



## **Drumul spre Parteneriate Educaționale Europene**

Standardele minime și problemele cheie ale serviciilor publice în viitoarele activități educaționale  
23-25 noiembrie 2006, Berlin



### **Raport seminar**

#### **1. Introducere**

Seminarul a fost organizat de EPSU și Departamentul Educațional al ETUI în vederea stabilirii unui parteneriat educațional între sindicate. Sindicatele din Bulgaria (sănătate și energie), România (energie, apă și sectorul municipal), Regatul Unit (Unison) și Germania (Ver.di) au discutat despre o serie de chestiuni cu privire la acest obiectiv, precum și despre subiectul privind salariile minime și standardele minime. Reprezentantul Irlandei nu a putut participa la acest seminar, deși IMPACT își luase angajamentul de a fi implicat în această inițiativă.

Au existat trei activități principale care au fost realizate de către cele două grupe de lucru constituite (Grupa 1: Regatul Unit și România; Grupa 2: Germania și Bulgaria). Grupele au avut ca sarcină crearea de planuri pentru stabilirea de parteneriate educaționale comune.

Seminarul a început cu o sesiune de prezentare, ce a constat într-o cunoaștere reciprocă și au fost exprimate așteptările de la acest seminar. Mai departe au fost prezentate rapoartele fiecărei țări.

#### **2. Rapoartele țărilor**

##### ***România***

În România sindicatele au jucat un rol important în liberalizarea pieței, care a avut loc în vederea aderării la UE. România este modelată de globalizare, iar multinaționalele joacă un rol din ce în ce mai important. Aceste fapte au avut un impact asupra numărului membrilor de sindicat (care a scăzut de la 70-80% în 1991 la 38% astăzi, în sectoarele petrol, gaz și energie). Un număr mai mare de membri de sindicat se înregistrează în sectoarele publice. Schimbările ce au avut loc la nivelul sindicatelor globale a dus la o mai mare consolidare sindicală, inclusiv la fuziuni sindicale. România are o populație de 23 milioane de locuitori și există un grad ridicat al sărăciei și salarii scăzute.

În momentul de față, din buget sunt alocate salariilor doar 0,5% din PIB.

Atitudinea pozitivă față de aderarea la UE a mai scăzut în ultimii ani (în 2004 74% din populație era pozitivă cu privire la aderarea la UE, iar acum este de 62%). Există preocupări economice și sociale, în special în zonele rurale. Preocupările includ o percepere negativă a impactului aderării asupra

agriculturii, standardelor de viață, problemele drogurilor și nivelul ridicat al taxelor.

Salariul minim actual este de 100 € /lună, iar de curând a avut loc o creștere a prețurilor. Există un nivel al migrației foarte ridicat și o adevărată pierdere a lucrătorilor calificați și profesioniști. Sindicatele sunt îngrijorate că guvernul vede economia cu salarii mici ca făcând parte din viitoare bază competitivă a României. Corupția continuă să reprezinte o mare problemă în guvern și în justiție, iar în sectoarele precum cel al producerii și furnizării energiei aceasta a avut un impact negativ. Nu există o bază legală de combatere a corupției.

### **Bulgaria**

Bulgaria a înregistrat o mărire a ratelor de creștere, deși asta nu a însemnat și o creștere a salariului minim național, a finanțării serviciilor publice și a standardelor de viață a bulgarilor. Ratele de creștere s-au mărit de la 4% din PIB în 2004 la 5,6% în 2006. Salariile medii nu au crescut în pas cu inflația (salariile au crescut în medie cu 4,4%, salariul minim a crescut cu 4,6% în timp ce inflația a crescut cu 6,5%). Salariul minim actual este de 90 € /lună, stabilit după lungi negocieri între sindicate, patronate și guvern. Guvernul a aplicat o politică fiscală precaută, iar surplusul bugetului său actual este sub 3% din PIB, atingând criteriul Maastricht. Rezultatul a fost acela că a existat o sub-finanțare a sectorului sanitar și al educației. A existat o scădere a ratei șomajului (în 2006 era de 10,5%), iar guvernul a redus din nivelul taxelor.

