



INDUSTRY 4.0

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

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

MANUAL

DIGITALIZARE, ANGAJARE ȘI CONDIȚII DE MUNCĂ



Co-funded by
the European Union

Introducere

Una dintre provocările cheie contemporane pentru economiile europene este pregătirea locurilor de muncă și a muncitorilor pentru procesele de digitalizare care au avut loc în ultimii ani. Schimbarea în organizarea muncii în noile fabrici va fi însoțită de probleme legate de participarea lucrătorilor într-un mod complet nou de management. Multe companii se confruntă cu provocarea modernizării și se gândesc la cum să țină pasul cu digitalizarea muncii lor pentru a rămâne eficiente din punct de vedere economic pe piețele competitive de astăzi. Angajații și angajatorii au nevoie de creșterea gradului de sensibilizare cu privire la provocările moderne legate de fabricile inteligente, participarea lucrătorilor la noile modele de luare a deciziilor, participarea incluzivă a lucrătorilor atipici etc.

Revoluția digitală 4.0 a fost definită de mulți autori. Definiția cel mai des menționată a fost formulată de Alvin Toffler: în esență, revoluția digitală trebuie să înlocuiască potențialul nostru intelectual de a acumula cunoștințe și de a le aplica folosind soluțiile tehnologice disponibile. La fel cum prima revoluție tehnologică neolitică a permis creșterea puterii umane, iar revoluția industrială din secolul al XIX-lea a înlocuit multe activități umane cu mașini, revoluția digitală ne-a permis să creștem acumularea cunoștințelor noastre (după: Kozłowski, Zygmuntowski 2017). Industria 4.0, la rândul său, permite următorii pași, cum ar fi înlocuirea activităților cognitive cu inteligență artificială avansată. Evident, schimbările tehnologice moderne afectează aproape toate aspectele vieții umane, inclusiv producția, modelele de afaceri din acest sector și lucrătorii înșiși. Aceste schimbări enorme provoacă atât frică, cât și speranță. Pe de o parte, progresul tehnologic deschide noi oportunități pentru dezvoltarea producției și a economiei, iar pe de altă parte, problema esențială a substituției muncii umane și a noilor competențe (digitale și de management) care trebuie dobândite pentru a se adapta la progresul digital în continuă evoluție.

Context și reglementări UE

Calea Europei către o economie și o societate digitalizate se referă la solidaritate, prosperitate și durabilitate, ancorate în împuternicirea cetățenilor și a întreprinderilor, asigurând securitatea și reziliența ecosistemului digital și a lanțurilor sale de aprovizionare. Creatorii de politică trebuie să dobândească cunoștințe care să ajute la rezolvarea întrebărilor despre o orânduire eficientă, nevoile de competențe, cum să asigure protecția socială în sensul cel mai larg și să echilibreze cerințele companiilor, societăților și a indivizilor în exploatarea marelui potențial al digitalizării.

Una dintre prioritățile Comisiei Europene pentru perioada 2019-2024 constă în a răspunde la modul în care tehnologia digitală schimbă viețile cetățenilor UE, este de a crea o Europă adaptată erei digitale, ca prim pas în tranziția către o planetă sănătoasă și o nouă lume digitală prin **Strategia digitală europeană 2020-2025**¹. Lansată în februarie 2020, strategia își propune să împuternicească oamenii cu o nouă generație de tehnologii, ajutând la sprijinirea unei „tranziții juste” către o Europă neutră din punct de vedere climatic prin Pactul verde european.

În cadrul **pachetului său de Legi privind serviciile digitale**², publicată la 15 decembrie 2020, Comisia a propus două inițiative legislative pentru a îmbunătăți normele care reglementează serviciile digitale în UE: Digital Services Act (DSA) și Digital Markets Act (DMA). Aceste inițiative vor

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

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

schimba modul în care companiile oferă și utilizează serviciile digitale în UE. Ca răspuns la dezvoltarea rapidă a activității pe platforme în UE, după consultarea partenerilor sociali, Comisia a propus noi reguli pentru **protecția persoanele care lucrează prin intermediul platformelor digitale**³ în decembrie 2021. Consiliul UE a adoptat poziția cu privire la propunerile din iunie 2023 și va intra în negocieri cu Parlamentul European.

