



Funded by
the European Union

Autori:

- Cipru - SYNTHESIS Center for Research and Education
- Grecia - Innovation Hive
- Irlanda - Ballyhoura Development CLG
- Italia - EXEOLAB srl
- România - Asociația Grupul de Acțiune Locală Napoca Porolissum
- Spania - Gestión Estratégica e Innovación (GEINNOVA)

Versiune:

Septembrie 2022



Sondaj privind învățarea bazată pe muncă pentru un loc de muncă
practic, verde și digital
"Ofițer pentru dezvoltarea comunitară"

RAPORT PENTRU ȘASE ȚĂRI:

CIPRU, GRECIA, IRLANDA, ITALIA, ROMÂNIA, SPANIA

Referința proiectului:

2021-1-RO01-KA220-VET-00003469



Funded by
the European Union



Conținutul prezentului material reprezintă responsabilitatea exclusivă a autorilor, iar Agenția Națională și Comisia Europeană nu sunt responsabile pentru modul în care va fi folosit conținutul informației.



CUPRINS

INTRODUCERE	6
METODOLOGIE	7
DATE NAȚIONALE/LOCALE	9
COMPETENȚE VERZI LA NIVEL NAȚIONAL	9
DEFINIȚIILE NAȚIONALE ALE ECONOMIEI VERZI	9
PROMOVAREA ȘI PROTECȚIA COMPETENȚELOR VERZI / LOCURILOR DE MUNCĂ VERZI / ECONOMIEI ECOLOGICE LA NIVEL NAȚIONAL	11
CADRU JURIDIC ȘI POLITICI	15
LOCURI DE MUNCĂ ȘI OCUPAȚII CU GRAD RIDICAT DE PARTICIPARE LA ECONOMIA VERDE	20
STATISTICI PRIVIND ECONOMIA VERDE LA NIVEL NAȚIONAL	27
TENDINȚE ÎN DOMENIU LA NIVEL NAȚIONAL	32
RESPONSABIL CU DEZVOLTAREA COMUNITARĂ: DEFINIȚII	34
COMPETENȚE DIGITALE LA NIVEL NAȚIONAL	38
COMPETENȚE DIGITALE: DEFINIȚII LA NIVEL NAȚIONAL	38
PROMOVAREA ȘI PROTECȚIA COMPETENȚELOR DIGITALE LA NIVEL NAȚIONAL	39
CADRUL JURIDIC ȘI POLITICI	43
LOCURI DE MUNCĂ ȘI OCUPAȚII CU GRAD RIDICAT DE PARTICIPARE LA DIGITALIZARE	49
STATISTICI PRIVIND DIGITALIZAREA LA NIVEL NAȚIONAL	53
TENDINȚE ÎN DOMENIU LA NIVEL NAȚIONAL	59
DATE UE	63
COMPETENȚE ECOLOGICE LA NIVELUL UE	63
DEFINIȚIA UE A ECONOMIEI ECOLOGICE	63
PROMOVAREA ȘI PROTECȚIA COMPETENȚELOR ECOLOGICE / LOCURI DE MUNCĂ ECOLOGICE / ECONOMIE VERDE LA NIVELUL UE	65
POLITICILE RELEVANTE ALE UE	66
LOCURI DE MUNCĂ ȘI OCUPAȚII CU GRAD RIDICAT DE PARTICIPARE LA ECONOMIA VERDE	67
STATISTICI PRIVIND ECONOMIA VERDE LA NIVELUL UE	68



TENDINȚE ÎN ACEST DOMENIU LA NIVELUL UE	69
DEFINIȚIA RESPONSABILULUI CU DEZVOLTAREA COMUNITARĂ LA NIVELUL UE	70
COMPETENȚE DIGITALE LA NIVELUL UE	72
DEFINIȚIA UE A DIGITALIZĂRII ȘI A COMPETENȚELOR DIGITALE	72
PROMOVAREA ȘI PROTECȚIA COMPETENȚELOR DIGITALE LA NIVELUL UE	75
POLITICILE RELEVANTE ALE UE	76
LOCURI DE MUNCĂ ȘI OCUPAȚII CU UN GRAD RIDICAT DE PARTICIPARE LA COMPETENȚELE DIGITALE	79
STATISTICI PRIVIND DIGITALIZAREA LA NIVELUL UE	80
BUNE PRACTICI	83
BUNE PRACTICI DIN CIPRU	83
BUNE PRACTICI DIN GRECIA	84
BUNE PRACTICI DIN IRLANDA	87
BUNE PRACTICI DIN ITALIA	95
BUNE PRACTICI DIN ROMÂNIA	96
BUNE PRACTICI DIN SPANIA	98
ANALIZA INTERVIURILOR	103
ANALIZA INTERVIURILOR: CIPRU	103
ANALIZA INTERVIURILOR: GRECIA	107
ANALIZA INTERVIURILOR: IRLANDA	111
TESTIMONIALE	125
ANALIZA INTERVIURILOR: ITALIA	127
ANALIZA INTERVIURILOR: ROMÂNIA	134
ANALIZA INTERVIURILOR: SPANIA	149
RECOMANDĂRI	153
REFERINȚE	158
CIPRU:	158
GRECIA	160
IRLANDA	160
ITALIA	165
ROMÂNIA	166
SPANIA	167
ANEXA I: CHESTIONAR	170



Funded by
the European Union





INTRODUCERE

Zonele rurale din Uniunea Europeană (UE) acoperă 83% din teritoriul UE și găzduiau 29,1% din populația UE în 2018, în timp ce 39,3% din populație locuia în orașe, iar 31,6% locuiau în orașe și suburbii. Aceste zone rurale se confruntă cu provocări precum schimbările demografice, conectivitatea, venituri mici și accesul limitat la servicii. Acestea au, de asemenea, oportunități precum producerea de produse alimentare și nealimentare de înaltă calitate, contribuția la bogăția și diversitatea culturii europene, asigurarea administrării resurselor naturale și atenuarea efectelor schimbărilor climatice.

În acest sens, obiectivul UP-RURAL este de a crește numărul *de ofițeri pentru dezvoltare comunitară* instruiți și certificați în mediul rural, prin asigurarea instruirii și cetificării pentru această ocupație a grupurilor dezavantajate și vulnerabile. Acest lucru va crea un impact pe termen lung asupra comunităților lor locale în următoarele moduri:

- Creșterea gradului de conștientizare cu privire la oportunitățile care decurg din tranziția verde și dintr-o Europă durabilă și digitală.
- Va ajuta membrii comunității să creeze și să finanțeze afaceri locale, profitând de oportunitățile tranziției către o Europă verde, durabilă și digitală; acest lucru va duce la reevaluarea populației în zonele rurale și la o distribuție echilibrată a populației, la o rată mai bună de ocupare a forței de muncă și la creșterea veniturilor pentru antreprenorii locali și angajații acestora.
- Creșterea conectivității între grupurile de acțiune locală (GAL-uri) și părțile interesate din Europa, ajutând comunitățile să lucreze și să inoveze într-o piață unică europeană.
- Accesul la consultanță și formare va fi facilitat.



Scopul cercetării este de a identifica *elementele practice de învățare necesare actorilor din sistemele de dezvoltare regională pentru dezvoltarea politicilor și acțiunilor verzi* și de a aplica mass-media digitală interactivă pentru comunicare.

Raportul formulează recomandări pentru:

- Angajatori
- Centre de formare VET care se ocupă de învățarea la locul de muncă
- Factorii de decizie politică din domeniul educației la nivel național și european.

METODOLOGIE

Cadrul metodologic elaborat pentru proiectul UP-RURAL! își propune să colecteze date primare și secundare despre ce va face un absolvent să fie productiv într-un timp scurt după angajare. Acest lucru va duce indirect la o creștere a potențialului de angajare. Abordarea metodologică utilizată combină diferite metodologii, inclusiv revizuirea literaturii de specialitate, interviuri calitative și analiza conținutului, precum și analiza discursului.

Cercetarea primară include interviuri adresate autorităților locale, reprezentanților locali, comunităților, angajatorilor etc.

Grupuri țintă:

Intern:

- ❖ Beneficiari direcți:
 - Personalul proiectului care lucrează pentru elaborarea "ghidului de practică"
- ❖ Beneficiari indirecți:



- Cursanții care vor aplica ghidul de practică în mobilitățile externe: toate GAL-urile rurale din Europa și alți potențiali angajatori ai ofițerilor de dezvoltare comunitară

Interviurile calitative au fost structurate după cum urmează:

1. Date demografice: Pentru a cunoaște asemănările demografice și/sau diferențele dintre persoanele intervievate.
2. Cunoștințele despre subiectul abordat: Pentru a determina cunoștințele intervievaților cu privire la economia verde / competențele verzi etc.
3. Specific locului de muncă: să adopte o abordare specifică locului de muncă în ceea ce privește economia verde.
4. Abordare specifică fiecărei țări: Cunoașterea abordării specifice fiecărei țări privind economia verde / competențele verzi.

Analiza literaturii de specialitate a fost efectuată printr-o combinație de surse și metode, inclusiv cărți, studii, lucrări de cercetare, articole științifice, rapoarte și statistici publicate și muncă de teren. Aceasta examinează stadiul actual al cunoștințelor pe tema competențelor verzi și a competențelor digitale.



DATE NAȚIONALE/LOCALE

COMPETENȚE VERZI LA NIVEL NAȚIONAL

DEFINIȚIILE NAȚIONALE ALE ECONOMIEI VERZI

Pentru Cipru, economia verde este o nouă paradigmă economică, conform căreia dezvoltarea economică nu se bazează neapărat pe creșterea riscurilor privind mediul, pe epuizarea resurselor naturale și pe inegalitățile sociale¹.

Organizația Națiunilor Unite a definit "economia verde" ca o economie care duce la îmbunătățirea bunăstării umane și a justiției sociale, reducând în același timp în mod semnificativ riscurile privind mediul și deficiențele ecologice.

Criza economică globală, creșterea prețurilor materiilor prime, efectele asupra mediului generate de dezvoltarea necontrolată și recunoașterea faptului că modelele de dezvoltare bazate pe creșterea consumului de resurse și a emisiilor de poluanți nu sunt viabile, au creat necesitatea unei economii mai orientate spre mediu, care a fost stabilită ca o " economie verde".

