



GROWTH THROUGH
TRANSFORMATIONAL CHANGES

Co-funded by the European Union



RAPORT KRAJOW

ROMANIA



Co-funded by
the European Union

Wprowadzenie.....	3
Ocena wpływu technologii cyfrowej	4
Ocena wpływu na politykę ochrony środowiska	5
Reakcje pracowników na podwójne przejście	6
Studium przypadku Rumunia.....	8
Wnioski i zalecenia	10

Wprowadzenie

Cel badania

Celem niniejszego badania jest ocena wpływu technologii cyfrowych i zielonej polityki na warunki pracy w rumuńskim sektorze przemysłowym. Chcemy również zidentyfikować zarówno szanse, jak i wyzwania związane z tymi zmianami. Zbadamy również reakcje pracowników na podwójną transformację - cyfryzację i dekarbonizację. Kluczowym aspektem badania jest analiza, w jaki sposób procesy dekarbonizacji i cyfryzacji są omawiane i negocjowane w ramach struktur i mechanizmów dialogu społecznego na poziomie przedsiębiorstwa.

Cele badania

1. Identyfikacja szans i wyzwań: Identyfikacja zalet i wad wdrażania technologii cyfrowych i zielonej polityki.
2. Ocena reakcji pracowników: Zrozumienie, jak pracownicy postrzegają te zmiany i jak one na nich wpływają.
3. Analiza dialogu społecznego: zbadanie, w jaki sposób procesy cyfryzacji i dekarbonizacji są omawiane i negocjowane w firmach.
4. Zalecenia dotyczące wdrożenia: Przedstaw sugestie dotyczące skutecznego i sprawiedliwego przejścia.

Metodologia

Badanie będzie oparte na połączeniu jakościowych i ilościowych metod badawczych:

- Przegląd literatury: dokonamy przeglądu odpowiednich artykułów naukowych, raportów i dokumentów politycznych, aby zrozumieć globalny kontekst i wpływ cyfryzacji i dekarbonizacji w sektorze przemysłowym.
- Wywiady półustrukturyzowane: Przeprowadzimy wywiady z pracownikami, menedżerami i przedstawicielami związków zawodowych, aby zebrać szczegółowe informacje na temat wpływu tych zmian.
- Kwestionariusze: Roześlemy kwestionariusze do pracowników w celu zebrania danych ilościowych na temat ich postrzegania i reakcji.
- Studium polityki: Przeanalizujemy polityki i strategie wdrażania technologii cyfrowych i działań proekologicznych w przedsiębiorstwach przemysłowych.

Ocena wpływu technologii cyfrowej

Możliwości

1. **Wydajność i produktywność:** Wprowadzenie technologii cyfrowych, takich jak automatyzacja i sztuczna inteligencja, może zwiększyć wydajność i produktywność w sektorze produkcyjnym. Technologie te mogą zmniejszyć liczbę błędów ludzkich, zoptymalizować powtarzalne i rutynowe procesy produkcyjne oraz poprawić jakość produktów. Wykorzystanie czujników i analizy danych może zoptymalizować procesy produkcyjne, zmniejszając ilość odpadów i maksymalizując wykorzystanie zasobów.
2. **Nowe umiejętności i miejsca pracy:** Cyfryzacja może stworzyć nowe możliwości zatrudnienia. Wymaga rozwoju nowych kompetencji, dając pracownikom możliwość doskonalenia swoich umiejętności i rozwoju kariery. Pracownicy mogą korzystać ze szkoleń zawodowych, aby dostosować się do nowych technologii. Pojawienie się nowych technologii może stworzyć miejsca pracy w obszarach takich jak IT, zarządzanie danymi i zautomatyzowana konserwacja sprzętu.

Wyzwania

1. **Zmiana miejsc pracy:** Automatyzacja i cyfryzacja mogą prowadzić do utraty miejsc pracy, szczególnie w przypadku pracowników niewykwalifikowanych i nisko wykwalifikowanych. Może to powodować niepewność i niepokój wśród pracowników. Pracownicy muszą chcieć się uczyć i dostosowywać do nowych technologii, co dla niektórych może być trudne.
2. **Potrzeba ciągłego szkolenia:** Wdrażanie technologii cyfrowych wymaga ciągłego szkolenia i adaptacji ze strony pracowników. Firmy muszą inwestować w programy szkoleniowe, aby zapewnić płynne przejście i zagwarantować, że pracownicy poradzą sobie z nowymi wymaganiami technologicznymi. Pracownicy muszą przyjąć postawę uczenia się przez całe życie, aby stale dostosowywać się do zmian technologicznych.

