



NOILE TEHNOLOGII - IMPACTUL ASUPRA FORȚEI DE MUNCĂ ȘI CONDIȚIILOR DE LUCRU

CONFERINȚĂ „PARTENERI SOCIALI,
ÎMPREUNĂ PENTRU A RĂSPUNDE
PROVOCĂRILOR DIGITALIZĂRII ASUPRA
PIEȚEI FORȚEI DE MUNCĂ ”

SEPTEMBRIE 2019

DIGITALIZAREA A CONDUS LA FORME DE MUNCĂ „ATIPICE” ...

- Conform ultimelor date pentru România,
 - în 2016, 15% dintre toate contractele de muncă erau pentru forme de muncă „atipice”,
 - iar în ultimii zece ani peste 50% din totalul noilor locuri de muncă au fost „atipice”.
- Contractele de muncă „atipice” sunt caracterizate prin relații de muncă neconforme modelului standard al muncii
 - cu normă întreagă
 - prestate regulat
 - sub incidența unui contract
 - încheiat cu un singur angajator
- Potrivit raportului **Employment and Social Developments in Europe** realizat de Comisia Europeană în anul 2018,
 - ponderea angajaților permanenți cu normă întreagă s-a diminuat cu aproximativ 4 puncte procentuale în ultimii 15 ani ajungând sub 60% în 2016.
 - A crescut în schimb ponderea lucrătorilor pe cont propriu fără angajați.

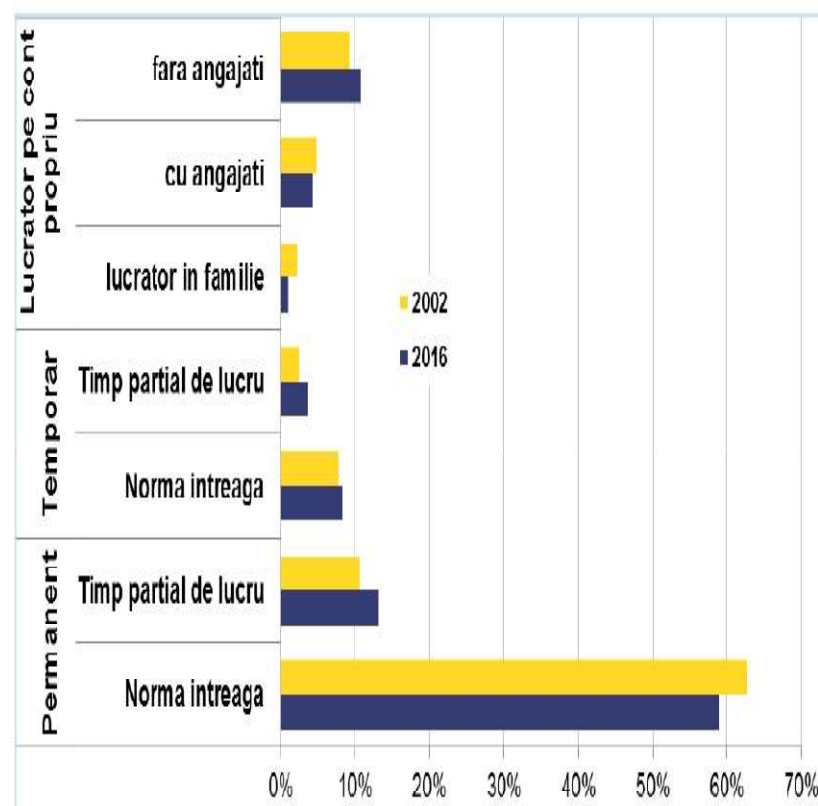


Figura 2.14 Evoluții privind formele de angajare 2016 versus 2002
Sursa: *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2018*

...FĂRĂ CADRE JURIDICE CLARE

- Flexibilitatea adusă de noile forme de muncă a dus la instabilitate și la lipsa previzibilității în anumite raporturi de muncă, mai ales pentru lucrătorii aflați în situațiile cele mai precare.
- Existența unor cadre juridice inadecvate supun lucrătorii angajați în forme de muncă atipice unor practici neclare sau injuste și poate face ca asigurarea respectării drepturilor acestora să fie dificilă.
- Conform ultimelor date disponibile, în România,
 - între 4 și 6 milioane de lucrători au contracte de muncă intermitentă și la cerere, mulți neștiind când și pentru cât timp vor avea de lucru.
 - Un număr de până la 1 milion de lucrători fac obiectul unei clauze de exclusivitate, care îi împiedică să lucreze pentru un alt angajator.
 - Doar un sfert dintre lucrătorii temporari reușesc să facă trecerea la un post permanent, iar rata de angajare involuntară cu fracțiune de normă atinsese circa 28% până în 2016.