Grecia are aceeași definiție ca cea stabilită de UE în ceea ce privește definiția economiei verzi. Programul Națiunilor Unite pentru Mediu (UNEP) a definit economia verde ca fiind "una care are ca rezultat îmbunătățirea bunăstării umane și a echității sociale, reducând în același timp riscurile privind mediul și lipsurile ecologice. În expresia sa cea mai simplă, o economie verde poate fi gândită ca una singură, care

¹ Partea de mediu, economie verde

http://www.moa.gov.cy/moa/environment/environmentnew.nsf/page56_gr/page56_gr?OpenDocument



să aibă emisii reduse de carbon, să fie eficientă din punctul de vedere al utilizării resurselor și favorabilă incluziunii sociale. » (ECE/FAO, 2018)

Irlanda definește "economia verde" ca fiind o " gama largă de bunuri și servicii care intră în domeniul de aplicare al utilizării, gestionării și protecției resurselor naturale și de mediu". Acest lucru este în conformitate cu definiția OCDE (Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică) a sectorului bunurilor și serviciilor de mediu.

Principalele subsectoare identificate sunt:

- Energii regenerabile
- Materiale ecologice și de construcții
- Tratarea apei/apelor uzate
- Gestionarea deșeurilor
- Servicii de mediu și alte tehnologii ecologice.

La 28 decembrie 2015, Italia a adoptat o legislație istorică și amplă pentru promovarea "economiei verzi". Legea 221 a intrat în vigoare la data de 2 februarie 2016. (Legea nr. 221 din 28 decembrie 2015, Dispoziții privind mediul pentru promovarea economiei verzi și pentru restricționarea utilizării excesive a resurselor naturale (Legea nr. 221), GAZETTA UFFICIALE, Nr. 13 (1 ianuarie 2016), **NORMATIVA** (în italiană).) Legea cere guvernului să aprobe o Strategie Națională de Dezvoltare Durabilă, care să fie actualizată la cel puțin trei ani, și să creeze o Agenție Națională pentru Noi Tehnologii, Energie și Dezvoltare Economică Durabilă (ENEA, în limba italiană) pentru a furniza servicii companiilor și persoanelor fizice din aceste domenii. De asemenea, stabilește Strategia națională pentru comunitățile verzi. [Id. art. 3(1), 4(1)(1)-(2), & 72.]

Noua lege conține dispoziții privind impactul asupra mediului, gestionarea deșeurilor, transportul durabil și zonele marine protejate. Potrivit subsecretarului de mediu,



Silvia Velo, cele 79 de articole *"simplifică și promovează reutilizarea resurselor cu scopul de a concepe un nou model de dezvoltare bazat pe durabilitatea mediului"*. Ea a adăugat că *"Italia implementează, pentru prima dată, un instrument care promovează economia verde și reducerea exploataării excesive a resurselor naturale"*. Legea prevede o serie de stimulente care recompensează buna purtare a consumatorilor, a producătorilor și a instituțiilor. Mai precis, pachetul conține dispoziții referitoare la evaluarea impactului asupra mediului, Economia Albastră, prevenirea instabilității hidrologice și achizițiile ecologice.

La nivel național, în România nu există o definiție standard pentru competențele ecologice. Fiecare document național privind dezvoltarea competențelor ecologice menționează ca acestea sunt definite ca abilități menite să reducă impactul pe care activitățile umane îl au asupra mediului, conform definiției ESCO (Clasificarea europeană a ocupațiilor, aptitudinilor și competențelor).

În Spania, nu există o definiție națională a unei economii ecologice. Cu toate acestea, documentele planului strategic spaniol se referă la definiția furnizată de Programul Națiunilor Unite pentru Mediu, conform căreia economia verde (GE) este "una care are ca rezultat îmbunătățirea bunăstării umane și a echității sociale, reducând în același timp riscurile de mediu și deficitul ecologic" (PNUMA, 2011).

PROMOVAREA ȘI PROTECȚIA COMPETENȚELOR VERZI / LOCURILOR DE MUNCĂ VERZI / ECONOMIEI ECOLOGICE LA NIVEL NAȚIONAL

Condițiile economice actuale din Cipru necesită măsuri de sprijinire a creșterii producției și a eficienței utilizării resurselor, promovând în același timp conservarea ecosistemelor naturale și reducând efectele asupra mediului.



Principalii parametri promovați prin diferitele politici de mediu includ:

- Investiții în resurse naturale cheie
- Stimulente pentru creșterea eficienței în utilizarea resurselor, creșterea productivității, reducerea consumului de deșeuri și energie și alocarea resurselor în conformitate cu cea mai mare valoare de utilizare a acestora.
- Promovarea pieței și a măsurilor de reglementare, cum ar fi taxele de mediu, anularea subvențiilor dăunătoare, mobilizarea resurselor financiare publice și private, investițiile în locuri de muncă ecologice și sprijinirea tehnologiilor verzi inovatoare.
- Oportunități de inovare prin politici care permit noi modalități puternice de abordare a problemelor de mediu.
- Crearea de noi piețe prin stimularea cererii de tehnologii, bunuri și servicii ecologice, crearea de noi oportunități pentru ocuparea forței de muncă, și
- Îmbunătățirea guvernancei și încurajarea implicării sectorului privat.

În Grecia, pentru a promova implicarea tinerilor în agricultură, au fost instituite programe pentru a oferi sprijin financiar tinerilor fermieri în primii lor pași în acest sector. Aceste granturi pot acoperi mai mult de 70% din costurile de înființare.²

În încercarea Greciei de a conduce oamenii într-un mod de viață și de muncă mai durabil participă la o serie de programe finanțate de Uniunea Europeană pentru angajați, șomeri, fermieri și multe altele.

Câteva exemple de astfel de programe sunt:

² Ethnos (2021, 12 noiembrie) Preluat de la <https://www.ethnos.gr/Economy/article/182923/neoiagrotosoi6oroigiaepidothsheos40000eyro>



- Programe de formare teoretică pentru șomeri - beneficiari de 50 - 200 de ore care conduc la dobândirea de cunoștințe și abilități digitale și "verzi".³
- "Grecia 2.0", care este un plan național de redresare și reziliență care, printre altele, vizează promovarea tranziției verzi și se preconizează că va crea până la 180 000-200 000 de noi locuri de muncă.⁴
- Inovarea și tranziția verde în prelucrarea produselor agricole⁵

Politicile și strategiile naționale și ale UE sunt sprijinite prin intermediul agențiilor și organizațiilor guvernamentale, cum ar fi: Centrul de date privind obiectivele de dezvoltare durabilă din Irlanda, Agenția pentru Protecția Mediului (EPA), Autoritatea pentru Energie Durabilă din Irlanda (SEAI), Irish Water, National Parks and Wildlife Service (NPWS), Enterprise Ireland, Companiile de Dezvoltare Locală și Autoritățile Locale. Sprijinul poate fi sub forma unor sesiuni de informare cu consultanți experți, de exemplu, The Climate Toolkit 4 Business, programe pentru a sprijini comunitățile și întreprinderile prin tranziții, de exemplu, comunitățile de energie durabilă sau prin ajutoare nerambursabile, de exemplu, Fondul pentru tranziția verde.

În Italia, în 2018, conform analizei microdatelor forței de muncă ISTAT labour force survey, numărul de locuri de muncă verzi depășește pragul de 3 milioane (13,4% din totalul locurilor de muncă).

Locurile de muncă verzi în 2018 au crescut față de 2017 cu peste 100 de mii,

³ Serviciul Public de Ocupare a Forței de Muncă (2022, 27 iulie) Preluat de la https://voucher.gov.gr/upload/project_40/dypa-deltio_typou_aithseis.pdf

⁴ Naftemporiki (2021, 25 iulie). Preluat de la <https://m.naftemporiki.gr/story/1753378/ellada-20-180000-200000-theseis-ergasias-se-4-pulones>

⁵ Govgr Adus de la <https://greece20.gov.gr/?calls=kainotomia-kai-prasini-metavasi-sti-metapoiisi-agrotikon-proionton>



o creștere de +3,4% față de +0,5% verificat pentru alte ocupații.

În ultimii cinci ani, creșterea globală a fost de +5,3%.

Pandemia a avut un efect asimetric asupra diferitelor sectoare și segmente ale economiei: mulți și-au pierdut veniturile și cota de ocupare a forței de muncă, pentru alții a existat creștere sau consolidare, iar sectorul verde se numără printre acestea. Contractele legate de locurile de muncă verzi - active începând cu anul 2020 - reprezintă 35,7 la sută din noile contracte planificate pentru anul respectiv. Motivul este că pandemia de COVID-19 a oprit investițiile ecologice, deoarece tot mai mulți antreprenori sunt conștienți de avantajele competitive ale tranziției verzi.

Economia verde este caracterizată în România ca având emisii reduse de carbon și fiind eficientă din punct de vedere al resurselor. Mai mult decât atât, o economie verde este definită ca sprijinind interacțiunea pașnică dintre oameni și mediu, încercând în același timp să îndeplinească nevoile ambelor în același timp. În acest domeniu, sunt definite șase sectoare în care se aplică economia ecologică: energia din surse regenerabile, clădirile ecologice, transportul și apa durabile, gestionarea deșeurilor și a terenurilor.⁶

Strategia națională pentru infrastructură verde și conectivitate ecologică și restaurare (*Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, 2020*) este documentul de planificare strategică ce reglementează implementarea și dezvoltarea infrastructurii verzi în Spania prin stabilirea unui cadru administrativ și tehnic unificat. Comunitățile autonome își elaborează propriile planuri de infrastructură verde în urma celor de la nivel național.

⁶ Marshall, E., ianuarie 2022, "Ce înseamnă economia verde?", <https://ro.ripleybelieves.com/what-does-green-economics-mean-10460>



CADRU JURIDIC ȘI POLITICI

Economia verde este unul dintre principalii piloni de acțiune ai Conferinței Organizației Națiunilor Unite privind dezvoltarea durabilă Rio+20 și conține promovarea dezvoltării economice, conservând în același timp mediul și societatea. UE promovează pilonul economiei verzi, prin utilizarea eficientă a resurselor, care este o componentă esențială a Strategiei "Europa 2020" pentru creștere economică și locuri de muncă până în 2020. Inițiativa emblematică pentru o Europă mai eficientă în utilizarea resurselor este, de asemenea, aprobată, prin foaia de parcurs privind eficiența resurselor, adoptată prin comunicarea Comisiei. Aceasta stabilește o structură de acțiune pe termen lung în multe domenii, cu scopul de a integra obiectivele economiei verzi în toate politicile⁷.

Pentru a face față provocărilor, este necesară o transformare fundamentală a economiei, în special în domeniile energiei, industriei, agriculturii, pescuitului și transporturilor, precum și în practicile producătorilor și consumatorilor.

