

**PERSPECTIVELE DEZVOLTĂRII POST-COVID 19 A PIETELOR MUNCII DIN
UNIUNEA EUROPEANĂ PRIN PRISMA TRANZIȚIEI JUSTE**

**THE POST-COVID 19 DEVELOPMENT PERSPECTIVES OF EU LABOUR
MARKETS THROUGH THE PRISM OF JUST TRANSITION**

Alina Ligia Dumitrescu*

Institutul de Economie Mondială – Academia Română, București, România

Rezumat

Articolul se concentrează pe tendințele de dezvoltare a piețelor muncii din UE pe baza Mecanismului pentru o tranziția justă. Autorul se focalizează pe analiza: (1) consecințelor tranziției energetice asupra piețelor muncii; (2) oportunităților versus provocărilor privind cererea și oferta de forță de muncă din perspectiva tranziției juste; (3) tipurilor de neconcordanțe între cererea și oferta de competențe în procesul tranziției juste; (4) calificărilor necesare în vederea creșterii ocupării prin tranziția justă; (4) Pactului UE privind competențele. Concluziile articolului sunt că oportunitățile din perspectiva tranziției juste sunt strâns legate de stabilirea unor concordanțe între cererea și oferta de competențe necesare, iar lansarea Pactului pentru competențe va ajuta firmele de pe întreg lanțul valoric energetic să pregătească forța de muncă necesară, să crească atât productivitatea muncii, cât și valoarea adăugată și să se concentreze pe prioritățile de dezvoltare.

Cuvinte-cheie: piața muncii, Uniunea Europeană (UE), pandemia de COVID-19

Clasificare JEL: J2, J24, J48, Q2, Q52

Abstract

The article focuses on the development trends of EU labor markets based on the Mechanism for a just transition. The author focuses on the analysis of: (1) the consequences of the energy transition on labor markets; (2) the opportunities versus challenges of labour supply and demand from a just transition perspective; (3) the types of non-correlation between supply and demand skills in the process of just transition; (4) the skills needed to increase employment through the just transition; (4) the EU Pact of Skills. The article conclusions are that the opportunities from the perspective of just transition are closely related to establishing concordances between the demand and supply of necessary skills, and the launch of the Pact for Skills will help companies across the energy value chain to prepare the necessary workforce, as well as to increase the productivity and the added value and focus on future development priorities.

Key words: labour market, European Union (EU), pandemic COVID-19

JEL Classification: J2, J24, J48, Q2, Q52

* Autor de corespondență CSII, Dr. Alina Ligia Dumitrescu, e-mail: alinaligia@gmail.com.

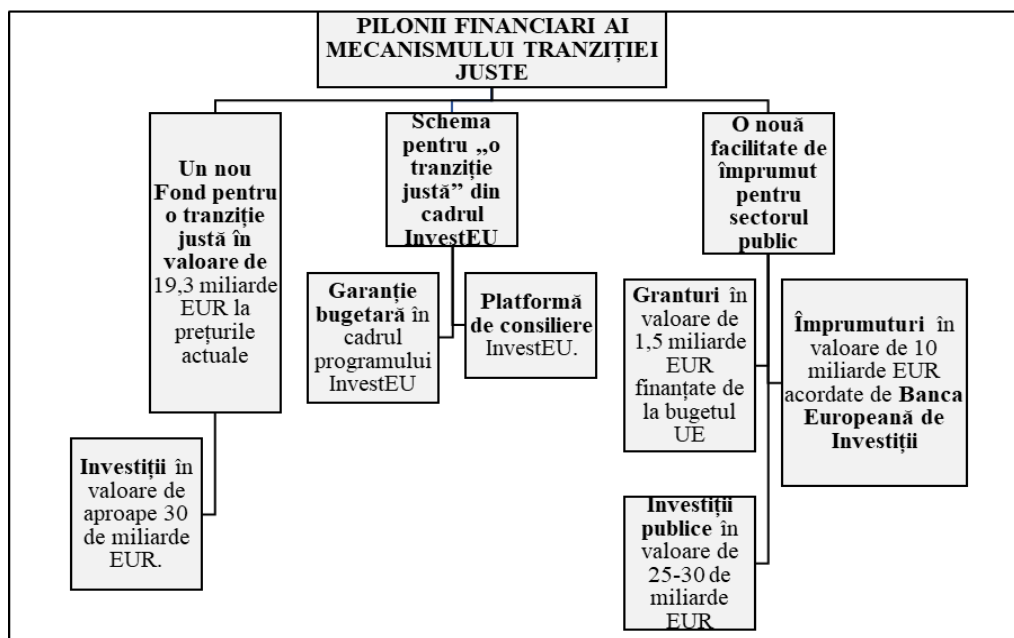
1. Definirea conceptului de tranziție justă

Procesele de transformare care influențează piața muncii și care remodelează societatea sunt schimbările climatice, îmbătrânirea demografică, digitalizarea și globalizarea (European Commission, 2019). Suplimentar, pandemia de COVID-19 a determinat mai multe state să inițieze noi instrumente și pachete de măsuri pentru a stimula relansarea economică. Factorii politici care gestionează criza generată de coronavirus sunt, de asemenea, încurajați să acorde prioritate politicilor publice care contribuie la atenuarea unei noi crize ce se profilează, și anume, ”criza schimbărilor climatice”.

Complexitatea acestor provocări determină promovarea unor strategii noi și a unui răspuns imediat, deopotrivă din partea factorilor de decizie politică și a actorilor economici. În aceste condiții, o tranziție bine concepută către o economie neutră din punct de vedere climatic poate face piețele muncii mai reziliente la potențialele efecte negative generate de amplificarea procesului de globalizare, la consecințele produse de adoptarea unor noi tehnologii, la deficitele (persistente) de forță de muncă și, nu în ultimul rând, la schimbările demografice (Czako, 2020).

