

Lecția 2



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

Digitalizarea economiei



Co-funded by
the European Union

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.

Bun venit la a doua lecție a tutorialului GTC.

Astăzi ne vom concentra pe prezentarea politicilor și problemelor cheie legate de economia digitală. Să începem cu politicile la nivelul Uniunii Europene.

Abordarea europeană a economiei și societății digitale se concentrează pe solidaritate, prosperitate și durabilitate. Aceasta pune accent pe împuternicirea cetățenilor și a întreprinderilor, asigurând în același timp securitatea și reziliența ecosistemului digital și a lanțurilor de aprovizionare. Factorii politici trebuie să dobândească cunoștințele necesare pentru a aborda problemele legate de reglementarea eficientă, cerințele de competențe și asigurarea unei protecții sociale cuprinzătoare. În plus, trebuie să echilibreze nevoile companiilor, ale societăților și ale indivizilor pentru a realiza pe deplin potențialul digitalizării.

În contextul impactului tehnologiilor digitale asupra vieții cetățenilor Uniunii Europene, una dintre prioritățile cheie ale Comisiei Europene pentru perioada 2019-2024. este de a crea o Europă pregătită pentru era digitală. Prin **Strategia sa digitală europeană**¹ 2020-2025, Comisia intenționează să fie un lider în proiectarea de soluții digitale care sunt durabile din punct de vedere ecologic. Lansată în februarie 2020, strategia are ca obiectiv să pregătească cetățenii pentru tehnologia de ultimă generație, ajutând la sprijinirea unei „tranziii juste” către o Europă neutră din punct de vedere climatic prin Pactul verde european.

În cadrul **pachetului de legi privind serviciile digitale**², publicată la 15 decembrie 2020, Comisia Europeană a introdus două inițiative legislative pentru modernizarea normelor care reglementează serviciile digitale în UE: Digital Services Act (DSA) și Digital Markets Act (DMA). Aceste reglementări vor schimba modul în care companiile furnizează și utilizează serviciile digitale. Ca răspuns la dezvoltarea rapidă a muncii prin intermediul platformelor digitale, Comisia, după consultarea partenerilor sociali, a propus în decembrie 2021 noi reguli pentru **protecția lucrătorilor pe platformele digitale**³. În iunie 2023, Consiliul UE a adoptat o poziție cu privire la aceste propuneri, iar în 2024, statele membre au convenit asupra textului final al directivei, care va intra în curând în vigoare.

La 9 martie 2021, Comisia Europeană a publicat o declarație în care și-a prezentat viziunea pentru **deceniul digital al Europei**⁴, oferind o foaie de parcurs clară pentru transformarea digitală de succes până în 2030, în domenii precum conectivitatea, competențele și serviciile publice digitale. În 2020, partenerii sociali europeni au aprobat un acord-cadru autonom privind digi-

1 <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies>

2 <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/digital-services-act-package>

3 https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_21_2944

4 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021DC0118>

talizarea⁵. Până în 2023, partenerii sociali de la nivel european au început negocierile privind o directivă privind munca la distanță și dreptul la indisponibilitate. Cu toate acestea, negocierile au ajuns într-un impas, ceea ce a determinat sindicatele să apeleze la Comisia Europeană pentru a elabora propriul proiect de lege⁶.

Acordul-cadru al partenerilor sociali europeni privind digitalizarea

Procesele de digitalizare se reflectă și în Dialogul Social European.

Acordul-cadru al partenerilor sociali europeni privind digitalizarea⁷ este una dintre puținele inițiative independente implementate de partenerii sociali la nivelul Uniunii Europene. Semnatarii acordului au fost următoarele organizații: BusinessEurope, SMEUnited, CEEP și ETUC (și comitetul EUROCADRES / CEC). Finalizat în iunie 2020, acordul se aplică angajatorilor și angajaților din Spațiul Economic European, acoperind atât sectorul public, cât și cel privat. Obiectivul principal este de a facilita transformarea eficientă prin integrarea cu succes a tehnologiilor digitale la locul de muncă, maximizând oportunitățile, minimizând în același timp riscurile atât pentru angajați, cât și pentru angajatori și asigurând cel mai bun beneficiu posibil pentru ambele părți. După cum se precizează în acordul-cadru, un **proces circular dinamic agreat, gestionat în comun, este modalitatea adecvată de implementare a acordului, respectând în același timp rolurile și responsabilitățile diferiților actori, inclusiv reprezentanții angajaților. Sunt propuse următoarele faze de lucru privind propunerile de politici publice:**

- Cercetare/pregătire/bază comună;
- Hartă comună/evaluare/analiza regulată
- Revizuirea comună a stării și situației, precum și adoptarea strategiei de transformare digitală
- Adoptarea măsurilor/acțiunilor adecvate;
- Activități comune de monitorizare/urmărire, învățare, evaluare.