Ocena wpływu na politykę ochrony środowiska

Możliwości

1. **Zrównoważony rozwój i odpowiedzialność społeczna:** Zielona polityka może pomóc w ograniczeniu emisji dwutlenku węgla i ochronie środowiska. Przyjęcie takich zielonych polityk może poprawić wizerunek firm przemysłowych i przyciągnąć świadomych ekologicznie klientów i inwestorów, przyczyniając się w ten sposób do zrównoważonego rozwoju. Zmniejszenie śladu węglowego i zużycia zasobów może przynieść długoterminowe korzyści.
2. **Innowacyjność i konkurencyjność:** Inwestycje w zielone technologie mogą stymulować innowacyjność i zwiększać konkurencyjność rynkową. Zielona polityka może prowadzić do poprawy efektywności energetycznej, zmniejszając długoterminowe koszty operacyjne.

Wyzwania

1. **Wysokie koszty początkowe:** Wdrożenie działań proekologicznych może wiązać się z wysokimi kosztami początkowymi dla firm w celu nabycia nowego sprzętu i technologii, co może stanowić wyzwanie. Przedsiębiorstwa, zwłaszcza MŚP, mogą mieć trudności z uzyskaniem finansowania niezbędnego do przeprowadzenia ekologicznej transformacji.
2. **Opór wobec zmian:** Pracownicy i menedżerowie mogą wykazywać opór wobec zmian, niechętnie przyjmując nowe praktyki i technologie, zwłaszcza jeśli nie rozumieją długoterminowych korzyści płynących z zielonej polityki. Skuteczna komunikacja i aktywne zaangażowanie pracowników w proces transformacji i programy edukacyjne są niezbędne, aby przekonać pracowników o długoterminowych korzyściach płynących z zielonej polityki.

Reakcje pracowników na podwójne przejście

Postrzeganie i postawy

Reakcje pracowników na cyfryzację i dekarbonizację różnią się w zależności od ich poziomu świadomości i zaangażowania w proces transformacji. Pracownicy, którzy są dobrze poinformowani i aktywnie zaangażowani w proces zmian, są zazwyczaj bardziej otwarci i pozytywnie nastawieni do nowych zielonych technologii i polityk. Nasze badanie zbada postawy pracowników, ich obawy i nadzieje, a także ich akceptację nowych technologii i polityk.

1. Obawy i lęki:

- Strach przed utratą pracy: Pracownicy mogą obawiać się, że automatyzacja doprowadzi do likwidacji ich miejsc pracy.

- Niepewność przyszłości: Niepewność co do zmian technologicznych i środowiskowych może generować niepokój.

2. Nadzieje i oczekiwania:

- Możliwości rozwoju kariery: niektórzy pracownicy postrzegają cyfryzację i dekarbonizację jako możliwości rozwoju zawodowego i awansu.

- Poprawa warunków pracy: technologie cyfrowe i ekologiczne praktyki mogą prowadzić do bezpieczniejszego i zdrowszego środowiska pracy.

Dialog społeczny i rokowania

Kluczowym aspektem podwójnej transformacji jest skuteczny dialog społeczny. Firmy muszą wdrożyć mechanizmy dialogu i rokowań w celu omówienia zmian i zarządzania nimi. Obejmuje to:

- Przejrzystość: Firmy muszą dostarczać jasnych i przejrzystych informacji na temat procesów cyfryzacji i dekarbonizacji, aby zdobyć zaufanie pracowników. Otwarta i ciągła komunikacja jest niezbędna, aby zapewnić, że pracownicy są dobrze poinformowani i zaangażowani.

- Zaangażowanie pracowników: Aktywne zaangażowanie pracowników w proces podejmowania decyzji w celu zapewnienia przejścia, które jest akceptowane i wspierane przez wszystkich interesariuszy. Pracownicy muszą być aktywnie zaangażowani w proces decyzyjny, aby czuć się

częścią zmiany. Konsultacje z pracownikami i współpraca ze związkami zawodowymi mogą pomóc w zidentyfikowaniu i rozwiązaniu ich problemów i obaw.

- Rokowania zbiorowe: Wykorzystanie rokowań zbiorowych do zawierania sprawiedliwych umów dotyczących wdrażania technologii cyfrowych i działań proekologicznych. Rokowania zbiorowe mogą sprawić, że porozumienia w sprawie wdrażania technologii cyfrowych i środków ekologicznych są sprawiedliwe i akceptowane przez wszystkie strony. Ważne jest, aby chronić prawa pracowników i zapewnić uczciwe warunki pracy w kontekście transformacji.

Studium przypadku Rumunia

W Rumunii wdrażanie technologii cyfrowych i zielonej polityki postępuje stopniowo, a wiele firm przyjmuje rozwiązania, takie jak automatyzacja procesów produkcyjnych, wykorzystywanie czujników IoT do monitorowania sprzętu i analizowanie danych w celu optymalizacji operacji. Wiele sektorów, takich jak produkcja, energetyka i transport, zaczęło wdrażać technologie cyfrowe w celu poprawy wydajności i konkurencyjności rynkowej.