Potrivit Comisiei Europene (2021), *Mecanismul pentru o tranziție justă* este un instrument-cheie care asigură un sprijin specific menit să ajute la mobilizarea a circa 65-75 de miliarde de euro în perioada 2021-2027, fiind creat pentru a asigura o tranziție echitabilă către o economie neutră din punct de vedere climatic, cu scopul de a atenua impactul socioeconomic al acestui proces de transformare profundă și de restructurare. Pentru îndeplinirea obiectivelor propuse, au fost create mijloace financiare specifice Mecanismului pentru o tranziție justă (Figura 1).

Figura 1: Pilonii financiari ai Mecanismului tranziției juste



Sursa: Figură redactată de autor, în baza datelor Comisiei Europene (2021).

Comisia Europeană (2021) subliniază că principalii beneficiari sunt: (1) persoanele vulnerabile, care sunt sprijinite prin generarea de oportunități pentru ocuparea forței de muncă în

noile sectoare create și în cele aflate în tranziție energetică; (2) firmele și sectoarele care emit CO₂, precum și noile întreprinderi mici și mijlocii (IMM) și start-ups¹, prin susținerea diversificării economice și promovarea unor investiții reziliente la efectele schimbărilor climatice; (3) statele membre și regiunile puternic dependente de combustibilii fosili și de industriile cu emisii ridicate de CO₂, sau cele în care majoritatea locurilor de muncă se bazează pe producția de combustibili fosili.

2. Exemple de bună practică în procesul tranziției juste

2.1 Restructurarea industrială a regiunii Ruhr din Germania

Regiunea Ruhr, care are o densitate a populației de 2.800 locuitori/km² și o populație totală de peste 5 milioane, este cea mai mare zonă urbană din Germania și a cunoscut o tranziție de la o economie bazată pe cărbune și oțel, către o economie bazată pe cunoaștere, orientată către servicii. Deși inițial procesul de tranziție nu a fost determinat în principal de preocupările de mediu, exemplul de restructurare oferă lecții valoroase pentru alte potențiale procese de tranziție la sustenabilitate.

La apogeul dezvoltării sectorului, în 1956, aproape jumătate de milion de persoane erau angajate în minele de cărbune din Ruhr, care produceau aproximativ 124 de milioane de tone de cărbune pe an (Heyen, Menzemer, Wolff, Beznea & Williams, 2020). Ulterior, în perioada 1957-2013, ocuparea forței de muncă în industria minieră a fost radical redusă, de la 473.000, la 11.448 de muncitori, iar în minele de exploatare a minereului pentru producția fierului și oțelului numărul angajaților a scăzut, de asemenea, cu până la 80% (Galgóczi, 2018).

Ultima mină de cărbune s-a închis în 2018, ceea ce a dus la încheierea unei epoci caracterizată a fi fost predominant carboniferă. Heyen et al. (2020) subliniază că pentru a contracara riscul creșterii șomajului, au fost luate măsuri finanțate parțial de către UE, ce au inclus pachete de pensionare anticipată, plăți compensatorii, subvenții salariale, recalificarea lucrătorilor și programe de dezvoltare economică. De asemenea, luându-se în considerare cerințele în materie de competențe, precum și provocările viitoare, au fost elaborate strategii de recalificare, care au fost implementate cu ajutorul unor centre și agenții precum *Ruhr Coal Vocational Training Society*. Suplimentar, la mijlocul anilor 1980, pentru a susține industriile din zonă, autoritățile publice au sprijinit firmele existente în demararea unui proces de diversificare a activităților, promovând politici industriale proactive.

Inovațiile în domeniul tehnologiilor de mediu, cum ar fi energia regenerabilă, eficiența energetică, reciclarea și arderea deșeurilor, au adus un nou impuls în regiunea Ruhr. Strategia de diversificare regională a reușit să transforme zona Ruhr într-unul dintre centrele-cheie pentru industria de mediu, tehnologie și cercetare din Germania de astăzi, care, începând cu cea de a doua jumătate a anilor 2000, a angajat aproximativ 100.000 de persoane în aceste sectoare. Heyen et al. (2020) apreciază că Expoziția Internațională de Construcții „Emscher Park” (IBA), Parcul științific Gelsenkirchen și Innovation City Bottrop sunt exemple de succes ale acestor investiții în inovare. Mai mult, unele foste zone industriale s-au transformat în puncte de interes turistic și cultural. De exemplu, „Zeche Zollverein”, cândva cel mai mare sit minier de cărbune din lume, a devenit un sit al Patrimoniului Mondial UNESCO și include un muzeu al artefactelor regionale.

¹ Start-ups (engl.) = companii tinere, abia intrate pe piață.

Potrivit lui Galgóczi (2018), strategiile de restructurare au fost elaborate în strânsă colaborare între diferiți factori interesați. Astfel, dialogul social, parteneriatele stabilite între municipalități, universități și actori privați, precum și cooperarea între sindicatele și guvernele regionale au permis integrarea unui număr variat de interese și perspective. În 1993, părțile implicate au semnat un acord cuprinzător, care garanta responsabilitatea socială pe parcursul procesului de restructurare. Ulterior, în anul 2007, a fost lansat un acord de consens social între guvernul federal și cel regional. Guvernul german împreună cu asociația industriei cărbunelui și cu sindicatul minier au pus bazele eliminării subvențiilor pentru mineritul cărbunelui, închizând astfel ultima mină de cărbune la sfârșitul anului 2018.

