



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

AGILE explică: Competențele verzi și tranziția justă: cum ne pregătim pentru schimbările pieței muncii



Tranziția verde nu înseamnă doar tehnologii mai curate. Înseamnă competențe noi, locuri de muncă în transformare și decizii construite împreună cu oamenii care muncesc.

Economia europeană se schimbă sub presiunea obiectivelor climatice, a noilor tehnologii și a nevoii de a utiliza mai eficient energia și resursele. Aceste transformări ajung treptat în fiecare organizație și influențează procesele de lucru, calificările cerute și modul în care sunt organizate activitățile.

În iulie 2026, Comisia Europeană a arătat că statele membre au raportat peste 500 de măsuri pentru sprijinirea lucrătorilor și comunităților afectate de tranziția verde. Printre direcțiile urmărite se află formarea, perfecționarea, recalificarea și sprijinul pentru trecerea de la un loc de muncă la altul.

Schimbarea nu trebuie privită exclusiv prin întrebarea «ce locuri de muncă dispar?». La fel de important este să înțelegem cum se modifică ocupațiile existente, ce sarcini noi apar și de ce competențe au nevoie salariații pentru a lucra în siguranță și cu încredere.

Proiectul AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT - susține tocmai această abordare: anticiparea schimbărilor, dezvoltarea competențelor și consolidarea dialogului social înainte ca transformările să devină surse de insecuritate.



Ce sunt competențele verzi?

Competențele verzi reprezintă cunoștințele, deprinderile, valorile și atitudinile care îi ajută pe oameni să contribuie la o economie mai sustenabilă. Ele nu aparțin unei singure profesii și nu sunt rezervate specialiștilor în energie sau protecția mediului.

Unele sunt tehnice: utilizarea echipamentelor eficiente energetic, gestionarea materialelor, măsurarea consumului sau aplicarea unor proceduri cu impact redus asupra mediului. Altele sunt transversale: gândire critică, colaborare, rezolvarea problemelor, capacitatea de a evalua consecințele unei decizii și disponibilitatea de a învăța continuu.

Consiliul Uniunii Europene recomandă ca învățarea pentru tranziția verde să devină o prioritate și ca oportunitățile de formare să existe în contexte formale, non-formale și informale. Mesajul este simplu: pregătirea nu se încheie odată cu școala, ci continuă pe tot parcursul vieții profesionale.

O provocare comună pentru cultură, presă și IT

În cultură, competențele verzi pot însemna organizarea sustenabilă a evenimentelor, reducerea consumului de resurse, conservarea patrimoniului în condiții climatice noi, achiziții responsabile și utilizarea unor soluții digitale fără a pierde din vedere amprenta lor energetică.

În presă și media, tranziția aduce nevoia de documentare riguroasă a temelor climatice, verificarea informațiilor, explicarea politicilor publice și utilizarea responsabilă a tehnologiilor de producție și distribuție. Jurnaliștii au un rol important în transformarea datelor complexe în informație accesibilă publicului.

În IT, eficiența aplicațiilor, administrarea responsabilă a infrastructurii, prelungirea duratei de viață a echipamentelor, securitatea datelor și proiectarea unor servicii digitale sustenabile devin teme profesionale concrete. Inovația contează, dar contează și felul în care este implementată.

În toate cele trei sectoare, competențele tehnice trebuie completate de capacitatea de adaptare, comunicare și cooperare. Tranziția verde este un proces organizațional și social, nu doar unul tehnologic.

Tranziția justă începe cu anticiparea

O tranziție este justă atunci când beneficiile și costurile schimbării sunt distribuite echitabil, iar persoanele afectate au acces real la informare, formare, protecție și posibilitatea de a participa la deciziile care le influențează munca.

Anticiparea presupune identificarea ocupațiilor și sarcinilor care se transformă, evaluarea competențelor existente și planificarea formării înainte ca decalajele să devină critice. Organizațiile pot începe cu întrebări practice: ce procese se schimbă, cine este afectat și ce sprijin este necesar?

Perfecționarea îi ajută pe oameni să își actualizeze competențele pentru rolul pe care îl au deja. Recalificarea le permite să se pregătească pentru un rol diferit. Ambele trebuie să fie accesibile, relevante pentru activitatea reală și compatibile cu timpul și responsabilitățile lucrătorilor.



