



**GROWTH THROUGH
TRANSFORMATIONAL CHANGES**
in the industrial sector influenced by the EU Green Deal and digitalization and
proactive participation of workers in restructuring the changing working environment



RAPORT

PRIVIND REZULTATELE PROIECTULUI

Creșterea prin schimbări transformaționale în sectorul industrial sub influența Pactului Verde European și a digitalizării și participarea proactivă a lucrătorilor la restructurarea mediului de muncă în schimbare



Co-funded by
the European Union

Introducere	3
Ritm diferit de implementare a tranziției duble	5
Factorii de succes ai tranziției duale.....	7
Nivel scăzut de implicare a angajaților	8
Provocările digitalizării	8
Decarbonizarea și impactul său asupra economiei	8
Rolul sindicatelor	9
Recomandări pentru o tranziție dublă de succes și incluzivă	10
Întărirea dialogului social și a participării lucrătorilor.....	10
Investiții în recalificarea și perfecționarea forței de muncă.....	11
Sprijin pentru politicile unei tranziții echitabile și corecte	11
Asigurarea sprijinului financiar și de reglementare pentru întreprinderi.....	13
Promovarea conștientizării publice și a schimbării culturale către tranziția dublă	14
Plan de acțiune pentru partenerii sociali: Implementarea unei tranziții duble incluzive din punct de vedere social	15
Introducere	15
Plan de acțiune pentru partenerii sociali.....	16
Puncte cheie de control ale proiectului și calendarul de implementare	18
Concluzii.....	19
Referințe	21

Introducere

Proiectul intitulat „GTC – Creșterea prin schimbări transformazionale în sectorul industrial sub influența Pactului Verde European și a digitalizării și participarea proactivă a lucrătorilor la restructurarea mediului de muncă în schimbare” este conceput pentru a facilita schimbul de experiențe și expertiză între lucrători, sindicate și angajatori în contextul tranziției duble (verde și digitală) în sectorul industrial din diferite țări ale UE. Obiectivul principal al proiectului este de a analiza problemele și provocările regionale și naționale generate de modelele de guvernare din cadrul Pactului Verde European, în vederea identificării principalelor obstacole și a domeniilor cu potențial de îmbunătățire care să faciliteze o implicare activă a lucrătorilor. Totodată, proiectul își propune să crească gradul de conștientizare, să stimuleze dezbaterile și să încurajeze schimbul de informații privind impactul tranziției duble asupra lucrătorilor și întreprinderilor. Accentul va fi pus pe sectorul industrial din cele șapte țări partenere: Polonia, Slovacia, Macedonia de Nord, Serbia, Muntenegru, România și Spania.

Raportul privind rezultatele proiectului GTC își propune să prezinte concluziile esențiale și recomandările-cheie, oferind totodată un plan de acțiune pentru viitor, bazat pe activitățile desfășurate în cadrul inițiativei. Proiectul a cuprins o gamă amplă de acțiuni menite să sprijine tranziția duală, printre care: elaborarea **a șapte rapoarte naționale** care analizează contextul național și regional al tranziției duble; dezvoltarea **unui program de formare adaptat ritmului individual al fiecărui participant**, incluzând lecții înregistrate în prealabil, teste și materiale de sprijin pentru dezvoltarea competențelor lucrătorilor și angajatorilor; organizarea unui **atelier de simulare** în Serbia, în noiembrie 2024, unde participanții au schimbat soluții practice referitoare la tranziția verde și digitală prin scenarii din viața reală; desfășurarea unei campanii de informare, care a inclus articole și materiale video, având ca scop diseminarea cunoștințelor și stimularea dezbaterii publice.

Raportul privind rezultatele proiectului este alcătuit din trei părți principale:

- **Concluzii-cheie** din studiile naționale desfășurate în Polonia, Slovacia, Macedonia de Nord, Serbia, Muntenegru, România și Spania, conform unui cadru metodologic ce a inclus cercetare documentară, interviuri detaliate (15 per țară), un grup de lucru cu experți în tranziția dublă și un sondaj realizat în rândul partenerilor de proiect. Studiile naționale au prezentat două studii de caz ale unor companii aflate în proces de tranziție dublă (fie digitalizare, fie decarbonizare): una cu un nivel semnificativ de implicare a lucrătorilor și alta cu o implicare limitată.
- **Recomandări** privind metodele de creștere a implicării angajaților în tranziția dublă, rezultate din studiile naționale și din discuțiile partenerilor desfășurate în cadrul ședinței finale a proiectului (februarie 2025).
- **Plan de acțiune** - axat pe transformarea strategiilor, politicilor și acordurilor prezentate în secțiunea de recomandări în pași concreți, atât pe termen mediu, cât și pe termen lung.