2.2 De la restructurare la dezvoltare durabilă: Silezia Superioară, din Polonia

Voievodatul Silezia sau provincia Silezia este o regiune din sudul Poloniei, amplasată în centrul regiunii istorice cunoscute sub numele de Silezia Superioară (Górny Śląsk). Silezia reprezintă una dintre cele mai mari zone urbanizate din Europa Centrală și de Est. În ceea ce privește economia, peste 13% din produsul intern brut al Poloniei este generat în această zonă, făcând din Voievodatul Silezia una dintre cele mai bogate regiuni din țară. Populația este distribuită uniform între municipalitățile miniere și non-miniere - aproximativ jumătate trăiește în zonele legate istoric de exploatarea cărbunelui superior, iar aproape o treime din populație locuiește în zonele cu mine operaționale.

Produsul intern brut al provinciei a fost de 61 miliarde de euro în 2018, iar PIB pe locuitor ajustat la puterea de cumpărare a fost de 22.200 de euro, sau 74% din media UE-27. În voievodatul Silezia, PIB/angajat a fost de 83% din media UE, fiind provincia cu al patrulea cel mai mare PIB pe locuitor din Polonia.

Voievodatul Silezia este predominant o regiune industrială. Cea mai mare parte a mineritului provine din unul dintre cele mai mari câmpuri bituminoase din lume din districtul industrial al Sileziei Superioare (Górnośląski-Okręg-Przemysłowy) și din districtul cărbunelui Rybnik (Rybnicki-Okręg Węglowy), cu orașele sale majore Rybnik, Jastrzębie Zdrój, Żory și Wodziszki. Plumbul și zincul pot fi găsite lângă Bytom, Zawiercie și Tarnowskie Góry; minereu de fier și materii prime pentru construcții lângă Częstochowa. Cele mai importante industrii regionale sunt: mineritul, prelucrarea fierului, plumbului și metalurgia zincului, producerea energiei electrice, fabricația de automobile, de produse chimice, materiale de construcții și textile. În prezent, Silezia reprezintă cea mai mare regiune de extracție a cărbunelui din UE, cu peste 70.000 de lucrători angajați în mine.

Silezia este regiunea în care se află cele mai mari zăcăminte carbonifere din Polonia, unde cărbunele a fost exploatat de peste 150 de ani. În trecut, economia Sileziei era caracterizată prin extracția cărbunelui, dar epuizarea resurselor ușor accesibile, în corelație cu creșterea semnificativă a costurilor forței de muncă, cu daunele aduse mediului natural și prețurile mai scăzute ale cărbunelui importat au determinat treptat diminuarea predominanței cărbunelui și au dus la pierderi de mii de locuri de muncă din sectorul energetic.

În prezent, având în vedere volumul investițiilor, producția de autoturisme devine din ce în ce mai importantă în regiune. Cea mai profitabilă companie este Fiat Auto-Polonia S.A., în Bielsko-

Biała. O nouă fabrică de autoturisme a fost deschisă de GM Opel în Gliwice. De asemenea, în regiune au fost create două zone economice speciale: Katowice și Częstochowa. Economia regională e susținută de cele circa 323.000 de întreprinderi, predominant mici și mijlocii, cu peste 3 milioane de angajați. Cel mai mare combinat siderurgic - "Huta Katowice"- este situat în Dąbrowa Górnicza.

Voievodatul Silezia deține potențialul de a deveni un model reușit de tranziție justă a unei regiuni miniere către o regiune industrială modernă. Succesul acestui proces depinde de implementarea măsurilor care cuprind, pe de o parte, restructurarea responsabilă a nucleului tradițional al economiei locale și, pe de altă parte, construirea de noi avantaje competitive prin politici bine corelate în materie de investiții, ocupare, transport și mediu.

Răspunsul la această problemă este Mecanismul de tranziție justă, care va permite locuitorilor acestei zone să găsească mult mai ușor noi locuri de muncă și va transforma regiunea într-o zonă industrială dezvoltată pe baza noilor tehnologii verzi. Restructurarea economică a voievodatului Silezia, a fost și este înțeleasă ca o schimbare a profilului său economic și este un proces care se desfășoară de mai bine de 30 de ani, dar, cu toate acestea, transformarea energetică prezentă poate fi considerată un nou "punct de cotitură". Nu trebuie neglijat faptul că accelerarea procesului de îndepărtare de combustibili fosili și dezvoltarea tehnologiilor cu emisii zero pun presiune pe piața muncii și pe economia regiunii.

Potrivit unui raport al *World Wide Fund for Nature* (WWF, 2021c), intitulat „Direcțiile planului teritorial de tranziție și dezvoltare justă pentru voievodatul Silezia”, la orizontul anului 2030, circa 13.000 de persoane angajate în industria minieră vor necesita recalificare sau măsuri de protecție socială. În grupul de companii direct dependente de extracția cărbunelui, până la orizontul anului 2030 disponibilizările ar putea afecta circa 15.000-18.000 de persoane, ca urmare a cererii reduse pentru anumite categorii de servicii. Aceste industrii oferă un nivel relativ ridicat al veniturilor salariale, sunt similare din punct de vedere al competențelor cu sectorul mineritului și fac parte din specializările regionale ale voievodatului Silezia. În plus, aceste activități răspund nevoii de gestionare a zonelor monoindustriale defavorizate în perioada post-minerit.

Conform experților WWF, o provocare majoră o va constitui asigurarea perspectivelor de angajare pentru tinerii care desfășoară activități în alt domeniu decât cel al mineritului. Va fi necesar un sprijin special, mai ales pentru minerii sub 35 de ani care lucrează subteran. Pe lângă acest grup, trebuie incluși și angajații minelor private și așa-numita „suprafață”. Din raport WWF mai rezultă că, până în 2030, există posibilitatea de a fi create chiar și 75.000-85.000 de noi locuri de muncă în industriile menționate mai sus în Voievodatul Silezia.

