

# Lecția 3



**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

## Tranziția dublă /Twin Transition/



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.

Tema principală a proiectului GTC este *twin transition*, care poate fi tradus în sârbă/română prin dublă tranziție.

Dublă, deoarece include două direcții principale de schimbare în economia modernă, care au loc în paralel – deși nu sunt întotdeauna strâns legate. În discuție sunt decarbonizarea economiei în legătură cu implementarea politicii **Pactului verde european** și digitalizarea economiei.

O abordare dublă de tranziție recunoaște că noile tehnologii pot contribui la atingerea obiectivelor de dezvoltare durabilă. Strategia de tranziție dublă combină cele mai recente soluții pentru a crește eficiența și productivitatea. De asemenea, poate avea un impact pozitiv prin „ecologizarea” tehnologiei, resurselor de date și infrastructurii, accelerând în același timp sustenabilitatea în întreaga organizație.

Datorită faptului că conceptul de tranziție dublă este relativ nou și decurge în principal din două seturi separate de politici la nivelul Uniunii Europene, încă nu există prea multe exemple de implementare a acestuia în contextul real al companiilor sau sectoarelor. Prin urmare, nu știm pe deplin care este impactul său măsurabil asupra condițiilor de muncă, angajării, productivității și dialogului social.

Literatura științifică sugerează că dubla tranziție poate avea atât impacturi pozitive, cât și impacturi negative asupra lucrătorilor și întreprinderilor. În stadiul actual, pot fi identificate doar câteva domenii de cercetare ulterioară, cum ar fi: organizarea muncii (de exemplu, autonomia angajaților vs. supravegherea prin inteligență artificială), conținutul postului (trecerea la sarcini mai complexe, unice vs. „capcana” locuri de muncă precare cu grad scăzut de calificare, în special în munca prin intermediul platformelor digitale), apoi - competențe (posibilitatea de a îmbunătăți calificările versus riscul de a fi lăsat afară din cauza competențelor depășite și a disponibilității insuficiente a pregătirii) și condițiile de muncă (sarcini fizice mai ușoare și mai sigure). versus riscurile psihosociale asociate cu nevoia de comunicare electronică constantă în legătură cu munca).

În contextul digitalizării, companiile pot obține o creștere a productivității (și deci a profiturilor) prin reducerea volumului de muncă al angajaților sau îmbunătățirea acelor condiții de muncă dăunătoare sănătății și bunăstării angajaților. Alternativ, profiturile generate de digitalizare pot fi împărțite sau redistribuite între angajați prin îmbunătățirea echilibrului dintre viața profesională și viața privată și/sau alocarea unei părți din timpul de lucru pentru formare (de exemplu, săptămâna de lucru de 4 zile sau „vinerea trainingului”). Pe de altă parte, tranziția dublă (în special digitalizarea) poate contribui și la creșterea inegalității și la polarizarea pieței muncii. În timp ce lucrătorii cu înaltă calificare și mobilitate pot profita mai ușor de digitalizare, lucrătorii slab calificați din industriile în declin se confruntă cu locuri de muncă din ce în ce mai precare, riscul de concedieri sau de a fi complet excluși de pe piața muncii.

Pentru a face o comparație, transformarea ecologică are un impact ceva mai mic, deși potențial foarte semnificativ, asupra angajaților din sectoare selectate (ex. minerit, energie, metalurgie), uneori concentrate în câteva zone geografice. Aceste consecințe diferite necesită răspunsuri diferite în termeni de politici adecvate - în timp ce recalificarea și perfecționarea sunt esențiale pentru îmbunătățirea locurilor de muncă sau a ocupațiilor care decurg din digitalizare, accentul pe ecologie necesită un set mai cuprinzător de politici pentru a reconstrui competitivitatea și țesutul social al regiunilor care sunt mai mult afectate de transformare.

Impactul digitalizării asupra locului de muncă este, de asemenea, semnificativ. Pe lângă sarcinile noi și abilitățile necesare pentru a le îndeplini, tehnologiile digitale schimbă și modul în care este gestionată munca (în forma sa cea mai extremă prin soluții de management algoritmic bazate pe inteligență artificială). Condițiile de muncă se dezvoltă, de asemenea, atât în munca fizică (de exemplu, cooperarea cu roboți), cât și în munca mentală (de exemplu, munca la distanță). Digitalizarea face posibilă, de asemenea, eforturile pentru o mai mare flexibilitate a forței de muncă, flexibilitate care se caracterizează prin răspândirea unor forme mai precare de angajare (inclusiv munca prin intermediul platformelor digitale). Lucrătorii în vârstă, lucrătorii cu calificări mai scăzute și cu venituri mici reprezintă un grup deosebit de vulnerabil în contextul tranziției duble. În timp ce femeile sunt în general bine pregătite pentru schimbările necesare pentru a gestiona transformarea digitală și ecologică, riscul practicilor discriminatorii (atât vechi, cât și noi) rămâne o problemă semnificativă pentru acest grup. Aceasta include, de exemplu, practicile discriminatorii integrate în structura algoritmilor de management al muncii.

