

**Garantarea unor
joburi de calitate
în dubla tranziție:
cum negociază
sindicatul o tranziție
justă**



 **industriAll**



Cu sprijin financiar din partea Uniunii Europene



- 4 Raportul complet și metodologia aferentă**
- 4 Ce sunt dublele tranziții?**
- 4 Care este impactul asupra ocupării forței de muncă?**
- 6 Cum se schimbă relațiile industriale ca urmare a tranzițiilor?**
- 8 Ce fac sindicatele?**
- 8 Campania „Just Transition” de la industriAll European Trade Union**
- 9 Acorduri sectoriale și viitoare contracte colective în Germania**
- 10 Negociind industria viitoare în Franța**
- 10 Relații tripartite în Italia**
- 11 Tranziții de la un loc de muncă la altul și densitate sindicală mare în țările nordice**
- 12 Succese și provocări în Europa Centrală și de Est**
- 13 Ce roluri vor avea sindicatele, angajatorii și guvernele?**



A devenit obișnuit să spunem că Europa se confruntă cu o dublă tranziție: digitalizarea și decarbonizarea industriei și a economiei. Tranziția la tehnologia ecologică, automatizare și inteligență artificială este acum o realitate de netăgăduit – la fel ca și impactul acesteia asupra locurilor de muncă. Cu toate acestea, mai puțin clar și mai puțin discutat este impactul asupra calității locurilor de muncă, asupra salariilor, condițiilor și siguranței locului de muncă pentru lucrători, precum și asupra dialogului social și negocierilor colective la toate nivelurile. Pentru sindicate, aceste întrebări sunt esențiale pentru apărarea membrilor lor și consolidarea mișcării sindicale. În timp ce conceptul de tranziție justă este acum ferm încorporat în dezbaterile politice – în mare parte datorită activității sindicatelor – pe teren lipsește adesea o acțiune reală de protejare a lucrătorilor și comunităților acestora.

Prezentul rezumat se bazează pe un raport mai amplu, comandat de industriAll European Trade Union. Pentru a colecta date, cercetătorii s-au întâlnit cu sindicaliștii într-o serie de discuții structurate și au efectuat activități de documentare. În timp ce raportul complet analizează mai profund studiile de caz și implicațiile politice ale tranziției către o economie verde și digitală, acest rezumat va sublinia unele dintre bunele practici evidențiate de cercetare și va indica unde sunt necesare mai multe acțiuni. Procedând astfel, acest document va prezenta principalele argumente care trebuie aduse factorilor de decizie pentru o mai mare implicare a sindicatelor și pentru o mai bună garanție socială în aceste tranziții.

Digitalizarea echitabilă și o tranziție justă sunt posibile numai cu un dialog social puternic și negocieri colective. Acest raport arată că țările cu structuri puternice sunt mult mai avansate în implementarea unei tranziții juste pe teren. În schimb, țările în care structurile sunt mai slabe sunt mai în urmă în ceea ce privește crearea de joburi de calitate în economia verde și digitală. Acesta este motivul pentru care UE și statele membre trebuie să creeze un mediu favorabil pentru ca sindicatele să poată negocia în mod eficient pentru membrii lor.

Raportul complet și metodologia aferentă

Raportul complet a fost scris ca parte a unui proiect intitulat „Promovarea negocierilor colective puternice și a condițiilor decente de muncă într-o perioadă de tranziție rapidă și provocări extraordinare în industriile manufacturiere europene”, realizat de industriAll European Trade Union cu sprijinul Uniunii Europene. Se concentrează asupra sectoarelor puternic afectate de digitalizare și decarbonizare, cum ar fi industria auto, industria chimică, oțelul și energia regenerabilă. De asemenea, evidențiază variația regională uriașă a modului în care aceste industrii sunt transformate și a modului în care sunt implicate sindicatele. Autorii sunt Dorien Frans și Valeria Pulignano de la KU Leuven, cu contribuția lui Stefan Guga de la Syndex. Ei au selectat cazuri empirice specifice din diverse țări și sectoare, pe baza unei analize preliminare a acordurilor colective și a interviurilor cu experți din țările selectate: Germania, Belgia, Franța, Italia, Spania, Suedia, Ungaria, România, Republica Cehă, Danemarca și Finlanda.

Ce sunt dublele tranziții?

