



INDUSTRY 4.0

Strategic employee involvement in digital transformation of oil, gas and coal mining and supply companies

INDUSTRIJA 4.0: Implicarea strategică a angajaților în transformarea digitală a companiilor de petrol, gaze, minerit și furnizare

MANUAL

**DIGITALIZAREA, CERINȚELE DE
LOCURI DE MUNCĂ ȘI PERSPECTIVELE
DE ÎNVĂȚARE PE TOT PARCURSUL
VIEȚII**



Co-funded by
the European Union

Introducere

Obiectivul și conținutul manualului

Obiectivul manualului este de a susține partenerii sociali - atât sindicatele, cât și organizațiile patronale - în pregătirea lor pentru transformarea digitală și la modelarea condițiilor de muncă în contextul negocierilor colective. Are ca obiectiv să ofere informații ușor de utilizat cu privire la subiecte selectate legate de digitalizare în contextul și reglementările UE, precum și despre provocările și problemele cheie care trebuie negociate de partenerii sociali pentru a ajunge la un acord. Manualul conține două părți: „Digitalizarea, angajarea și condițiile de muncă” și „Digitalizarea și cerințele de locuri de muncă și perspectivele de învățare pe tot parcursul vieții” - care sunt publicate în două documente separate. Manualul este rezultatul eforturilor comune ale partenerilor din proiectul finanțat de UE „INDUSTRIA 4.0: Implicarea strategică a angajaților în transformarea digitală a companiilor de petrol, gaze, minerit și furnizare” - în special, studii naționale efectuate în opt țări partenere în 2023 și două ateliere europene care au avut loc online în decembrie 2023 și în Serbia în ianuarie 2024.

A doua parte a manualului „Digitalizarea, cerințele de locuri de muncă și perspectivele de învățare pe tot parcursul vieții” acoperă următoarele subiecte:

- Învățământul dual, inclusiv educația profesională și învățarea pe tot parcursul vieții,
- Exodul creierelor și recunoașterea calificărilor.

În timp ce prima parte a manualului este dedicată problemei diferitelor aspecte ale digitalizării, cum ar fi impactul acesteia asupra condițiilor de muncă și angajării, munca la distanță și munca mobilă bazată pe TIC, munca pe mai multe platforme, dialogul social și negocierea colectivă legate de aspectele digitale de angajare.

Structura fiecăruia dintre subiectele menționate este următoarea: A. Prezentarea problemelor și provocărilor cheie și B. Cum să răspundem provocărilor în contextul negocierilor colective și al dialogului social. Scopul general al acestui manual este de a consolida implicarea lucrătorilor în procesele de digitalizare la nivel de companie și de a-i încuraja să-și exercite drepturile la informare și consultare. Principiul de bază este de a pune oamenii în centrul procesului de luare a deciziilor cu privire la modul în care tehnologiile digitale modelează lumea muncii.

Context și reglementări UE

Cadrul european al calificărilor

Cadrul european al calificărilor (EQF) este un cadru bazat pe rezultatele învățării pentru toate tipurile de calificări, care servește drept punct de referință pentru cadrele naționale de calificări care diferă într-o anumită măsură în practică¹. Acest cadru ajută la îmbunătățirea transparenței,

¹ <https://europa.eu/europass/en/europass-tools/european-qualifications-framework>

comparabilității și transferabilității calificărilor oamenilor și permite compararea calificărilor din diferite țări și instituții. EOK definește opt niveluri de rezultate ale învățării: de la cunoștințe și abilități de bază până la cele mai avansate cunoștințe și abilități ². EQF acoperă toate tipurile și toate nivelurile de calificări, iar utilizarea rezultatelor învățării arată în mod clar ceea ce o persoană știe, înțelege și poate face. EQF a fost înființat în 2008 și revizuit ulterior în 2017. Revizuirea sa a menținut obiectivele de bază de a crea transparență și încredere reciprocă în mediul calificărilor din Europa.

Cel mai important este faptul că EQF este strâns legat de cadrele naționale de calificări. În acest mod, poate oferi o hartă cuprinzătoare a tuturor tipurilor și nivelurilor de calificări din Europa, care sunt din ce în ce mai mult accesate prin bazele de date de calificări.³ Țările membre s-au angajat să dezvolte în continuare EQF și să-l facă mai eficient, pentru a le permite angajatorilor, lucrătorilor și studenților să înțeleagă calificările naționale, internaționale și calificările din țări terțe.

Centrul European pentru dezvoltarea formării profesionale (Cedefop)⁴ și Fundația Europeană pentru formare (ETF)⁵, precum și unele agenții europene, joacă un rol important în sprijinirea implementării EQF-ului. Rețeaua ENIC/NARIC⁶ este o rețea de centre naționale înființată pentru sprijinirea directă a instituțiilor și cetățenilor în recunoașterea calificărilor academice.