DIGITALIZAREA ADUCE MODELE DE BUSINESS NOI

- „**Barometrul digitalizării companiilor din România**” (2017) a arătat că în România s-au făcut investiții în dezvoltarea digitală în sectoarele:
 - IT, media și publicitate, servicii financiar-bancare, transporturi, cercetare și dezvoltare, utilități / energie, industria farmaceutică și de sănătate, comerț retail și en gros.
- Tot mai multe companii au difuzat concepte de digitalizare cum ar fi:
 - RPA (Robot Process Automation)
 - Chatbots
 - Inteligență Artificială
 - Machine Learning
- Potrivit **World Economic Forum**, companiile care au realizat transformarea digitală au, în medie, profituri cu 26% mai mari decât companiile tradiționale.

RETAIL ESTE UNUL DINTRE SECTOARELE CELE MAI EXPUSE EFECTELOR AUTOMATIZĂRII ASUPRA ANGAJAȚILOR...

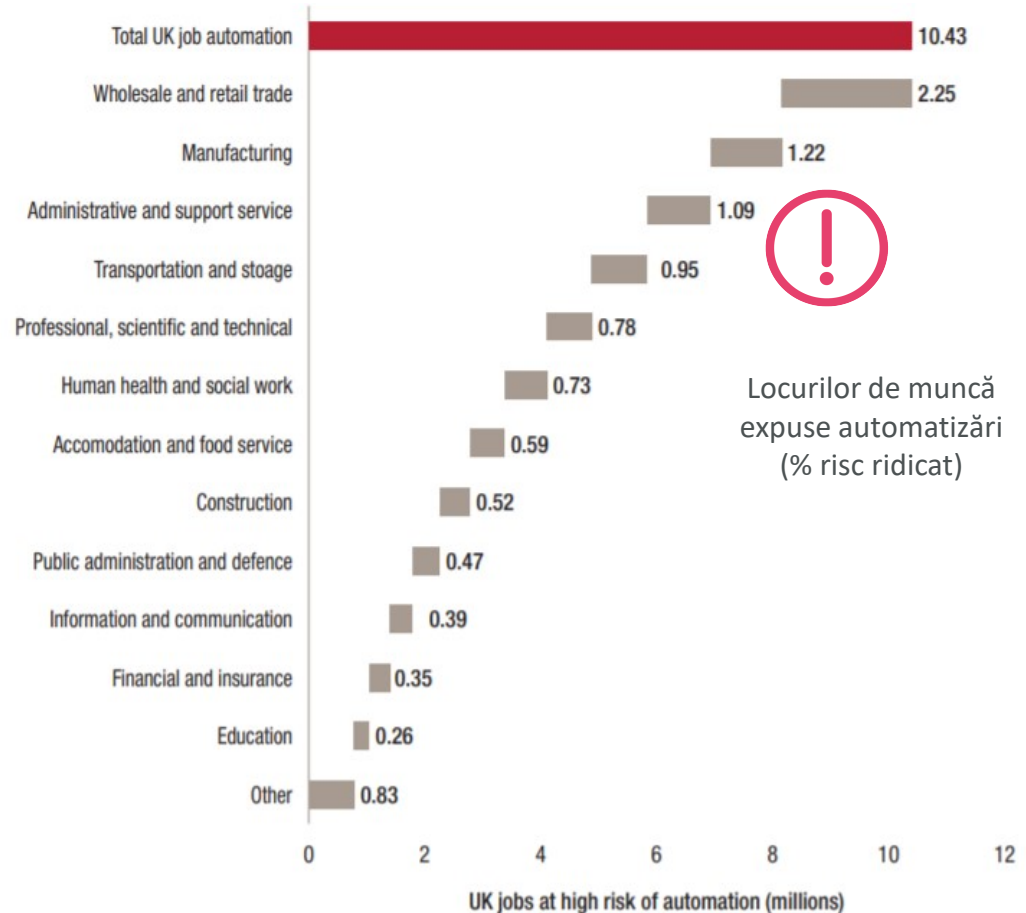
➤ Studiul OECD privind abilitățile adulților (Arntz et al 2016):

- 9% din locurile de muncă din Europa, prezintă un risc ridicat de automatizare completă.
- O parte semnificativă a locurilor de muncă riscă să fie automatizată parțială.