Când vorbim despre „duble tranziții” ne referim la tranziția digitală, pe de o parte, și la tranziția verde, pe de altă parte. Pe scurt, digitalizarea industriei reprezintă utilizarea sporită a tehnologiilor interconectate, cum ar fi senzorii inteligenți, robotica avansată și inteligența artificială, pentru a îmbunătăți productivitatea. Tranziția ecologică înseamnă punerea industriei pe o bază mai sustenabilă din punct de vedere ecologic, astfel încât să își reducă drastic emisiile de gaze cu efect de seră care provoacă schimbările climatice, un proces cunoscut sub numele de decarbonizare.

Europa se angajează acum să devină primul continent neutru din punct de vedere climatic până în 2050, adică să nu producă mai multe gaze cu efect de seră decât pot absorbi în mod natural ecosistemele. Acest lucru înseamnă schimbări masive în industrie și, prin urmare, este inexorabil legat de transformările digitale care au loc deja în întreaga economie, nu în ultimul rând în producție.

Care este impactul asupra ocupării forței de muncă?

În ciuda preocupărilor permanente cu privire la impactul pe care aceste schimbări la scară largă ale economiei îl pot avea asupra ocupării forței de muncă, încă există o lipsă notabilă de date privind locurile de muncă distruse respectiv create, și ce impact are schimbarea asupra lucrătorilor. În plus, datele care există încă nu țin cont de schimbările masive ale ocupării forței de muncă și ale economiei globale cauzate de pandemia de COVID-19, invazia Rusiei în Ucraina și criza energetică rezultată.

În general, studiile existente se așteaptă ca, în timp, decarbonizarea economiei să creeze mai multe locuri de muncă decât sunt pierdute. În 2020, o estimare a

plasat numărul de locuri de muncă directe și indirecte în industria fotovoltaică (PV), bioenergie, hidroenergie și energie eoliană din UE la 1,3 milioane. În schimb, aproximativ o jumătate de milion de locuri de muncă au fost direct sau indirect dependente de sectorul cărbunelui în 2018.

Cu toate acestea, câștigul net în ocuparea forței de muncă nu spune întreaga poveste. Noile locuri de muncă nu sunt adesea localizate în aceleași regiuni în care s-au pierdut vechile locuri de muncă. În timp ce abilitățile miniere sunt transferabile de la cărbune la pământuri rare, de exemplu, respectivele zăcăminte rareori se găsesc în aceleași zone din care hidrocarburile sunt eliminate treptat. Dacă locurile de muncă alternative în comunitățile miniere din Europa, de exemplu în turism, retail sau logistică, sunt mai puțin calificate și mai prost plătite, este puțin probabil ca lucrătorii să sprijine tranziția.

În plus, în unele sectoare, cum ar fi petrolul și gazele, competențele nu sunt ușor de transferat. Agenția Internațională a Energiei (AIE) a estimat că doar aproximativ 600.000 de locuri de muncă din sectorul petrolului și gazelor ar avea competențe care pot fi transferabile sectoarelor emergente, dintr-un total de 2 milioane de locuri de muncă pierdute (adică 30%).

Industria auto reprezintă 7% din Produsul Intern Brut (PIB) al UE și oferă locuri de muncă pentru 13,8 milioane de lucrători, ceea ce reprezintă 6,1% din totalul forței de muncă din UE. Aproximativ 2,6 milioane de oameni sunt angajați în producția directă de automobile, reprezentând 8,5% din forța de muncă UE din producție. Trecerea către fabricarea exclusivă a vehiculelor electrice (EV) este deja în curs și va duce probabil la o scădere a angajării generale de forță de muncă în acest sector. Acest lucru se datorează faptului că producția de vehicule electrice implică mai puține piese și mai puțină complexitate. În plus, vehiculele electrice vor fi produse pe cele mai moderne linii de producție, cu cel mai înalt nivel de automatizare. Vehiculele electrice vor necesita și mai puțină întreținere, deoarece sunt mai puțin predispuse la defecțiuni mecanice decât vehiculele cu motoare cu ardere internă.

Cu toate acestea, ar putea exista în cele din urmă o creștere net pozitivă de locuri de muncă, dacă sunt luate în considerare noi locuri de muncă în generarea de energie, dezvoltarea de software și electronică. Dar aceste roluri vor necesita abilități radical diferite față de cele deținute în prezent de mulți lucrători auto și ar putea fi localizate în alte regiuni.

Aproximativ 3,2 milioane de lucrători sunt angajați în industria siderurgică, minerală, rafinare și chimică în UE27 (2020). Aceste industrii energointensive joacă un rol cheie în tranziția către economia verde. Cu toate acestea, efectele asupra ocupării forței de muncă ale unor astfel de schimbări au fost puțin cercetate, chiar dacă industriile energointensive reprezintă aproximativ 11% din totalul forței de muncă din industrie și contribuie cu aproximativ 15%

Cu toate acestea, câștigul net în ocuparea forței de muncă nu spune întreaga poveste. Noile locuri de muncă nu sunt adesea localizate în aceleași regiuni în care s-au pierdut vechile locuri de muncă.