Concluzii-cheie

Tranziția dublă reprezintă procesul de tranziție simultană către o economie cu emisii reduse de carbon și o economie digitală. Acest proces impune țărilor și companiilor să își intensifice eforturile atât în reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră, cât și în adoptarea soluțiilor tehnologice inovatoare. La nivelul politicilor UE, tranziția dublă este rezultatul interacțiunii dintre două seturi distincte de strategii: cele dedicate decarbonizării și cele axate pe digitalizare. Printre acestea se numără **Pactul Verde European și inițiativele de digitalizare, precum Strategia Digitală Europeană 2020-2025**, care, combinate, contribuie la modelarea viitorului sustenabil și competitiv al economiei europene.

Tranziția către o economie cu emisii reduse de carbon și o economie digitală necesită **investiții considerabile în noi tehnologii și soluții industriale**, ceea ce poate reprezenta o provocare pentru companii atât din perspectiva finanțării, cât și a menținerii competitivității pe piața globală. În acest context,, **modelele de afaceri** trebuie să țină cont de conformitatea cu reglementările impuse de politicile de decarbonizare și digitalizare, necesitând adaptare la noile condiții de piață. Un aspect esențial al planificării dezvoltării afacerilor este procesul de **perfecționare** a angajaților, pentru a li se asigura capacitatea de a opera eficient în acest nou context economic. Tranziția dublă impune, de asemenea, o revizuire completă a lanțurilor de aprovizionare, ceea ce poate genera noi provocări logistice și de reglementare.

În mediul de afaceri modern, muncitorii se confruntă cu provocări fiind nevoiți să navigheze într-o nouă paradigmă. Digitalizarea proceselor de producție și de servicii accelerează transformarea **cerințelor privind competențele, solicitând angajaților noi competențe digitale și competențe specifice locului de muncă**. Cei care nu reușesc să-și adapteze abilitățile la aceste cerințe în continuă evoluție se pot confrunta cu provocări semnificative pe piața muncii. De asemenea, **aparitia automatizării și robotizării poate duce la pierderea locurilor de muncă în anumite sectoare**. Munca la distanță și activitatea prin platforme digitale pot crește insecuritatea locurilor de muncă și pot înrăutăți condițiile de muncă. Apariția noilor tehnologii determină întotdeauna schimbări **în modul de organizare a muncii**, ceea ce poate genera stres și anxietate în rândul angajaților. Algoritmii utilizați în domeniul recrutării și al gestionării resurselor umane au potențialul de a genera **discriminare** pe baza unor factori precum genul, vârsta și originea.

În același timp, tranziția duală poate crea și noi oportunități pentru companii, oferindu-le condiții favorabile pentru **inovație** și crearea unui **avantaj competitiv** pe piața globală. Adoptarea **unor noi modele de afaceri**, bazate pe date și servicii digitale, oate conduce **la creșterea eficienței operaționale și la reducerea costurilor**. Companiile care implementează cu succes această transformare pot atrage noi clienți și își pot consolida poziția pe piață.

Tranziția duală creează oportunități și pentru angajați. Digitalizarea și decarbonizarea deschid calea **către noi profesii și specializări**, oferindu-le angajaților posibilitatea de a dobândi noi **competențe**, de a avansa profesional în sectoare dinamice și **de a începe noi cariere**. Totodată, evoluția tehnologică **introduce noi forme de muncă**, precum munca la distanță și modalități mai independente de organizare a sarcinilor, permițând **un grad mai mare de autonomie și flexibilitate în gestionarea timpului de lucru**. Tranziția duală nu necesită doar competențe tehnice, ci și abilități soft, cum ar fi creativitatea, colaborarea și rezolvarea problemelor. Dezvoltarea acestor competențe este esențială pentru succesul pe piața muncii de astăzi.

Proiectul GTC subliniază importanța al dialogului social în gestionarea procesului de tranziție duală. Astfel, fără un dialog amplu între sindicate, angajatori și guverne, șansele de a valorifica oportunitățile oferite de tranziția duală sunt mai mici, iar provocările pot duce la excluziune socială și deteriorarea mediului de afaceri. Pe de altă parte, o implementare reușită a tranziției duale poate susține dezvoltarea unei economii durabile, inovatoare și competitive, aliniată obiectivelor climatice și orientată către îmbunătățirea calității vieții în Europa.

Ritm diferit de implementare a tranziției duble

În țările analizate, există diferențe semnificative în ritmul implementării politicii de tranziție duală. Țări precum Spania și România au adoptat strategii detaliate pentru decarbonizare și digitalizare, punând accent pe dezvoltarea surselor de energie regenerabilă și pe integrarea inovațiilor digitale din industrie. Polonia și Slovacia se pun accent pe reglementările pentru reducerea emisiilor de CO₂ și digitalizarea sectorului industrial, însă implementarea acestora este inegală. Macedonia de Nord, Serbia și Muntenegru se confruntă cu provocări legate de posibilitățile limitate de investiții, ceea ce încetinește procesul de implementare a noilor tehnologii.