La 9 martie 2021, Comisia și-a publicat Comunicarea prin care se subliniază viziunea **Deceniului digital al Europei**⁴, dând o direcție clară spre o transformare 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 digitalizarea⁵. Partenerii sociali la nivel european au început negocierile privind Directiva privind munca la distanță și dreptul de a renunța în 2023. Din păcate, aceste eforturi au eșuat din cauza unui impas în procesul de negociere, iar sindicatele au cerut Comisiei Europene să continue cu propriul proiect de lege.⁶

Obiectivul și conținutul manualului

Obiectivul manualului este de a sprijini partenerii sociali - atât sindicatele, cât și organizațiile patronale - în pregătirea pentru transformarea digitală și la modelarea condițiilor de muncă în contextul negocierilor colective. Își propune să ofere informații adaptate utilizatorilor la temele alese referitoare la digitalizare în contextul și reglementările UE, precum și despre provocările și problemele cheie care trebuie negociate de partenerii sociali pentru a se ajunge la un acord. Manualul cuprinde două părți: „Digitalizarea, angajarea și condițiile de muncă” și „Digitalizarea și cereri de locuri de muncă/perspectivile 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 partenerie în 2023 și două ateliere europene organizate online în decembrie 2023 și în Serbia în ianuarie 2024.

Prima parte a Manualului „Digitalizarea, angajarea și condițiile de muncă” acoperă următoarele subiecte:

- Digitalizare și automatizare - implicarea lucrătorilor
- Impactul digitalizării asupra condițiilor de muncă și angajării
- Telecommuting și munca mobilă bazate pe TIC
- Lucrul pe platforme

În timp ce a doua parte a Manualului este dedicată problemei competențelor și formării în contextul digitizării. Structura fiecăreia dintre subiectele menționate este următoarea: A. Prezentare generală a problemelor și provocărilor cheie și B. Cum să răspundem provocărilor în contextul negocierilor

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>

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>

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 își 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.

Digitalizare și automatizare - implicarea lucrătorilor

Probleme și provocări

În prezent avem de-a face cu așa-numitul al patrulea val al revoluției industriale (numit și „Industria 4.0”), care presupune un proces complex de transformare tehnologică și organizatorică a companiilor, care include integrarea lanțului valoric, introducerea unor noi modele de afaceri și digitalizarea produselor și serviciilor. Implementarea acestor soluții este posibilă prin utilizarea noilor tehnologii digitale, resurse de date și prin asigurarea comunicării într-o rețea de mașini, dispozitive și oameni. Transformarea este condusă din ce în ce mai mult de nevoile individualizate ale utilizatorilor și de tendința de creștere a personalizării produselor și serviciilor.

Prima revoluție industrială a avut loc în secolul al 18-lea odată cu apariția mecanizării folosind mașini cu apă și abur (ex. războaiele mecanice). A doua revoluție industrială a început în secolul al XIX-lea și a subînțeles apariția producției de masă folosind linii de producție electrice. A treia revoluție industrială a avut loc în a doua jumătate a secolului XX, când procesele de producție au fost supuse unei mai mari automatizări, iar computerizarea și electronica avansată au început să fie utilizate. Industria 4.0, despre care se discută în acest raport, este vizibilă în utilizarea sistemelor ciber-fizice, a Internetului dispozitivelor inteligente (IoT), a rețelei de Internet și a rețelelor de senzori.

În fiecare fază de dezvoltare industrială, nu doar am văzut aplicarea de noi tehnologii, dar aceste schimbări au necesitat și utilizarea unor modele de management din ce în ce mai noi și dezvoltarea calificărilor muncitorilor din producție (inclusiv dezvoltarea autonomiei acestora la locul de muncă). Tabelul de mai jos rezumă caracteristicile acestor revoluții industriale.