Există o diferență crescândă între cei cu venituri mari și cei cu venituri scăzute. Creșterea prețurilor a alimentat, de asemenea, sărăcia și astăzi 54% din populație și-a exprimat temeri în sensul că o creștere a prețurilor va duce la o creștere a sărăciei, 47% se tem că, companiile vor da faliment, iar 39% se tem că va crește nivelul migrației. Sindicatele au subliniat deficitul informațional cu privire la politica UE și a libertății de circulație. Corupția reprezintă o problemă în Bulgaria. Aceasta există în sectorul sanitar, unde a fost înființat un organism anticorupție; în justiție urmează ca imunitatea judecătorilor și a avocaților să fie suspendată.

Densitatea sindicală a scăzut în ultimii ani. În 1990, 82% din lucrători erau membri de sindicat (în comparație cu 31% în UE) în timp ce în 2006 numărul acestora a scăzut la 28% (în comparație cu 26,6% în UE). Sindicatele au fost active făcând lobby „împotriva sărăciei și a salariilor mici”. În sectorul sanitar există unele inegalități între cei cu asigurare și cei fără. Doctorii și alți profesioniști din domeniul sanitar au fost critici cu privire la calitate, lipsa accesului la îngrijire medicală și nivelul scăzut al finanțării sistemului medical (în prezent 4,3% din PIB). Lucrătorii din sistemul sanitar sunt acoperiți de un contract colectiv, însă salariile sunt minime, iar în unele cazuri nu există nicio remunerație sau se acordă atenții limitate nivelurilor salariului minim negociat colectiv pentru lucrătorii cu salariile cele mai scăzute. Există probleme majore cu privire la migrația asistenților medicali și în viitor s-ar putea ca Bulgaria să fie nevoită să recruteze asistenți medicali din Moldova.

Sectorul apei este singurul sector care este încă public (există 54 de companii și 18.000 de angajați în acest sector). Sectorul energetic a fost liberalizat și a avut impact asupra nivelului salariilor. Există mai multe parteneriate publice-

private și un nivel ridicat al externalizării. Se anticipează ca în urma liberalizării să se înregistreze o scădere cu 35% a nivelului ocupării în sectorul energetic. A fost înființată o comisie a statului pentru apă și energie pentru a asigura un rol de monitorizare.

### **Germania**

În prezent în Germania există un guvern de coaliție. Creșteri negative și scăzute (în prezent 2,6%) ce au avut consecințe asupra dificultăților existente în șomaj și în economie. Șomajul are o rată în prezent de 9,8% (4 milioane de șomeri înregistrați), cu o rată mai ridicată în est de 15,7%. Șomajul pe termen lung, cei care sunt șomeri de mai mult de un an, a crescut, de asemenea, cu 52%.

Nivelul sindicalizării a scăzut în ultimii ani (de la 9 milioane sau 30% din populația ocupantă în 1991 la 6,8% milioane sau 20% în 2006). Ver.di este un sindicat nou în domeniul serviciilor multi-sectoriale, care a apărut în urma unei fuziuni recente; are 2,2 milioane de membri și un personal în număr de 4000.

Atitudinile publice față de UE au arătat unele îngrijorări cu privire la procesul de lărgire, cu toate că sindicatele recunosc importanța lărgirii ca proces politic și ca proces ce va avea beneficii sociale și economice reciproce. În special calitatea de membru a Turciei este una nepopulară. Unii membri de sindicat nu sunt în favoarea lărgirii și există unele îngrijorări că acest lucru ar putea duce la scăderea salariilor. 70% din populația ocupantă au încheiate contracte colective în Germania de Vest, în comparație cu 50% în Germania de Est. O recentă schimbare s-a constituit prin creșterea salariilor sărace și incidentul „working poor”. Sunt afectate în special femeile lucrătoare cu salarii mici. Ver.di duce o campanie pentru garantarea unui salariu minim de trai de 7,50 €/oră, care să crească treptat până la 9 €/oră. Nu există un angajament politic real al guvernului pentru garantarea unui salariu minim.