În plus, în unele cazuri, lipsa accesului la fondurile UE și la infrastructura tehnică reprezintă un obstacol suplimentar pentru o transformare eficientă – în special în țările candidate la aderarea în Uniunea Europeană.

Exemple de companii care implementează tranziția duală

ArcelorMittal Poland aplică tehnologii verzi în producția de oțel, utilizând cuptoare electrice, ceea ce permite reducerea emisiilor de CO₂. Oțelăria poloneză, specializată în reciclarea deșeurilor metalice, a implementat o tehnologie inovatoare pentru loturile fierbinți de oțel, reducând semnificativ timpul de procesare (de la două ore la 45 de minute) și diminuând consumul de energie și emisiile de CO₂ cu 60%. Introducerea unor sisteme moderne de extracție a prafului și închiderea spațiilor de lucru a îmbunătățit suplimentar condițiile de muncă și a minimizat emisiile în afara uzinei. Succesul transformării se datorează aplicării unor soluții tehnologice precise care reduc costurile de producție și impactul asupra mediului, atitudinii pozitive a angajaților față de schimbările ecologice și monitorizării continue a parametrilor de emisii de către unități specializate. Cu toate acestea, este necesar să se acorde în continuare atenție provocărilor, cum ar fi necesitatea unor investiții suplimentare și formarea angajaților pentru noile procese.

U.S. Steel Košice (Slovacia) digitalizează procesele de producție și implementează tehnologii pentru reducerea emisiilor în sectorul siderurgic. Oțelăria din Slovacia a adoptat o strategie cuprinzătoare de sustenabilitate, având ca obiective reducerea emisiilor, optimizarea proceselor de producție și digitalizarea. Utilizarea instrumentelor bazate pe inteligență artificială și analiza volumelor mari de date a generat economii anuale de 30 de milioane de euro. Un aspect esențial al acestei transformări a fost dialogul social dintre angajator și sindicate, care a permis evitarea concedierilor în masă prin programe de recalificare a angajaților și scheme de plecări voluntare. Factorii cheie ai succesului au inclus dezvoltarea tehnologiilor digitale pentru susținerea producției, un dialog social puternic axat pe prevenirea efectelor negative ale restructurării și un parteneriat cu guvernul slovac, care a contribuit la stabilizarea nivelului ocupării forței de muncă.

Sustenabilitatea unei companii de reciclare din Macedonia - O companie de reciclare din Macedonia este un exemplu de integrare a digitalizării și decarbonizării în cadrul tranziției duale. De la înființarea sa în 2011, compania și-a consolidat reputația de lider în domeniul sustenabilității în regiune, datorită proceselor inovatoare de gestionare a deșeurilor și implementării tehnologiilor avansate. Pe lângă reciclarea metalelor, compania a început producția unor produse inovatoare, precum plăci de cauciuc pentru pardoseli și bănci din plastic reciclat.

Transformarea sa se bazează pe un sistem digital de gestionare a consumului de energie, având ca obiectiv optimizarea proceselor și reducerea impactului asupra mediului. Angajații au fost implicați activ în planificarea schimbărilor, contribuind astfel la succesul tranziției. De asemenea, compania a investit în formarea profesională a lucrătorilor, facilitând adaptarea acestora la noile tehnologii. Provocările, precum lipsa forței de muncă specializate, au fost abordate prin programe de perfecționare și recalificare.

Rezultatele acestor măsuri includ reducerea emisiilor de CO₂ și dezvoltarea de produse inovatoare, permițând companiei nu doar să atingă eficiența ecologică, ci și să devină un actor competitiv pe piață.

Munca la distanță și digitalizarea într-o companie de telecomunicații din Muntenegru

O companie de telecomunicații din Muntenegru, parte a unei corporații multinaționale, utilizează digitalizarea ca element esențial în activitățile sale. Pandemia de COVID-19 a accelerat procesul de implementare a muncii la distanță, transformând-o într-o componentă esențială a operațiunilor și organizării interne. Modelele flexibile de muncă la distanță oferă angajaților posibilitatea de a menține un echilibru mai bun între viața profesională și cea personală, contribuind totodată la creșterea productivității.

În prezent, compania își propune să oficializeze regulile privind munca la distanță și să implementeze un model hibrid ca parte permanentă a culturii sale organizaționale. Aplicarea acestui model necesită negocieri cu sindicatele cu privire la unele aspecte esențiale, cum ar fi protecția drepturilor lucrătorilor, plata orelor suplimentare și asigurarea unor condiții ergonomice adecvate pentru muncă la distanță.

