



Bruxelles, 22 septembrie 2023
(OR. en)

13168/23

SOC 619
EMPL 441
EDUC 359
ECOFIN 897
DIGIT 187

NOTĂ

Sursă:	Președinția
Destinatar:	Comitetul Reprezentanților Permanenți / Consiliul
Subiect:	Semestrul european 2023 – Impactul noilor tehnologii asupra forței de muncă: către o tranziție digitală justă – Dezbateri de orientare

În continuare, se pune la dispoziția delegațiilor o notă de orientare din partea președinției privind subiectul sus-menționat, în vederea dezbaterii de orientare din cadrul Consiliului (EPSCO) din 9 octombrie 2023.

Consiliul EPSCO (Ocuparea Forței de Muncă și Afaceri Sociale)**Semestrul european 2023 –****Impactul noilor tehnologii asupra forței de muncă: către o tranziție digitală justă**

Uniunea Europeană și statele sale membre se văd confruntate de multă vreme cu nevoia de a aborda provocările majore ale viitorului – provocări comune tuturor economiilor și societăților din lume și legate de tranziția verde, digitalizare, schimbările demografice și depopularea unei părți a teritoriului lor.

În special în ceea ce privește digitalizarea, Consiliul European a afirmat în noua Agendă strategică 2019-2024¹ că, în următorii câțiva ani, transformarea digitală se va accelera și va avea efecte de anvergură și că politica noastră trebuie modelată astfel încât să încarneze valorile noastre societale, să promoveze incluziunea și să rămână compatibilă cu modul nostru de viață.

Ținând seama de aceste aspecte, Comisia și-a anunțat, în comunicarea sa din 2020 intitulată „Conturarea viitorului digital al Europei”², intenția de a se concentra pe trei obiective-cheie, pentru a se asigura că soluțiile digitale ajută Europa să își continue propriul drum către o transformare digitală care să ne respecte valorile: o tehnologie în serviciul cetățenilor, o economie echitabilă și competitivă și o cale europeană către transformarea digitală care să consolideze valorile noastre democratice, să respecte drepturile noastre fundamentale și să contribuie la o economie durabilă, neutră din punctul de vedere al impactului asupra climei și eficientă din punctul de vedere al utilizării resurselor.

Tranziția digitală și impactul acesteia asupra ocupării forței de muncă, asupra competențelor de care au nevoie întreprinderile și lucrătorii, precum și asupra condițiilor de muncă și a relațiilor de muncă reprezintă o provocare uriașă pentru politicile din domeniul ocupării forței de muncă, al protecției forței de muncă și al protecției sociale, precum și pentru dialogul social.

Digitalizarea aduce cu sine o transformare profundă a modului în care bunurile sunt produse și în care serviciile sunt furnizate. Deși este nerealist să ne imaginăm că noile tehnologii ar putea înlocui pe deplin oamenii, automatizarea tot mai mare a proceselor conduce la apariția unor ocupații noi, la transformarea completă a altora și la dispariția multora care au devenit depășite sau inutile.

¹ Concluziile Consiliului European, 20 iunie 2019.

² Comunicarea Comisiei intitulată „Conturarea viitorului digital al Europei”, 19.2.2020, COM (2020) 67 final.

Revoluția tehnologică poate crea noi oportunități de ocupare a forței de muncă și poate elimina decalajele existente în ceea ce privește participarea pe piața forței de muncă. Se preconizează că numai inteligența artificială (IA) și robotica vor crea aproape 60 de milioane de noi locuri de muncă în întreaga lume în următorii cinci ani³. Cu condiția punerii în aplicare a unor măsuri de politici care să abordeze în mod eficace decalajul digital, digitalizarea poate aduce beneficii și zonelor rurale și izolate, care sunt deosebit de expuse efectelor îmbătrânirii societăților și ale depopulării.

În plus, digitalizarea are implicații majore în ceea ce privește dreptul la educație, formare și învățare pe tot parcursul vieții favorabile incluziunii și de calitate, drept prevăzut de principiul 1 al Pilonului european al drepturilor sociale. Odată cu tranziția digitală, dobândirea de competențe digitale și actualizarea acestora au devenit mai necesare ca oricând, pentru a da tuturor cetățenilor posibilitatea de a participa pe deplin în societate și pentru a permite întreprinderilor și lucrătorilor să gestioneze cu succes schimbările care au loc pe piața forței de muncă.

Decizia privind Anul european al competențelor⁴ reamintește că, în UE, peste 90 % din rolurile profesionale necesită un nivel de bază de cunoștințe digitale, în timp ce aproximativ 42 % dintre cetățenii UE, inclusiv 37 % din lucrători, nu au competențe digitale de bază.

Măsurile luate la nivelul UE, la nivel național, regional sau local pentru atingerea obiectivelor stabilite în decizia respectivă ar trebui să contribuie la îndeplinirea obiectivelor UE pentru 2030, definite în Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale. Obiectivele respective prevăd mai ales că cel puțin 60 % dintre toate persoanele adulte ar trebui să participe în fiecare an la activități de formare profesională și că cel puțin 80 % dintre persoanele cu vârsta cuprinsă între 16 și 74 de ani ar trebui să aibă competențe digitale de bază, o condiție esențială pentru integrarea și participarea pe piața forței de muncă și în societate, într-o Europă transformată digital.