În iulie 2022, în Cipru a fost lansat Programul național al politicii de coeziune "Thalia" 2021-2027, care a făcut din Cipru primul stat membru al UE care a adoptat și a început să pună în aplicare toate fondurile de coeziune, inclusiv Fondul pentru o tranziție justă pentru noua perioadă de programare⁸.

Planul național integrat privind energia și clima (PNEC) al Ciprului pentru perioada 2021-2030 analizează obiectivele naționale pentru următorul deceniu pe termen mediu, până în 2030, și ar trebui să servească drept bază pentru o strategie

⁷ Departamentul de Mediu, Economia Verde

http://www.moa.gov.cy/moa/environment/environmentnew.nsf/page56_en/page56_en?OpenDocument

⁸ <https://www.fundingprogrammesportal.gov.cy/en/programs/thalia-2021-2027/>



ambitioasă pe termen lung care vizează reducerea la minimum a emisiilor de gaze cu efect de seră până în 2050. Prin urmare, dimensiunea referitoare la decarbonizare este prima și cea mai importantă componentă a structurii PNEC.

Planul național detaliază cele cinci dimensiuni ale uniunii energetice, și anume decarbonizarea (care este defalcată în două secțiuni distincte: emisiile de gaze cu efect de seră și sursele regenerabile de energie), eficiența energetică, securitatea aprovizionării cu energie, piața internă a energiei și cercetarea, inovarea și competitivitatea.

Documentele strategice relevante pentru politica în domeniul climei și al energiei sunt următoarele:

- (a) Strategia națională și planul de acțiune pentru combaterea schimbărilor climatice; adoptate în mai 2017 de Consiliul de Miniștri (decizia nr. 82.555)
- (b) Planul național de acțiune pentru îmbunătățirea calității aerului în Cipru; adoptat în mai 2018
- (c) Concluziile Consiliului UE din 13/12/2019 privind neutralitatea climatică până la 2050

Alte legi relevante includ:

- Legea 189(I)/2004 privind sistemul comunitar de acordare a etichetelor ecologice – ECOLABEL
- Legea din 2011 privind acordarea etichetei ecologice a Uniunii Europene - (L. 184(I)/2011)
- Regulamentul din 2014 privind acordarea etichetei ecologice a UE (Stabilirea taxelor de aplicare, a taxei anuale de utilizare și a taxei de inspecție a etichetei ecologice a Uniunii Europene) - (C.D.P. 292/2014)



- Legea din 2012 privind participarea voluntară a organizațiilor la un sistem comunitar de management ecologic și control ecologic – [Legea 10(I)/2012]

Cadrul juridic și politicile Greciei sunt următoarele:

- Decizia ministerială 2916/374421/2021 -Monitorul Oficial al Guvernării 6266/B/28-12-2021: Definirea cadrului pentru punerea în aplicare a Măsurii 11 "Agricultura ecologică" a Programului de Dezvoltare Rurală (PDR) 2014-2020, în temeiul Regulamentului (CE) 2220/2020 al Parlamentului European și al Consiliului⁹
- Legea 4964/2022 - Monitorul Oficial 150/A/30-7-2022 (articolele 113 - 201): Adoptarea unui cadru pentru dezvoltarea parcurilor eoliene offshore, abordarea crizei energetice, protecția mediului și alte prevederi.¹⁰
- Legea nr.3889 - Finantarea interventiilor asupra mediului, Fondul Verde, Validarea Hartilor Silvice si alte prevederi¹¹.

Abordarea irlandeză se învâрте în jurul subsectoarelor prezentate mai sus, cu politici și planuri de acțiune individuale pentru fiecare subsector în vigoare. Strategiile care au fost dezvoltate includ:

- *Întreaga strategie a Guvernului privind economia circulară 2022 – 2023*
- *Declarația privind politica serviciilor de apă 2018 – 2025*

⁹ Decizia ministerială 2916/374421/2021 (2021, 24 decembrie). Preluat de la e-nomothesia.gr <https://www.e-nomothesia.gr/kat-agrotike-anaptukse/biologika-proionta/upourgike-apophase-2916-374421-2021.html>

¹⁰ Legea 4964/2022 (2022, 30 iulie). Preluat de la e-nomothesia.gr <https://www.e-nomothesia.gr/kat-periballon/periballontike-adeiodotese/nomos-4964-2022-phek-150a-30-7-2022-2.html>

¹¹ Government Gazette (2010, 14 octombrie) Preluat de la prasnotameio.gr https://prasnotameio.gr/wp-content/uploads/2020/11/3889_2010.pdf



- *Declarație privind politica de facilitare a energiei din surse regenerabile offshore de către porturile comerciale în Irlanda decembrie 2021*
- *Declarația națională privind politica bioeconomiei februarie 2018,*
- *Strategia Food Wise 2025,*
- *un plan de acțiune privind deșeurile pentru o economie circulară 2020-2025,*
- *Planul de acțiune privind clima pentru 2021*
- *Planul de acțiune al Irlandei pentru Pactul ecologic al UE.*

În 2021, a fost înființat Ministerul Tranziției Ecologice (MITE) pentru a înlocui Ministerul Mediului și Protecției Terestre și Maritime, care a primit, de asemenea, responsabilitatea în materie de energie, repartizat anterior Ministerului Dezvoltării Economice din Italia. Scopul său este de a realiza obiectivele PNRR: majoritatea investițiilor și reformelor suportate de Ministerul Tranziției Ecologice rezidă în principal în revoluția verde și tranziția ecologică.

Alte autorități naționale de reglementare includ:

- Ministerul Sănătății (*Ministero della Salute*).
- Ministerul Dezvoltării Economice (*Ministero dello Sviluppo Economico*).
- Ministerul Patrimoniului Cultural și Peisagistic (*Ministero dei Beni Culturali e Ambientali*).
- Comitetul interministerial pentru tranziție ecologică (*Comitato Interministeriale per la Transizione Ecologica*) (CITE).
 - Agenții științifice cu rol de reglementare, inclusiv:
- Institutul Național pentru Protecția și Cercetarea Mediului (*Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale*) (ISPRA) și
- Institutul Superior de Sănătate (*Istituto Superiore di Sanità*) (ISS).

Rolul ONG-urilor este de a sprijini publicul sau anumite grupuri de cetățeni în acțiuni legate de dezastrele ecologice, riscurile pentru habitate și resursele de mediu,



poluarea aerului și alți factori de interes pentru mediu. Acestea au, de asemenea, competența judiciară de a interveni în procedurile judiciare pentru daune aduse mediului și de a solicita despăgubiri pentru întârzierea statutului de economie de piață în punerea în aplicare a măsurilor pentru prevenirea sau limitarea daunelor aduse mediului. Ei prezintă astfel plângeri și observații cu privire la daunele aduse mediului sau la amenințarea iminentă de producere a daunelor aduse mediului și solicită intervenția guvernului; participă la operațiunile organismelor publice, inclusiv la numirea reprezentanților în organismele guvernamentale. ONG-urile din Italia sunt relativ active, în special în chestiuni litigioase.

România are o Strategie Națională pentru Locuri de Muncă Verzi 2018-2025 și un Plan de Acțiune pentru Implementarea Strategiei Naționale pentru Locuri de Muncă Verzi 2018-2025. Primul menționat este menit să îndeplinească și să răspundă nevoilor europene la nivel național. Ministerul Muncii și Justiției Sociale a inițiat demersurile pentru elaborarea unui document de politici publice cu scopul de a ghida și coordona politicile sociale pentru a facilita crearea de locuri de muncă ecologice. În plus, Strategia națională pentru locuri de muncă ecologice menționează câteva răspunsuri strategice pentru ca locurile de muncă ecologice să apară în ceea ce privește eliminarea decalajului în materie de competențe, anticiparea schimbărilor, garantarea tranzițiilor și promovarea mobilității, sprijinirea creării de locuri de muncă și creșterea calității datelor.

La Estrategia Española de Economía Circulara ("*Estrategia Española De Economía Circulara*", 2020) a fost introdusă prin Declarația de urgență climatică și de mediu în 2020 și stabilește un obiectiv de a atinge neutralitatea climatică până în 2050. Printre cele mai importante obiective pentru deceniul actual se numără reducerea consumului



național de materiale cu 30% și reducerea generării de deșeuri cu 15%, comparativ cu 2010.

LOCURI DE MUNCĂ ȘI OCUPAȚII CU GRAD RIDICAT DE PARTICIPARE LA ECONOMIA VERDE

Economia verde a Ciprului este formată din 30 de sectoare de activitate economică și 60 de profesii din întreaga gamă de activități ale economiei cipriote care au fost clasificate în trei categorii în funcție de gradul lor de participare: grad foarte ridicat, grad ridicat și grad moderat¹².

Sectoare de activitate economică cu un grad foarte ridicat de participare la economia verde:

- Furnizarea de energie electrică și gaze naturale
- Colectarea, tratarea și alimentarea cu apă
- Tratarea apelor uzate
- Colectarea, tratarea și eliminarea deșeurilor
- Activități de salubritate și alte servicii de gestionare a deșeurilor
- Lucrări de construcții civile
- Activități specializate în construcții
- Activitățile arhitecților și inginerilor

Ocupații cu un *grad foarte ridicat* de participare la economia verde:

- Meteorologi
- Chimiști
- Geologi și geofizicieni

¹² Comisia Europeană (2022) Digital Econoindexul meu și al societății (DESI) 2022, Cipru.
<https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi-cyprus>



- Ingineri de producție
- Ingineri constructori
- Ingineri de mediu
- Ingineri mecanici
- Ingineri chimiști
- Ingineri minieri și metalurgici
- Ingineri electricieni
- Ingineri electronici
- Arhitecți
- Designeri
- Urbaniști și experți în transporturi
- Experți în mediu și sănătate și igienă la locul de muncă
- Asistenți științifici tehnici de chimie și fizică
- Asistenți tehnici ai inginerilor constructori
- Asistenți tehnici de ingineri electricieni
- Asistenți tehnici de ingineri electronici
- Asistenți tehnici ai inginerilor mecanici
- Asistenți tehnici de ingineri chimiști
- Energia electrică a operatorilor de mașini de producție
- Operatori de mașini de incinerare și tratare a apei
- Prelucrarea inspectorilor de mașini chimice
- Tehnicienii de izolație
- Sticlari
- Instalatori de țevi
- Instalatori de aer condiționat și refrigerare
- Electricieni în construcții



Interesul societății în ansamblu se îndreaptă din ce în ce mai mult către ocupații ecologice și profesii ecologice, o tendință care se reflectă și în caracteristicile speciale din presă. Ocupațiile verzi care sunt deja cele mai populare în economia greacă sunt (131, Kathimerini, 2008):

- Producător de produse agricole și animaliere ecologice.
- Fermier de pește ecologic.
- Agronom în agricultura integrată sau ecologică, în vederea economisirii resurselor naturale (de exemplu, a apei) și a prevenirii poluării (pesticide).
- Vânzător de produse organice.
- Planificatorii și lucrătorii din ariile protejate (de exemplu, Natura) sau din parcurile naturale și parcurile naționale, precum și din zonele de management integrat al zonelor costiere.
- Silvicultor.
- Lucrător în instalarea și întreținerea turbinelor eoliene, a sistemelor fotovoltaice etc. de energie regenerabilă.
- Lucrător în comercializarea, instalarea gazelor naturale.
- Inginer de rețea și electrician new-age, specialiști în economisirea energiei, eficiență energetică, surse regenerabile de energie și interconectarea acestora cu rețeaua principală.
- Specialist în izolarea clădirilor.
- Inspector certificat de energie verde.
- Instalator verde specializat în economisirea apei și instalarea de încălzitoare de panouri solare.
- Inginer hidraulic specializat în protecția resurselor de apă.
- Inginer de transport specializat în studiul reducerii traficului auto.
- Vanzator de biciclete si mecanic.