EQF lucrează împreună cu alte instrumente europene și internaționale care sprijină recunoașterea calificărilor.

- Recomandarea Consiliului din 26 noiembrie 2018⁷ privind promovarea recunoașterii reciproce automate a calificărilor de învățământ superior și secundar și a rezultatelor perioadelor de studii în străinătate se referă la EQF ca fiind o modalitate de a încuraja transparența și de a construi încrederea între sistemele naționale de educație și formare profesională;
- Directiva 2005/36/EC se ocupă de recunoașterea calificărilor profesionale în UE⁸, oferirea posibilității experților de a trece peste granițe și de a-și exercita profesia sau de a presta servicii în străinătate;
- Convenția de la Lisabona privind recunoașterea⁹ este un acord internațional administrat de UNESCO și de Consiliul Europei, care permite recunoașterea calificărilor academice în Europa și mai larg;

² <https://europa.eu/europass/en/description-eight-eqf-levels>

³ <https://europa.eu/europass/en/europass-tools/european-qualifications-framework/national-qualifications-frameworks>

⁴ <https://www.cedefop.europa.eu/en>

⁵ <https://www.etf.europa.eu/en>

⁶ <https://www.enic-naric.net/>

⁷ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32018H1210\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32018H1210(01))

⁸ https://single-market-economy.ec.europa.eu/single-market/services/free-movement-professionals/recognition-professional-qualifications-practice_en

⁹ <https://www.coe.int/en/web/higher-education-and-research/lisbon-recognition-convention>

- EQF este compatibil cu Cadrul de Calificări pentru Spațiul European al Învățământului Superior¹⁰ și descriptorii ciclului acestuia. Cadrul a fost agreat de miniștrii educației din procesul interguvernamental Bologna în 2005.

Procesul Bologna

În cadrul Procesului Bologna¹¹, guvernele europene participă la discuțiile privind reformele politicii învățământului superior și se străduiesc să depășească obstacolele din calea creării Spațiului european al învățământului superior. Reforma de la Bologna este esențială pentru construirea încrederii necesare pentru mobilitatea de succes în învățare, cooperarea academică transfrontalieră și recunoașterea reciprocă a perioadelor de studiu și a calificărilor dobândite în străinătate. Îmbunătățirea calității și a relevanței învățării și predării este, de asemenea, o misiune cheie a procesului Bologna. Cu toate acestea, implementarea acestor reforme este inegală în cele 48 de țări participante¹².

Procesul Bologna a instituit Spațiul european al învățământului superior pentru a facilita mobilitatea studenților și a personalului, pentru a face învățământul superior mai incluziv și mai accesibil, și pentru a face învățământul superior din Europa mai atractiv și mai competitiv la nivel mondial.

Ca parte a Spațiului European al Învățământului Superior, toate țările participante au convenit să:

- introducă un sistem de învățământ superior în trei cicluri constând din studii de bază, de master și de doctorat
- asigure recunoașterea reciprocă a calificărilor și a perioadelor de studii în străinătate efectuate la alte universități¹³
- implementeze un sistem de asigurare a calității, pentru a consolida calitatea și relevanța învățării și a predării.¹⁴

Învățământul dual, inclusiv educația profesională și învățarea pe tot parcursul vieții

Probleme și provocări

Partenerii proiectului „Industria 4.0” au evidențiat numeroase dificultăți și provocări legate de educația dirijată în sectorul minier și energetic, care reprezintă o situație de criză în acest domeniu. Ca urmare a închiderii minelor și a planurilor de restructurare - ca o consecință a Acordului verde

¹⁰ <http://www.ehea.info/page-qualification-frameworks>

¹¹ <https://education.ec.europa.eu/education-levels/higher-education/inclusive-and-connected-higher-education/bologna-process>

¹² http://ehea.info/page-full_members

¹³ <https://education.ec.europa.eu/education-levels/higher-education/inclusive-and-connected-higher-education/automatic-recognition-of-qualifications?>

¹⁴ <https://education.ec.europa.eu/education-levels/higher-education/relevant-and-high-quality-higher-education?>

europenean - programele de educație pentru noii angajați se epuizează, în special la nivel profesional (inclusiv modelul dual). În unele țări partenere, învățământul profesional sectorial a fost deja complet abolit. Pe de altă parte, piața muncii este plină doar de lucrători în vârstă care au dobândit calificări în trecut sau de migranți din alte țări. În plus, nu există nicio investiție în formarea angajaților (în afară de instruirea obligatorie legal) în minele închise și companiile restructurate, deoarece este considerată o cheltuială inutilă. În rândul angajatorilor există o lipsă de conștientizare, precum și în rândul autorităților publice, că lucrătorii nu dispar odată cu închiderea minelor și că vor avea nevoie de pregătire pentru a găsi noi locuri de muncă pentru a-și menține capacitatea de angajare. Prin urmare, închiderea minei nu este un motiv suficient pentru a opri educația, care este un drept individual de bază al muncitorilor.