	A doua revoluție industrială	A treia revoluție industrială	A patra revoluție industrială
Întrebări cheie	Standardizarea și mecanizarea	Coordonare și automatizare	Flexibilitate și autonomie
Tehnologii cheie	Linia de producție	Tehnologii digitale	Învățare automată, inteligență artificială
Planificări	Instrucțiuni directe	Stabilirea obiectivelor	Programarea regulilor
Management / sisteme motivaționale	Comportamental	Umanist	Cognitiv

De altfel, a patra revoluție industrială se desfășoară în paralel cu elementele etapelor precedente datorită dinamicii dezvoltării tehnologice – în special în ultimele două-trei decenii. Încă există rămășițe ale celei de-a doua revoluții industriale și urme de gândire caracteristice aceluși stil de management, a treia revoluție este încă în desfășurare și este încă realitatea mării majorități a companiilor. În această situație, aducerea companiilor la nivelul Industriei 4.0 este o sarcină dificilă - cu tendințe și interpretări aflate în conflict asupra modului de îndeplinire chiar și a funcțiilor de management de bază.

Potrivit unui sondaj al lucrătorilor din sectorul de producție realizat de Syndex (2018), schimbările legate de condițiile de muncă (forma de contract) și interferența în viața lor privată se numără printre preocupările lor principale (Imaginea de mai jos). Lucrătorii și-au exprimat îngrijorarea că industria 4.0 va afecta puternic stabilitatea locurilor de muncă, inclusiv înlocuirea contractelor de muncă cu contracte atipice. De asemenea, pătrunderea noilor tehnologii în viața lor - cum ar fi nevoia de a verifica e-mailurile sau alte mesaje trimise de angajator în timpul liber, care vor distruge echilibrul dintre viața profesională și viața privată. Aceștia sunt, de asemenea, îngrijorați de faptul că adoptarea noilor tehnologii le va afecta negativ programul de lucru prin introducerea unui program flexibil de lucru (flexibil pentru angajator, nu pentru angajat), creșterea orelor de lucru efective și însemnând mai multe locuri de muncă mobile. Lucrătorii sunt mai puțin preocupați de necesitatea adaptării competențelor la noile tehnologii (sunt conștienți de acest lucru, dar cei mai mulți dintre ei sunt pregătiți să facă acest lucru) și urmează o pregătire profesională specială legată de munca cu noile tehnologii. Problemele care îi îngrijorează cel mai puțin pe lucrători au fost: participarea angajaților, protecția datelor cu caracter personal, monitorizarea performanței la locul de muncă și siguranța la locul de muncă cu tehnologiile digitale.

Îngrijorarea lucrătorilor din producție cu privire la procesele de digitalizare (2018)

Source of concern as regards digitalization

Increase in the number of unusual contracts	70%
Being constantly available	70%
Work-life balance	65%
Change in the employee's work contract	61%
Flexible working time	61%
The number of working hours	61%
Mobile work	57%
Outsourcing of work and/or functions	57%
Adapting skills to new technologies	57%
Vocational training, future skills needs and lifelong learning programmes	52%
Teleworking	39%
Security at work and digital technologies	35%
Performance monitoring	30%
Protection of employee data	30%
Employee participation in the workplace	30%

Traducerea tabelii: Creșterea numărului de contracte atipice; Disponibilitate constantă; Echilibrul dintre viața privată și cea profesională; Modificarea contractului de muncă al salariatului; Program de lucru flexibil; Numărul de ore de lucru; Locuri de muncă mobile; Încredințarea de locuri de muncă și/sau funcții unor persoane terțe; Adaptarea competențelor la noile tehnologii; Formare profesională, competențe viitoare necesare și programe de învățare pe tot parcursul vieții; lucrul de la distanță; Siguranța la locul de muncă și tehnologiile digitale; Monitorizarea randamentului; Protecția datelor angajaților; Participarea lucrătorilor la locul de muncă.