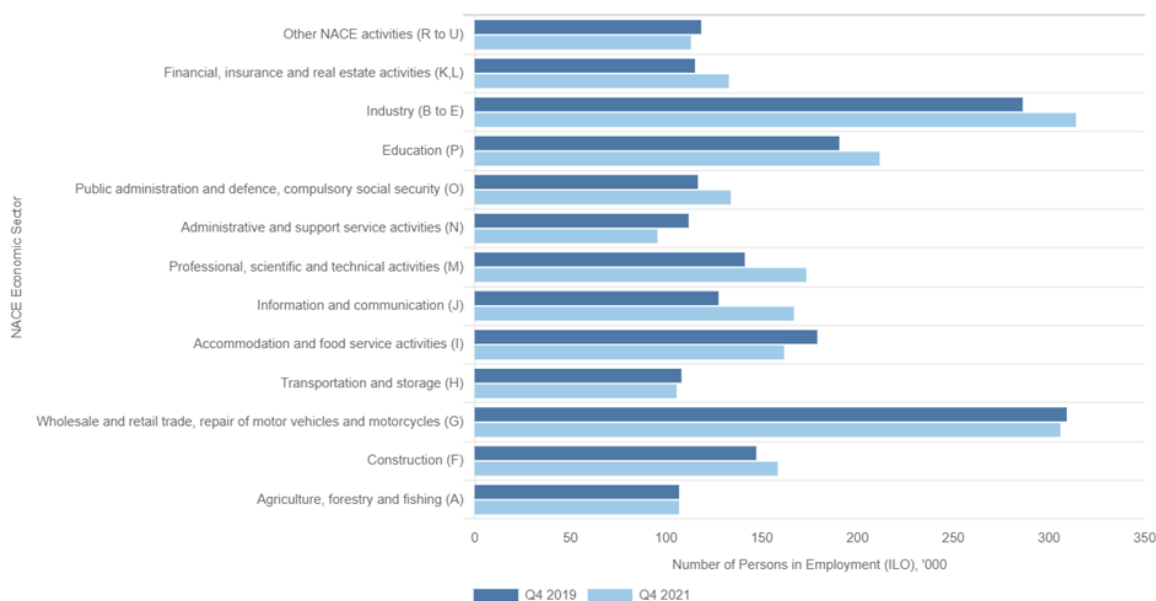
- Lucrător pe infrastructură nouă pentru utilizarea bicicletelor (piste de biciclete, rampe speciale în trecerile de pietoni, standuri speciale pentru biciclete în apropierea gărilor școlare și a clădirilor mari).

În Irlanda, abordarea economiei ecologice a fost de a integra oportunitățile în toate sectoarele economiei în ansamblu. Acest lucru a creat o schimbare a cererii de forță de muncă în multe sectoare.

Taoiseach-ul Irlandei (șeful guvernului irlandez), Micheál Martin, într-o adresă recentă a sfătuit:

"Atingerea acestor obiective va necesita schimbări în toate sectoarele societății și economiei, implicând eforturi de colaborare din partea guvernului, a mediului de afaceri, a comunităților și a persoanelor fizice pentru a pune în aplicare politici noi și ambițioase, inovații tehnologice, sisteme și infrastructuri." (Discursul taoiseach-ului Micheál Martin T.D (Teachta Dála). Summitul de la Dublin privind schimbările climatice, 2022).

Un sondaj și o analiză din 2022 privind ocuparea forței de muncă în sectorul industrial în Irlanda între 2019 și 2021 au indicat următoarele modificări:



Persoanele cu vârsta cuprinsă între 15 și 89 de ani în câmpul muncii clasificate în funcție de sectorul economic NACE Rev. 2, trimestrul 4 2019 și trimestrul 4 2021.

Deși nu au fost identificate ocupații sau locuri de muncă "verzi" specifice, creșterea anumitor sectoare de ocupare a forței de muncă în Irlanda ar putea fi legată de creșterea sectoarelor care lucrează direct în domeniile economiei verzi, cum ar fi activități științifice și tehnice, informare și comunicare.

În Italia, locurile de muncă ecologice au necesitat un nivel mai ridicat de calificări educaționale: este necesar un nivel universitar de educație în 35,2 la sută din cazuri, comparativ cu o valoare de 9,8 la sută detectată pentru alte cifre profesionale. Astfel, cunoașterea capătă, în cazul economiei verzi, o mai mare centralitate. Din partea profesioniștilor din domeniul ecologiștilor, companiile se așteaptă nu numai la o formare mai mare, ci și la o experiență specifică în profesie, care este necesară pentru 32,3 la sută din contractele de muncă ecologice așteptate. De asemenea, aceste cifre sunt confirmate, caracterizate în primul rând de o mai mare stabilitate contractuală: angajările permanente sunt de peste 49,2 la sută în cazul locurilor de muncă



ecologice, în timp ce în restul celorlalte profesii această pondere scade la 25,7%. Dificultatea recrutării pentru locurile de muncă ecologice ajunge la 41,1% pentru acestea, față de 24,5% în cazul locurilor de muncă non-verzi. În parte, acest fenomen se datorează așteptărilor mai mari pe care companiile le au în ceea ce privește locurile de muncă ecologice, unde este esențial să se găsească o combinație de pregătire de bază, expertiză și experiență. În cele din urmă, în ceea ce privește competențele non-tehnice individuale sunt considerate foarte importante în legătură cu locurile de muncă ecologice. Flexibilitatea și adaptabilitatea sunt atitudini considerate foarte importante pentru 77,4 la sută din contractele noi legate de locurile de muncă verzi. O altă abilitate în ceea ce privește cererea marcată în cazul locurilor de muncă ecologice este capacitatea de a lucra în echipă (66,5%), rezolvarea problemelor (63,3%) și capacitatea de a lucra independent (59,0%). În cele din urmă, pentru aproximativ 47,5% de "loc de muncă verde" este importantă capacitatea de comunicare.

În România, sectoarele economice în care poți găsi locuri de muncă ecologice sunt:

- Energie. Locurile de muncă în domeniul energiei din surse regenerabile sunt foarte solicitante, deoarece apare necesitatea de a face tranziția către energii alternative, diferite de cele cu emisii de seră utilizate până în prezent.
- Agricultură. Agricultură ecologică reduce, de asemenea, emisiile de gaze cu efect de seră și contribuie la conservarea mediului. Locurile de muncă legate de agricultură încurajează consumul de alimente pe bază de plante și naturale, reducând în același timp poluarea.
- Mediu. Identificarea și gestionarea indicatorilor care au un impact asupra mediului vor contribui la conservarea mediului.



- Design. De la construirea acoperișurilor până la proiectarea de ambalaje ecologice, aceste locuri de muncă vor avea un impact semnificativ asupra reducerii daunelor asupra mediului.
- Turism. Aceste locuri de muncă sprijină mediul prin promovarea unui turism verde și ecologic.
- Transport. Nu este o surpriză când vine vorba de faptul că industria transporturilor este una dintre cele mai poluante surse la nivel mondial, astfel încât locurile de muncă conexe, cum ar fi ingineria transporturilor, se numără printre viitoarele locuri de muncă ecologice.

În România există o cerere destul de prezentă de locuri de muncă verzi, pentru: Responsabilii de mediu, care realizează planuri de reducere a poluării și implementează diferite tipuri de sisteme de management de mediu.

- Inginer de mediu, care se concentrează pe îmbunătățirea metodelor de reciclare, eliminarea deșeurilor, sectorul public și poluarea aerului.
- Inginerul agricol, a cărui sarcină este de a dezvolta noi tehnologii legate de agricultură sau silvicultură, poate lucra la cercetarea științifică și tehnologică.
- Consultant în turism, care poate crea recomandări pentru viitorii turiști pentru a sprijini turismul verde și ecologic, de la transport la pachete turistice.
- Inginer constructor, care poate face diferența în ceea ce privește mediul înconjurător prin selectarea materialelor care sunt utilizate, precum și prin alegerea panourilor fotovoltaice și solare.¹³

¹³ februarie 2022, <https://www.bestjobs.eu/casual/2022/02/28/ce-este-un-green-job-locuri-de-munca-pentru-cei-care-vor-sa-schimbe-ceva/>



Spania acordă o atenție deosebită menținerii și încurajării răspândirii locurilor de muncă ecologice. În prezent, locurile de muncă ecologice reprezintă 2,4% din PIB-ul spaniei, cu un total de aproximativ 500 000 de locuri de muncă ecologice în țară (*Empleo Verde en España*, n.d.). Valoarea adăugată brută a economiei de mediu a crescut cu 5% în 2018 și a reprezentat 2,20% din PIB în acel an (ibidem).