Această transformare aduce, însă, și provocări semnificative, cum ar fi creșterea nivelului de automatizare și reducerea numărului de locuri de muncă. Ca răspuns, compania și sindicatele colaborează strâns pentru a dezvolta programe de recalificare, care să sprijine angajații în adaptarea lor la noile cerințe ale pieței muncii.

Factorii de succes ai tranziției duale

1. **Investiția în tehnologie** – Digitalizarea și automatizarea contribuie la creșterea eficienței și la reducerea costurilor.
2. **Implicarea angajaților** – Participarea activă a lucrătorilor în procesul de transformare asigură acceptarea și susținerea schimbărilor.
3. **Dialogul social** – Colaborarea dintre conducere și sindicate sprijină implementarea unor inovații echitabile.
4. **Sprijinul legislativ** – Utilizarea programelor de susținere și respectarea reglementărilor ecologice facilitează atingerea obiectivelor transformării.

Nivel scăzut de implicare a angajaților

Rapoartele relevă că, în majoritatea țărilor analizate, angajații joacă un rol pasiv în procesele de transformare. Această implicare limitată se datorează, în general, lipsei unor mecanisme eficiente de dialog social și reprezentării insuficiente a sindicatelor în structurile de luare a deciziilor. În țări precum Spania și România, sindicatele sunt activ implicate în negocierile legate de transformare, în timp ce în Serbia, Macedonia de Nord și Muntenegru, rolul lor rămâne unul secundar.

Provocările digitalizării

Digitalizarea aduce beneficii semnificative în termeni de eficiență și productivitate însă implică și provocări considerabile. În multe dintre țările analizate, s-a observat că procesul de digitalizare a avut ca efect desființarea locurilor de muncă în sectoarele tradiționale, în special în industria grea și sectorul energetic. În unele cazuri, s-a observat o accentuare a segmentării pieței muncii – specialiștii calificați în noile tehnologii reușesc să găsească locuri de muncă mult mai ușor, în timp ce lucrătorii cu calificări mai scăzute se confruntă cu un risc crescut de șomaj.

Exemple de companii care implementează digitalizarea:

- **Telefónica (Spania)** – lider în digitalizare în sectorul telecomunicațiilor, care implementează automatizarea serviciilor și inteligența artificială în serviciul pentru clienți.
- **ZF Automotive (România)** – producător de componente auto, care implementează robotizarea proceselor de producție, sporind precizia și eficiența producției.

Decarbonizarea și impactul său asupra economiei

Decarbonizarea, un element central al politicii climatice a Uniunii Europene, se desfășoară în moduri diferite, în funcție de contextul fiecărei țări. În Spania și România, dezvoltarea surselor de energie regenerabilă reprezintă o prioritate, ceea ce favorizează creșterea semnificativă a investițiilor în parcuri eoliene și fotovoltaice. Polonia și Slovacia continuă să își bazeze sistemele energetice pe combustibili fosili, ceea ce frânează procesul de transformare.

Exemple de companii implicate în decarbonizare:

- **Greenvolt (Polonia)** – producător de energie din biomasă și parcuri fotovoltaice, care implementează sisteme pentru îmbunătățirea eficienței energetice.
- **Enel (Italia, România, Spania)** – lider european în investițiile în surse de energie regenerabilă și tehnologii de stocare a energiei.

Rolul sindicatelor

Sindicatele joacă un rol esențial în procesul de transformare, dar implicarea lor variază de la o țară la alta. În Spania și România, sindicatele sunt activ implicate în negocierile privind condițiile tranziției și se angajează ferm pentru implementarea unor mecanisme care să protejeze drepturile lucrătorilor. În Serbia și Muntenegru, unde mișcările sindicale sunt mai puțin influente și organizate, impactul angajaților asupra proceselor decizionale este mult mai redus.

Rapoartele sugerează că în țările unde dialogul social este bine consolidat, tranziția se desfășoară într-un ritm mai rapid și mai eficient. Proiectele pilot din sectoarele telecomunicațiilor și reciclării au demonstrat că implicarea activă a angajaților în procesul de luare a deciziilor contribuind la o mai bună acceptare a schimbărilor și permite o implementare mai eficientă a inovațiilor.

Recomandări pentru o tranziție dublă de succes și incluzivă

Pentru a răspunde provocărilor menționate mai sus, parteneriatul GTC propune următoarele **cinci domenii cheie** de recomandări (pe baza rapoartelor naționale, atelierelor de simulare și discuțiilor de la întâlnirea finală a proiectului):

Întărirea dialogului social și a participării lucrătorilor

Provocările

identificate

- Multe rapoarte, inclusiv cele din **Polonia, Serbia și România**, subliniază faptul că lucrătorii sunt adesea excluși din procesul decizional privind **politica de digitalizare și politica verde**.
- Sindicatele și reprezentanții lucrătorilor **nu au influență** asupra formării strategiilor companiei.