Implicarea sindicatelor se bazează pe legislația națională, provocând discrepanțe în capacitatea lucrătorilor de a participa la procesele de transformare între statele membre.

din valoarea adăugată totală a producției din Europa. Este puțin probabil ca aceste industrii să sufere aceleași schimbări perturbatoare ca și sectorul auto, de exemplu, cu excepția impactului uriaș al renunțării treptate la cărbune în anumite regiuni europene. Dezvoltarea altor industrii energointensive va depinde de noile progrese tehnologice, care vor avea, fără îndoială, un impact asupra forței de muncă. Un exemplu relevant este industria siderurgică, unde întregul proces de producție trebuie adaptat. Hidrogenul trebuie să înlocuiască cărbunele ca agent de reducere, dacă furnalele înalte vor fi păstrate. Alternativa, furnalele electrice, vor necesita cantități mari de energie electrică regenerabilă.

De asemenea, transformarea sectorului chimic european va depinde de disponibilitatea și prețul energiei electrice cu emisii scăzute de carbon. Tranziția este fezabilă până în 2050, dar va necesita creșteri mari ale producției de energie regenerabilă la prețuri competitive la nivel internațional.

Situația cu industriile energointensive ilustrează măsura în care schimbările viitoare ale forței de muncă depind de schimbările tehnologice încă incerte. Dar, poate mai important, disponibilitatea și calitatea viitoarelor locuri de muncă în producția europeană depind și de deciziile politice care sunt luate acum, atât în companii, cât și la nivel guvernamental.



Cum se schimbă relațiile industriale ca urmare a tranzițiilor?

În cercetarea raportului, autorii au purtat discuții cu sindicaliști din întreaga Europă. Ei au analizat modul în care schimbările descrise mai sus au impact asupra relațiilor industriale și ce fac sindicatele pentru a modela tranziția. Tema majoră a acestei cercetări este diversitatea strategiilor și răspunsurilor care există pe întreg continentul. Acestea variază atât în funcție de regiune, cât și de sector, capacitatea sindicatelor de a anticipa, a reacționa și de a se adapta la schimbări fiind modelată de modelul de relații industriale existent al unei țări.

Aceste disparități sunt reflectate de situația la nivelul UE. În ciuda accentului pus pe investițiile în digitalizare și competențe, strategiei industriale a Uniunii îi lipsește o abordare mai amplă a dimensiunii sociale a transformării, deși recenta recunoaștere de către Comisie a partenerilor sociali în proiectele

„Regulamentul privind industria care contribuie la obiectivul zero emisii nete” și „Actul european privind materiile prime critice” poate marca un aspect pozitiv. Cu toate acestea, încă nu există obiective obligatorii din punct de vedere juridic privind calitatea locurilor de muncă, așa cum e cazul în ceea ce privește reducerea emisiilor. Nu există nici o legislație strictă la nivel european cu privire la drepturile lucrătorilor de a fi implicați în anticiparea și gestionarea schimbărilor în companiile sau industriile în care activează.

Implicarea sindicatelor se bazează pe legislația națională, provocând discrepanțe în capacitatea lucrătorilor de a participa la procesele de transformare între statele membre. Eurofound a ajuns la concluzia că implicarea partenerilor sociali în planurile naționale de redresare și reziliență (PNRR), de exemplu, este inegală și destul de slabă într-un număr relativ mare de țări. Aceste planuri au reprezentat implementarea la nivel național a planului inovator al UE pentru finanțarea tranzițiilor verzi și digitale, ca parte a redresării după COVID.

Concluzia Eurofound este în concordanță cu opiniile exprimate în cadrul acestui proiect. Reprezentanții lucrătorilor declară că au fost insuficient informați – sau deloc implicați – în PNRR și în acordurile cu UE. Unii consideră chiar că opiniile lor cu privire la dubla tranziție au fost neglijate. Există convingerea fermă că excluderea vocilor lucrătorilor în timpul acestor procese va avea un efect semnificativ și negativ asupra capacității forței de muncă de a se adapta și de a efectua schimbările necesare. Acest lucru nu poate decât să dăuneze eforturilor Europei de a profita pe deplin de dubla tranziție.