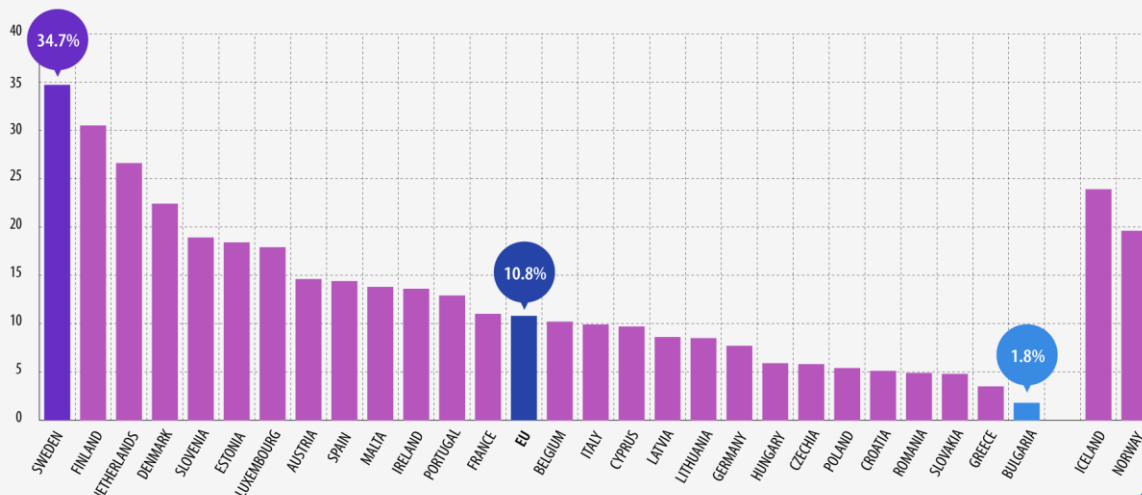
Situația este mai bună în companiile energetice, care în introducerea de noi investiții oferă și pachete de instruire necesare pentru a lucra pe noi linii de producție sau cu noi tehnologii. Totuși, angajații nu sunt întotdeauna mulțumiți de aceste cursuri de formare din cauza duratei lor scurte sau a formatului online. Sistemul de învățare pe tot parcursul vieții mai are multe de făcut pentru a fi dezirabil în țările partenere - în special în țările din Europa Centrală și de Est (Bulgaria, Macedonia, Germania, Polonia, România, Serbia, Slovacia). Numai în cazul Spaniei și Portugaliei se poate vorbi de o participare mai mare la învățarea pe tot parcursul vieții decât media UE (vezi diagrama).

În anul 2021 rata de participare a adulților la învățarea pe tot parcursul vieții a fost de 11% în UE. Aceasta este o creștere față de 2020 (9%) și ponderea este aceeași cu cea înregistrată în 2019. Ratele de participare în aproape toate țările UE au crescut constant între 2011 și 2021. Nivelul de învățare pe tot parcursul vieții este cel mai ridicat în țările nordice, dar și în Slovenia și Estonia (din țările din Europa Centrală și de Est (CIE))¹⁵.

¹⁵ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20230130-1>

Adult participation in learning (last 4 weeks), 2021

(% of population aged 25 to 64)



eurostat

Traducerea diagramei: Participarea adulților la învățare (ultimele 4 săptămâni), 2021 (% din populația cu vârsta cuprinsă între 25 și 64 de ani); Suedia; Finlanda; Olanda; Danemarca; Slovenia; Estonia; Luxemburg; Austria; Spania; Malta; Irlanda; Portugalia; Franța; UE; Belgia; Italia; Cipru; Letonia; Lituania; Germania; Ungaria; Cehia; Polonia; Croația; România; Slovacia; Grecia; Bulgaria; Islanda; Norvegia

Răspuns în contextul negocierii colective și al dialogului social

Formarea ar trebui să fie un element esențial al unei tranziții juste - lucrătorilor declarați disponibilizați ar trebui să li se ofere recalificare și angajare pentru a menține capacitatea de angajare. Acest lucru este crucial pentru a păstra sustenabilitatea comunităților locale în care se află companiile miniere și energetice. Angajaților actuali n-ar trebui să li se refuze șansa de a-și dezvolta abilitățile necesare pentru locul de muncă actual, chiar dacă companiile sunt planificate să fie închise. Această investiție în capitalul uman se va arăta convenabilă în comunitate și în alte locuri de muncă. Nu trebuie să uităm de dezvoltarea calificărilor digitale și a calificărilor de natură orizontală (de exemplu, abilități soft). Alternativa la educație este dezactivarea prematură de pe piața muncii și creșterea șomajului în anumite regiuni sau sectoare.