Trebuie evidențiat faptul că guvernul local este un garant al tranziției juste. Voievodatul Silezia dispune de o autogovernare regională care va juca un rol principal în dezvoltarea și implementarea acestui proces de tranziție justă și care poate să aibă o influență mai mare asupra altor programe și activități de investiții ale instituțiilor dependente de guvernul central. În paralel, regiunea va utiliza propriile instrumente de dezvoltare, cum ar fi *Fondul de dezvoltare Silezia*, *Fondul Silezia Superioară*, precum și alte surse de finanțare conexe.

Śniegocki (2021) apreciază faptul că procesul de tranziție justă din Silezia se fundamentează atât pe dezvoltarea regională, cât și pe restructurarea sectorului minier (închiderea treptată a minelor de cărbune). În ianuarie 2021, guvernul polonez a prezentat proiectul Acordului de parteneriat, care

specifică modul în care intenționează să utilizeze fondurile acordate pe baza cadrului financiar multianual al UE, în perioada exercițiului financiar 2021-2027. Potrivit proiectului, valoarea fondurilor alocate dezvoltării regiunii Silezia prin Programul Operațional Regional – finanțat de Fondul European de Dezvoltare Regională (ERDF) – și Fondul Social European Plus (EFS+) se cifrează la circa 2,8 miliarde de euro, la care se adaugă 2 miliarde de euro, fonduri suplimentare finanțate prin intermediul Fondului pentru Tranziție Justă (JTF).

Pentru a se asigura complementaritatea investițiilor, experții WWF (2021c) recomandă guvernului regional: (1) să monitorizeze și să consulte documentele de dezvoltare emergente ale municipalităților miniere; (2) să numească coordonatori sub-regionali în comitetele de tranziție energetică; (3) să asigure coordonarea și supravegherea proiectelor depuse, precum și sprijinirea mecanismelor de participare activă în municipalitățile miniere, astfel încât transformarea să fie în același timp un proces eficient economic, dar și incluziv social.

3. Perspectivele dezvoltării post-COVID 19 a piețelor muncii din UE pe baza tranziției către economia „verde”.

Cele mai semnificative influențe asupra ocupării în contextul mai larg al tranziției ecologice se concentrează pe furnizarea de energie, respectiv pe energia convențională și pe energia regenerabilă. Sectoarele economice bazate pe tehnologiile energetice convenționale, respectiv pe petrol și gaze naturale, cărbune și energie nucleară² au reprezentat angajatorii cu cota ridicată pe piața forței de muncă, pe când dezvoltarea industriilor de energie regenerabilă este mult mai recentă și a început să genereze efecte semnificative în ceea ce privește ocuparea forței de muncă numai în ultimul deceniu. Sectorul energiei regenerabile este format în prezent din mai multe sub-sectoare, inclusiv fotovoltaic, energie eoliană, hidroenergie, biocombustibili lichizi, biomasă solidă, biogaz, încălzire și răcire solară, energie solară concentrată, energie marină, energie geotermală, pompe de căldură și deșeuri municipale și industriale. Unele dintre aceste surse „verzi”, cum ar fi sectorul fotovoltaic, cel eolian, bioenergia și energia nucleară sunt deja industrii mature și angajatori importanți, atât la nivel global, cât și în UE. Altele, cum ar fi energia geotermală și energiile marine, au încă un impact limitat asupra ocupării forței de muncă.

Strategiile de luptă împotriva schimbărilor climatice, privite ca un proces transformator, vor conduce la apariția de noi locuri de muncă „verzi” și la ecologizarea unor ocupații existente. În sensul cel mai larg, locurile de muncă „verzi” pot fi definite ca acelea care au un impact pozitiv asupra mediului înconjurător. În mod specific, dar nu exclusiv, acestea includ locuri de muncă ce ajută la: (1) protejarea și refacerea ecosistemelor și a biodiversității; (2) reducerea consumului de energie, materii prime și apă prin strategii de înaltă eficiență; (3) decarbonizarea economiei; (4) minimizarea generării tuturor formelor de deșeuri sau reducerea poluării aerului (UNEP, 2008; Czako, 2020).

Potrivit Organizației Internaționale a Muncii, *prin limitarea încălzirii globale cu 2°C pot fi create până în 2030 aproximativ 18 milioane de locuri de muncă la nivel mondial* (ILO, 2018). Ocuparea globală a forței de muncă în sectorul energetic a atins aproape 58 de milioane în 2017, iar

² La începutul lunii iulie 2022, Parlamentul European a votat schimbarea etichetării tradiționale a energiei bazate pe gaze naturale și surse nucleare, incluzând-o în taxonomia „verde” a Uniunii Europene.

aproximativ jumătate dintre aceste locuri de muncă erau în industriile combustibililor fosili (IRENA, 2020).

În conformitate cu ținta Agenției Internaționale pentru Energii Regenerabile prin *limitarea încălzirii globale cu 1,5 °C*, în sectorul energiei regenerabile la nivel mondial pot fi create 38 de milioane locuri de muncă până în 2030 și 43 de milioane de locuri de muncă până la 2050, previziuni duble față de politicile și angajamentele oficiale asumate. Potrivit Agenției Internaționale pentru Energie Regenerabilă (IRENA³, 2021), locurile de muncă din sectorul energetic vor crește per ansamblu la 122 milioane în 2050 prin limitarea încălzirii globale cu 1,5° C, comparativ cu 114 milioane prin politicile și angajamentele actuale. În 2050, energia solară va avea cea mai mare participare în totalul de locuri de muncă din industria energiei regenerabile cu 19,9 milioane de locuri de muncă, fiind urmată de bioenergie cu 13,7 milioane, energia eoliană cu 5,5 milioane și hidroenergie cu 3,7 milioane de locuri de muncă.