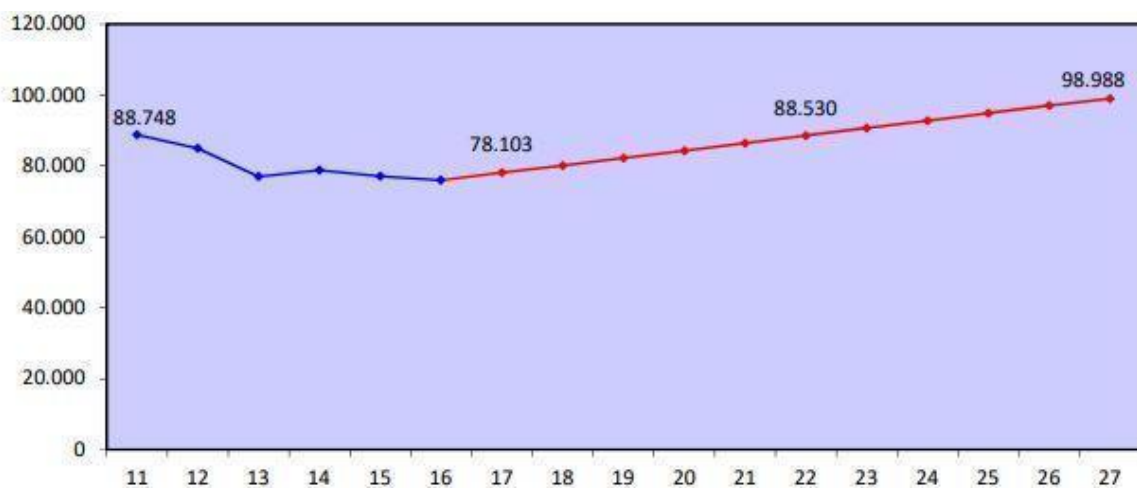
Printre sectoarele verzi cu cel mai mare potențial în Spania se numără energiile regenerabile, reabilitarea clădirilor (sectorul construcțiilor), dezvoltarea gestionării deșeurilor (în special industria autovehiculelor/bateriile alliance) și investițiile în mobilitatea durabilă. Deși zonele industriale cu potențialul de a crea locuri de muncă ecologice sunt concentrate în zonele urbane dezvoltate, viitorul creșterii ocupării forței de muncă din Spania implică, de asemenea, extinderea în mai multe zone rurale, în special în sectorul agricol. De exemplu, viticultura este o industrie cu mult potențial pentru o creștere durabilă, precum și pentru turism, o altă sursă majoră de venit pentru Spania.

STATISTICI PRIVIND ECONOMIA VERDE LA NIVEL NAȚIONAL

Se preconizează că ocuparea globală a forței de muncă în sectoarele activității economice cu participarea la economia verde a Ciprului în perioada 2017-2027 va înregistra o tendință ascendentă. Prin urmare, în 2027, va ajunge la 98.988 de persoane sau mai mult de una din cinci angajate pentru a lucra în sectoare cu participare la economia verde.

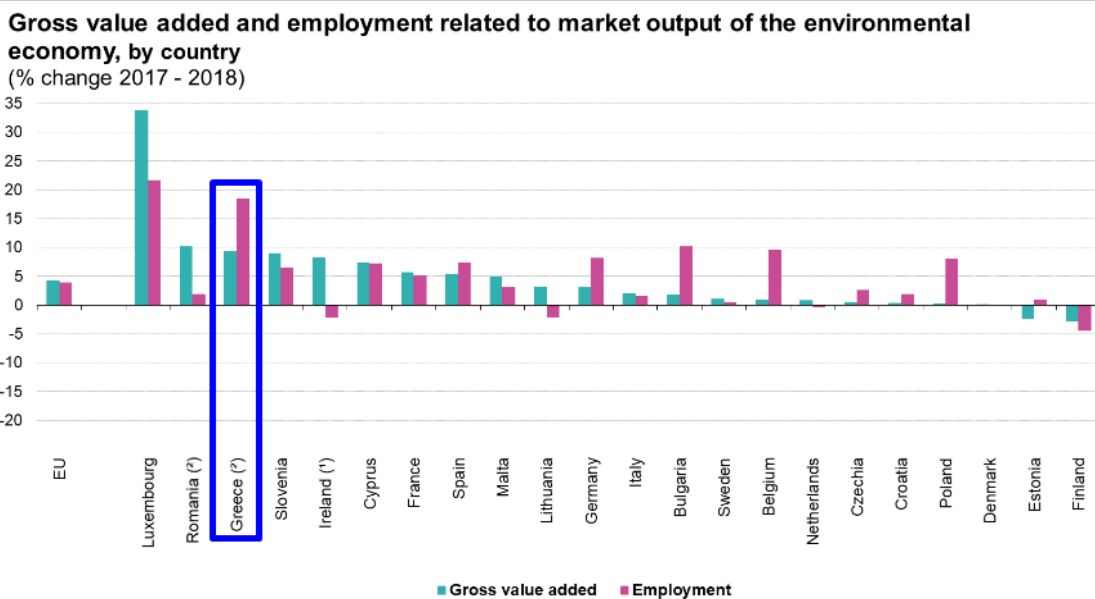


OCUPAREA GENERALĂ A FORȚEI DE MUNCĂ ÎN SECTOARELE DE ACTIVITATE ECONOMICĂ CU PARTICIPAREA LA ECONOMIA VERDE PENTRU PERIOADA 2011- 2027



Cererea anuală totală este estimată la 3.583 de persoane sau 4,1 la sută și reprezintă 22,7 la sută din nevoile globale ale economiei cipriote.

După cum ilustrează graficul de mai jos, Grecia a avut o valoare adăugată brută de aproximativ 10% și o creștere a ocupării forței de muncă de 17% în raport cu economia de mediu.



14

Biroul central de statistică a publicat în 2019 o evaluare a sectorului bunurilor și serviciilor de mediu din Irlanda, pe care o definește ca fiind o analiză a economiei verzi.



Environment Goods and Services Sector 2019

Environment Goods and Services Sector = 'Green Economy'

Gross output: **€6.6_{bn}** (Gross value added: **€3.2_{bn}**)

Gross output up 26% since 2012

37,400 workers were employed

Environmental Protection
Prevention and elimination of environmentally harmful activities (e.g. pollution)

Gross output: **€2.7_{bn}**

Resource Management
Maintenance and sustainable use of our natural resources (e.g. clean energy production)

Gross output: **€3.9_{bn}**

Industry Sector of the Green Economy

Gross output: **€5.5_{bn}**

27,800 workers were employed

Gross output = Amount paid for goods or services (Turnover) Gross value added = Turnover less cost of producing goods or supplying services

¹⁴ [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explicit/index.php?title=Fișier:Gross value added and employment related to market output of the environmental economy, by country \(percent25 change 2017 - 2018\) 28-07-2021.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explicit/index.php?title=Fișier:Gross_value_added_and_employment_related_to_market_output_of_the_environmental_economy_by_country_(percent25_change_2017_-_2018)_28-07-2021.png)



(Sectorul bunurilor și serviciilor de mediu 2019 - CSO (Oficiul Central de Statistică)
- Oficiul de Statistică Centrală", 2019)

Planul de acțiune pentru climă al guvernului irlandez pentru 2021 indică faptul că economia ecologică va oferi oportunități de înaltă calitate pentru ocuparea forței de muncă în Irlanda. Agenția pentru Dezvoltare Industrială (IDA) va milita pentru ca întreprinderile să investească în tehnologii care vor afecta țările decarbonizate și va lucra, de asemenea, în parteneriat cu Enterprise Ireland și Autoritatea pentru Energie Durabilă din Irlanda pentru a oferi ajutor sub formă de granturi și sprijin industriei în vederea reducerii emisiilor. (Planul de acțiune privind schimbările climatice, 2021 "Asigurarea viitorului nostru", 2021)

Un raport skillset privind "Talentul pentru economia verde a Irlandei 2022", a constatat că sectoarele din economia verde, cum ar fi producția, energia, construcțiile și logistica resurselor, se confruntă cu obstacole în ceea ce privește un decalaj în ceea ce privește seturile de competențe în cadrul forței de muncă. (Talentul pentru economia verde a Irlandei, 2022)

Tranziția către economie care evoluează și se integrează într-o economie verde a generat nevoi în materie de competențe în toate sectoarele, iar guvernul a introdus numeroase instrumente și strategii pentru a sprijini sectoarele care se îndreaptă către o economie mai ecologică, de exemplu, Setul de instrumente 4 (pentru) climă pentru întreprinderi.

În Italia, numărul tot mai mare de "locuri de muncă ecologice" a fost încurajat de stimulentele guvernului pentru investiții ecologice și ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor, care se adresează în special sectoarelor agro-business și energiei din surse regenerabile și de recunoaștere a programelor de învățământ "verzi". Chiar



dacă nu există o strategie națională care să abordeze crearea de locuri de muncă ecologice, se estimează că numărul locurilor de muncă ecologice va crește. Cele mai solicitate profesii și categorii pentru care abilitatea de a economisi energie și sensibilitatea la reducerea impactului afacerilor asupra mediului joacă un rol esențial sunt:

- tehnicieni de producție și preparare a alimentelor (77%),
- ingineri electronici și de telecomunicații (73%),
- ingineri constructori (70%),
- ingineri mecanici (65%),
- instalatori de linii electrice, reparatori și instalatori de cabluri (59.4%),
- tehnicieni de management ai șantierului de construcții (58,8%),
- specialiști în probleme contabile și financiare (57,3%),
- experți juridici în mediul de afaceri sau agenții publice (56,5 la sută);
- tehnicieni de securitate la locul de muncă (55.9%)
- mecanica aparatelor termice sanitare și de climatizare și instalatoare (55,7%).

În cadrul acestor categorii există și alte profesii care sunt complet inovatoare sau au trecut printr-un proces de reînnoire prin introducerea de noi competențe sau actualizarea substanțială a celor existente:

- Bucătar sustenabil (en. sustainable cook);
- Instalator de rețele electrice cu o mai bună eficiență;
- Mecatronică verde;
- Promotorul clădirilor cu materiale durabile;
- Mecanic industrial verde;
- Avocat de mediu;
- Informatică de mediu;
- Specialist în contabilitate verde.



În România, la nivel statistic, există o cifră care reflectă evoluția persoanelor angajate în sectorul bunurilor și serviciilor de mediu, date colectate de Institutul Național de Statistică din România în perioada 2011-2014.

An	2011	2012	2013	2014
Populație	130,266	146,026	144,596	122,237

Tabelul 1. Populația angajată în sectorul bunurilor și serviciilor de mediu 2011-2014

Potrivit statisticilor INS, cererea de forță de muncă nu indică o creștere importantă în cazul locurilor de muncă din economia verde, pentru perioada 2011-2016.¹⁵

TENDINȚE ÎN DOMENIU LA NIVEL NAȚIONAL

Cel mai mare număr de persoane angajate în sectoarele verzi vor fi angajate în domeniul activităților profesionale, științifice și tehnice. Mai mult de unul din trei angajați din economia verde va fi angajat în acest sector, prezentând, de asemenea, de departe, cel mai mare necesar anual total de ocupare a forței de muncă, cu 1.476 de persoane sau 5,2% până în 2027.