Sursa : Syndex, Jakubovski, A. (2019). *Impactul potențial al digitalizării asupra ocupării forței de muncă și a condițiilor de muncă în sectoarele industriale Syndex Europe & International, Vžesnja*

Răspuns în contextul negocierii colective și al dialogului social

Partenerii sociali ar trebui să fie ghidați de principiul conform căruia, dacă schimbările tehnologice sau schimbările legate de management afectează condițiile de muncă, acestea pot și ar trebui să fie obiectul dialogului social.

Orice schimbare, de exemplu introducerea de noi tehnologii, ar trebui discutată cu sindicatele, consiliile de întreprindere sau ERS, astfel încât angajații să aibă posibilitatea de a anticipa schimbarea, de a elabora împreună un plan de investiții și apoi de a monitoriza implementarea sa. Vocea de consiliere/consultație a angajaților le va permite să se simtă „coproprietari” ai soluțiilor dezvoltate, să construiască sprijin pentru proiect și să-l apere împotriva potențialelor critici, precum și să influențeze îmbunătățirea ideii și să o facă să funcționeze mai bine în faza de implementare. S-ar putea imagina formarea unor grupuri de lucru care să lucreze asupra elementelor planului și asupra implementării. Aranjamentele ar putea lua, de asemenea, forma unor acorduri sau chiar să devină parte a unui contract colectiv.

Digitalizarea este introdusă cel mai adesea de către angajator într-un model de sus în jos, iar angajații nu sunt suficient de consultați în legătură cu aceasta, și mai ales rar face obiectul contractelor colective

Angajații sunt parteneri cu angajatorii în planificarea implementării noilor tehnologii. Sindicatele sunt adesea pozitive în ceea ce privește impactul digitalizării asupra condițiilor lor de muncă și sunt gata să-și împărtășească experiențele. Lucrătorii înșiși doresc să lucreze în condiții mai bune, mai confortabile. Includerea lucrătorilor în procesul de luare a deciziilor este în conformitate cu legislația UE și cu principiile Strategiei Digitale Europene

Impactul digitalizării asupra condițiilor de muncă și a angajării

Întrebări și provocări

În ciuda atitudinii în general pozitive – sau cel puțin neutre – față de digitalizare în rândul lucrătorilor, există o serie de probleme care trebuie rezolvate.

- Șomajul tehnologic și concedieri individuale la nivel de companie. Prin urmare, este o provocare atât pentru sindicate la nivel de companie, cât și pentru politicile publice (în special pentru serviciile publice de ocupare a forței de muncă).
- Standardizarea crescută a sarcinilor îndeplinite de lucrători și necesitatea de a urma un șablon impus care poate să nu țină cont de întreaga complexitate a problemelor cu care se confruntă în domeniu.
- Paradoxul autonomiei – pe de o parte, digitalizarea permite extinderea capacității de a lucra (în unele cazuri: oriunde și oricând), pe de altă parte, procedurile standardizate limitează creativitatea lucrătorilor în rezolvarea problemelor.

- Creșterea fluxurilor de date pentru procesare și luare a deciziilor în timp real, intensificarea muncii, ceea ce poate duce la suprasolicitare cognitivă și dificultate în luarea deciziei corecte.
- Creșterea cantității de lucru – în unele cazuri, digitizarea procesului înseamnă păstrarea înregistrărilor duble: pe hârtie și în format digital.
- Monitorizare, supraveghere crescută, care pot fi legate de controlul excesiv și parametrizarea muncii. Acesta din urmă poate duce la intensificarea muncii („work paste”) și obiective tot mai mari.
- Protecția datelor personale ale angajaților și a vieții private.
- Expunerea la ecrane și munca sedentară poate duce la efecte negative asupra sănătății (deteriorarea vederii, dureri de cap și de gât, tulburări musculo-scheletice).