Recomandări

1. Promovarea consultărilor cu lucrătorii în planificarea tranziției

- Solicitarea companiilor să se implice **în discuții formale cu lucrătorii și sindicatele** privind strategiile de tranziție.
- Crearea **de comisii comune** la locurile de muncă pentru monitorizarea implementării inițiativelor ecologice și digitale.
- Includerea proceselor de dekarbonizare și/sau digitalizare **în negocierea colectivă și în contractele colective de muncă**.

2. Consolidarea dialogului sectorial și social la nivel național

- Guvernele ar trebui să faciliteze **negocierile tripartite** (lucrători, angajatori, guvern) privind **tranzițiile digitale și verzi pentru fiecare industrie în parte**.
- Crearea **de consilii naționale consultative** care să se ocupe de tranziția dublă, cu o reprezentare puternică a lucrătorilor.

3. Sprijinirea inovațiilor în digitalizare și tranziția verde conduse de lucrători

- Încurajarea **inovațiilor digitale și verzi conduse de lucrători** prin stimulente financiare și programe de formare.

Investiții în recalificarea și perfecționarea forței de muncă

Provocările

identificate

- **Serbia, Macedonia de Nord și Muntenegru se confruntă cu deficiențe semnificative în abilități în domeniul tehnologiilor digitale și verzi. Acest lucru se aplică și altor țări, într-o măsură mai mică.**
- **Lucrătorii mai în vârstă și angajații din industriile tradiționale (de exemplu, oțelul, cărbunele, industria grea) se confruntă cu dificultăți în procesul de recalificare.**

Recomandări

4. Programe naționale cuprinzătoare de formare pentru abilități de digitalizare și abilități verzi

- Dezvoltarea **de programe de formare finanțate public** pentru lucrători **din industriile care trec prin transformări semnificative.**
- Extinderea **programelor de educație profesională și învățare continuă** axate pe **inteligența artificială, automatizare și energie regenerabilă.**

5. Parteneriate pentru formare bazate pe industrie

- Încurajarea **parteneriatelor publice și private** între **guverne, universități și industrii** pentru a crea **programe de recalificare pentru industrii specifice.**
- Introducerea **de scutiri fiscale pentru companiile care investesc în formarea angajaților.**

6. Incluziunea digitală pentru toți lucrătorii

- Asigurați **formare gratuită sau subvenționată pentru abilități digitale pentru lucrătorii cu venituri mici.**
- Asigurați-vă că **lucrătorii din zonele rurale și cei care lucrează la distanță** au acces la platforme **de învățare online.**

Sprijin pentru politicile unei tranziții echitabile și corecte

Provocările identificate

- **Polonia și România sunt printre cei mai mari emișatori de CO₂ din Europa și se confruntă cu costuri mari pentru tranziția la energie curată.**

- Anumite regiuni și industrii **sunt disproporționat afectate**, ceea ce duce la **pierderi de locuri de muncă și instabilitate economică**.

Recomandări

7. Fonduri pentru tranziția echitabilă pentru lucrătorii și regiunile afectate

- Extinderea finanțării **Mecanismului pentru tranziție echitabilă (JTM)** pentru lucrătorii **din industriile cărbunelui, oțelului și industriei grele**.
- Oferirea **de compensații financiare și programe de reangajare** pentru lucrătorii care au fost mutați din cauza decarbonizării.

8. Strategii pentru dezvoltare regională

- Investiții în **centre regionale pentru inovație** pentru a sprijini **crearea de noi locuri de muncă în industriile verzi și digitale**.
- Stimulați **diversificarea economică locală** pentru a reduce dependența de industriile aflate în declin.

9. Echitate în planificarea tranziției

- Asigurarea accesului egal **femeilor, lucrătorilor cu venituri mici și grupurilor marginalizate la formare și locuri noi de muncă**.
- Implementarea **politicii de tranziție sensibile la gen** care abordează barierele privind **participarea femeilor în forța de muncă**.

Asigurarea sprijinului financiar și de reglementare pentru întreprinderi

Provocări identificate

- **IMM (întreprinderile mici și mijlocii)** nu dispun adesea **de resurse pentru investire în digitalizare și în tranziția verde.**
- **Adoptarea lentă a tehnologiilor verzi** din cauza **obstacolelor birocratice și a reglementărilor neclare.**

Recomandări

10. Stimulente financiare pentru inovațiile verzi și digitale

- Extinderea **facilităților fiscale și a subvențiilor** pentru **companiile care investesc în energie verde, inteligență artificială și automatizare.**
- Acordarea **de împrumuturi cu dobândă redusă și granturi nerambursabile** pentru întreprinderile mici și mijlocii, **în vederea adoptării tehnologiilor curate.**
- **Condiționarea accesului la fondurile UE:** dacă un stat nu respectă reglementările legale, inclusiv protecția drepturilor lucrătorilor și contractele colective de muncă, acesta nu va fi eligibil pentru finanțare din partea UE.