Atenția trebuie îndreptată și către persoanele care riscă să rămână în urmă: lucrători din activități afectate, persoane cu acces redus la formare, tineri aflați la început de carieră, lucrători vârstnici sau persoane din comunități cu oportunități limitate.

Experiența europeană arată că formarea trebuie însoțită de servicii de ocupare, prognoze privind piața muncii, protecție socială și monitorizarea efectelor. Cursurile izolate nu sunt suficiente dacă nu există și oportunități profesionale reale.

Dialogul social transformă schimbarea într-un proces negociat

Dialogul social include negocierea, consultarea și schimbul de informații între reprezentanții lucrătorilor, angajatori și, după caz, autorități. În perioadele de transformare, el oferă cadrul în care problemele pot fi identificate devreme și soluțiile pot fi construite pe baza realității de la locul de muncă.

Lucrătorii cunosc procesele, dificultățile și riscurile activității de zi cu zi. Implicarea lor poate îmbunătăți planurile de reorganizare, poate indica nevoi de formare care nu apar în analizele generale și poate preveni transferarea disproporționată a costurilor către salariați.

Prin dialog social pot fi abordate criteriile de acces la formare, timpul alocat învățării, recunoașterea competențelor dobândite, sănătatea și securitatea în muncă, protecția veniturilor și sprijinul necesar în perioadele de tranziție.

Organizația Internațională a Muncii subliniază rolul central al dialogului social, al investițiilor în competențe și al recalificării pentru tranziții verzi și digitale juste și incluzive. Participarea nu încetinește schimbarea; o face mai realistă și mai durabilă.

Pentru organizațiile sindicale, aceasta înseamnă capacitate de analiză, acces la informații, consultarea membrilor și formularea unor propuneri concrete. Reprezentarea eficientă începe înainte de apariția crizei, nu după ce deciziile au fost deja luate.

Ce pot face organizațiile, în mod concret?

Primul pas este cartografierea schimbării: identificarea activităților influențate de obiectivele de mediu, a tehnologiilor introduse și a competențelor care vor deveni necesare în următorii ani.

Al doilea pas este consultarea membrilor. Chestionarele scurte, discuțiile pe echipe și colectarea exemplilor din activitatea zilnică pot arăta unde există deja dificultăți și ce forme de învățare sunt cu adevărat utile.

Al treilea pas este construirea de parteneriate pentru formare cu angajatori, furnizori de educație, servicii publice de ocupare și organizații profesionale. Formarea funcționează mai bine atunci când răspunde unor nevoi validate și conduce la competențe recunoscute.

În paralel, este necesară monitorizarea rezultatelor: cine participă, ce competențe dobândește, cum se schimbă activitatea și dacă măsurile reduc sau amplifică inegalitățile. Datele susțin negocieri mai bune și permit corectarea rapidă a intervențiilor.



Cum răspunde AGILE acestor provocări?

AGILE sprijină partenerii sociali din cultură, presă și IT să anticipeze tendințele pieței muncii, să își dezvolte capacitatea organizațională și să participe mai bine pregătiți la dialogul social.

Prin materiale de informare, sesiuni tematice, schimb de bune practici și resurse accesibile, proiectul contribuie la transformarea unor teme ample - precum tranziția verde - în întrebări și instrumente utile pentru organizații și pentru membrii lor.

O tranziție reușită nu se măsoară doar prin tehnologii instalate sau obiective atinse. Se măsoară și prin numărul oamenilor care au putut învăța, participa și merge mai departe cu locuri de muncă decente. Competențele verzi și dialogul social sunt două dintre condițiile care pot transforma schimbarea într-o oportunitate împărtășită.

Surse de informare

Comisia Europeană, «Progress review on fair transition towards climate neutrality», 22 iulie 2026: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/news/progress-review-fair-transition-towards-climate-neutrality-2026-07-22_en

Consiliul Uniunii Europene, «Council adopts recommendation to stimulate learning for the green transition and sustainable development», 16 iunie 2022: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2022/06/16/council-adopts-recommendation-to-stimulate-learning-for-the-green-transition/>

Organizația Internațională a Muncii, «Regional meetings highlight social dialogue is essential for just transitions in Europe and Central Asia», 8 octombrie 2025: <https://www.ilo.org/regional-meetings-highlight-social-dialogue-essential-just-transitions>

Nicoleta BALACI

Expert Informare – Educație - Comunicare