liberilor profesioniști, lucrătorilor de la domiciliu și lucrătorilor străini.
- 5. Digitalizarea activității OSP:**
 - **Motivare:** utilizarea tehnologiilor pentru eficientizarea proceselor, comunicare și implicarea membrilor.
- 6. Acțiuni de comunicare sindicală și informare:**
 - **Motivare:** creșterea transparenței și conștientizării membrilor cu privire la activitățile și inițiativele sindicatelor.
- 7. Creșterea rolului CCM bazată pe analiza SWOT:**

- **Motivare:** valorificarea punctelor tari, abordarea deficiențelor, explorarea oportunităților și gestionarea amenințărilor pentru a consolida rolul CCM.

8. Oportunitatea pentru negocieri:

- **Motivare:** profitarea de contextul favorabil pentru a negocia și a obține beneficii pentru membrii sindicatelor.

Aceste propuneri indică o dorință de adaptare la schimbările din societate și în domeniul muncii, precum și de a-și întări poziția și impactul în favoarea membrilor sindicatelor.

Este important să se asigure că aceste inițiative sunt implementate eficient și că există un dialog deschis și consultări cu membrii pentru a le asigura sprijinul și participarea activă.

E timp oportun pentru negocieri!

EVALUAREA ACTIVITĂȚII ORGANIZAȚIILOR SINDICALE PRIMARE

STUDIU
REALIZAT ÎN CADRUL CAMPANIEI NAȚIONALE
ORGANIZAȚIA SINDICALĂ PRIMARĂ -
ENERGIA MIȘCĂRII SINDICALE

Autoare: Liliana Poștan

Chișinău, 2023