Acordul-cadru se concentrează pe domenii cheie precum **competențele digitale și siguranța la locul de muncă, modalitățile de conectare și deconectare, principiul controlului uman în cadrul inteligenței artificiale, respectul pentru demnitatea umană și monitorizare.**

5 https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf

6 <https://www.epsu.org/article/employers-reject-eu-cross-sector-telework-rights-implement-sectoral-agreement>

7 https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf

Un alt aspect important al economiei digitale, care a devenit popular în ultimii ani, este munca la distanță. vașan aspekt digitalne ekonomije, koji je postao popularan u poslednjim godinama, je rad na daljinu.

Telecommuting a devenit foarte popular în timpul și după pandemia de COVID-19. Tehnologiile de comunicații de la distanță au permis unor companii să continue să funcționeze menținând un regim sanitar impus, ceea ce nu ar fi fost posibil cu două decenii mai devreme.

În primul rând, ponderea totală a persoanelor a căror muncă le permite să-și îndeplinească sarcinile de la distanță (așa-numita *telelucrabilitate*) a fost de aproximativ 37% în Uniunea Europeană în 2021, variind de la 27% în România la 54% în Luxemburg. În al doilea rând, munca la distanță este mai frecventă în rândul femeilor (45%) comparativ cu bărbații (30%) și este mai frecventă în rândul lucrătorilor nativi, persoanelor cu contracte permanente și persoanelor care lucrează în companii mari și în zonele urbane, spre deosebire de suburban. sau zonele rurale. În al treilea rând, angajarea la telecommuting este mult mai mare în rândul lucrătorilor cu gulere albe decât în rândul lucrătorilor manuali, a căror muncă este caracterizată de dependența de locație. În rândul lucrătorilor cu gulere albe, proporția de telecommuting variază de la 85% pentru lucrătorii de birou până la aproximativ 28% pentru lucrătorii din servicii și vânzări, în timp ce ponderea este mai mică de 2% în rândul angajaților, cum ar fi artizanii și muncitorii din meserii, operatorii de mașini și muncitorii manuali. În cele din urmă, sectoarele de servicii cu o pondere mai mare de lucrători în locuri de muncă intelectuale, cum ar fi serviciile financiare și serviciile TIC, au un procent mai mare de telecommuting – adică 93% și 79%. Sectoare precum asistența medicală (30%), comerțul cu amănuntul (27%) și serviciile de cazare/alimentare (16%) au o pondere mai mică a telecommutingului. Sectoarele primare, producția și construcțiile au un procent relativ scăzut de lucru la distanță, variind de la 10% la 20%. Salariul și nivelul de educație joacă un rol cheie ca factori determinanți ai telecommutingului. Locuri de muncă mai bine plătite și niveluri mai înalte de educație sunt asociate cu o pondere mai mare a potențialului telecommuting, 74% dintre cele mai bine plătite locuri de muncă intră în această categorie, comparativ cu doar 3% dintre cele mai slab plătite locuri de muncă.

Munca la distanță aduce atât aspecte pozitive, cât și negative în organizarea muncii. Când vine vorba de primul, se poate indica o mai mare flexibilitate și un grad mai mare de autonomie, ceea ce face ca munca la distanță să fie o practică acceptabilă pentru mulți angajați. Aspectele negative ale telecommutingului includ estomparea limitelor dintre muncă și viața privată și tendința de a crește timpul de lucru. De exemplu, calitatea muncii și condițiile de viață ale lucrătorilor la distanță depind în mare măsură de circumstanțele personale și familiale care sunt independente de relația de muncă. Aceasta indică imperfecțiunea reglementărilor care ar trebui să asigure condiții egale pentru toți lucrătorii.

Munca la distanță are un impact semnificativ asupra condițiilor de muncă, ducând la reducerea navetei, la creșterea flexibilității muncii, la o mai mare autonomie și la schimbări în organizarea și conținutul muncii. Munca de la distanță a oferit protecție împotriva infecției cu CO-

VID-19, dar, pe de altă parte, are un impact negativ asupra sănătății fizice și psihice. Impactul său asupra echilibrului dintre viața profesională și viața privată este ambivalent, respondenții raportând concluzii contradictorii, subliniind existența unui paradox al echilibrului dintre viața profesională și viața privată. De asemenea, sunt necesare abilități specifice de lucru la distanță. Aceasta include abilități digitale, cum ar fi utilizarea de programe digitale, drive-uri și aplicații de comunicare, cum ar fi Zoom și Teams, precum și abilități organizatorice legate de autonomie, autodisciplină, planificare a sarcinilor, colaborare la distanță și separarea activităților de lucru de cele casnice.