➤ Riscuri:

- ➔ Restructurări cuprinzătoare ale locurilor de muncă
- ➔ Adaptarea lucrătorilor la schimbările din fișa postului.

Locuri de muncă cu risc ridicat de automatizare în industria din GB



Sursa: ONS; PIAAC data; PwC analysis

NOILE TEHNOLOGII ȘI APLICAȚII

Tehnologii	Nivelul de maturitate actual	Timp până la maturitate completă	Aplicații
Magazine online	50%	2-5 ani	Control automat Smart mirror/ Oglindă inteligentă
Autovehicule care se conduc singure	25%	6-10 ani	Autocamioane/vehicule comerciale care se conduc singure Distribuție cu drone
Inteligență artificială/ Învățare mecanică	50%	2-6 ani	Proгноze de volum și tendințe Optimizarea livrării Înlocuirea sarcinilor repetitive
Robotizare	75%	2-5 ani	Automatizarea depozitelor Asistență automată înainte și după vânzare
Trasabilitate digitală	75%	2-5 ani	Plasarea și urmărirea nivelului de stoc sau urmărirea procesului de fabricare a produselor
3D printing	25%	6-10 ani	Printarea produselor Fabricarea in timp real Timp redus de alimentare
Realitate virtuală	75%	2-5 ani	Evaluarea produsului la distanță
Blockchain	50%	6-10 ani	Plăți online

Source: "Shaping the Future of Retail for Consumer Industries", January 2017, World Economic Forum and Accenture

DIGITALIZAREA ESTE ÎN EGALĂ MĂSURĂ DESPRE TEHNOLOGIE CÂT ȘI DESPRE FELUL ÎN CARE ACEASTA TRANSFORMĂ CONDIȚIILE DE LUCRU

- Transformările digitale aduc schimbări în
 - modul de a gândi sarcinile postului
 - derularea activităților de serviciu
 - gradul de autonomie al lucrătorilor
 - răspândirea lucrătorilor pe cont propriu (freelancing)
 - natura relațiilor contractuale
 - lucrători au mai multe slujbe în același timp și totodată surse de venit
- Noi provocări:
 - stabilirea salariilor (minim, decent, corespunzător sarcinilor etc.)
 - colectarea contribuțiilor sociale și a taxelor
 - asigurarea condițiilor de muncă
 - dialogul social patroni-angajați, reprezentare colectivă prin sindicate, negocieri colective
 - statutul legal al muncitorilor
 - formarea continuă

IMPACTUL NOILOR TEHNOLOGII ASUPRA OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ ȘI ORGANIZĂRII MUNCII



Definiție

În general, vulnerabilitatea potențială a unui loc de muncă cu privire la automatizare depinde de trei factori principali:

- **Comparația om-mașină**, conform Autor (2015), patru aspecte importante:
 - Flexibilitate
 - Nevoia de interacțiune socială
 - Adaptabilitatea lucrătorului
 - Abilitatea de a rezolva probleme
- Incapacitatea noilor tehnologii **de a interpreta situațiile în schimbare și de a lua decizii**
- Luarea în considerare a **viabilității economice** a automatizării unei stații de lucru (ținând cont de investiția necesară, de cheltuielile de întreținere etc.)



Automatizarea înseamnă o transformare a conținutului fișei postului:

- Concentrarea atenției asupra locurilor de muncă care nu presupun sarcini repetitive
- Complementaritatea dintre om și mașină, legată de nevoia de inspecție și de relațiile cu clienții.

