

## Lecția 5



**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

# Negociere și negociere colectivă în contextul dublei tranziții duale



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.

În cea de-a cincea lecție, ne vom concentra asupra modului în care tranziția dublă poate implica sindicatele și organizațiile patronale în crearea de noi oportunități pentru dezvoltarea lumii muncii și a companiilor, precum și modul de minimizare a costurilor sociale care sunt, fără îndoială, asociate cu această tranziție.

Ca o reamintire: tranziția dublă constă în transformarea verde și digitală. În opinia mea, acest lucru nu se poate realiza fără dialog social și cooperare între angajați și angajatori – atât la nivel de companie, cât și la alte niveluri care determină forma relațiilor de muncă. La fiecare dintre aceste niveluri, modelele socio-economice afectează mediul natural și mediul de lucru. Ei ar trebui să depună eforturi pentru o dezvoltare durabilă în ipotezele lor. Mecanismele de dialog social care există în Uniunea Europeană ar trebui să fie în centrul transformării ecologice și digitale. Acestea ar trebui să fie integrate cu obiectivele de ecologizare a economiei, implementarea Obiectivelor de Dezvoltare Durabilă și a Pactului verde european cu o tranziție justă, precum și cu politicile de digitalizare ale Uniunii Europene despre care am vorbit în lecțiile anterioare.

Cu toate acestea, statele sau organizațiile internaționale nu pot impune obiective climatice și digitale ambițioase de sus în jos. Dimpotrivă, acestea ar trebui determinate în dialog cu partenerii sociali, apoi implementate și monitorizate împreună cu aceștia. Sprijinul social larg pentru schimbările implementate este esențial, iar țările și organizațiile internaționale ar trebui să depună eforturi pentru a obține un astfel de sprijin. Acest sprijin va fi posibil dacă transformarea este incluzivă – în special pentru grupurile vulnerabile și pentru cele mai afectate de schimbare.

Nu va fi posibil să obțineți un sprijin social larg dacă demnitatea și oportunitățile de dezvoltare socială a diferitelor grupuri - în special a grupurilor sensibile - nu sunt protejate în noua realitate a ordinii socio-economice verzi și digitale. Acest ordin ar trebui să se bazeze nu numai pe principiile exprimate în Pactul verde european și în Strategia digitală europeană, ci și pe foaia de parcurs definită de Pilonul european al drepturilor sociale<sup>1</sup>.

Confederația Europeană a Sindicatelor a adoptat pe 28-29. octombrie 2020 rezoluția<sup>2</sup> care conține recomandări care vor modela noua strategie de adaptare la schimbările climatice a Uniunii Europene, care face parte din European Green Deal. Această rezoluție conține cele mai importante aspecte din punctul de vedere al includerii mecanismelor de dialog social în modelarea economiei verzi în Uniunea Europeană. Cele mai importante recomandări se găsesc la următoarele puncte:

- 1 Principiile de bază ale Pilonului European al Drepturilor Sociale pot fi găsite la următorul link: [https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_en](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en)
- 2 Textul integral îl puteți găsi la următorul link : <https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-new-eu-adaptation-climate-change-strategy-world-work>