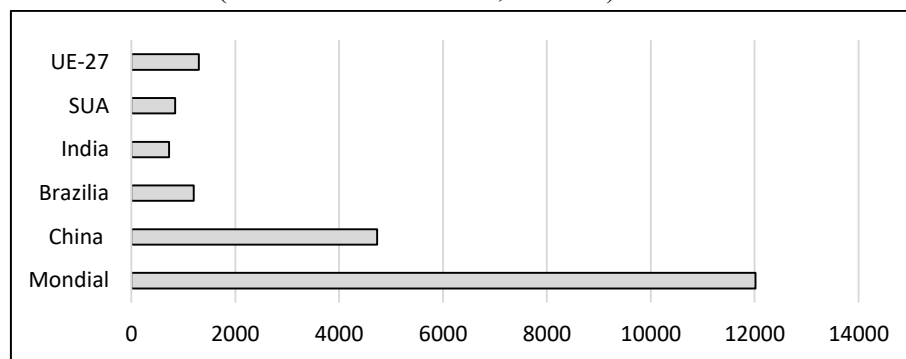
Conform Comisiei Europene, în 2016, aproximativ 87,6 milioane de locuri de muncă din ansamblul UE-28, reprezentând 40% din ocuparea forței de muncă în acel an, puteau fi considerate ca fiind ecologice (European Commission, 2019). În sectorul energiilor regenerabile se pot crea tot mai multe locuri de muncă decât în cel al producției de energie convențională, pe bază de combustibili fosili (Czako, 2020).

Sectorul energiilor regenerabile reprezintă un element al tranziției ecologice prin care se evaluează sistematic impactul acesteia asupra ocupării forței de muncă. Acesta a înregistrat o tendință de creștere constantă în ultimul deceniu, atât la nivel internațional, cât și la nivelul UE. În sectorul energiei regenerabile, ocuparea forței de muncă a crescut continuu la nivel global, atingând în 2020 un total de 12 milioane de locuri de muncă, față de 11,5 milioane în 2019 și de 7,3 milioane în 2012, iar o treime din locurile de muncă din industria surselor regenerabile de energie la nivel mondial au fost în sectorul solar fotovoltaic (IRENA, 2021). Potrivit aceleiași surse, locurile de muncă directe și indirecte estimate pentru energia regenerabilă au atins peste 1,3 milioane în 2020 (Graficul 1).

În 2020, după Brexit, statele din Uniunea Europeană dețineau un total de 1,6 milioane locuri de muncă în sectorul producției energiei regenerabile, din care aproximativ 1,3 milioane în țările membre UE-27. Sectorul bioenergiei este cel mai mare angajator din industria energiei din surse regenerabile, în spațiul european. Exploatarea biomasei solide pentru căldură și electricitate totalizează aproximativ 414.000 de locuri de muncă (din care 368.000 în Uniunea Europeană), urmate de exploatarea biocombustibililor, cu 242.000 de locuri de muncă (229.000 în Uniunea Europeană) și a biogazului cu 79.000 de locuri de muncă (76.000 în Uniunea Europeană).

³ International Renewable Energy Agency (Ib. engl.).

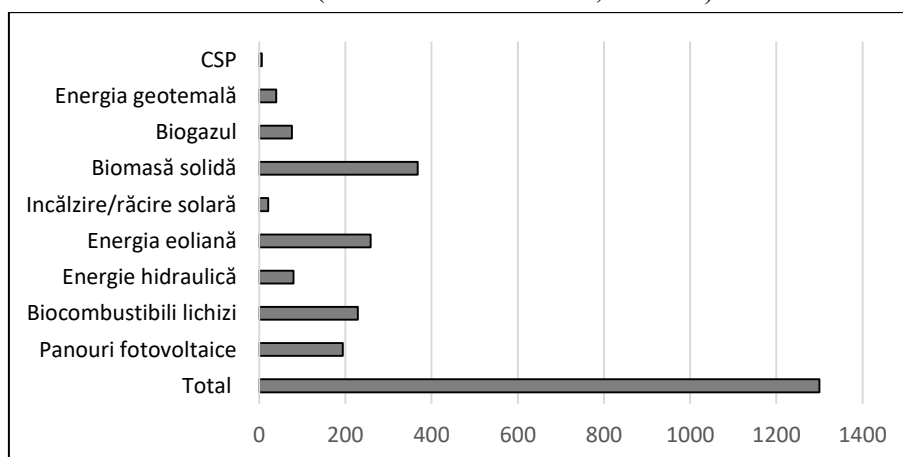
Graficul 1: Locuri de muncă directe și indirecte în energia regenerabilă la nivel mondial, în 2020
(mii de locuri de muncă, estimări)



Sursa: Reprezentare grafică a autorului, pe baza datelor furnizate de IRENA (2021).

IRENA (2021) apreciază că în 2020 numărul locurilor de muncă în producția de energie eoliană se ridică la 333.200 în Europa, dintre care 259.500 în statele membre UE (Graficul 2).

Graficul 2: Locuri de muncă directe și indirecte în energia verde în UE/tipuri de surse, în 2020
(mii de locuri de muncă, estimări)



Sursa: Reprezentare grafică a autorului, pe baza datelor furnizate de IRENA (2021).