Libera circulație a lucrătorilor a fost restricționată noilor state membre și țărilor candidate pentru șapte ani. Există o lipsă generală a cunoașterii impactelor pozitive pe care le au migrația și libera circulație.

### **Regatul Unit**

Regatul Unit a înregistrat o scădere a densității sindicale, cu toate că a existat recent o creștere a ocupării forței de muncă în sectorul public. Acest fapt este rezultatul angajamentului guvernului laburist ales în 1997, de a crește cheltuielile publice în domeniul medical, care era foarte desconsiderat, după politica guvernului conservator de a reduce cheltuielile publice. De asemenea, a existat o tendință de a reduce mărimea guvernului și există un plan pentru pierderea a 100.000 de locuri de muncă din serviciul civil. În Regatul Unit există o legislație ce acoperă o serie de standarde minime de muncă, cu toate acestea, legislația este prost aplicată. Guvernul laburist a introdus un salariu minim național (8,56 €/oră) și există două taxe mai mici pentru tineri. Acestea au fost rezultatul unei campanii dusă mulți ani de zile de mișcarea sindicală din Regatul Unit.

Au existat schimbări substanțiale în ocuparea din serviciile publice, în orientarea dinspre locurile de muncă din serviciile publice spre servicii din ce în ce mai externalizate, unde recrutarea se realizează prin agenții, companii non-profit sau companii contractante. Acest fapt face ca contractele colective să fie aplicate cu o și mai mare dificultate din moment ce din ce în ce mai multă forță de muncă nu are contracte încheiate cu Statul. Un alt factor îl constituie faptul că s-a înregistrat o creștere a lucrătorilor migranți (în prezent, în jur de 400.000 de lucrători). Sindicatul au subliniat necesitatea unei mai bune înțelegeri a drepturilor și a pregătirii lucrătorilor, inclusiv traininguri comune cu privire la drepturile salariaților și în ceea ce privește organizarea și recrutarea.

### ***EPSU***

Carola Fischbach-Pyttel, Secretar General al EPSU, face un rezumat al activităților EPSU. EPSU are un număr de 8 milioane de membri, în 200 de sindicate din 34 de țări și acoperă o serie de sectoare. Femeile joacă un rol substanțial. Carola a prezentat structurile și munca desfășurată de EPSU, inclusiv activitățile și campaniile desfășurate de EPSU. (Slide-urile acestei prezentări sunt anexate).

Jane Pillinger face o scurtă prezentare a activităților EPSU, printre care și Toolkit-ul Epsu cu privire la integrarea europeană care conține fișe informaționale și activitățile de formare ce acoperă o varietate de teme în nouă limbi (inclusiv germană, bulgară și română). Se preconizează ca acest Toolkit să fie o sursă utilă pentru viitoarele parteneriate educaționale, precum și pentru activitățile și acțiunile de conștientizare de la nivel național.

### **3. Salariile minime și standardele minime**

Această sesiune s-a concentrat asupra rolului pe care le au salariile minime și standardele minime, cinci vorbitori au prezentat o serie de perspective și experiențe cu privire la salariul minim. Sunt anexate prezentările Powerpoint ale vorbitorilor.