Răspuns în contextul negocierii colective și al dialogului social

Introducerea noilor tehnologii în companii este inevitabilă. De aceea, adaptarea locurilor de muncă și îmbunătățirea calificărilor personalului existent este de cea mai mare importanță. Programele de formare oferite de angajatori ar trebui să însoțească investițiile digitale. Uneori, însă, nu sunt suficiente, de exemplu: sunt prea scurte, sunt ținute doar online, noii angajați care sunt angajați pentru formare trebuie să învețe de la colegi etc. În unele cazuri însă, calificarea suplimentară sau recalificarea nu este suficientă. Liniile de producție mai vechi sunt închise și sunt angajați noi muncitori cu calificări superioare pentru a lucra pe linii de producție noi. În general, locurile de muncă pierdute sunt înlocuite cu altele noi, dar în majoritatea cazurilor ocuparea forței de muncă scade. Aceasta poate să nu fie neapărat o problemă, dacă deficitul de forță de muncă este o problemă care poate fi rezolvată prin digitalizare. Cu toate acestea, în cazul lucrătorilor în vârstă cu competențe digitale de bază și în unele regiuni aflate în curs de restructurare majoră, șomajul tehnologic poate fi o problemă serioasă pentru comunitățile locale. Prin urmare, serviciile publice care acoperă programe de formare, consiliere și angajare ar trebui să includă și o agendă digitală.

Detaliile generale de cadru în legătură cu provocărilor legate de condițiile de muncă (paradoxul autonomiei, intensificarea muncii și standardizarea muncii, expunerea la ecrane, precum și problemele de monitorizare și confidențialitate) ar trebui aduse la nivel de companie și rezolvate cu angajatorul (sau organizația angajatorilor) - de preferință sub formă de contracte colective. Până în prezent, sindicatele n-au pus problemele digitizării pe locul întâi și nici măcar în partea de jos a agendei lor. În secolul 21 – alături de salarii, orele de lucru sau sănătate și siguranță – provocările digitale ar trebui să intre în catalogul problemelor esențiale care trebuie abordate, deoarece riscurile și impactul lor potențial asupra condițiilor de muncă sunt la fel de importante ca și alte aspecte.

[Munca la distanță și munca mobilă bazată pe TIC \(tehnologia informației și comunicațiilor\)](#)

Probleme și provocări

Munca de la distanță a devenit foarte populară în timpul și după pandemia de COVID-19. Tehnologiile de comunicare la distanță au făcut posibilă continuarea activității unor companii și, în același timp, menținerea unui regim sanitar impus, ceea ce nu era posibil nici măcar cu două decenii mai devreme. Cu toate acestea, trebuie remarcat faptul că nu este posibil să transferați toate locurile de muncă și

ocupațiile la locul de muncă de acasă din alte locații. În primul rând, ponderea totală a potențialelor angajări la distanță în Uniunea Europeană (UE) este de aproximativ 37% (2021), variind de la 27% în România la 54% în Luxemburg. În al doilea rând, angajarea la telecommuting este mai răspândită în rândul femeilor (45%) comparativ cu bărbații (30%) și tinde să fie mai frecventă în rândul lucrătorilor nativi, a celor cu contracte permanente și a persoanelor care lucrează în companii mari și în zonele urbane, spre deosebire de cei care locuiesc în zone suburbane sau rurale. În al treilea rând, angajarea la telecommuting este semnificativ mai mare în rândul lucrătorilor la birou decât în rândul lucrătorilor manuali, deoarece angajarea lucrătorilor manuali se caracterizează prin cerințe fizice și dependență de locație. În rândul angajaților la birou, potențialul angajare la telemuncă variază de la 85% pentru lucrătorii de sprijin la aproximativ 28% pentru lucrătorii de servicii și vânzări, în timp ce ponderea este mai mică de 2% în rândul lucrătorilor manuali, cum ar fi artizanii și lucrătorii din meserii, operatorii de mașini și ocupațiile elementare. În cele din urmă, sectoarele de servicii cu mai mulți angajați la birou, cum ar fi serviciile financiare (93%) și serviciile de informare și comunicații (79%), au o cotă mai mare de telecommuting. Sectoare precum asistența medicală (30%), comerțul cu amănuntul (27%) și serviciile de cazare/alimentare (16%) au o pondere mai mică a angajării la telecommuting. Sectoarele primare, producția și construcțiile, au un procent relativ scăzut de angajare în telecommuting, variind de la 10% la 20%. Salariile și nivelurile de educație joacă un rol esențial ca factori determinanți ai oportunităților de telecommuting. Locurile de muncă mai bine plătite și o educație mai înaltă sunt asociate cu o pondere mai mare a potențialelor locuri de muncă la telecommuting, 74% dintre cele mai bine plătite locuri de muncă intră în această categorie, comparativ cu doar 3% dintre cele mai prost plătite locuri de muncă.