Al doilea sector verde ca mărime, care prezintă, de asemenea, o tendință ascendentă: construcțiile. Sectorul se redresează treptat, astfel încât unul din cinci angajați ai economiei verzi este angajat în acest sector, în timp ce nevoile sale totale de ocupare a forței de muncă vor ajunge la 649 de persoane sau 3,5%.

La 29 iunie 2021, guvernul a anunțat revizuirea Planului național privind energia și clima Greciei pentru a îndeplini noile obiective ale UE. Obiectivul pentru următorul

¹⁵ Ministerul Muncii și Justiției Sociale, 21.11.2017, "Strategia Națională pentru Locuri de Muncă Verzi 2018-2025", <https://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMJS/Transparenta-decisionala/20171128-Anexa--Strategie-SNLMV-21112017.pdf>



deceniu va fi ca Grecia să devină o țară "punct de referință" în sectoarele dezvoltării ecologice și climatice.¹⁶

În 2021, Irlanda a anunțat Planul de acțiune privind schimbările climatice ca răspuns la Legea privind schimbările climatice din 2021, care a angajat din punct de vedere juridic Irlanda să atingă obiectivul de zero emisii nete de gaze cu efect de seră până în 2050, cu un obiectiv de reducere cu 51% până în 2030. Planul stabilește un obiectiv procentual pe care fiecare sector trebuie să îl atingă până la termenul limită pentru 2030:

- Electricitate: 62-81%
- Transport: 42-50%
- Clădiri: 44-56%
- Industrie/Intreprindere: 29-41%
- Agricultură: 22-30%
- Exploatarea terenurilor, schimbarea destinației terenurilor și silvicultură (LULUCF): 37-58%

(Planul de acțiune privind clima, 2021 „Asigurarea viitorului nostru”)

Guvernul va sprijini tranziția necesară printr-un Plan Național de Dezvoltare în valoare de 165 de miliarde EUR. Se estimează că economia verde va crește odată cu creșterea proiectelor, cum ar fi modernizarea, agricultura durabilă, creșterea implementării energiilor regenerabile și transportul curat. (Planul de acțiune privind clima, 2021 „Asigurarea viitorului nostru”)

¹⁶ Preluat de la <https://china-cee.eu/2021/07/27/greece-social-briefing-greeces-green-development-policy-and-action/>



După cum s-a menționat deja, nu există nicio strategie națională care să abordeze în mod specific crearea de locuri de muncă ecologice în Italia. Cu toate acestea, au existat politici fiscale pentru investițiile în tranziția verde care au determinat multe companii să utilizeze stimulente fiscale pentru a angaja lucrători calificați. În plus, PNL (Planul Național de Redresare și Reziliență) subliniază centralitatea verde pentru creșterea competitivității sistemului de producție și stimulare a demarării de noi activități de afaceri cu valoare adăugată ridicată, creând locuri de muncă stabile.

Cuantificarea numărului de locuri de muncă ecologice în economia românească și anticiparea evoluției acestora sunt procese greu de realizat. Au fost puține date colectate în anii respectivi și care au fost utilizate pentru crearea Strategiei naționale pentru locuri de muncă ecologice 2018-2025.

Cetățenii spanioli sunt într-o proporție covârșitoare în favoarea tranziției economiei verzi și a creșterii sectorului locurilor de muncă ecologice. Potrivit Eurobarometrului din 2019 privind politicile UE în domeniul energiei electrice, 98 de persoane sunt ferm de acord că UE ar trebui să asigure mai multe investiții în energiile regenerabile, în timp ce 97% dintre respondenți consideră că sărăcia energetică ar trebui abordată și că "niciun cetățean sau regiune nu ar trebui lăsată în urmă" (*"Atitudinile europenilor privind politica energetică a UE"*, 2019).

RESPONSABIL CU DEZVOLTAREA COMUNITARĂ: DEFINIȚII

În Cipru, un responsabil cu dezvoltarea comunitară se ocupă de gestionarea punerii în aplicare la nivel regional și/sau de coordonarea împreună cu părțile interesate de la nivel local și regional. Ofițerul poate lucra, de asemenea, direct cu comunitățile



regionale cu scopul de a promova dezvoltarea condusă de comunitate. Aceștia pot fi funcționari publici sau pot lucra cu sectorul privat.

În Grecia, un responsabil cu dezvoltarea comunitară este responsabil de planificarea și punerea în aplicare a politicii sociale, a politicilor privind egalitatea de gen și de protecția și promovarea sănătății publice, prin luarea măsurilor corespunzătoare și reglementarea activităților relevante.

În Irlanda, ofițerii de dezvoltare comunitară lucrează în cadrul companiilor de dezvoltare locală. Rețeaua irlandeză de dezvoltare locală definește companiile de dezvoltare locală ca fiind "parteneriate multisectoriale care oferă dezvoltare comunitară și rurală, activarea pieței forței de muncă, incluziune socială, acțiuni climatice și servicii de întreprindere socială". ("Companii de dezvoltare locală", 2022)

În Italia, responsabilul cu dezvoltarea comunității se ocupă de gestionarea comunităților rurale și a autorităților locale pentru luarea deciziilor comune privind agenda de dezvoltare locală, punerea în aplicare a priorităților comunității și furnizarea de servicii comunale.

Îndatoriri și responsabilități:

1. Co-gestionează unitatea regională de implementare (centrul de resurse pentru imunitate comunitară) și coordonează împreună cu părțile interesate de la nivel local și regional.
2. Lucrează direct cu comunitățile din regiune pentru a promova dezvoltarea condusă de comunitate, inclusiv pregătirea și prioritizarea planurilor de dezvoltare comunitară pentru îmbunătățiri la nivel local.



3. Lucrează direct cu membrii organizației comunitare pentru a facilita punerea în aplicare a proiectelor comunitare și proiectarea de strategii durabile pentru operarea și întreținerea serviciilor rezultate.
4. Efectuează experimente la nivel comunitar în domeniile energiei alternative, eficienței energetice, îmbunătățirii mediului și IMM-urilor

În timp ce termenul de "responsabil cu dezvoltarea comunitară" nu are o definiție standard în România, acesta este caracterizat ca fiind o persoană care are rolul de a îmbunătăți calitatea vieții pentru diferite grupuri din comunitate prin implicarea în departamentele consiliului, cum ar fi sănătatea, locuințele, serviciile sociale și învățarea în comunitate. Politica de dezvoltare comunitară urmărește să prevină probleme precum șomajul, discriminarea, competențele precare, veniturile mici, locuințele precare și să încurajeze incluziunea socială.¹⁷

Un aspect important al agendei spaniole durabile este dezvoltarea comunității. Tranziția către democrație a stimulat dezvoltarea comunității, făcându-l astfel unul dintre cele mai rapid dezvoltate domenii care oferă locuri de muncă și promovează inovarea.

Profesia de ofițer comunitar ca atare nu există în Spania. În schimb, există lideri ai agențiilor de dezvoltare locală, predominant ai programului «LEADER» al Uniunii Europene (*LEADER/CLLD*, n.d.), care îndeplinesc funcții similare ale unui ofițer tipic de dezvoltare a comunității. În contextul Spaniei, responsabilitățile lor includ, dar nu se limitează la:

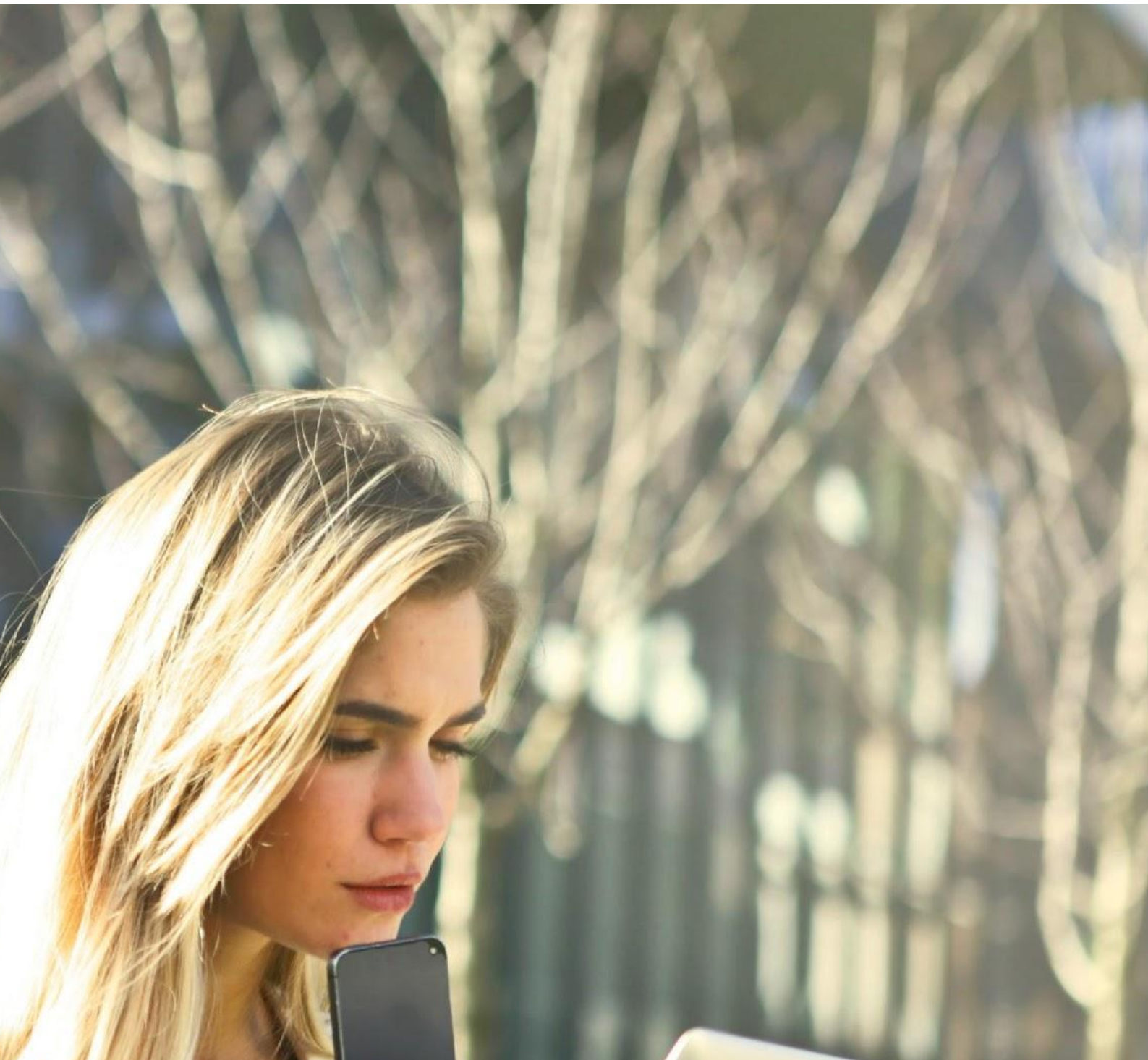
¹⁷ <https://www.inputyouth.co.uk/jobguides/job-localgovernmentcommunitydevelopmentofficer.html>



Funded by
the European Union



- Formarea tehnică a lucrătorilor cu privire la utilizarea noilor tehnologii și la cooperative.
- Programe de alfabetizare-conștientizare-educație pentru adulți.
- Sprijinirea femeilor în asumarea unui rol pro-activ în comunitățile lor.
- Programe de igienă de bază, maternă, infantilă și generală;
- Crearea și îmbunătățirea facilităților pentru petrecerea timpului liber și recreere și pentru persoanele în vârstă, precum și promovarea activităților culturale și sportive.