### ***Richard Pond, EPSU***

Richard Pond a prezentat pe scurt munca pe care o desfășoară EPSU cu privire la coordonarea negocierii colective, care a fost stabilită împreună cu liniile directoare ale ETUC. Rețeaua negocierilor colective a EPSU (EPSU-COB@) numără în prezent 100 de contracte în 30 de țări și EPSU organizează anual o conferință cu privire la negocieria colectivă. Stabilită în 2004, scopul acestei rețele este acela de a dezvolta politica negocierii colective și a coordonării. Activitățile cuprind expedierea prin email a listei cu evenimentele importante, un buletin prin email, o conferință anuală și un raport anual, îmbunătățirea unor anumite politici și munca depusă în anumite sectoare și realizarea unei dezbateri. Problemele actuale privesc migrația, tinerii lucrători, lucrătorii în vârstă, externalizarea și salariile mici. O prioritate cheie a fost aceea de stabilire a unei politici salariale minime europene, cu ținte precise. De asemenea, în prezent EPSU duce o campanie cu privire la salariul minim și remunerațiile scăzute. O demonstrație recentă a lucrătorilor lituanieni a avut ca slogan „Un salariu european pentru lucrătorii lituanieni”.

Richard menționează că există o serie de strategii diferite în vederea stabilirii salariilor minime și că EPSU susține o dublă strategie: a salariilor minime garantate și a salariilor minime negociate colectiv. În Europa țintele variază de la 75% la 60% a salariilor medii.

### ***Heiner Dribbusch HBS/WSI Düsseldorf***

Prezentarea lui Heiner constă într-un rezumat al cercetării cu privire la salariile minime necesare traiului. Salariile reprezintă mai degrabă un factor de cost în competitivitate decât o bază a unui trai de calitate. Se prezintă pe scurt stabilirea salariilor minime garantate și stabilirea salariilor minime negociate prin contracte colective. Cel mai mare salariu minim poate fi găsit în Luxemburg (8,6 €/oră), în timp ce cel mai mic salariu minim îl întâlnim în Bulgaria (0,47€/oră). O problemă cheie o reprezintă procentul din salariile medii pe care salariul minim îl reprezintă; în prezent cel mai ridicat nivel îl întâlnim în Franța unde salariul minim garantat reprezintă 62% din salariul mediu.

Sunt prezentate diferitele sisteme pentru stabilirea salariilor minime. În țările scandinave (inclusiv Norvegia) nivelurile ridicate de sindicalizare se datorează faptului că cei mai mulți lucrători au încheiat contracte colective. În Austria lucrătorii sunt și ei în număr mare acoperiți de contracte colective care sunt aplicabile în companiile unde angajatorii sunt membri ai asociației patronale naționale. În Germania nu există un salariu minim sau un echivalent al acestuia. Există, de asemenea, diferite alte modele de stabilire a salariului minim. În SUA, Irlanda, Belgia și Grecia acestea sunt stabilite în urma negocierilor; în timp ce în Regatul Unit ele sunt stabilite în urma unei decizii politice. În unele țări nivelurile salariului minim sunt stabilite în funcție de nivelul inflației. În ciuda îngrijorărilor angajatorilor nu există nicio o legătură sistematică între stabilirea salariilor minime și impactul defavorabil asupra ocupării.

În Germania, femeile lucrătoare din sectorul de servicii sunt cele care au resimțit cel mai mult înflorirea economiei cu salarii mici. Șomerilor li se cere acum să accepte locuri de muncă cu salarii mici, chiar dacă acestea nu sunt conform pregătirii lor profesionale. Scăderea numărului lucrătorilor ce au încheiat contractele colective înseamnă implicit că există și mai puțini lucrători ce au salarii minime garantate prin contracte colective. Acesta este unul din motivele pentru care sindicatele din Germania au dus o campanie pentru stabilirea unui salariu minim garantat. Probabil că o combinație a salariilor minime negociate colectiv și salariul minim garantat va acoperi întreaga populație, în timp ce contractele colective pot fi folosite pentru îmbunătățirea salariului minim garantat. Au fost adresate întrebări cu privire la nivelul la care ar trebui să se ridice salariul minim și impactul pe care îl au salariile mici asupra dezvoltării economice și sociale.