Munca la distanță aduce atât aspecte pozitive, cât și negative asupra muncii și organizării acesteia. În ceea ce privește primul, calitatea mai ridicată a muncii în opinia lucrătorilor, programul de lucru flexibil și un grad mai mare de autonomie fac ca telecommutingul să fie o practică acceptabilă pentru mulți lucrători. Autonomia devine esențială atunci când vă concentrați pe munca de la distanță, deoarece necesită o reevaluare a modului în care este efectuată și evaluată munca. În ceea ce privește acestea din urmă, granițele neclare dintre muncă și viața privată și tendința de a lucra mai mult timp sunt două dintre cele mai relevante probleme la care a dus telecommutingul. De exemplu, calitatea muncii și condițiile de viață ale lucrătorilor la distanță depind în mare măsură de circumstanțele personale și familiale din afara relației de muncă. Acest lucru indică eșecul 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. Deși a oferit protecție împotriva infecției cu COVID-19, are și efecte negative asupra sănătății fizice și mentale. Impactul asupra echilibrului dintre viața profesională și viața privată este ambivalent, respondenții raportând constatări contradictorii, evidențiind existența unui paradox al echilibrului dintre viața profesională și viața privată. De asemenea, telemunca necesită niște abilități speciale. Acest tip de muncă include, de asemenea, abilități digitale, cum ar fi utilizarea de programe digitale, unități în cloud 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 acasă.

Răspuns în contextul negocierii colective și al dialogului social

Rolul reprezentării colective a lucrătorilor în modelarea condițiilor muncii la distanță este crucial. Din păcate, în țările cu sisteme de relații industriale mai slabe, munca la distanță nu este (încă) una dintre relațiile colective de muncă (sau doar într-o măsură limitată). În timp ce în țările vest-europene, dialogul social al organizațiilor mai mari din sectorul privat și public are un impact mai semnificativ atât asupra cadrului de reglementare, cât și asupra practicii muncii la distanță, în comparație cu țările din Europa Centrală și de Est și în organizațiile mici și în cele mijlocii.

Înainte de pandemia de COVID-19, reglementările privind telemunca erau deja în vigoare în multe țări europene, decurgând în primul rând din Acordul-cadru al partenerilor sociali la nivelul UE privind munca la distanță (2002). În timpul pandemiei au fost semnate acorduri-cadru suplimentare privind digitalizarea, iar Parlamentul European a adoptat o rezoluție cu privire la dreptul de a renunța și la munca echitabilă la distanță, solicitând Comisiei Europene să introducă o directivă la nivelul UE în acest sens. Este planificată o revizuire și o actualizare a Acordului-cadru privind munca la distanță din 2002, cu scopul adoptării unui acord obligatoriu din punct de vedere juridic printr-o directivă, integrând experiențele acumulate, în special în perioada COVID-19. Din păcate, eforturile partenerilor sociali la nivel european de a negocia Directiva privind munca la distanță și dreptul de a renunța au eșuat în 2023. În prezent, Comisiei Europene i se cere să propună unele reglementări în acest sens