Cercetările efectuate până în prezent sugerează, de asemenea, că acolo unde angajații au fost implicați, introducerea de noi tehnologii a dus la rezultate generale pozitive pentru forța de muncă, inclusiv schimbarea sarcinilor pentru a le face mai complexe și mai interesante pentru angajați. Aceasta a însemnat, de obicei, îmbunătățirea calificărilor și creșterea atractivității pe piața muncii, precum și îmbunătățirea condițiilor de muncă și îmbunătățirea echilibrului dintre muncă și viața privată. Impactul asupra companiilor înseși a fost, de asemenea, pozitiv, incluzând creșterea productivității, îmbunătățirea calității produselor sau serviciilor și/sau satisfacția angajaților. Lucrătorii pot fi implicați indirect (de exemplu, prin intermediul sindicatelor care își exprimă opiniile prin negocieri colective sau prin negocieri ale comitetelor de întreprindere cu angajatorul) sau direct (de exemplu, prin reprezentarea angajaților la nivelul consiliului de administrație al companiei, prin vot sau pur și simplu prin interacțiuni informale de zi cu zi cu conducerea). Cu toate acestea, există diferențe semnificative în nivelurile de implicare a angajaților în diferite țări, sectoare și companii de dimensiuni diferite. Acțiunea colectivă reprezintă, de asemenea, o provocare specială în sectoarele care sunt cele mai expuse și afectate de consecințele (negative) ale digitalizării (în primul rând - munca prin platforme digitale) și decarbonizării (în special în minerit).

În ciuda acestor concluzii, practica actuală în tranziția dublă arată că participarea partenerilor sociali este în general percepută ca insuficientă. Acest lucru rezultă din lipsa obligației legale atât la nivel național, cât și la nivelul UE de a implica partenerii sociali în tranziția verde și digitală (și în acest sens există diferențe între țări). O altă limitare este capacitatea insuficientă a sindicatelor și angajatorilor de a face față provocărilor legate de dubla tranziție. Acesta din

urmă se referă în principal la sindicate, care se confruntă cu scăderea numărului de membri și a reprezentativității – parțial datorită restructurării sectoarelor puternic sindicalizate în sectoare caracterizate de sindicalizare scăzută (sau nu). În acest sens, există și o lipsă de sprijin adecvat din partea mediului instituțional, de exemplu sub forma disponibilității de finanțare și a oportunităților de consolidare a capacităților sindicatelor și organizațiilor patronale. Prin urmare, consolidarea partenerilor sociali este de mare importanță pentru conturarea politicii la nivel național și european, precum și pentru angajarea lucrătorilor în implementarea practicilor ecologice și digitale la nivel de companie.

### Recomandări pentru dialogul social

Potrivit autorilor raportului „*Sindicalizarea și tranziția dublă. Bune practici în acțiunea colectivă și angajamentul angajaților*”, tranziția dublă poate comporta riscul creșterii inegalității pe piața muncii și polarizării acesteia. De aceea, este extrem de important să se asigure o repartizare echitabilă a beneficiilor obținute în urma digitalizării, precum și impunerea echitabilă a noilor costuri rezultate din tranziția dublă. De exemplu, în timp ce lucrătorii cu înaltă calificare și mobilă pot beneficia de digitalizare, lucrătorii cu competențe insuficiente sau angajați în industrii în declin sunt din ce în ce mai expuși condițiilor de muncă precare, concedierii sau excluderii din muncă. Poziția celor mai vulnerabili angajați (în special slab calificați și vârstnici) trebuie să fie o prioritate în conturarea politicilor publice. Autorii raportului fac următoarele recomandări:

- Intensificarea eforturilor de atenuare a efectelor negative ale transformării digitale (de exemplu, politica de incluziune digitală) și ale transformării ecologice (adică lupta împotriva sărăciei energetice) pentru grupurile vulnerabile.
- Implementarea mecanismelor legale la nivelul Uniunii Europene pentru a încuraja statele membre cu performanțe slabe să îmbunătățească condițiile instituționale pentru dialogul social.
- Intensificarea dialogului social sectorial la nivelul UE și extinderea acestuia dincolo de politicile care sunt strict legate de un anumit sector - este vorba despre desfacerea silozurilor organizaționale (înlăturarea obstacolelor și diviziunilor dintre diferite unități organizaționale, vezi traducerea).
- Luați în considerare integrarea obiectivelor sociale (de exemplu, legate de piața muncii) în politicile sectoriale.
- Remedierea neajunsurilor importante ale politicilor (cum ar fi impactul IA asupra ocupării forței de muncă și a locului de muncă) prin acorduri sectoriale și intersectoriale la nivelul UE.
- Îmbunătățirea coordonării verticale între instituțiile UE și partenerii sociali naționali.
- Acordarea mai multor finanțări directe și sprijin partenerilor sociali (în special sindicatelor), inclusiv finanțare pentru cercetare, formare și expertiză, sisteme de stimulare pentru dezvoltarea practicilor inovatoare, infrastructură pentru bune practici și schimb de cunoștințe și platforme de dialog pe teme orientate spre viitor.

- Sprijinirea activităților sindicale pentru lucrători, cum ar fi dezvoltarea sau partajarea instrumentelor, practicilor și liniilor directoare pentru o transformare cu succes, sau organizarea și finanțarea formării.
- Efectuarea de cercetări detaliate cu privire la stadiul implementării directivei în ceea ce privește informarea și consultarea lucrătorilor pentru a identifica provocările cheie și a propune îmbunătățiri ale Directivei și pașii următori.
- Întărirea dreptului la informare și consultare în corporațiile transnaționale prin consolidarea accesului membrilor comitetului european de întreprindere la instanță și sistemul judiciar.