### ***Bela Galgozi, Departamentul de Cercetare al ETUI***

Bela a prezentat tendințele salariului minim în Europa și a argumentat că salariile mici nu reprezintă o strategie în unele țări ci o situație care este greu

de schimbat. Există în întreaga Europă o moderație a salariului, cu excepția Norvegiei, iar Europa de Vest are o moderație absolută a salariului (în special Germania, Belgia și Olanda) și o moderație relativă a salariului în noile state membre. Există, de asemenea, exemple de scăderi reale ale costurilor pe unitate de muncă, în țări precum Polonia. Per ansamblu, a existat o creștere mai mare a salariului în noile state membre, însă se pare că a început să încetinească. Țările Baltice au înregistrat creșteri mari ale salariului (salarii nominale în creștere cu 15% în Estonia, 14% în Letonia).

Linia directoare a ETUC semnalează o creștere reală a salariilor negociate colectiv, fără creșteri ale productivității. Totuși, creșterile salariale negociate colectiv și creșterile salariale totale sunt sub suma inflației și productivității în toate țările europene. Există o serie de factori și de condiții ce conduc convergența salarială, printre care investițiile internaționale, creșterea productivității și rolul investițiilor directe. Transferurile și cheltuielile regionale au un impact relativ scăzut (datorită Fondului Structural European, sprijinul alocat este de doar 1% din PIB), în timp ce standardele și mobilitatea forței de muncă au un impact în țări precum România și Bulgaria. Alți factori țin de mediul macro-economic și negocierea colectivă.

Nivelurile salariului minim în cele mai multe țări tind să urmeze schimbările salariului general și în toate țările salariile minime reprezintă sub 50% din salariile medii. În Bulgaria salariul minim este stabilit de lege și au fost folosite diferite metode de actualizare a nivelului respectiv: compensații în urma creșterii inflației, în funcție de salariul mediu pe țară, indexarea cu o creștere mai mare în comparație cu salariile medii. În perioada 1996-1997 salariul minim a rămas sub nivelul său atins în 1995 cu mai mult de 30%, pierzând o parte importantă din puterea sa de cumpărare. A putut fi susținută o creștere mai mare iar procentul salariului minim din salariul mediu a atins 46,9% în 2005 de la 33,6% în 1995. România nu a înregistrat nicio creștere reală a salariului din cauza economiei robuste și a creșterii productivității. În România nu s-a ajuns la niciun acord național în 2004, iar creșterea medie a salariilor nominale în întreaga economie a atins 18%, creștere ce a corespuns ratei anuale a inflației (ținta inflaționistă era de 14%).

### ***Christine Ochs, Ver.di***

Christine a subliniat poziția Germaniei cu privire la salariile minime și campania Ver.di pentru garantarea salariului minim. Tendința îndreptată spre salariile sărace și scăderea numărului contractelor colective negociate rezultate în urma externalizării, a determinat Ver.di să ducă o campanie pentru un salariul minim de trai. Sectorul public continuă să aibă o acoperire relativ mare și nu se confruntă cu problema salariilor mici, deși în ultimii ani a existat doar o mică creștere a salariilor în comparație cu alte sectoare. Tendința spre externalizare și liberalizare a dus la încheierea câtorva contracte colective ce au negociate standarde mai scăzute și au redus condițiile de muncă. Întrebarea este cât de departe pot merge sindicatele cu acceptarea standardelor reduse în contractele colective? Impactul răspândirii salariilor mici au dus la un dumping al salariilor și subminarea contractelor

colective. Salariile mici au și ele consecințe asupra vieții economice și sociale, prin nivelul beneficiilor asigurărilor sociale. Adesea autoritățile municipale contractează servicii în funcție de costurile cele mai scăzute, nicidecum a calității serviciului; aceste costuri mai mici se resfrâng și asupra lucrătorilor, aceștia primind salarii mai mici.