Capacitatea de generare eoliană cumulativă a continentului european era de 208 GW în 2020, în condițiile în care aproximativ 14,3 GW au fost adăugate în 2019, în timp ce suplimentarea de capacitate din 2020 a fost la nivel de 11,4 GW. În Europa, Germania, Spania și Regatul Unit sunt lideri în instalații eoliene, dar în toate cele trei țări ritmul a încetinit considerabil în 2020 (IRENA, 2021). Industria eoliană europeană de coastă continuă să se extindă și se estimează că au fost create aproape 100.000 de locuri de muncă numai în acest segment. În Germania, Spania și Danemarca, pe lângă consumul piețelor interne și exporturile de energie au reprezentat un factor important de creștere a numărului de locuri de muncă din industria energiei eoliene

Atât Europa în ansamblu, cât și statele membre ale UE au adăugat cantități record de energie solară fotovoltaică în 2019 și 2020, mai mult decât dublul volumului din 2018, contrar estimărilor potrivit cărora pandemia de COVID-19 ar fi putut reduce piața (IRENA, 2021). Statele membre ale

UE au avut o pondere majoritară, de 90% din creșterea capacității fotovoltaice a continentului, marcând o creștere semnificativă de la 79% în 2019.

4. Oportunități versus provocări privind cererea și oferta de forță de muncă din perspectiva tranziției juste

4.1 Tipuri de neconcordanțe între cererea și oferta de competențe în procesul tranziției juste

Domeniul de acțiune al procesului de transformare energetică pe baza tranziției juste este larg. Procesul de implementare este complex și, pe lângă componentele de natură tehnologică, trebuie să cuprindă și măsuri de educație și formare profesională, măsuri de ocupare activă pe piața muncii, precum și de protecție socială și regională. Aceste instrumente sunt esențiale pentru a ajuta economiile locale să inoveze și să depășească potențiale dezechilibre apărute pe piața muncii, ca urmare a decalajelor existente între numărul de locuri de muncă pierdute prin concedieri și restructurări și cel al posturilor nou-create. Politicile care vizează piața muncii și care însoțesc tranziția justă sunt, de asemenea, esențiale pentru a contribui la generarea de locuri de muncă decente pentru angajați.

Potrivit unor analize recent elaborate de către Agenția Internațională pentru Energii Regenerabile și Organizația Internațională a Muncii, tranziția către industria energetică a viitorului va întâmpina o serie de obstacole, rezultate din neconcordanțele de natură temporală, spațială educativă sau economică, apărute între cererea și oferta de competențe (Casetă 1).

Casetă 1: Tipuri de neconcordanțe între cererea și oferta de competențe în procesul tranziției juste

TIPURI DE NECONCORDANȚE	DESCRIERE
1. NECONCORDANȚE TEMPORALE	- Apar când pierderile de locuri de muncă preced crearea de locuri de muncă pe scară largă. Un exemplu este închiderea activităților miniere care nu coincid neapărat cu dezvoltarea de activități noi în sectoarele de energie regenerabilă sau de eficiență energetică.
2. NECONCORDANȚE SPAȚIALE	- Survin în situația în care șansele de ocupare ale persoanelor disponibilizate – aflate în căutarea unui loc de muncă potrivit cunoștințelor, abilităților și competențelor deținute – sunt limitate de mobilitatea geografică; cu alte cuvinte, locurile de muncă nou-create nu se află în proximitatea zonei lor de rezidență.
3. NECONCORDANȚE EDUCAȚIONALE	- Se produc când nivelurile de aptitudini necesare pentru ocuparea în cadrul tranziției energetice nu au fost dezvoltate de sistemele educaționale și de formare continuă. Soluția pentru remedierea acestei deficiențe o reprezintă planificarea atentă și anticiparea necesarului de competențe viitoare.
4. NECONCORDANȚE SECTORIALE	- Se întâmplă din cauza schimbării lanțurilor valorice în contextul reformelor vizând tranziția energetică. Dacă noile industrii sunt localizate pe plan intern, vedem o schimbare de la o industrie la alta și de la un loc de muncă la altul, dar dacă noul lanț valoric depinde foarte mult de importuri, impactul asupra locurilor de muncă interne este unul negativ, creând locuri de muncă în afara țării.

Sursa: Sinteză a autorului, pe baza datelor furnizate de IRENA(2021).

4.2. Calificările necesare în vederea creșterii ocupării prin tranziția justă

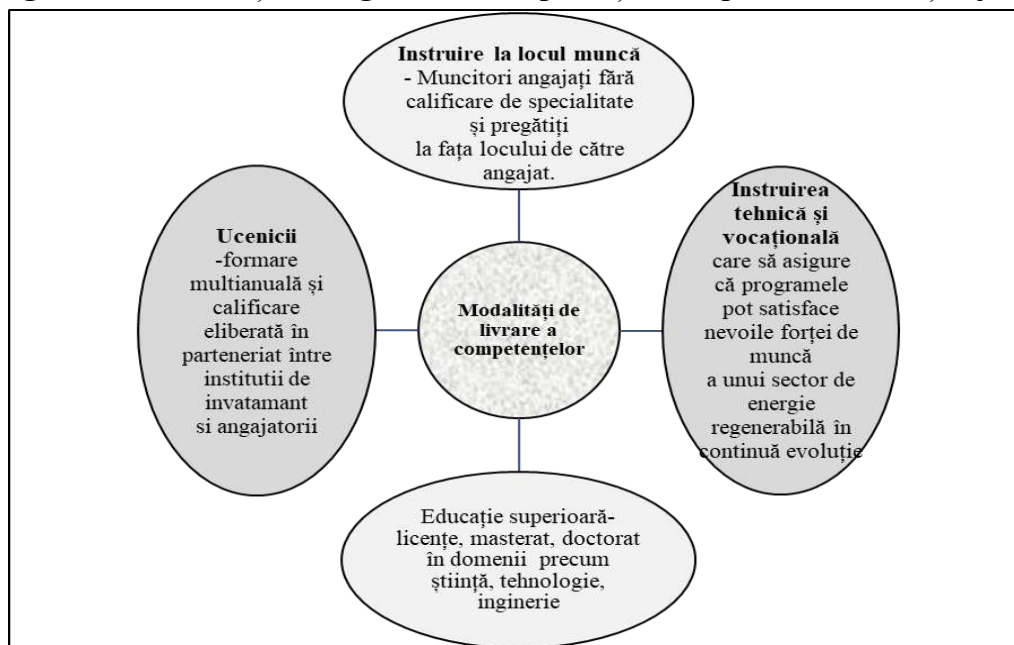
Tranziția energetică produce oportunități semnificative de angajare în diferite domenii de activitate, dar este necesar ca educația, competențele, formarea profesională și recalificarea să sprijine restructurarea industrială. În ciuda tendințelor pozitive și a evoluțiilor recente, decalajele și deficiturile de competențe sunt răspândite într-o serie de state membre, cu excepția celor în care în se iau în permanență măsuri proactive de ocupare a forței de muncă. În statele cu venituri mari, sistemele de anticipare a competențelor necesare sunt corelate cu cele de educație din domeniul tehnic, iar multe dintre cele mai semnificative schimbări de competențe și ocupații în economia „verde” se desfășoară la niveluri de calificare mai înalte, necesitând studii universitare sau pregătire tehnică înalt calificată.