Cu toate acestea, există tot mai multe dovezi că, acolo unde negocierea colectivă și parteneriatul social sunt valorificate pentru a gestiona tranzițiile, rezultatele sunt mai bune pentru lucrători și industrie. Un studiu din 2019 al OCDE a constatat că „mediul de lucru are o calitate în medie mai ridicată în țările cu parteneri sociali bine organizați și cu o acoperire mare a acordurilor colective.” Aceasta este baza abordării „Tranziția justă” susținută de industriAll Europe și de mișcarea muncitorească în general. Înseamnă nu numai menținerea și crearea de locuri de muncă de calitate, ci și consolidarea dialogului social și a negocierii colective, ca instrumente cu eficiență maximă în asigurarea prosperității și justiției sociale pe scară largă.

Provocarea majoră pentru sindicate este natura în schimbare a locurilor de muncă și impactul acesteia asupra sindicalizării. Multe dintre locurile de muncă care vor fi afectate negativ de reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră sunt în sectoare ale economiei care sunt încă bine sindicalizate și acoperite de contracte colective avantajoase. Lucrătorii sunt mai susceptibili de a fi sindicalizați în industriile „maro” cu amprentă mare, datorită unei combinații dintre o tradiție îndelungată de sindicalizare și forțe de muncă mai mari, care sunt mai ușor de organizat. În schimb, multe dintre locurile de muncă nou create sunt în industrii cu o densitate sindicală mai mică și vor apărea în forțe de muncă mai mici, care sunt mai greu de organizat. Locurile de muncă din sectoarele verzi emergente vor trebui să câștige standardele înalte de remunerare și condițiile de care unele locuri de muncă industriale se bucură aproape de la zero, fără tradiția îndelungată de acțiune colectivă care există în industriile grele mai vechi. Prin urmare, trebuie garantate drepturile lucrătorilor de a adera și/sau de a forma un sindicat, precum și de a se angaja în negocieri colective.



Există tot mai multe dovezi că, acolo unde negocierea colectivă și parteneriatul social sunt valorificate pentru a gestiona tranzițiile, rezultatele sunt mai bune pentru lucrători și industrie.

Ce fac sindicatele?

Mișcarea sindicală a avut deja succes în includerea dimensiunii sociale și a ocupării forței de muncă în planurile de decarbonizare. În acest sens, abordarea tranziției juste a devenit o parte integrantă a agendei unionale globale privind mediul. Conceptul a fost inclus atât în Acordul de la Paris privind Schimbările Climatice, cât și în Pactul Verde European.

Campania „Just Transition” de la industriAll European Trade Union

În septembrie 2021, industriAll Europe a lansat campania „Just Transition”, care se concentrează pe experiențele lucrătorilor și împărtășește dovezi din diferite sectoare industriale, în întreaga Europă. A luat experiențele din viața reală a lucrătorilor care trăiesc dubla tranziție și le-a transmis factorilor de decizie europeni. Campania se concentrează pe cinci cerințe:

1. o politică industrială potrivită pentru obiective climatice ambițioase și locuri de muncă de bună calitate;
2. finanțarea tranziției;
3. negocieri colective și dialog social mai puternice;
4. un set de instrumente cu drepturile lucrătorilor și obligațiile companiilor de a anticipa și a modela schimbarea;
5. abordarea noilor nevoi de competențe și dreptul la formare de calitate și la învățare pe tot parcursul vieții pentru fiecare lucrător.

Mișcarea sindicală face față acestor provocări într-un context dificil pentru munca organizată. Atacurile susținute asupra mișcării muncitorești, scăderea densității sindicale și a acoperirii negocierilor colective au provocat capacitatea sindicatelor de a interveni asupra politicii industriale. Descentralizarea negocierilor colective, în special în țările cele mai afectate de criza anterioară din 2008-2009 prin intervenția troicii, a jucat un rol major în slăbirea relațiilor industriale. În consecință, implicarea lucrătorilor în tranziție devine neregulată și depinde de factori locali, cum ar fi un cadru favorabil pentru dialogul social și negocierea colectivă, respectarea drepturilor sindicale, puterea sindicală și implicarea managementului și a factorilor de decizie.

Cu toate acestea, există încă multe povești de succes la nivel de companie, sectorial, regional, național și european. Însă, pentru ca acestea să fie reproduse pe scară mai largă, sindicatele trebuie să fie invitate în procesul de elaborare a politicilor la toate nivelurile.

La nivel european, industriAll European Trade Union a militat în mod constant pentru o recunoaștere mai largă și sprijin pentru drepturile de negociere colectivă pe întreg continentul. Două campanii consecutive, „Together at Work” și „Together In Action For High Wages”, au căutat să comunice că lucrătorii sunt împuterniciți prin sindicatele lor și să pledeze pentru o mai bună negociere colectivă pentru a răspândi această experiență pe scară largă.