Ver.di a cerut un răspuns politic prin campania sa pentru un salariu minim de trai. Au fost exprimate temeri cu privire la impactul dumping-ului salarial, în special pe piața muncii Europei lărgite. Ver.di caută să obțină un salariu minim de cel puțin 7,50 € și un sistem care să cuprindă cerințele prin care companiile adoptă salariile negociate colectiv pentru sectorul în cauză.

Au fost adresate întrebări despre importanța existenței unei colaborări a sindicatelor pe teritoriul Europei în vederea stabilirii standardelor minime în Europa, asigurării că nu va avea loc un dumping salarial și armonizării impozitelor corporației pe teritoriul Europei. A fost ridicată problema conform căreia dumping-ul salarial nu se întâlnește doar pe piața muncii europene, ci că mai degrabă acesta este un fenomen global.

### ***Deborah Littman, Unison***

Deborah a subliniat poziția Unison cu privire la salariile minime și de asemenea procesul care a avut ca rezultat implementarea salariului național minim garantat al Regatului Unit. După alegerea guvernului laburist în 1997 a fost înființată o Comisie a salariilor mici (formată din sindicate, patronate, guvern, ONG-uri și reprezentanți academici). Comisia a recomandat stabilirea unui salariu minim la trei niveluri și o creștere treptată a valorilor acestora. De asemenea, li s-a cerut să recomande creșteri ale valorilor acestora la fiecare doi ani (în prezent sunt stabilite la 8,56 € pentru adulți, 7,12 € pentru persoanele între 18-21 ani și 4,28 € pentru persoanele între 16-17 ani). De aplicarea ei se ocupă agenția de Vamală și a Veniturilor a Majestății Sale Regale, iar angajatorilor li se cere să dovedească că oferă salariul minim. De la introducerea salariului minim național, valoarea acestuia pentru adulți a crescut cu 48,6% în timp ce inflația a crescut cu 22,1%, iar salariul mediu cu 35,5%.

Unison a examinat și cercetările de identificare a costurilor necesare nevoilor de bază pentru a face o conexiune între nivelul stabilit și extindere acestuia la suma care atinge nevoile de bază. Se observă, de asemenea, evitarea de către angajatori a salariilor minime în sectoare precum cele de menaj și în ocuparea lucrătorilor migranți. Totuși, salariul minim a constituit o politică importantă care a acoperit toți lucrătorii, a dus la presiuni de modernizare a structurilor de plată și a stabilit ținte de salarizare mai mari, și a constituit și o armă împotriva privatizării. Unison duce o campanie a salariului minim de trai și a dus o campanie de eliminare a nivelurilor salariale diferite acordate în funcție de vârstă.

Au fost adresate întrebări cu privire la migrație și la legăturile cu externalizarea, coordonarea negocierii colective pentru întărirea valorii salariului minim, eliminarea abuzurilor și stabilirea țintelor propuse cu privire la salariul minim.

#### **4. Parteneriate educaționale**

Această secțiune a raportului sintetizează concluziile principale ale grupelor de lucru și a planurilor realizate de acestea pentru parteneriate educaționale.

În prima și în a doua sesiune de lucru pe grupe a existat oportunitatea de a schimba experiențe și de a stabili unele idei de subiecte pentru parteneriate, unde partenerii ar putea învăța unii de la alții. Au fost incluse următoarele:

- Legislația care acoperă drepturile lucrătorilor și dialogul social
- Organizarea și structurarea sindicală
- Salariile minime/ținte și campanii
- Standardele minime
- Proiecte specifice ale companiilor, de exemplu în sectorul energetic
- Campanii sindicale
- Egalitatea de gen
- Restructurarea companiilor și parteneriatele publice-private
- Privatizarea și externalizarea
- Recrutare și organizare

Au existat unele reacții cu privire la fișa informațională a noului Toolkit al EPSU privind salariile minime. Au fost făcute sugestii pentru includerea modalității de definire a salariului mic și a salariilor minime și au fost aduse argumente pentru și împotriva salariilor minime.