COMPETENȚE DIGITALE LA NIVEL NAȚIONAL

COMPETENȚE DIGITALE: DEFINIȚII LA NIVEL NAȚIONAL

Nu există o definiție națională a competențelor digitale în Cipru. Țara adoptă definiția UE privind competențele/transformarea digitală.

În Irlanda nu există o definiție specifică "națională" a competențelor digitale. "Competențele digitale" reprezintă un termen larg care se referă la gama diversă de aptitudini și abilități necesare pentru angajare și lucru cu toate aspectele tehnologiei informației și aplicațiilor conexe în viața profesională, personală și socială.

Irlanda se concentrează pe îndeplinirea cerințelor în materie de competențe și pe integrarea în toate aspectele societății în (i) competențele digitale de nivel înalt; (ii) competențe digitale pentru piața forței de muncă și (iii) competențe digitale pentru societate.

Dezvoltarea implicării digitale este considerată "de o importanță fundamentală pentru abilitățile și competențele de care oamenii au nevoie pentru a asigura, a păstra și a prospera în ocuparea forței de muncă și dezvoltarea continuă a unei forțe de muncă care se poate adapta cu succes la revoluția digitală". (Departamentul Taoiseach, 2022).

Definiția competențelor digitale este uneori legată de cetățenia digitală, de "setul de drepturi și obligații care, cu sprijinul serviciilor și instrumentelor precum identitatea digitală, domiciliul digital, semnăturile digitale și plățile electronice, vizează simplificarea relației dintre cetățeni, întreprinderi și administrația publică prin utilizarea tehnologiilor digitale" (astfel cum se menționează în Carta cetățeniei digitale din Codul italian al administrației digitale).



Competențele digitale au devenit esențiale în special în această eră "digitală" în care trăim. Acestea reprezintă un set de competențe menite să permită utilizarea tehnologiilor informației în condiții de siguranță și într-un mod eficient. În prezent, competențele digitale sunt considerate a fi esențiale în societatea informațională în care trăim. De asemenea, cunoscute sub numele de e-competențe, acestea reprezintă cunoștințele tehnice și abilitățile care permit utilizarea diferitelor structuri ale calculatorului în mod corect și eficient.¹⁸ Din păcate, accesul la internet și calculatoare este încă o problemă critică la nivel național în România, care are un impact major asupra dezvoltării competențelor digitale în rândul tinerilor.

PROMOVAREA ȘI PROTECȚIA COMPETENȚELOR DIGITALE LA NIVEL NAȚIONAL

Cu scopul de a dezvolta o națiune mai digitală și mai durabilă, Cipru pune în aplicare diverse scheme și strategii pentru a lucra la avansarea dezvoltării digitale locale.

Pentru a sprijini progresul digital în Cipru, se iau următoarele măsuri:

- Echiparea și dezvoltarea competențelor digitale ale cetățenilor pentru a utiliza noile sisteme digitale utilizate de zi cu zi
- Sprijinirea digitalizării întreprinderilor locale
- Creșterea numărului de absolvenți pe bază de CY în STEM (Știință, Tehnologie, Inginerie și Matematică), crescând volumul și calitatea viitoarei forțe de muncă în aceste industrii.

¹⁸ <https://ro.economy-pedia.com/11040825-digital-skills>



- Perfecționarea lucrătorilor pentru a-și spori avantajul competitiv pe piețele lor respective
- Dezvoltarea și promovarea guvernării electronice
- Dezvoltarea conectivității digitale în Cipru și a conexiunilor internaționale

Urmând aceleași metode de promovare a competențelor ecologice, Grecia oferă diverse programe de formare și seminarii. De asemenea, pe tot parcursul parcursului educațional al unui copil (de la școală la universitate) există mai multe cursuri dedicate dobândirii de competențe digitale. Autoritatea competentă pentru transformarea digitală a economiei elene este Ministerul Guvernății Digitale. Acesta promovează tehnologii de vârf, inclusiv cloud computing, volume mari de date, calcul de înaltă performanță și cercetare și dezvoltare în domeniul tehnologiei digitale. Pentru a oferi servicii electronice rezidenților și pentru a continua transformarea digitală mai mare a națiunii, instituția aspiră să reunească pentru prima dată toate instituțiile IT și telecom vitale.¹⁹

Irlanda are o abordare multidimensională pentru a combate decalajul digital care încorporează toate nivelurile de dezvoltare a competențelor digitale în întreaga societate, încorporând educația, locul de muncă și comunitatea prin conceperea și dezvoltarea inițiativelor naționale, regionale și locale de educare și formare.

Competențele digitale sunt promovate în toate sectoarele economiei, de la educația timpurie până la inițiativele din învățământul superior. Promovarea și dezvoltarea competențelor digitale în cadrul educației încorporează inițiative de formare a profesorilor pentru a răspunde cererii.

¹⁹ Ministerul guvernății digitale din Grecia. Preluat de la <https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/organisations/ministry-digital-governance-greece>



Deși dezvoltarea competențelor digitale în întreaga societate este fundamentală pentru incluziune, educație și formare, obiectivul Irlandei privind infrastructura de sprijinire a conectivității digitale este unul dintre cele mai ambițioase din UE. Obiectivul urmărește să se asigure că toate exploatațiile și întreprinderile irlandeze vor fi acoperite de un serviciu de rețea gigabit până cel târziu în 2028, toate zonele populate fiind acoperite de tehnologia 5G până cel târziu în 2030.

Strategia irlandei privind conectivitatea digitală, documentată în *activitatea Harnessing the Digital – The Digital Ireland Frame 2022*, implică unirea rețelelor naționale prin intermediul bibliotecilor, al punctelor de conexiune cu bandă largă, al centrelor conectate și al dezvoltării rețelelor regionale de centre de inovare, care au fost activate prin furnizarea integrală a Planului național de bandă largă (NBP) al Irlandei și a unei capacități robuste de securitate cibernetică.

Italia are o strategie cuprinzătoare privind competențele digitale, o bază esențială pentru punerea în aplicare a intervențiilor organice, multisectoriale și eficiente într-un domeniu fundamental pentru dezvoltarea economică și socială a țării. Lipsa unei strategii a limitat implementarea proceselor de transformare digitală. Competențele digitale reprezintă într-adevăr o prioritate strategică. Dezvoltat ca parte a inițiativei Republica Digitală (inițiativă strategică națională, promovată de ministrul inovării tehnologice și tranziției digitale și coordonată de Departamentul pentru Transformare Digitală al Cabinetului Prim-Ministrului, care are ca scop reducerea decalajului digital și promovarea educației privind tehnologiile viitoare, sprijinind procesul de dezvoltare a țării), Strategia a fost elaborată în comun prin colaborarea ministerelor, regiunilor, provinciilor, municipalităților, universităților, institutelor de cercetare, întreprinderilor, profesioniștilor, asociațiilor și a diferitelor sectoare publice, precum și a organizațiilor membre ale coaliției naționale (peste 120 de inițiative, promovând peste 130 de



inițiative). Acesta este condus de Comitetul director tehnic al Republicii Digitale, coordonat de Departamentul pentru Transformare Digitală.

Strategia a identificat patru linii de intervenție, în concordanță cu cei patru piloni ai Coaliției europene pentru competențe și locuri de muncă în sectorul digital:

- 1) **Învățământ superior și formare profesională:** dezvoltarea competențelor digitale pentru tineri în cadrul ciclurilor de învățământ obligatoriu (grupul de lucru este coordonat de Ministerul Educației și Ministerul Cercetării);
- 2) **Forța de muncă activă:** asigurarea competențelor digitale în sectoarele privat și public, inclusiv a competențelor de e-leadership (grupul de lucru este coordonat de Ministerul Dezvoltării Economice și Departamentul pentru Administrarea Publică);
- 3) **Competențe de specialitate TIC:** îmbunătățirea capacității de dezvoltare a competențelor pentru piețe și locuri de muncă noi, cu accent pe tehnologiile și competențele emergente pentru viitoarele locuri de muncă (grupul de lucru este coordonat de Ministerul Educației și Cercetării și Ministerul Dezvoltării Economice);
- 4) **Cetățeni:** dezvoltarea competențelor digitale necesare pentru exercitarea drepturilor cetățenești și promovarea participării active (grupul de lucru este coordonat de Departamentul de Transformare Digitală).

Strategia a fost completată de un plan operațional care include obiectivele pentru 2025:

- dotarea a 70 de persoane cu competențe digitale cel puțin de bază în sectorul TIC;
- Creșterea ratei populației italiene ce deține competențe digitale avansate;



- să încurajeze întreprinderile să utilizeze volumele mari de date și să dubleze angajarea experților digitali și a specialiștilor TIC în IMM-uri;
- Creșterea utilizării internetului pentru adulți și persoanele în vârstă.

O altă evoluție importantă a fost adoptarea Programului strategic privind inteligența artificială 2022-2024, care include recomandări pentru consolidarea ecosistemului și competențelor inteligenței artificiale și atragerea talentelor.

În Spania, digitalizarea societății este gestionată de Ministerul Economiei și Transformării Digitale. Cu toate acestea, există, de asemenea, mai multe organizații civice care vizează reducerea decalajului dintre cererea și oferta de competențe digitale, cum ar fi Asociația companiilor din domeniul electronicii, tehnologiilor informației și comunicațiilor, telecomunicațiilor și conținutului digital din Spania (Coaliția pentru competențe și locuri de muncă în sectorul digital din Spania, n.d.).

CADRUL JURIDIC ȘI POLITICI

Strategia digitală pentru Cipru (2020-2025)

Ministerul adjunct al Cercetării, Inovării și Politicii Digitale (DMRID) coordonează "*Strategia digitală pentru Cipru (2020-2025)*". Strategia a fost adoptată în iunie 2020 și aderă la propunerea Comisiei de instituire a programmei politice pentru 2030 denumită "Calea către deceniul digital".