11. Simplificarea proceselor de reglementare pentru investițiile verzi

- **Simplificarea procedurilor de aprobare** pentru companiile care implementează **tehnologiile verzi și infrastructura digitală.**
- Asigurarea **unor ghiduri clare** privind conformitatea cu obiectivele Pactului Verde European.

12. Politici de achiziții publice verzi

- Guvernele ar trebui să acorde prioritate companiilor sustenabile și digitale în contractele publice și proiectele de infrastructură.

Promovarea conștientizării publice și a schimbării culturale către tranziția dublă

Provocări identificate

- Numeroase rapoarte, inclusiv cele din **Muntenegru și Slovacia**, indică un nivel scăzut de conștientizare publică privind politicile tranziției duale.
- Dezinformarea și rezistența la schimbări creează obstacole în procesul de adoptare.

Recomandări

13. Campanii naționale de conștientizare privind tranziția dublă

- Guvernele ar trebui să lanseze **campanii informative** care să evidențieze **beneficiile digitalizării și politicilor verzi**.
- Implicarea **lucrătorilor, sindicatelor și întreprinderilor** în **dezbatere publice**.

14. Programe educaționale pentru școli și universități

- Introducerea **educației climatice și digitale** în planurile și programele școlare.
- Stimularea **cercetării universitare** privind soluțiile **sustenabile și digitale**.

15. Implicarea mass-mediei și a societății civile

- **Dezvoltarea unei culturi a consultărilor publice și implicarea cetățenilor și comunităților locale** (care extind dialogul social) în tranzițiile digitale și verzi care le afectează direct. Asigurarea unor procese de comunicare bidirecțională între cetățeni, ONG-uri și autorități (la nivel local și central).

- Colaborarea **cu mass-media și organizațiile neguvernamentale** pentru a promova **exemple de succes în tranziția verde și digitală**.
- Utilizarea **rețelelor sociale și a platformelor digitale** pentru a ajunge la tinerii lucrători și specialiști.

Plan de acțiune pentru partenerii sociali: Implementarea unei tranziții duble incluzive din punct de vedere social

Introducere

Tranziția dublă, care îmbină **digitalizarea și transformarea ecologică (decarbonizarea)**, aduce oportunități și provocări majore pentru industriile și lucrătorii din Europa. Partenerii sociali—**sindicatele și organizațiile angajatorilor**—joacă un rol esențial în asigurarea unei tranziții **incluzive și benefice atât pentru angajați, cât și pentru întreprinderi**.

Prezentul **plan de acțiune** transformă **recomandările** privind tranziția dublă în **pași concreți** pe care partenerii sociali îi pot implementa **pe termen mediu și lung**, pentru a obține progrese semnificative.

Obiective strategice

Partenerii sociali trebuie să colaboreze pentru a:

1. **Asigura o implicare activă a lucrătorilor** în elaborarea politicilor privind tranziția dublă.
2. **Garanteza accesul la formare profesională și recalificare** pentru a preveni pierderea locurilor de muncă.
3. **Oferi finanțare și sprijin financiar** pentru transformarea industrială sustenabilă.
4. **Promova dialogul social și contractele colective** pentru a gestiona schimbările la locul de muncă.
5. **Crește gradul de conștientizare publică și implicare socială** în sprijinul tranziției duble.

Planul de acțiune de mai jos descrie modul în care aceste obiective pot fi implementate **pe termen mediu (2-5 ani) și lung (5-10 ani)**.

Plan de acțiune pentru partenerii sociali

A. Întărirea dialogului social și a participării lucrătorilor

Activitatea	Principalele părți interesate:	Pe termen mediu (2-5 ani):	Pe termen lung (5-10 ani):
Crearea comitetelor naționale și sectoriale pentru tranziția dublă	Sindicatelor, asociațiile de angajatori, guvernele	Înființarea de organisme consultative pentru tranzițiile digitală și verde	Extinderea participării în procesele legislative
Includerea tranziției duble în contractele colective de muncă	Sindicatelor și asociațiile patronale	Negocierea acordurilor care să asigure consultarea lucrătorilor în domeniul politicii de digitalizare și al politicii verzi.	Actualizarea contractelor pe baza schimbărilor tehnologice și de reglementare.
Introducerea mecanismelor de participare la locul de muncă	Angajatori și sindicate	Implementarea zajedničke komisije u industrijama u tranziciji	Institucionalizarea participării obligatorii a lucrătorilor în luarea deciziilor companiei.