Rumunia jest wciąż na wczesnym etapie. Koncepcje współpracy człowieka z robotem, personalizacji produkcji i zrównoważonego rozwoju są wciąż w fazie rozwoju. Istnieją jednak obiecujące oznaki, że koncepcje te zakorzeniają się w niektórych sektorach. Na przykład w przemyśle motoryzacyjnym podejmowane są inicjatywy mające na celu integrację robotów współpracujących z ludźmi w celu montażu pojazdów dostosowanych do preferencji klientów.

Podczas gdy wiele firm zaczęło wdrażać technologie cyfrowe, takie jak automatyzacja procesów i analiza danych, pełne wdrożenie koncepcji takich jak spersonalizowana produkcja i zrównoważony rozwój środowiska nadal wymaga znacznych wysiłków.

Jeśli chodzi o warunki pracy w rumuńskim sektorze przemysłowym, w procesie wdrażania technologii cyfrowych i zielonej polityki ważne jest, aby pracownicy byli przeszkoleni i posiadali umiejętności niezbędne do pracy z zaawansowanymi technologiami, a kierownictwo było otwarte na zmiany i ułatwiało ciągłe uczenie się i adaptację do nowych technologii.

Obecna sytuacja w Rumunii, w takich sektorach jak produkcja, transport i energetyka, pokazuje, że wiele firm zaczęło wdrażać technologie cyfrowe i zieloną politykę.

Zaangażowanie w decyzje strategiczne: W Rumunii pracownicy są coraz bardziej zaangażowani w proces podejmowania decyzji w firmach. W niektórych organizacjach utworzono wspólne komitety lub grupy robocze, w tym przedstawiciele pracowników, w celu współpracy nad strategiami i planami wdrażania nowych technologii.

Szkolenia i rozwój zawodowy: Firmy w Rumunii zaczęły inwestować w szkolenia i programy rozwoju zawodowego, aby przygotować swoich pracowników do nowych wymagań. Programy te koncentrują się na poprawie umiejętności technologicznych, a także rozwijaniu umiejętności współpracy i komunikacji.

Tworzenie innowacyjnego środowiska pracy: Pracodawcy rozumieją znaczenie tworzenia środowiska pracy, które jest innowacyjne i otwarte na zmiany, aby zachęcić pracowników do udziału w transformacji. Wspierana jest kultura innowacji i eksperymentowania, a pracownicy są zachęceni do proponowania nowych pomysłów i rozwiązań.

Promowanie dialogu społecznego: Związki zawodowe i inne organizacje reprezentujące pracowników odgrywają kluczową rolę w promowaniu dialogu społecznego i ochronie interesów pracowników w procesie transformacji. Były one zaangażowane w rokowania mające na celu zapewnienie uczciwych warunków pracy i ochronę miejsc pracy w kontekście zmian technologicznych.

Partycypacja pracowników jest kluczowym czynnikiem udanego wdrożenia technologii cyfrowych i zielonej polityki w Rumunii. Aktywnie angażując ich w proces podejmowania decyzji, odpowiednie szkolenia i rozwój zawodowy oraz promując innowacyjne środowisko pracy, firmy mogą zapewnić, że pracownicy są przygotowani do sprostania wymaganiom i możliwościom, jakie niesie ze sobą nowa era przemysłowa.

Wnioski i zalecenia

Wnioski

Podwójna transformacja w kierunku cyfryzacji i dekarbonizacji stanowi zarówno szansę, jak i wyzwanie dla rumuńskiego sektora przemysłowego. Wdrożenie tych zmian wymaga zrównoważonego podejścia, które maksymalizuje korzyści i minimalizuje ryzyko dla pracowników i firm.

Zalecenia

1. Inwestycje w szkolenia: Firmy muszą inwestować w ciągłe programy szkoleniowe, aby pomóc pracownikom dostosować się do nowych zielonych technologii i polityk.
2. Skuteczny dialog społeczny: Kluczowe znaczenie ma opracowanie skutecznych mechanizmów dialogu społecznego w celu zapewnienia płynnej transformacji akceptowanej przez wszystkie zainteresowane strony.
3. Przejrzystość i informacja: Dostarczanie jasnych i przejrzystych informacji na temat korzyści i wyzwań związanych z podwójnym przejściem jest niezbędne do uzyskania wsparcia pracowników.
4. Wsparcie dla MŚP: Zapewnienie wsparcia finansowego i technicznego małym i średnim przedsiębiorstwom w celu ułatwienia wdrażania działań cyfrowych i ekologicznych.



**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**