Problema formării ar trebui să facă parte din contractele colective la nivel de companie și de sector. Ar putea fi adoptat un model de finanțare mixt folosind sursele disponibile: angajator, fonduri publice / fonduri UE, fonduri individuale ale angajaților. Ar putea să se aibă în vedere introducerea unei rețele de coordonatori de formare, care să fie dezvoltată în structurile sindicale (încorporate dacă este posibil la nivel de companie sau la un nivel superior - regional, sectorial) în afară de curriculumul de formare propus de angajatori (condus de către Departamentele de Resurse Umane). Sprijinul pentru formare este deosebit de important în contextul restructurării și închiderii minelor și a altor companii cu consum intens de carbon. Prin urmare, sindicatele ar trebui să ceară ca acest

aspect nespecificat să fie inclus ca unul dintre elementele cheie (capitole) în planurile și acordurile regionale privind tranziția justă.

Unele recomandări au fost, de asemenea, sugerate de mediatorul Lars Katzmerek în timpul atelierelor europene:

- desfășurarea de instruire și schimbul de experiențe folosind instrumente digitale precum software-ul Teams/Zoom/Webex, inclusiv interpretarea;
- promovarea călătoriilor de instruire în locații/țări care au implementat deja bune practici;
- utilizarea instrumentelor digitale avansate, cum ar fi un sistem de management al conținutului, pentru a gestiona procesul de învățare;
- implementarea înregistrărilor de calificări (în conformitate cu cadrele europene și naționale de calificări) pentru a ajuta lucrătorii la recunoașterea calificărilor lor în altă parte;
- implicarea managementului în formarea conceptului unui plan de formare și a programului de formare al muncitorilor – să se acorde prioritate acestui aspect

Exodul creierelor și recunoașterea calificărilor

Probleme și provocări

În special în țările din Europa Centrală și de Est, are loc o mare emigrare a muncitorilor calificați, care durează cel puțin câteva decenii. Lucrătorii caută oportunități mai bune de câștig și un viitor mai bun pentru ei și familiile lor. Acest proces s-a intensificat în urma extinderii Uniunii Europene în noi țări după 2004. Acest lucru a dus la o lipsă de competențe pe piața muncii în țările din care se pleacă, adesea denumită în mod popular exodul creierelor. De subliniat că este vorba și despre pierderea investițiilor de fonduri publice pentru formarea experților care, după absolvire, își folosesc calificările în țările în care pleacă, unde pot conta pe salarii mai mari (interes individual). Pe de altă parte, totuși, provocarea pentru lucrătorii migranți este de a li se recunoaște calificările și de a avea posibilitatea de a lucra în conformitate cu nivelul lor de calificare și experiență de la început, fără a fi nevoiți să treacă printr-un proces lung și uneori costisitor de recunoaștere a diplomelor - sau chiar să fie necesar să urmeze cursuri sau studii adecvate.

Răspuns în contextul negocierii colective și al dialogului social

Pentru a opri exodul creierelor, atractivitatea muncii în noile state membre UE trebuie crescută prin creșterea treptată a salariilor și a pachetelor de formare la un nivel comparabil în țările gazdă (un proces de convergență socio-economică) calculat prin paritatea puterii de cumpărare. Negocierea colectivă la nivel de companie – inclusiv negocierea transnațională în corporațiile multinaționale – joacă un rol cheie în acest sens. Partenerii sociali la nivel național și european au, de asemenea, un rol important de jucat în modelarea politicilor publice, astfel încât standardele educaționale, de securitate socială și cele economice să asigure o viață decentă lucrătorilor și familiilor acestora - și, pe termen lung, să ajungă la cel mai înalt nivel în UE.

În contextul migrației, este de asemenea crucial să se dezvolte sisteme de calificare unice și compatibile în Uniunea Europeană - Cadrul European al Calificărilor și Cadrul Național al Calificărilor - și să se continue procesul Bologna, astfel încât recunoașterea calificărilor obținute în altă țară să nu reprezinte un obstacol în calea dezvoltării profesionale a lucrătorilor individuali.

De asemenea ar trebui să fie luat în considerare și un sistem de compensare a investițiilor în educație către țările din care provin muncitori calificați la nivelul Uniunii Europene. Partenerii sociali la nivel național și european ar trebui să fie implicați în formarea unui astfel de sistem.



INDUSTRY 4.0

Strategic employee involvement in digital transformation of oil, gas and coal mining and supply companies



- 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