B. Investiții în recalificarea și perfecționarea forței de muncă.

Activitatea	Principalele părți interesate:	Pe termen mediu (2-5 ani):	Pe termen lung (5-10 ani):
Dezvoltarea programelor sectoriale de recalificare	Asociațiile patronale, sindicatele, instituțiile de învățământ.	Identificarea industriilor cheie în care este necesară recalificarea și crearea modulelor de instruire.	Integrarea învățării pe tot parcursul vieții în politicile de muncă
Promovarea parteneriatelor publice și private (PPP) pentru dezvoltarea competențelor.	Guvernele, angajatorii, sindicatele	Înființarea fondurilor pentru formare și parteneriate cu universități.	Extinderea către domenii noi, precum inteligența artificială și energia regenerabilă

Activitatea	Principalele părți interesate:	Pe termen mediu (2-5 ani):	Pe termen lung (5-10 ani):
Asigurarea accesului egal la formare pentru toți lucrătorii	Sindicatelor, angajatorii	Oferirea subvențiilor pentru lucrătorii cu venituri mici și pentru cei din mediul rural	Extinderea programelor de formare digitală și ecologică la nivel național

C. Sprijinirea politicilor de tranziție echitabilă și justă

Activitatea	Principalele părți interesate:	Pe termen mediu (2-5 ani):	Pe termen lung (5-10 ani):
Militarea pentru fonduri de tranziție echitabilă	Sindicatelor, asociațiile patronale	Asigurarea finanțării europene și naționale pentru industriile aflate în tranziție	Monitorizarea și ajustarea alocării resurselor în funcție de nevoi
Dezvoltare programe de dezvoltare regională	Autoritățile locale, partenerii sociali	Sprijinirea creării de noi locuri de muncă în sectoarele verzi și digitale	Consolidarea economiei locale pentru a preveni relocarea forței de muncă
Asigurarea egalității de gen și a echității sociale în politicile de tranziție	Partenerii sociali, factorii de decizie	Includerea grupurilor marginalizate în programele de recalificare	Integrarea incluziunii în toate politicile legate de muncă și protecția mediului

D. Asigurarea sprijinului financiar și de reglementare pentru întreprinderi

Activitatea	Principalele părți interesate:	Pe termen mediu (2-5 ani):	Pe termen lung (5-10 ani):
Militare stimulente pentru IMM	Asociațiile patronale, sindicatelor	Căutare subvenții pentru investiții verzi și digitale	Extinderea mecanismelor financiare pentru sprijin continuu

Activitatea	Principalele părți interesate:	Pe termen mediu (2-5 ani):	Pe termen lung (5-10 ani):
Simplificarea proceselor de reglementare pentru tranziția verde și digitală	Guvernele, grupurile de angajatori	Reducerea barierelor pentru companiile care adoptă noi tehnologii și sprijinirea inițiativelor locale	Alinierea politicilor naționale cu obiectivele de dezvoltare ale Pactului Verde European
Promovarea achizițiilor publice verzi responsabile	Guvernele, partenerii sociali	Asigurarea sustenabilității în contractele publice	Instituționalizarea achizițiilor verzi ca normă standard

E. Promovarea conștientizării publice și a schimbărilor culturale

Activitatea	Principalele părți interesate:	Pe termen mediu (2-5 ani):	Pe termen lung (5-10 ani):
Lansare campanii de sensibilizare privind tranziția duală	Sindicatele, asociațiile patronale, mass-media	Folosirea platformelor digitale și mass-media tradițională pentru informarea publicului.	Stabilirea educației despre tranziția duală ca normă socială
Integrarea educației climatice și digitale în școli	Ministerele Educației, partenerii sociali	Dezvoltarea modificării curriculumului la nivel național și regional.	Includerea educației verzi și digitale în toate sistemele școlare
Implicarea societății civile și a comunităților locale	ONG-urile, sindicatele, grupurile patronale	Organizarea dezbaterilor publice despre provocările tranziției și soluțiile disponibile	Consolidarea implicării de jos în sus în elaborarea politicilor

Puncte cheie de control ale proiectului și calendarul de implementare

Pentru a măsura progresul, trebuie atinse următoarele puncte de control ale proiectului:

Anul 1-2 (Obiective pe termen scurt)

- **Înființarea consiliilor naționale pentru tranziția duală.**

- Inițierea **contractelor colective** care includ clauze privind tranziția duală.
- Lansarea **programelor pilot de recalificare** în industriile cheie.
- Asigurarea **finanțării** prin Mecanismul pentru Tranziție Justă al UE.