Acorduri sectoriale și viitoare contracte colective în Germania

În Germania, sindicatele joacă un rol esențial în definirea modului în care va fi gestionată tranziția la toate nivelurile, prin sistemul de co-determinare al țării. Acest sistem permite sindicatelor să asigure o tranziție justă prin investigarea și creșterea gradului de conștientizare cu privire la impactul digitalizării și decarbonizării asupra locurilor de muncă și coordonând eforturile la nivel național, sectorial și de companie pentru a menține calitatea viitoarelor locuri de muncă din Germania.

Ca parte a proiectului „Arbeit 2020” din regiunea Renania de Nord-Westfalia, companiile și comitetele de întreprindere dezvoltă împreună strategii pentru a face față transformărilor induse de digitalizare. Comitetele de întreprindere, susținute de sindicatul IG Metall, au reușit să creeze presiune în companiile lor pentru a investi în tehnologii și produse inovatoare și ecologice, pentru a-și restructura procesele de producție, a dezvolta modele de afaceri durabile și pentru a deschide noi oportunități pentru crearea de valoare.

IG Metall a negociat acorduri sectoriale pentru transformarea echitabilă a industriei metalice și electrice. De exemplu, acordul din 2021 acoperă profilurile-țintă, cerințele de personal și calificările pentru locurile de muncă ale viitorului. În timp ce acordul sectorial stabilește cadrul și asigură standardele corecte, detaliile urmează să fie personalizate la nivel de companie, în conformitate cu realitatea fiecărei firme. IG Metall a constatat, în proiectul său de cercetare, „Transformation Atlas”, că aproximativ jumătate dintre companii nu au dezvoltat încă planuri de adaptare la digitalizare. În acest caz, sindicatul este cel care preia conducerea în anticiparea și adaptarea la schimbare. Obiectivul este de a se angaja într-o discuție cu privire la impactul tranziției asupra ocupării forței de muncă și de a implica mai mult lucrătorii și reprezentanții acestora în problemele care trebuie abordate pentru viitorul companiei. Astfel de acorduri permit sindicatelor să intervină activ și să negocieze cu angajatorii pentru a evita potențialele scenarii negative în viitor, cum ar fi închiderea fabricilor, concedierile și competențele inadecvate.

În alte cazuri, IG Metall a adoptat și o abordare organizatorică. Este important ca sindicatele să-și mențină și să-și extindă acoperirea în sectoare, pe măsură ce noi tehnologii apar online și noi jucători intră pe piață. Sindicatul a condus o campanie de organizare direcționată la noua fabrică Tesla Gigafactory din Brandenburg, lângă Berlin. Mișcarea sindicală din sectorul auto german a fost dintotdeauna puternică și bine organizată. Pe măsură ce firme noi, precum Tesla, intră pe piețele europene, este important să ne extindem acoperirea istorică, pentru a nu ne pierde influența la nivel de sector.

Comitetele de întreprindere, susținute de sindicatul IG Metall, au reușit să creeze presiune în companiile lor pentru a investi în tehnologii și produse inovatoare și ecologice.





Sindicatele solicită ca statul să se implice mai activ, cerând în special investiții mai mari, o politică industrială clară și mai multe resurse pentru recalificare.

Negociind industria viitoare în Franța

În Franța, sectorul auto suferă schimbări extraordinare în următorul deceniu, odată cu trecerea producției la vehicule 100% electrice. Dialogul social la nivel de companie permite sindicatelor să anticipeze aceste schimbări, prin drepturile de informare și consultare. În fiecare an, comitetele de întreprindere trebuie să fie informate și consultate cu privire la strategia companiei și la consecințele acesteia în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, competențe și organizarea muncii. Aceasta înseamnă că sindicatele modelează în mod regulat strategia unei firme pentru a se asigura că aceasta are un efect pozitiv asupra forței de muncă.

Un exemplu sunt acordurile la care au ajuns partenerii sociali pentru a proteja drepturile sociale ale angajaților în crearea Renault ElectricCity. Aceasta este o nouă gigafabrică, ce va furniza în mod direct baterii noi de linie de producție de VE a Renault. Acordul oferă

garanții angajaților noii divizii în ceea ce privește remunerarea, organizarea programului de lucru și gestionarea mobilității. Cu toate acestea, confirmă și separarea noii entități de restul grupului, care este probabil să aibă unele consecințe negative privind termenii și condițiile pentru lucrători. Dar va și specifica structurile dialogului social și va reafirma importanța dialogului social ca fiind esențial pentru performanța grupului, și va sublinia importanța dezvoltării competențelor pentru lucrători.