Se așteaptă ca telecommutingul să rămână o trăsătură permanentă a pieței muncii europene, mai ales sub formă hibridă. Consecințele pe termen lung ale adoptării telecommutingului vor fi analizate în viitor.

Dreptul la indisponibilitate se referă la dreptul unui angajat de a opri munca și de a se abține de la a se implica în comunicații electronice legate de muncă, cum ar fi e-mailuri sau alte mesaje, în afara orelor de lucru. Acest concept a apărut ca urmare a dezvoltării tehnologiilor de comunicare și a impactului acestora asupra sănătății. Utilizarea obișnuită a smartphone-urilor și a altor dispozitive digitale înseamnă că a fi mereu „la telefon” sau „pe e-mail” a devenit o realitate în multe locuri de muncă, deoarece accesul continuu de la distanță poate pune presiune asupra angajaților pentru a fi disponibili în mod constant. Așteptarea că angajații vor fi disponibili aproape în orice moment pentru comunicații online sau mobile este acum considerată potențial periculoasă pentru sănătatea lucrătorilor.

Înainte de pandemia de COVID-19, multe țări europene aveau deja legi la telemuncă, în principal ca urmare a Acordului-cadru din 2002 al partenerilor sociali din UE privind munca la distanță. În timpul pandemiei, au fost semnate acorduri-cadru suplimentare privind digitalizarea, iar Parlamentul European a adoptat o rezoluție privind dreptul la inaccesibilitate și la muncă echitabilă la distanță, solicitând Comisiei Europene să introducă o directivă pe această temă la nivelul UE. Este planificată revizuirea și actualizarea Acordului-cadru privind munca la distanță din 2002 cu scopul de a adopta reglementări obligatorii din punct de vedere juridic printr-o directivă, ținând cont de experiențele acumulate în special în timpul pandemiei de COVID-19. Din păcate, eforturile partenerilor sociali la nivel european de a negocia conținutul Directivei privind munca la distanță și dreptul la indisponibilitate au fost eșuate în cursul anului 2023. După încheierea negocierilor autonome dintre partenerii sociali pe această temă în decembrie 2023, Comisia Europeană a lansat prima fază de consultări pe 30 aprilie 2024. Și I ETUC ⁸ și BusinessEurope și-au pregătit răspunsurile⁹

8 <https://www.etuc.org/en/document/etuc-response-commissions-first-phase-consultation-european-social-partners-possible-0>

9 <https://www.businesseurope.eu/publications/first-stage-consultation-european-social-partners-possible-eu-action-area-telework-and>

Impactul digitalizării asupra condițiilor de muncă

Utilizarea tehnologiilor digitale la locul de muncă s-a accelerat cu adevărat după izbucnirea pandemiei și a schimbărilor conexe în lumea muncii, cum ar fi munca la distanță, distanțarea socială/fizică și introducerea unui regim sanitar pentru a reduce răspândirea virusului. A trebuit să găsim noi modalități de a face afaceri pentru a controla răspândirea și impactul virusului. Este de remarcat faptul că noile forme de muncă nu au început odată cu pandemia. Devine din ce în ce mai clar că sunt aici și vor deveni din ce în ce mai populari. Pandemia a accelerat în mare parte tranziția la tehnologia digitală.

Revoluția digitală se schimbă foarte mult în modul în care lucrăm. Transformă natura și conținutul muncii, modul în care ne organizăm programul de lucru și chiar modul în care ne raportăm la locurile noastre de muncă. În acest context, fenomene precum stresul, riscurile precare pentru sănătatea mintală și siguranța pot fi legate de modul în care este organizată și desfășurată munca. Este important ca reprezentanții angajaților să lucreze împreună pentru a se asigura că pandemia și digitalizarea în creștere rapidă nu înrăutățesc condițiile de muncă. Scopul este de a se asigura că toată lumea din UE este tratată în mod egal și că nu există inegalități în condițiile de muncă în diferite țări.

Digitalizarea este percepută de angajați ca un factor suplimentar, și nu ca o cauză a schimbărilor esențiale în calitatea și organizarea muncii. În plus, progresul tehnologic posibil prin digitalizare consolidează tendințele existente spre reorganizare, flexibilitate și individualizare a muncii (ca urmare a noii paradigme a managementului public, politicilor de austeritate și presiunilor de productivitate în sectorul privat).