- Noua strategie a Uniunii Europene de adaptare la schimbările climatice ( în continuare Strategia) ar trebui să fie obligatorie din punct de vedere juridic și să includă o referire cuprinzătoare la dimensiunea socială exprimată **în principiul: „omul în centru”**. Lumea muncii și impactul pe care schimbările climatice îl vor avea asupra condițiilor de muncă și a ocupării forței de muncă nu au fost, până acum, suficient luate în considerare în politicile de adaptare. Noua strategie de adaptare ar trebui să umple această lacună existentă.
- Noua strategie de ajustare a UE ar trebui să includă o **abordare de management puternic și incluziv, care să implice lucrători și sindicate**. Angajații sunt în cea mai bună poziție pentru a identifica provocările și amenințările pe care schimbările climatice le reprezintă pentru munca lor. Prin urmare, aceștia ar trebui să fie implicați în crearea și implementarea politicilor de adaptare **la toate nivelurile - inclusiv la nivelul întreprinderii**. De asemenea, ar trebui acordată o atenție specială **asigurării egalității de gen** atât în management, cât și în măsurile de politică, precum și sprijinului pentru alte comunități vulnerabile.
- Noua strategie de ajustare a UE ar trebui să includă **măsuri concrete în cadrul politicilor, care să salveze locuri de muncă și să protejeze sănătatea și siguranța lucrătorilor**. Ar trebui stabilite o nouă inițiativă legislativă și un cadru de politică **pentru a proteja lucrătorii de expunerea la temperaturi ridicate, radiații UV naturale și alte riscuri pentru sănătate și siguranță care decurg din schimbările climatice și alte măsuri de adaptare**. Strategia ar trebui să includă, de asemenea, politici active pe piața muncii, precum și **recalificare și formare** pentru a preveni pierderea locurilor de muncă.
- Noua strategie de adaptare a UE ar trebui să asigure **investiții suficiente în servicii publice și infrastructură**, precum și în sisteme de **protecție socială** funcționale și incluzive. Lucrătorii de urgență (engl. emergency workers) și mecanismele de protecție socială vor fi esențiale pentru a face față crizelor viitoare și pentru a crește rezistența societăților noastre; acestea ar trebui să fie finanțate corespunzător. Aceste investiții ar trebui să fie însoțite de noi resurse pentru **protecția mediului, a biodiversității și a zonelor geografice sensibile**.
- Noua strategie de adaptare a UE ar trebui să sporească ambiția Uniunii Europene de a **coopera cu țările în curs de dezvoltare în ceea ce privește finanțarea și dezvoltarea soluțiilor de adaptare**. UE, folosind pe deplin influența sa diplomatică, ar trebui să conducă în negocierile internaționale pentru a crește ambițiile globale în materie de climă și pentru a face progrese în adaptarea la schimbările climatice.
- Noua strategie de adaptare a UE ar trebui să asigure o **recunoaștere clară a impactului pe care schimbările climatice îl vor avea asupra lanțurilor industriale de aprovizionare, precum și asupra producției de energie**.

În iunie 2024, Confederația Europeană a Sindicatelor a adoptat o altă poziție cu privire **„Cadrul politicii de tranziție justă și Directiva privind anticiparea și managementul schimbărilor”<sup>3</sup>**. În el puteți citi că ETUC [*Confederația Europeană a Sindicatelor*] sprijină pe deplin scopul de a atinge neutralitatea climatică până în 2050. În același timp, el subliniază că Europa nu reușește să realizeze o transformare justă din punct de vedere social la o scară și într-un ritm care să corespundă nevoilor existente. Pactul verde european și alte măsuri naționale din afara Uniunii Europene nu se potrivesc cu amploarea provocărilor cu care ne confruntăm. Pentru a anticipa

3 <https://www.etuc.org/en/document/just-transition-policy-framework-and-directive-anticipate-and-manage-change>

și gestiona în mod adecvat schimbările din mediul de lucru, este, de asemenea, necesar să se planifice din timp impactul transformării digitale în toi și din ce în ce mai intense. O mare parte a acestei rezoluții este dedicată problemei dialogului social și negocierii colective.

Confederația Europeană a Sindicatelor subliniază că eforturile anterioare de implicare a sindicatelor **în planificarea transformării** au fost prea des absente sau insuficiente. ETUC [Confederația Europeană a Sindicatelor] solicită Comisiei Europene să asigure un angajament semnificativ și sistematic al partenerilor sociali în problemele climatice și digitale la nivelul UE, la nivel național și regional, pentru a răspunde în mod eficient provocărilor de mai sus și pentru a implica lucrătorii ca participanți activi la transformare. Foarte des, lucrătorii adunați în sindicate sunt invitați să comenteze asupra planurilor deja stabilite. Dialogul social cu participarea democratică a sindicatelor, negocierea colectivă și participarea angajaților la nivel de companie ar trebui să fie baza transformării. Strategiile la diferite niveluri trebuie dezvoltate, implementate și monitorizate. Acest lucru ar trebui implementat prin finanțare graduală din fonduri publice în funcție de aspectele sociale. De asemenea, este necesar să se asigure o capacitate administrativă mai mare și mijloace legale.