Cu toate acestea, sectoarele energiei regenerabile angajează personal având diverse calificări și niveluri de educație. Spre exemplu, analiza IRENA (2021) arată că în sectoarele de producere a energiei eoliene de coastă (*onshore*, engl.), peste 60% din forța de muncă necesită un minim de instruire de bază, iar persoanele cu diplome în domenii precum știință, tehnologie, inginerie și matematică sunt necesare în număr mai mic (aproximativ 30%). Profesioniști cum ar fi avocații, experții în logistică, specialiștii în marketing sau experții în reglementare și standardizare reprezintă aproximativ 5%, în timp ce personalul administrativ deține o pondere de 14%. În sectoarele energiei eoliene marine (*offshore*, engl.), proporția celor cu nivel de pregătire de bază reprezintă, de asemenea, cea mai mare pondere a locurilor de muncă, respectiv de 47%.

Procesele de inovare rapidă care au loc în sectorul energetic aduc cu ele necesitatea unui set de noi nevoi de competențe. Astfel că eforturile trebuie direcționate pentru a răspunde cerințelor emergente de competențe în domenii precum: vehiculele electrice, echipamentele de stocare a energiei, bioenergia, încălzirea și răcirea solară, digitalizarea rețelelor de energie. Suplimentar, abilitățile de inovare și antreprenoriat pot fi vitale pentru dezvoltarea nu numai a noilor tehnologii, ci și a modelelor de afaceri viabile (IRENA, 2021).

Asigurarea abilităților necesare se poate realiza într-o varietate de modalități. Figura 2 evidențiază câteva dintre modalitățile-cheie pentru furnizarea de competențe necesare tranziției energetice către economia verde. Analiza IRENA mai arată că există 35 de ocupații-cheie în domeniul energiei eoliene, dar că în doar 16 dintre acestea locurile de muncă necesită o diplomă universitară, restul de competențe pot dezvoltate fie prin formarea la locul de muncă, fie prin formare profesională continuă și/sau ucenicie.

Potrivit aceleiași surse, în cadrul sistemului de învățământ superior, se aplică metode de învățare experimentală, prin care studenții sunt încurajați să dezvolte cunoștințe prin practică directă în noile sectoare energetice. Complementar, trecerea către învățarea online și digitală, care a fost accelerată de pandemia COVID-19, a atras atenția asupra rolului însemnat deținut de utilizarea tehnologiilor informației și comunicațiilor pentru îmbunătățirea metodelor de instruire utilizate pentru dezvoltarea abilităților necesare.

Figura 2: Modalități de asigurare a competențelor în procesul tranziției juste

Sursa: Reprezentare sintetică a autorului, pe baza datelor furnizate de IRENA (2021).

4.3 Pactul UE pentru competențe

La data de 10 noiembrie 2020, Uniunea Europeană a lansat Pactul pentru competențe, ca un model de acțiune comună pentru dezvoltarea competențelor în spațiul comunitar. Potrivit Comisiei Europene (European Commission, 2020), acest pact are următoarele implicații:

- Companiile, lucrătorii, autoritățile naționale, regionale și locale, partenerii sociali, organizațiile interprofesionale și sectoriale, furnizorii de educație și formare, camerele de comerț și serviciile de ocupare a forței de muncă au toți un rol-cheie de jucat.
- Pentru a sprijini o redresare echitabilă și rezilientă și pentru a îndeplini țintele tranzițiilor „verzi” și digitale și ale strategiilor UE pentru industrie și IMM-uri, Comisia îndeamnă la eforturi conjugate, care să se materializeze în întreprinderea de acțiuni comune la nivelul organizațiilor publice și private, în vederea găsirii de măsuri concrete pentru îmbunătățirea nivelului de calificare și recalificare a populației active din UE..
- Pactul este prima dintre acțiunile emblematice din cadrul Agendei europene pentru competențe și este ferm ancorat în Pilonul european al drepturilor sociale.

Potrivit Comisiei Europene (European Commission, 2021), s-au înscris peste 450 de organizații din toate statele membre, care s-au angajat să îmbunătățească competențele și să recalifice peste 1,5 milioane de persoane din UE, reprezentând: (1) mari companii multinaționale, precum Nestlé, SAP, Google, Cisco, Microsoft, Ford Europe și Hitachi Europe; (2) furnizori locali de formare profesională; (3) camere de comerț; (4) întreprinderi mici și mijlocii; (5) clustere sectoriale precum clusterul de tehnologie curată AVASEAN, din Spania și clusterul de tehnologie marină „MareFVG”, din Italia; (6) autorități regionale; (7) reprezentanți ai patronatelor și sindicatelor.