Tabelul de mai jos, preluat din Voss și Rego (2019), evidențiază principalele oportunități și amenințări legate de digitalizarea serviciilor publice.

OPORTUNITĂȚI	AMENINȚĂRI
Locuri de muncă noi (ingineri și specialiști în calculatoare, specialiști în rețea, întreținere etc.)	Închiderea locurilor de muncă care necesită calificări medii și scăzute (automatizare și computerizare).
Organizarea muncii mai flexibilă; noi forme de muncă mai flexibilă și mai autonomă	Intensificarea muncii „întotdeauna și peste tot”; „cultura pregătirii constante”; „hiper-conectare” care duce la estomparea granițelor dintre viața privată și cea profesională, ceea ce poate provoca stres și epuizare profesională.
Eliminarea sarcinilor repetitive, de rutină, care necesită niveluri scăzute de calificare, reducerea sau eliminarea muncii oboseitoare sau periculoase. Îmbunătățirea securității și igienei la locul de muncă.	Pierderea controlului de către lucrători asupra propriilor cunoștințe, abilități și liber arbitru (devenind un „instrument” al mașinii).
Ergonomie mai bună, ajută la îndeplinirea sarcinilor dificile sau complexe.	Management digital, supraveghere a angajaților, risc de pierdere reciprocă a încrederii între lucrători și management.
Noi forme de cooperare între lucrători.	Depersonalizarea muncii, pierderea interacțiunilor personale, erodarea abilităților sociale la locul de muncă.
Relocalizarea (revenirea industriei și a noilor fabrici „smart/inteligente” - și locuri de muncă - în regiunile sau țara de origine).	Precarizarea locurilor de muncă și a relațiilor de muncă, dependență de „data master / data master”; „servitizare”.
Posibilitatea unor noi modalități de distribuire a profiturilor realizate printr-o eficiență mai mare (reducerea timpului de lucru).	Slăbirea acțiunii colective și a relațiilor industriale; reducerea sferei de aplicare a negocierilor colective tradiționale
Posibilități de emancipare socială datorită noii concepții despre „muncă” și schimbării modelului economic bazat pe relații peer-to-peer (unde toți participanții/actorii sunt egali) și dispun de bunuri comune.	Lipsa corespondenței între competențe și formare și cererea de muncă.
	Aprofundarea inegalității (în legătură cu aptitudini și competențe, locuri de muncă și posturi „de bază” și „periferice” etc.)
	Stagnarea sau scăderea nivelurilor salariale cauzate de creșterea numărului de relații de muncă extrem de flexibile și de întreruperi în istoricul angajării.
	„Taylorismul digital” și apariția unei clase de lucrători digitali (crowd sourcing competiție globală între lucrători pentru toate locurile de muncă care nu necesită contact direct).
	Erodarea bazei fiscale interne și finanțarea asigurărilor sociale

Sursa: Voss și Rego (2019) pe baza lui Degrysa (2016).

Digitalizarea ajută la creșterea eficienței și eficacității muncii. Observăm o îmbunătățire semnificativă a calității muncii angajaților. Aceasta include o mai mare flexibilitate în ceea ce privește timpul și spațiul (munca la distanță), o autonomie mai mare la locul de muncă, mai puține sarcini de rutină și repetitive, un echilibru mai bun între viața profesională și viața privată, o mai bună colaborare, comunicare și împărtășire a cunoștințelor cu colegii și utilizatorii, mai puține absențe și o mai bună sănătate fizică și mintală. Se așteaptă că toate aceste schimbări vor face oamenii mai productivi și, în cele din urmă, mai mulțumiți la locul de muncă. Pe de altă parte, digitalizarea poate avea și un impact negativ asupra bunăstării angajaților. Este suficient să cităm câteva exemple: intensificarea muncii, depersonalizarea sarcinilor, individualizarea relațiilor profesionale cu colegii și managerii, controlul și monitorizarea angajaților și a sarcinilor lor profesionale, estomparea limitelor dintre muncă și viața privată, periclitarea sănătății fizice și psihice.

Impactul ambivalent al digitalizării asupra naturii organizării muncii generează tensiuni paradoxale: lucrătorii trebuie să se ocupe de ele pentru a atinge un echilibru adecvat. Aceste tensiuni includ: o mai mare flexibilitate în timp și spațiu față de respectarea orelor de lucru contractate; echilibrul dintre viața profesională și viața privată față de conexiune constantă prin e-mail și telefon; munca individualizată versus munca în echipă; cantitate crescută de informații față de supraîncărcare de informații; autonomie crescută versus control crescut al managementului; upskilling versus downkilling; servicii publice mai bune versus depersonalizarea și standardizarea serviciilor.