Relații tripartite în Italia

Italia se confruntă cu provocări specifice pe măsură ce se adaptează la digitalizare și decarbonizare, datorită structurii industriale a țării. Majoritatea firmelor italiene sunt întreprinderi mici și mijlocii. Italia nu are centre „C&D” și nici linii de producție pentru tehnologie de înaltă valoare, producție de baterii pentru stocarea energiei sau de turbine eoliene. În această cercetare, reprezentanții sindicatelor italiene și-au exprimat îngrijorarea că ritmul accelerat al dublei tranziții, împreună cu această lipsă de investiții, va duce la concedieri semnificative în sectoarele energetice și chimice pe măsură ce companiile își restructurează lanțurile de aprovizionare și își relocalizează producția.

Sindicatele solicită ca statul să se implice mai activ, cerând în special investiții mai mari, o politică industrială clară și mai multe resurse pentru recalificare. Totuși, sindicatele italiene au avut succese și la nivel de companie, câștigând acorduri bune care răspund provocărilor tranziției.

În sectorul energetic, Filctem-Cgil, Femca-Cisl și UILTEC au semnat un acord cu grupul petrolier ENI, care combină pensionarea anticipată și noi angajări. 900 de lucrători se pot pensiona voluntar, în timp ce vor fi angajați 500 de salariați noi pentru a facilita transferul la emisii scăzute de carbon prin introducerea de noi competențe. Proiectul va fi însoțit de un plan de formare

pentru aproximativ 20.000 de muncitori. Similar, un acord încheiat de sindicatele din compania energetică ENEL garantează că tuturor muncitorilor care trec de la producția pe bază de carbon li se vor oferi locuri de muncă în cadrul companiei.

Italia are și un sector auto important, care trece printr-o restructurare diferită pe fondul Pactului verde european. Ca și sectorul energetic, industria auto se confruntă cu schimbări masive, inclusiv închideri și pierderi de locuri de muncă. Cu toate acestea, sindicatele au reușit totuși să asigure victorii pentru membrii lor. Producătorul auto Lamborghini a semnat un contract colectiv de muncă (CBA) care prevede douăsprezece ore de formare plătite pe lună. Stellantis, un alt producător de mașini, a ajuns la un acord cu sindicatele sale, care ia în considerare pensionările anticipate doar dacă sunt echilibrate de angajamentul de a introduce noi muncitori tineri cu contracte permanente.



Dar cheia pentru sindicatele italiene este rolul pe care trebuie să-l joace statul în gestionarea tranziției. O tranziție echitabilă din punct de vedere social și securitatea locurilor de muncă nu pot fi asigurate în absența unei politici industriale concrete cu măsuri specifice pentru sectoare strategice precum industria auto, care se confruntă cu concedieri majore în perioada următoare. În acest moment, planul de redresare și reziliență al Italiei are nevoie de aceasta. Sindicatele vor continua să insiste asupra dialogului social ca instrument optim pentru a asigura o tranziție justă din punct de vedere social, precum și asupra mobilizărilor masive în toată țara ca instrument eficient de negociere sindicală.

Tranziții de la un loc de muncă la altul și densitate sindicală mare în țările nordice

Sindicatele nordice împărtășesc o perspectivă optimistă, considerând că pierderile și câștigurile de locuri de muncă se echilibrează oarecum între ele, fără efecte negative dramatice. În aceste țări, oamenii pot face tranziții de la un loc de muncă la altul relativ ușor, cu sprijinul unui dialog social și al unor sisteme de negociere colectivă care funcționează bine, precum și cu sprijinul unui stat social generos și acces la formare de înaltă calitate.

Suedia, o țară cu o tradiție solidă a parteneriatului social, adoptă o abordare centrată pe persoană a tranziției de la un loc de muncă la altul, susținută fiind de un cadru instituțional care oferă oamenilor facilități accesibile de educație și formare pentru recalificare sau perfecționare. O astfel de pregătire va fi necesară, de exemplu, în sectorul auto, unde producția se schimbă rapid. La fabrica Scania, sindicatele se bucură de o relație bună cu conducerea, ceea ce le permite să evalueze în comun impactul noilor investiții asupra forței de muncă. Sindicaliștii prevăd o pierdere de locuri de muncă din cauza robotizării crescute pe o nouă linie de producție a bateriilor. Cu toate acestea, cu o instruire internă de calitate, joburile pot fi mai bine calificate și recompensate.