Membrii acestui Pact pentru competențe și-au asumat următoarele ținte :

- creșterea gradului de instruire a personalului în vederea creșterii competențelor sectoriale
- investirea în sisteme de dezvoltare și recalificare forței de muncă;
- dezvoltarea de noi programe de formare profesională;
- promovarea importanței formării continue în cadrul organizației.

În concluzie, Pactul pentru competențe a stabilit un cadru politic pentru realizarea obiectivelor Pilonului european al drepturilor sociale. Acest nou pact include și obiectivul UE lansat la începutul anului 2021 în cadrul Summit-ului social de la Porto, ca până în 2030 cel puțin 60% dintre adulți să participe anual la un program de formare profesională.

5. Concluzii

Tranziția economică ecologică este un proces în plină desfășurare, întreprins în contextul eforturilor politice de acțiune împotriva schimbărilor climatice. Ca parte a acestui proces, sectorul energetic trece, de asemenea, printr-o tranziție ecologică semnificativă, în condițiile în care sectoarele componente ale energiei regenerabile devin elemente-cheie. Sectoarele combustibililor fosili au înregistrat pierderi de locuri de muncă în unele părți ale lumii, inclusiv în UE. Pe de altă parte, necesitatea de creștere a gradului de eficiență a clădirilor determină ca industria construcțiilor să dețină un potențial ridicat de creare de locuri de muncă eficiente din punct de vedere energetic.

Oportunitățile din perspectiva tranziției juste sunt strâns legate de stabilirea unor concordanțe între cererea și oferta de competențe necesare. Lansarea Pactului pentru competențe va ajuta firmele de pe întreg lanțul valoric energetic să pregătească forța de muncă necesară, să crească atât productivitatea muncii, cât și valoarea adăugată și să se concentreze pe prioritățile dezvoltare sustenabilă.

Referințe bibliografice:

- Comisia Europeană (2021). *Mecanismul pentru o tranziție justă: să ne asigurăm că nimeni nu este lăsat în urmă*. Brussels: European Commission. Preluat de pe: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal/finance-and-green-deal/just-transition-mechanism_ro
- Czako, V. (2020). *Employment in the Energy Sector Status Report 2020*, EUR 30186 EN. Luxembourg: Publications Office of the European Union. ISBN 978-92-76-18206-1. Preluat de pe: <https://ec.europa.eu/jrc/en/science-update/employment-energy-sector>.
- European Commission. (2020). *Pact for Skills*. Brussels: European Commission. Preluat de pe: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1517&langId=en>.
- European Commission. (2021). *Pact for Skills one year on: 450 organisations pledge to reskill over 1.5 million people in Europe*. Brussels: European Commission. Preluat de pe <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1517&furtherNews=yes&newsId=10098>.
- European Commission. (2019). *Sustainable growth for all: choices for the future of Social Europe, Employment and Social Developments in Europe 2019*. Brussels: European Commission. Preluat de pe: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8219>.
- EurObserv'ER. (2019). *The State of Renewable Energies in Europe: Edition 2019*. Brussels: European Commission. Preluat de pe: <https://www.euroobserver.org/19th-annual-overview-barometer/>
- Galgóczi, B. (2018). *Just Transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*. ILO ACTRAV Policy Brief.
- Heyen D.A., Menzemer, L., Wolff, F. (Oeko-Institut), Beznea, A., Williams, R. (Trinomics) (2020). *Just transition in the context of EU environmental policy and the European Green Deal*. Preluat de pe: https://ec.europa.eu/environment/enveco/growth_jobs_social/pdf/studies/just_transition_issue_paper_final_clean.pdf.

- ILO(2018). *World Employment Social Outlook 2018: Greening with jobs*. Preluat de pe: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_628654/lang-en/index.htm%0Ahttp://www.ilo.org/wesodata/?chart=Z2VuZGVyPVsiRmVtYWxlliwiTWFsZSJdJnVuaXQ9Ik51bWJlciImc2VjdG9yPVsiQWdyaWN1bHR1cmUiXSZ5ZWZyRnJvbT0yMDEwJmluY29tZT1bXSZpbmRpY2F0b3I9WyJlbXBsb3ltZ.
- IRENA & ILO (2021). *Renewable Energy and Jobs – Annual Review 2021*. Abu Dhabi: International Renewable Energy Agency. Geneva: International Labour Organization. Preluat de pe: https://www.irena.org//media/Files/IRENA/Agency/Publication/2021/Oct/IRENA_RE_Jobs_2021.pdf.
- IRENA. (2020). *Measuring the socio-economics of transition: Focus on jobs*. Preluat de pe: <https://www.irena.org/publications/2020/Feb/Measuring-the-socioeconomics-of-transition-Focus-on-jobs>
- Śniegocki, A (2021). *Crucial Months Ahead for Coal Transition in Silesia, Poland*. Preluat de pe: <https://coaltransitions.org/news/crucial-months-ahead-for-coal-transition-in-silesia-poland/>.
- WWF (2021c). *What's next for the just transition of Silesia?* Preluat de pe: <https://regionsbeyondcoal.eu/whats-next-for-the-just-transition-of-silesia/>.

Vă rugăm să citați acest articol astfel:

Dumitrescu, A.-L. (2021). Perspectivele dezvoltării post-Covid 19 a piețelor muncii din statele membre ale Uniunii Europene prin prisma tranziției. *Revista de Economie Mondială Vol. 14, Nr.1*, pp. 77-89.