Anii 3-5 (Obiective pe termen mediu)

- Extinderea **programelor de formare** pentru a acoperi toate industriile majore.
- Creșterea **implicării lucrătorilor** în planificarea tranziției digitale și verzi.
- Creșterea **stimulentelor financiare** pentru IMM-urile care adoptă tehnologii curate.
- Implementarea **planurilor de dezvoltare regională** pentru lucrătorii afectați.

Anii 6-10 (Obiective pe termen lung)

- Instituționalizarea **politicii tranziției duale în legislația națională a muncii**.
- Asigurarea **accesului universal** la formare pentru competențele digitale și verzi.
- Adoptarea **celor mai bune practici europene** în politica de tranziție responsabilă social.
- Realizarea **unui proces de tranziție complet integrat, care să includă lucrătorii**.

Concluzii

Succesul tranziției duble depinde de o colaborare puternică între **sindicate, asociațiile angajatorilor și factorii de decizie politică**. Acest plan de acțiune oferă **o abordare structurată pe termen mediu și lung** pentru a transforma politicile în **pași concreți**.

Prin implementarea **progresivă** a acestor **pași**, partenerii sociali **pot asigura o tranziție corectă și echitabilă**, prevenind pierderea locurilor de muncă, perfecționând lucrătorii și **creând un viitor sustenabil, competitiv și incluziv pentru toți**.

În timp ce legătura dintre tranziția verde și digitală și **necesitatea unei coordonări** la diferite niveluri de guvernare este larg acceptată, coerența conceptuală a acestor politici variază între nivelurile de guvernare și domeniile la care se referă politicile. De asemenea, coerența operațională – implementarea ideilor în practică – rămâne în urmă față de coerența conceptuală, ceea ce subliniază provocările implementării eficiente a tranzițiilor duble. Pentru a atinge obiectivele ecologice și digitale stabilite, este necesară **o abordare cuprinzătoare și strategică a tranziției duble**, precum și crearea unui cadru de politici și management adecvat, cu un accent deosebit pe monitorizarea continuă.

Apel pentru acțiune

- ✓ **Sindicatul și angajatorii trebuie să colaboreze** pentru a asigura echitatea în tranziție.
- ✓ **Guvernele trebuie să asigure sprijin financiar și de reglementare pentru** industrii.
- ✓ **Conștientizarea publică și implicarea lucrătorilor sunt esențiale** pentru succesul pe termen lung.

O tranziție dublă de succes este aceea care aduce beneficii atât întreprinderilor, cât și lucrătorilor și societății.

Referințe

Bednorz, J, Sadauskaitė, A, et al, 2022, *Unionisation and the twin transition. Good practices in collective action and employee involvement*, Publicație pentru Comitetul pentru Ocuparea Forței de Muncă și Afaceri Sociale, Departamentul pentru Politici Economice, Științifice și de Calitate a Vieții, Parlamentul European, Luxemburg.
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/733972/IPOL_STU\(2022\)733972_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/733972/IPOL_STU(2022)733972_EN.pdf)

Eurofound, 2021a, Digitisation in the workplace. Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg.
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21001en.pdf

Eurofound, 2021b, The digital age: Implications of automation, digitisation and platforms for work and employment, challenges and prospects in the EU series. Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg.
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21007en.pdf

Eurofound, 2021c, Distributional impacts of climate policies in Europe. Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg.
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20037en.pdf

Eurofound, 2021d, Impact of digitalization on social dialogue and collective bargaining. Prezentarea cercetărilor. <https://www.eurofound.europa.eu/data/digitalisation/research-digests/impact-of-digitalisation-on-social-dialogue-and-collective-bargaining>

Eurofound, 2021e, Social partners going digital: Using digital tools and adapting social dialogue processes. Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg. Comisia Europeană, 2021, Indexul economiei și societății digitale. (DESI) 2021: Integration of digital technology.

Organizația Internațională a Muncii, 2015, Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf

Organizația Internațională a Muncii, 2019, Skills for a greener future: A global view based on 32 country studies. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_732214.pdf

Muench, S., Stoermer, E., Jensen, K., Asikainen, T., Salvi, M. and Scapolo, F., Towards a green and digital future, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luksemburg, 2022, <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC129319>

Forumul Economic Mondial, 2020, The future of jobs report 2020. Geneva, Elveția: Forumul Economic Mondial.

Forumul Economic Mondial, Boston Consulting Group, 2019, Towards a reskilling revolution: industry-led action for the future of work. Forumul Economic Mondial, p. 1-93.

Gao, X., 2024, The EU's twin transitions towards sustainability and digital leadership: a coherent or fragmented policy field? *Studii regionale*, 1-11. <https://doi.org/10.1080/00343404.2024.2360053>



**GROWTH THROUGH
TRANSFORMATIONAL CHANGES**
in the industrial sector influenced by the EU Green Deal and digitalization and
proactive participation of workers in restructuring the changing working environment



- this copy is free -

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.



Co-funded by
the European Union