Lucrul pe platforme

Probleme și provocări

Economia platformelor a început să apară în Europa la mijlocul anilor 2000 datorită dezvoltării rapide a inovațiilor tehnologice, cum ar fi utilizarea pe scară largă a internetului și a dispozitivelor mobile împreună cu aplicațiile web. Economia platformelor nu este o ramură sau un sector separat al economiei, ci o parte a unor fenomene mai largi, cum ar fi normalizarea și informalizarea muncii și răspândirea formelor nestandarde de angajare. Un exemplu de astfel de platforme online definite pot fi companiile care operează în multe țări europene, precum Uber, Bolt, Lift, Deliveroo, Foodora, Amazon Mechanical Turk (mTurk), dar și multe altele care operează exclusiv la nivel național sau chiar regional sau la nivel de oras.. Potrivit Eurofound-ului, munca pe platformă ar putea fi definită la nivel operațional ca „o formă de angajare în care organizațiile sau indivizii folosesc o platformă online pentru a accesa alte organizații sau persoane pentru a rezolva unele probleme specifice sau pentru a oferi servicii specifice în schimbul unei plăți.”⁷

Atât platformele online, cât și munca pe platforme depășesc reglementările actuale privind activitatea și furnizarea de muncă într-o oarecare măsură, ceea ce provoacă interpretări diferite ale legii și creează o lacună în reglementări, potrivit pentru fraude. Platformele online sunt companii care pot fi clasificate drept angajatori, agenții de muncă temporară sau intermediari, dar deseori

⁷ Eurofound (2018), Ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă ale anumitor tipuri de muncă pe platforme. Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxembourg

încearcă să evite o astfel de clasificare și, prin urmare, aplicabilitatea legii obișnuite a muncii. Lipsa reglementărilor înseamnă că lucrătorii prin intermediul platformelor sunt adesea expuși fraudei și, prin urmare, protecția drepturilor lor trebuie susținută într-o mai mare măsură de sindicate, organizații ale societății civile, instituțiile publice și instanțele de dreptul muncii. Problema platformelor online și munca pe platforme sunt, de asemenea, în prezent, subiectul unui proces legislativ atât la nivel național (adică, Spania, Italia), cât și la nivelul UE.

Răspuns în contextul negocierii colective și al dialogului social

Până în prezent, primele încercări de reglementare a activităților platformelor de lucru digitale și de lucru prin platforme, precum și hotărârile judecătorești, care stau la baza adoptării legilor (drept anterior), au apărut doar în câteva țări, de ex. în Belgia, Spania, Franța, Italia, Spania, Marea Britanie. Au existat unele inițiative pentru a identifica și a înțelege amploarea și răspândirea economiei platformelor folosind diferite abordări metodologice. Totuși, rezultatele nu oferă o imagine clară a fenomenului care raportează unele urmări surprinzătoare sau contradictorii. Statistica oficială actuală privind piața muncii la nivel național nu este bine adaptată pentru măsurarea economiei de platformă, deoarece, în general, nu este suficient de sensibilă pentru a capta locurile de muncă ocazionale sau suplimentare și nici nu reușesc să o distingă de alte activități economice.

În momentul de față, Comisia Europeană lansează Directiva privind lucrul pe platforme⁸, care are ca scop să asigure clasificarea corectă a statutului de angajare a persoanelor care lucrează pe platforme și să introducă primele reguli UE privind managementul algoritmic și utilizarea inteligenței artificiale la locul de muncă. Se estimează că, în prezent, cel puțin 5,5 milioane de persoane care lucrează prin intermediul platformelor pot fi clasificate greșit ca lucrători independenți (cunoscute sub denumirea de activități independente false) și pot pierde drepturi importante de angajare și protecție socială. Noile reguli introduc o prezumție de angajare (spre deosebire de munca independentă) care este declanșată atunci când sunt prezenți doi dintr-o listă de cinci indicatori de control sau direcție. Țările membre pot extinde această listă. Supoziția poate fi activată de către angajat, reprezentanții acestuia și autoritățile competente din proprie inițiativă. Această presupunere poate fi respinsă dacă platforma dovedește că relația contractuală nu este o relație de muncă. Textul final al Directivei nu era încă cunoscut în etapa de pregătire a Manualului (ianuarie 2024). Dezbaterile asupra prevederilor Directivei a fost aprinsă cu întorsături neașteptate. Prin urmare, concluzia finală trebuie să aștepte până când noul regulament este adoptat la nivelul UE.

⁸ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_21_2944



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