Sesiunea finală a avut ca rezultat existența unor planuri pentru stabilirea de parteneriate educaționale.

#### ***Grupa formată din România-Regatul Unit și Irlanda***

##### *Teme pentru seminarii*

- Migrația și problema salariilor minime și a standardelor minime
- Legislația UE cu privire la muncă și drepturile sindicale
- Structurile sindicatului: organizare și recrutare
- Rolul sindicatelor în recalificare
- Organizarea și conducerea de campanii
- Finanțările UE din Fondurilor Structurale Europene și implicarea sindicatelor

*Parteneri:* sindicatele din serviciile publice din Regatul Unit, România și Irlanda. Vor fi întrebat și alte sindicate, în afară de cele prezente la seminar, dacă vor să fie și ele implicate.

*Coordonare și planificare:* Comitet de conducere format din reprezentanți din toate sindicatele implicate în parteneriat. Întâlnirea de planificare este stabilită pentru jumătatea lunii februarie pentru a planifica parteneriatul educațional, stabilirea și pregătirea materialelor și a altor resurse, printre care stabilirea activităților și chestiunile legate de finanțare și participare. Costurile locale urmează să fie suportate de România, cheltuielile de transport vor fi suportate

de federațiile participante. Persoana de contact a Comitetului de conducere este Marina Ramie.

*Programul seminariilor:* Primul seminar este programat în primăvara anului 2007 și are în vedere abordarea problemelor cheie legate de integrare și UE: teme sugerate sunt cele care privesc chestiunile precum privatizarea, organizarea și structura sindicală, migrația, standardele de muncă. Urmează a se mai discuta despre asta în cadrul întâlnirii de planificare din luna februarie.

Vor fi abordate și alte sindicate afiliate pentru a se vedea dacă doresc să fie și ele implicate.

### **Germania –Austria - Bulgaria**

Grupul a propus o serie de teme pentru parteneriatele educaționale și au decis să înceapă cu o inițiativă privind salariile minime.

*Teme:* Integrarea și lărgirea europeană; vânzarea către publicul larg și publicul în general și salariile minime.

*Masă rotundă în Bulgaria în octombrie 2007 pentru a discuta despre salariile minime.*

A fost realizat un plan pentru dezbateri cu privire la salariile minime care se leagă cu stabilirea salariului minim în Germania și împărtășirea experienței Bulgariei.

S-a planificat participarea a 22 de persoane (din Bulgaria, Austria și Germania); inclusiv participarea reprezentanților guvernului bulgar însărcinați cu stabilirea salariului minim cu guvernul, patronatele și ONG-urile.

*Coordonarea:* Să fie coordonată de Mathias Flickschu (Germania); și doi reprezentanți ai Ioanis Parteniotis și Slava Zlatanova (Bulgaria)

*Locația:* Să aibă loc în Bulgaria (urmează a se stabili locația exactă)

*Finanțarea:* Prin EPSU și FES (pentru cheltuielile cu interpretarea).

Carola Fischbach-Pyttel a subliniat importanța următorilor pași care sunt decisivi. Și acest lucru poate fi legat de planurile EPSU pe care le are pentru două proiecte pilot ce vor fi finanțate de departamentul educațional al ETUI, care vor putea fi suplimentate din fondurile EPSU pentru a asigura un impuls că acest lucru poate fi un proces autosustenabil.

## **5. Reacții și evaluare**

Participanții s-au arătat mulțumiți de seminar, care a fost văzut extrem de relevant, practic și interesant și care a satisfăcut anumite obiective. Îmbinarea cunoștințelor dobândite, noile perspective și posibilitățile unor viitoare seminarii au fost foarte apreciate, iar seminarul a fost văzut ca fiind bine

organizat. Inițiativa dezvoltării de noi parteneriate a fost văzută ca fiind una excelentă, iar seminarul a avut rezultate clare și concrete. A fost exprimată speranța să se realizeze în viitor acțiuni și parteneriate educaționale reale.