În țările nordice, oamenii pot face tranziții de la un loc de muncă la altul relativ ușor, cu sprijinul unui dialog social și al unor sisteme de negociere colectivă care funcționează bine, precum și cu sprijinul unui stat social generos și acces la formare de înaltă calitate.

Pentru sindicate miezul problemei stă în cadrul legislativ slab, care nu permite dialogul social constructiv și negocierea colectivă la niciun nivel.

Pe lângă statul social și tradiția dialogului social, succesul sindicatelor nordice în gestionarea tranziției în beneficiul membrilor lor constă în menținerea densității sindicale ridicate la locurile de muncă. În Suedia, densitățile de 80-95% sunt comune și resursele sunt cheltuite pentru a se asigura că noile fabrici sunt sindicalizate, astfel încât această cifră să nu fie erodată.

Succese și provocări în Europa Centrală și de Est

Țările din Europa Centrală și de Est (ECE) se confruntă cu provocări reale în abordarea dublei tranziții. Economii lor sunt foarte dependente de combustibili fosili sau de industriile cu consum intens de carbon, astfel încât există o cotă mare de locuri de muncă în sectoarele energointensive, care trebuie să se pregătească pentru tranziția către o economie decarbonizată. Aceste țări sunt foarte dependente de proprietatea străină, unde investițiile se bazează pe costuri ieftine ale forței de muncă. Această dependență de capitalul străin face dificilă anticiparea schimbărilor, deoarece multe decizii privind viitoarele investiții și locuri de muncă sunt luate în alte țări, unde sindicatul are un efect de pârghie mai mic. Angajatorii sunt, în general, mai puțin înclinați decât în altă parte să investească în oportunități de educație și formare pentru a recalifica muncitorii sau să se angajeze în relații de muncă pe termen lung. În plus, protecția socială oferită de stat este scăzută, cu oportunități reduse de educație și formare, ceea ce facilitează tranziția muncitorilor de la un loc de muncă la altul. Cu toate acestea, pentru sindicate miezul problemei stă în cadrul legislativ slab, care nu permite dialogul social constructiv și negocierea colectivă la niciun nivel. Dacă e ca toate problemele menționate anterior să fie abordate, sprijinul guvernului pentru dialogul social și negocierea colectivă sunt o condiție prealabilă de bază.

Diferitele experiențe împărtășite de reprezentanții sindicali cu privire la fabricile de baterii din Ungaria și Suedia arată rezultate puternic divergente pentru muncitori în acest sens, ceea ce poate fi cauzat de diversitatea caracteristicilor instituționale, a relațiilor industriale și a strategiilor angajatorilor din ambele țări. Un cadru favorabil pentru dialogul social și negocierea colectivă, precum și drepturile sindicale de a accesa companiile fac o diferență substanțială. Guvernul maghiar intenționează să facă din Ungaria un producător-cheie de baterii, iar țara este deja al 10-lea cel mai mare exportator de baterii electrice din lume. Aceste fabrici de producție de celulă de baterie riscă totuși degradarea calității locurilor de muncă. Nu pare să creeze noi locuri de muncă pentru muncitorii locali, ci se

bazează mai degrabă pe lucrul de proastă calitate, făcut de lucrătorii migranți. Acesta pare să fie cazul unei fabrici de baterii din afara Budapestei, unde lucrătorii sunt angajați cu contracte temporare, cu salarii mici și în condiții de muncă nesigure. Reprezentanții sindicali și inspectorii de muncă au fost împiedicați să acceseze fabrica.



Cu toate acestea, există exemple pozitive în care sindicatele au reușit în regiune, de exemplu în sectoarele siderurgice și energetice din România. Tenaris este un principal producător de țevi pentru industria energetică mondială. Producția Tenaris se bazează exclusiv pe tehnologia EAF, cea mai curată disponibilă, cu emisii de trei ori mai mici decât metoda tradițională de fabricare a oțelului în furnale înalte. Sindicatele din fabrica afiliată federației METAROM s-au implicat activ în planificarea investițiilor în producția de componente pentru airbaguri destinate sectorului auto. Noua linie de producție include tehnologie de ultimă oră cu un proces de producție mai rentabil, asigurând competitivitatea companiei și noi locuri de muncă.



Dialogul social bun și negocierile colective care au ca rezultat acorduri bune sunt uzuale în sectoarele energetice (gaze, petrol, industrii extractive). Chiar dacă multe dintre aceste acorduri sunt încheiate la nivel de companie, firmele angajează aproape toți lucrătorii din aceste sectoare. Sindicatele din Europa Centrală și de Est, cum ar fi FSLI Petrol și FS Gaz din România, reușesc să obțină majorări substanțiale de salariu pentru membrii lor și să le amelioreze condițiile de muncă. Acum se implică și în discuțiile despre dubla tranziție.