În plus, devine din ce în ce mai relevant impactul utilizării inteligenței artificiale asupra condițiilor de muncă și asupra drepturilor lucrătorilor. Deși folosirea sistemelor de IA poate aduce multe avantaje lucrătorilor și întreprinderilor, aceasta este însoțită și de provocări, ca de exemplu atunci când întreprinderile delegă algoritmilor sarcini legate de prerogativele lor manageriale și organizaționale, sporindu-le astfel capacitatea de control.

³ Comunicarea Comisiei intitulată „O Europă socială puternică pentru tranziții juste”, ST 5353/20.

⁴ Decizia (UE) 2023/936 a Parlamentului European și al Consiliului din 10 mai 2023 privind Anul european al competențelor (JO L 125, 11.5.2023, p.1).

Aspecte esențiale pentru relațiile și pentru condițiile de muncă, precum recrutarea și selecția, alocarea sarcinilor și evaluarea performanței profesionale, promovarea profesională și rezilierea contractelor sunt din ce în ce mai mult încredințate sistemelor automatizate de luare a deciziilor.

Folosirea acestor sisteme automatizate poate aduce beneficii lucrătorilor, de exemplu prin creșterea productivității acestora, prin promovarea incluziunii sau prin creșterea siguranței la locul de muncă. Cu toate acestea, ea poate genera noi riscuri majore, cum ar fi prejudecățile algoritmice, care pot submina principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă. Contrar obiectivelor strategiei „O Uniune a egalității”⁵, acestea pot perpetua discriminarea pe motive de handicap, rasă sau origine etnică, religie sau convingeri, gen, vârstă sau orientare sexuală.

Politicile din domeniul ocupării forței de muncă și al muncii trebuie să ofere garanții suficiente încât aceste realități să primească un răspuns adecvat, echitabil și eficace, care să garanteze că dezvoltarea tehnologică este însoțită de condiții de muncă și de o protecție socială și a forței de muncă adecvate. În acest context, IA și utilizarea algoritmilor ar trebui să fie supuse controlului uman și ar trebui promovată o digitalizare în slujba lucrătorilor, care să respecte drepturile individuale și colective ale acestora.

De exemplu, unele țări au adoptat acte legislative privind obligația de transparență a algoritmilor pe care o au întreprinderile și necesitatea de a-i informa pe reprezentanții lucrătorilor cu privire la utilizarea algoritmilor în organizarea muncii.

Justiția socială, incluziunea, egalitatea, drepturile lucrătorilor, precum și sănătatea și siguranța trebuie să fie asigurate atunci când la locul de muncă se utilizează tehnologii. Dacă afirmăm că tranziția verde trebuie să fie echitabilă, atunci politicile noastre publice trebuie să urmărească, în egală măsură, o tranziție digitală la fel de echitabilă, în conformitate cu Pilonul european al drepturilor sociale și cu Declarația europeană privind drepturile și principiile digitale⁶. Aceasta înseamnă că ar trebui asigurate șanse de dezvoltare a activității economice și de îmbunătățire a calității condițiilor de angajare și de muncă, precum și că ar trebui evitat impactul economic și social negativ asupra drepturilor lucrătorilor.

⁵ Pentru o prezentare generală a legislației UE și a inițiativelor împotriva discriminării, a se vedea: [Uniunea egalității \(europa.eu\)](https://europa.eu)

⁶ [Declarația europeană privind drepturile și principiile digitale | Conturarea viitorului digital al Europei \(europa.eu\)](https://europa.eu)

Nevoia unor reforme și investiții care să sprijine tranziția digitală a fost evidențiată în mod regulat în cadrul semestrului european. Analiza anuală a creșterii durabile pentru 2023 a identificat astfel de măsuri ca fiind esențiale pentru consolidarea bazei economice a UE, precum și pentru promovarea înființării de noi întreprinderi și a spiritului antreprenorial, identificând totodată abordarea decalajelor în materie de competențe digitale drept o provocare deosebită, care trebuie rezolvată în scopul consolidării echității și a competitivității.

Pentru a se realiza o astfel de tranziție digitală echitabilă, partenerii sociali joacă un rol esențial. Dialogul social tripartit și bipartit și negocierea colectivă, la toate nivelurile, sunt instrumente esențiale pentru analiza, definirea și punerea în aplicare a unor politici pe deplin adaptate nevoilor angajatorilor și lucrătorilor.

În acest context, miniștrii sunt invitați să poarte un schimb de opinii asupra următoarelor chestiuni:

- Ce noi inițiative ar putea fi lansate la nivelul UE pentru a monitoriza și a aborda impactul noilor tehnologii asupra ocupării forței de muncă, a competențelor, a drepturilor lucrătorilor, a condițiilor de muncă, a relațiilor de muncă și a drepturilor sociale?
- Cum putem face ca tranziția digitală să fie echitabilă? Cum poate semestrul european să ajute statele membre să ia măsurile adecvate? Care este rolul dialogului social tripartit și bipartit?