CU TOATE ACESTE, IMPACTUL PE TERMEN LUNG ESTE IMPOSIBIL DE PREZIS

- Potențialul de a crește bogăția la niveluri fără precedent - dar cum va fi distribuită bogăția?
- Diferențele de venituri și accesul redus la sistemele de securitate socială
- Concurența între lucrătorii cu niveluri diferite de protecție socială:
 - competiție transnațională
 - efectul asupra organizării sistemului de sănătate și pensii
 - impactul asupra sistemului de formare și educație continuă
- Crearea de locuri de muncă
- Distrugerea de locuri de muncă
- Schimbările la locul de muncă

Studii	Concluzii
<i>Understanding the impact of digitalization on society</i> World Economic Forum	<u>Pierderile globale de locuri de muncă datorate digitalizării variază de la 2 milioane la 2 miliarde până în 2030 (?)</u>
<i>The Information Economy Report 2017</i> UNCTAD	Digitalizarea va conduce la crearea de noi tipuri de locuri de muncă și forță de muncă, va schimba natura și condițiile muncii, va modifica cerințele în materie de competențe și va afecta funcționarea piețelor forței de muncă, precum și diviziunea internațională a muncii.
<i>World Development Report 2016</i> World Bank's report	Instrumentele și mașinile digitale inteligente contribuie deja la crearea de oportunități extraordinare. Mașinile mai inteligente și mai ieftine vor permite o muncă mai satisfăcătoare și mai productivă.

IMPACT IMEDIAT VS. IMPACT PE TERMEN LUNG

- Cei care își pierd locul de muncă ar putea fi greu să ocupe noile locuri vacante create de digitalizare, cel puțin nu fără recalificare sau formare.
- Impact imediat vs. Impact pe termen lung
 - **impactul inițial negativ asupra ocupării forței de muncă** atunci când implementarea noilor tehnologii conduce la câștiguri datorate eficienței muncii
 - **crearea de locuri de muncă prin efectul multiplicator asupra creșterii timpului de lucru**
 - dar cât durează și cum gestionăm tranziția?
- Impactul variază puternic în funcție de țară, în funcție de nivelul de dezvoltare economică și de specificul cultural.
- Tendințele arată că până în 2025, tehnologiile integrate din domeniul TIC vor fi schimbat echipamentele, instrumentele și sistemele utilizate pentru organizarea, gestionarea și furnizarea produselor, serviciilor și cunoștințelor.

CE URMEAZĂ?

- Digitalizarea reprezintă un risc pentru locuri de muncă...
 - British Retail Consortium estimează că o treime din locurile de muncă din industria retail vor dispărea până în 2025, deoarece tehnologia preia mai multe sarcini, iar costul forței de muncă este determinat de creșterea salariului minim.
 - Sistemul financiar-bancar se confruntă cu reducerea numărului de unități de lucru și implicit a numărului de angajați deoarece tehnologia preia mai multe sarcini.
- ...dar nu este un cataclism
 - Numărul de funcționari de magazin din SUA este de fapt mai mare astăzi decât în 2005, în ciuda unui deceniu de inovații, cum ar fi comerțul cu amănuntul pe internet, plățile de auto-scanare și cardurile de plată contactless.
 - Consumatorii preferă contactul cu o persoană care să fie flexibilă pentru nevoile personalizate.
 - Conform unor sondaje pentru sectorul retail în Germania, consumatori încă preferă „să fie serviți”.

DIALOGUL SOCIAL ÎN COMPANIILE MULTINAȚIONALE AR TREBUI SĂ ABORDEZE ASPECTE LEGATE DE DIGITALIZARE

- Investiții private și publice pentru a promova formarea profesională adaptată cerințelor
- Măsuri împotriva polarizării muncii, a ocupării forței de muncă și a veniturilor, combaterea creșterii inegalităților de venit care sunt parțial determinate de digitalizare
- Asigurarea accesului la protecție socială pentru toți angajații
- Protejarea lucrătorilor în forme non-standard de angajare induse de digitalizare
- Asigurarea că noile forme de organizare a muncii digitalizate îmbunătățesc în loc să deterioreze calitatea locurilor de muncă
- Protecția vieții private a angajaților într-o perioadă de comunicare mobilă digitală omniprezentă, cu limite la disponibilitatea / accesibilitatea universală
- Asigurarea standardelor de securitate a informațiilor, protecția datelor și confidențialitatea la locul de muncă



CONTACTAȚI-NE!

- spatari@syndex.ro
- s.guga@syndex.ro
- d.chelaru@syndex.ro



Referințe CEÎ:

- Arcelor Mittal
- Crédit Agricole
- Crown Cork
- General Electric
- Lafarge Holcim
- Michelin
- Nissan
- RBC Dexia
- Sanofi-Aventis
- Renault
- SAB Miller
- SEB
- Thales
- Thomson
- Total
- Valeo
- Véolia
- Rolls-Royce