Mișcarea sindicală din România este în proces de revenire după desființarea negocierilor colective sectoriale prin Troica din 2012, care a subminat capacitatea lucrătorilor de a forța angajatorii să stea la masa negocierilor. Legea dăunătoare Dialogului Social din 2012 a fost recent revizuită, ca parte a obligațiilor ce revin României prin Mecanismul de redresare și reziliență. Această reformă, împreună cu viitoarea transpunere a Directivei europene privind salariile minime adecvate, oferă oportunități mișcării de reconstruire a sistemului de negocieri colective la nivel sectorial și de creștere a densității acestuia.

Ce roluri vor avea sindicatele, angajatorii și guvernele?

Sindicaliștii au recunoscut de mult urgența tranziției ecologice și oportunitățile noilor tehnologii. Acest scurt rezumat a explicat modul în care aceste duble tranziții impactează în prezent forța de muncă și a arătat unde lucrează mișcarea sindicală pentru a asigura o tranziție justă pentru lucrători. Aceasta începe de la mesele de negociere în companii și se extinde până la nivel sectorial, național și european.

Cercetarea a subliniat incertitudinea continuă cu privire la evoluția viitoare a ocupării forței de muncă. Aceasta reflectă experiența sindicaliștilor de pe teren. Ca atare, atunci când factorii de decizie politică vorbesc despre câștigurile nete probabile în locurile de muncă create de dublele tranziții ale digitalizării și decarbonizării, este important să subliniem că:

Realizarea unei tranziții juste pentru lucrători începe de la mesele de negociere în companii și se extinde până la nivel sectorial, național și european. Acest lucru necesită sprijin din partea statelor membre și a Uniunii Europene pentru negocierea colectivă și dialogul social.



Sindicatele vor trebui să realoce resurse pentru organizarea lucrătorilor mai tineri aduși în noi roluri.

- aceste estimări sunt încă doar speculative;
- chiar dacă se realizează, câștigurile nete nu țin cont de impactul uman al schimbării locului de muncă: calitatea locurilor de muncă, locația acestora și ce competențe vor fi necesare.

Singura modalitate de a explica această incertitudine este prin a integra dimensiuni sociale în fundamentele politicii industriale. Aceasta înseamnă resurse semnificative pentru formare și sprijin pentru lucrători pentru a face tranziția de la un loc de muncă la altul. Înseamnă investiții în cercetare și dezvoltare și în infrastructura digitală modernă. Dar, cel mai important, înseamnă implicarea lucrătorilor la fiecare nivel: în tranzițiile din companii, sectoare, în elaborarea politicilor la nivel local și regional, precum și la nivel guvernamental și în strategia industrială europeană. Acest lucru necesită sprijin din partea statelor membre și a Uniunii Europene pentru negocierea colectivă și dialogul social.

Factorii de decizie și angajatorii trebuie să înceteze să creeze o dihotomie falsă între locuri de muncă și mediu. Mișcarea muncitorească a spus de mult că pe o planetă moartă nu există locuri de muncă. Aspectele sociale și de mediu ale dublelor tranziții nu trebuie să concureze, ci să se completeze reciproc. Țintele care protejează dimensiunea socială a tranziției nu subminează conținutul ei de mediu. De fapt, acestea ar trebui să fie o cerință a oricărei finanțări UE pentru a sprijini dublele tranziții.

La rândul lor, sindicatele vor trebui să realoce resurse pentru organizarea lucrătorilor mai tineri aduși în noi roluri. Sindicatele vor trebui și să organizeze noi firme care intră pe piață și noi fabrici și industrii, pentru a menține densitatea ridicată și pentru a menține puterea de negociere.

Iar UE trebuie să solicite statelor membre care primesc fonduri UE pentru dublele tranziții să încurajeze în mod activ și să solicite implicarea reală a ambelor părți ale industriei atunci când elaborează programe naționale și cheltuiesc fonduri. Din fericire, Comisia Europeană și-a inversat o mare parte din antipatia față de negocierile colective din anii Troicii. Cu toate acestea, această schimbare de retorică trebuie să se transforme în realitate pe teren. UE, împreună cu statele membre, trebuie să facă mai mult pentru a crea o politică industrială care să sprijine partenerii sociali în negocierea de soluții la provocările decarbonizării și digitalizării, care funcționează atât pentru industrie cât și pentru lucrători.





www.industrial-europe.eu



@industriAll_EU



@industriAllEU



@industrial_europe



Cu sprijin financiar din partea Uniunii Europene