De asemenea, se recomandă ca partenerii sociali să fie din nou implicați în gestionarea implementării Pactului verde european în cadrul structurilor existente de dialog social, cum ar fi Summitul social tripartit sau comitetele sectoriale de dialog social. Partenerii sociali ar trebui să fie implicați în toate inițiativele noi care implică schimbări pe piața muncii și schimbări structurale printr-un dialog organizat și sistematic. De asemenea, ar trebui creat un mecanism de coordonare permanent pentru a lega pachetul Fit for 55 de procesul semestrului european și de pilonul european al drepturilor sociale. Dezvoltarea potențialului sindicatelor și al reprezentanților acestora în problemele climatice și schimbări digitale este esențială pentru o transformare justă.

Toate argumentele menționate mai sus vorbesc în favoarea prioritizării actualizării **cadrlui politicii de tranziție justă**. Mai mult, Confederația Europeană a Sindicatelor solicită Comisiei Europene să stabilească o **Directivă europeană pentru o tranziție justă** prin anticiparea și gestionarea schimbării, având ca principii directoare dialogul social și negocierea colectivă. Aspectele sociale și de muncă ale transformării trebuie să fie legate. Sindicatele joacă un rol cheie în dezvoltarea, implementarea și monitorizarea fiecăruia dintre aceste aspecte. Transformarea digitală în mișcare rapidă subliniază și mai mult urgența acestor activități.

În ultima parte a acestui ghid, ar trebui să vă reamintim despre mecanismele existente ale dialogului social care pot fi utilizate în conturarea politicii Pactului verde european și în implementarea principiilor economiei verzi la diferite niveluri - inclusiv la nivelul companiilor specifice. Tabelul de mai jos conține un catalog binecunoscut al acestor mecanisme. Cu toate acestea, merită să le puneți împreună într-un singur loc, astfel încât angajații și angajatorii să fie conștienți de instrumentele pe care le pot folosi pentru a-și atinge obiectivele. Prezentarea generală de mai jos este, de asemenea, o listă a mecanismelor democratice care implică angajații sau, mai simplu, mecanismele democrației muncitorești.

Nivel	Mecanism
Global	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organizarea partenerilor sociali la nivel global, schimb de informații, coordonare de experiență și activități globale privind problemele și problemele de la acest nivel (de exemplu, criză climatică, inegalități sociale, pandemie)</li> <li>Implementarea programelor globale precum Obiectivele de Dezvoltare Durabilă</li> </ul>
Uniunea Europeană	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acorduri-cadru privind economia verde, managementul resurselor umane, politica de formare, învățarea pe tot parcursul vieții</li> <li>Legislația UE în consultare cu partenerii sociali europeni, de ex. Pactul verde european și principiile unei tranziții juste</li> <li>O metodă deschisă de coordonare, ținând cont de opinia partenerilor sociali</li> <li>Proiecte de cercetare și proiecte de consolidare a capacităților la nivelul UE pentru partenerii sociali</li> </ul>
Statele și regiunile lor	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organisme tripartite de dialog social</li> <li>Organisme regionale de dialog social</li> <li>Consilii tematice naționale (economia verde, dezvoltare durabilă, tranziție justă etc.)</li> <li>Contracte colective naționale și regionale</li> <li>Politica economică, climatică și de mediu creată prin consultări publice și implementată în cooperare cu partenerii sociali</li> </ul>
Sectoare	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comitete sectoriale pentru dialog social</li> <li>Contractele colective sectoriale</li> </ul>
Întreprinderi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participarea angajaților la nivel de consiliu (engl. <i>Board-level employee representation</i>, BLER) - în special în corporațiile internaționale</li> <li>Consiliile europene ale muncitorilor (ERS)</li> <li>Contracte colective la nivel de companie</li> <li>Acorduri transnaționale ale companiilor (engl. <i>Transnational company agreements</i>, TCA)</li> <li>Acorduri privind securitatea și sănătatea la locul de muncă</li> <li>Acorduri-cadru legate de politica de personal, training, formare continuă etc.</li> </ul>
Sindicatul/ organizațiile patronale	<ul style="list-style-type: none"> <li>Negociere colectivă și contracte colective de muncă</li> <li>Publicarea opiniilor și declarațiilor</li> <li>Organizarea de conferințe și seminarii</li> <li>Training</li> <li>Cercetare științifică și de evaluare</li> <li>Promovarea cunoștințelor despre economia verde, dezvoltarea durabilă și transformarea justă (publicații, broșuri, pliante, site-uri web, rețele sociale, mass-media și discursuri publice etc.)</li> </ul>