Strategia vizează:

- (i) promovarea guvernării electronice prin re proiectarea modelului de organizare și guvernanță al ministerului, prin optimizarea modelului de furnizare a serviciilor de către minister și prin furnizarea unei infrastructuri reziliente, robuste și sigure de informare și tehnologie a comunicațiilor (TIC);



- (ii) să asigure o economie digitală mai puternică și să promoveze dezvoltarea industriilor competitive și digitale;
- (iii) să faciliteze conectivitatea la rețea de mare viteză și să crească gradul de utilizare;
- (iv) să promoveze o societate accesibilă și favorabilă incluziunii, care să aibă competențele și motivația atât pentru a îmbrățișa transformarea digitală națională, cât și pentru a participa activ la comunitățile digitale;
- (v) să asigure o complexitate redusă a datelor și a infrastructurii și să sporească încrederea publicului în tranzacțiile online.

Competențe digitale - Planul Național de Acțiune 2021- 2025

În decembrie 2021, Cipru a adoptat, de asemenea, "*Competențele digitale - Planul național de acțiune 2021-2025*" pentru a dezvolta și a îmbunătăți competențele digitale ale întregii sale populații. Acest plan de acțiune urmărește să accelereze tranziția digitală prin:

- (i) realizarea unei societăți digitale favorabile incluziunii, deschise;
- (ii) stimularea competențelor digitale și a gestionării software-urilor de bază ale ciprioților;
- (iii) crearea unei mase critice de specialiști TIC în țară.

Planul de acțiune va fi pus în aplicare de "Coaliția națională pentru competențe și locuri de muncă în sectorul digital" cipriot, care va fi reactivată în al treilea trimestru al anului 2022 sub coordonarea DMRID. În acest scop, va fi disponibilă o nouă platformă și va fi programat un eveniment de repornire aferent în al treilea trimestru al anului 2022, unde va fi prezentată noua platformă pentru a reasigura nivelul de implicare și interes al părților interesate.



Planul privind banda largă a Ciprului 2021-2025

"Planul privind banda largă a Ciprului 2021-2025" a fost anunțat în noiembrie 2021 și vizează consolidarea și dezvoltarea de noi infrastructuri, tehnologii și servicii de conectivitate.

Planul stabilește următoarele obiective în materie de conectivitate, care trebuie atinse până în 2025:

- (i) Conectivitate gigabit pentru toți principalii factori socioeconomi;
- (ii) toate spațiile din comunitățile organizate (urbane sau rurale) să aibă acces la conectivitatea la internet, oferind o viteză de descărcare de cel puțin 100 Mbps, de până la 1 Gbps;
- (iii) 100% din populația care trăiește în comunități organizate (urbane sau rurale) și toate căile de transport terestru major să aibă o acoperire 5G neîntreruptă cu o viteză de descărcare de cel puțin 100 Mbps;
- (iv) 70% dintre gospodăriile să aibă o conexiune la internet cu o viteză de descărcare de cel puțin 100 Mbps.

Altele:

Mai 2019: Cipru a adoptat "Politica de strategie industrială a Ciprului".

Ianuarie 2020: Guvernul a aprobat Strategia națională privind inteligența artificială (IA)

2021: Noua strategie de securitate cibernetică

Cadrul juridic și politicile Greciei sunt următoarele:

- Articolul 87 - Legea 4961/2022 - Misiunea Alianței Naționale pentru Competențe Digitale și Ocuparea Forței de Muncă²⁰

²⁰ LAWSPOT (2022, 27 iulie) Preluat de la <https://www.lawspot.gr/nomikes-plirofories/nomothesia/n-4961-2022/arthro-87-nomos-4961-2022-apostoli-tis-ethnikis-symmahias>



Cadrul privind digitalizarea Irlandei prezintă strategia digitală națională a Irlandei pentru a stimula și a permite tranziția digitală în întreaga economie și societate irlandeză. Politicile și strategiile cheie includ, dar nu se limitează la:

- *Strategia națională de ocupare a forței de muncă – Modalități de lucru 2021-2025* (Departamentul de Protecție Socială, 2021)
- *Strategia națională pentru competențe a Irlandei 2025 – Viitorul Irlandei* (Departamentul pentru Educație Suplimentară și Superioară, Cercetare, Inovare și Știință, 2021)
- *Inteligența artificială: Aici pentru totdeauna, Strategia națională a Irlandei privind inteligența artificială* (Departmentul pentru comerț și ocuparea forței de muncă, 2021)
- *Transformarea afacerilor prin talent – Declarație de strategie 2021-2025*
- *Efectuarea muncii la distanță – Strategia națională de lucru la distanță* (Departamentul pentru Întreprinderi, Comerț și Ocuparea Forței de Muncă, 2021)
- *Grupul de experți privind declarația de activitate privind viitoarele nevoi în materie de competențe 2020* (Consiliul Național al Competențelor, 2021)
- *Declarația STEM privind politica în domeniul educației 2017-2026* (Departamentul educației, 2019)
- *Competențe tehnologice 2022: Cel de-al treilea plan de acțiune privind TIC (tehnologia informației și comunicațiilor) din Irlanda* (Departamentul educației și competențelor, 2019)
- *Viitorul FET: Transformarea învățării - Strategia națională de educație și formare continuă (FET)* (SOLAS, 2020)
- *Cadrul național de planificare marină al Irlandei pentru 2021 și Legea privind organizarea zonelor maritime* (Departamentul Locuinței, Administrației Locale și Patrimoniului, 2021)



- *Proiectul de lege privind siguranța online și reglementarea mass-mediei* (Departamentul Taoiseach, 2022)
- *Impact 2030: Strategia de cercetare și inovare a Irlandei* (Departamentul pentru Educație Suplimentară și Superioară, Cercetare, Inovare și Știință, 2022)
- *Strategia națională de cercetare și inovare 2021-2027: Document pentru consultare* (Departamentul pentru Educație Suplimentară și Superioară, Cercetare, Inovare și Știință, 2021)
- *Strategia privind conectivitatea digitală pentru Irlanda – Document pentru consultare* (Departamentul pentru Mediu, Climă și Comunicații, 2022)
- *Strategia Națională de Securitate Cibernetică 2019-2024* (Departamentul pentru Mediu, Climă și Comunicații, 2019)
- *Direcția către un cadru digital național pentru învățământul superior irlandez* (All Aboard, 2015)
- *Planul național de redresare și reziliență al Irlandei pentru 2021* (Departamentul pentru cheltuieli publice și reformă, 2021)
- *Planul Național de Dezvoltare 2021-2030 (Direcția Cheltuieli Publice și Reformă, 2021)*

În ultimii ani, aspectele digitale au căpătat tracțiune politică, în special prin înființarea unui minister responsabil cu afacerile digitale în Italia, adoptarea mai multor strategii-cheie și lansarea mai multor măsuri de politică: Ministerul inovării tehnologice și al tranziției digitale, implementarea unor servicii digitale simple, favorabile incluziunii și eficiente.

Agenția Italia Digitală și Ministerul Inovării Tehnologice și Digitalizării sunt organismele instituționale responsabile pentru asigurarea punerii în aplicare a obiectivelor Agendei digitale a Italiei în administrația publică și contribuția la utilizarea pe scară



largă a tehnologiilor informației și comunicațiilor, promovând inovarea și creșterea economică. Guvernul italian promovează inițiative de diseminare a culturii digitale în rândul cetățenilor, în special în ceea ce privește minorii și categoriile expuse riscului de excluziune, inclusiv pentru a promova dezvoltarea competențelor informatice juridice și utilizarea serviciilor digitale ale administrațiilor publice cu acțiuni specifice și concrete, utilizând un set de mijloace diferite, inclusiv serviciul de radio și televiziune (art. 8 din Codul administrației digitale).

În ceea ce privește programa școlară, școala gimnazială din România oferă un curs dedicat competențelor digitale. Cu toate acestea, programa școlară nu este aliniată la Cadrul european al competențelor digitale. Se concentrează în principal pe lucrul cu pachetul Microsoft Office, care este foarte util, dar nu suficient. De asemenea, profesorii din acest domeniu consideră că există și alte discipline școlare mai relevante decât construirea competențelor digitale, astfel că nu se concentrează nici pe programa școlară, nici pe nevoile reale ale tinerilor. O problemă și mai mare este faptul că această programă școlară nu este disponibilă după gimnaziu, de exemplu în liceele cu profil umanist. În universități, competențele digitale au fost aproape absente până la pandemia de COVID-19.²¹

Potrivit Ministerului Educației și Formării Profesionale din Spania, competențele digitale sunt definite ca fiind "utilizarea creativă, critică și încrezătoare a tehnologiilor informației și comunicațiilor pentru a atinge obiectivele legate de muncă, capacitatea de inserție profesională, învățare, utilizarea timpului liber, incluziunea și participarea în societate" (*Competencia Digital*, n.d.). Ministerul Economiei și Transformării Digitale a introdus Planul Național Strategic al Competențelor Digitale, parte a Agendei



²¹ <https://www.digitalcitizens.net/analiza-privind-competentele-digitale-ale-tinerilor-romani/>



Digitale 2026 (*Plan Nacional De Competencias Digitales, n.r.*), al cărui obiectiv principal este de a acoperi 80% din populația spaniolă în furnizarea de formare în domeniul competențelor digitale.

LOCURI DE MUNCĂ ȘI OCUPAȚII CU GRAD RIDICAT DE PARTICIPARE LA DIGITALIZARE

Există anumite locuri de muncă cu cereri de digitalizare, în timp ce cererile de locuri de muncă ale altora sunt în scădere. Vezi tabelul de mai jos²²:

 Increasing demand	 Decreasing demand
1. Data Analysts and Scientists	1. Data Entry Clerks
2. AI and Machine Learning Specialists	2. Administrative and Executive secretaries
3. Big Data specialists	3. Accounting, Bookkeeping, Payroll Checks
4. Digital Marketing & Strategy Specialists	4. Accountants and Auditors
5. Process Automation Specialists	5. Assembly and Factory Workers
6. Business Development Professionals	6. Business & Administration Managers
7. Digital Transformation Specialists	7. Client Information & Customer Service
8. Information Security Analysts	8. General and Operations Managers
9. Software and Applications Developers	9. Mechanics and Machinery Repairers
10. Internet of Things Specialists	10. Material Recording & Stock-Keeping Clerks
11. Project Managers	11. Financial Analysts

Sursa: *Forumul Economic Mondial, "Viitorul muncii 2020"*

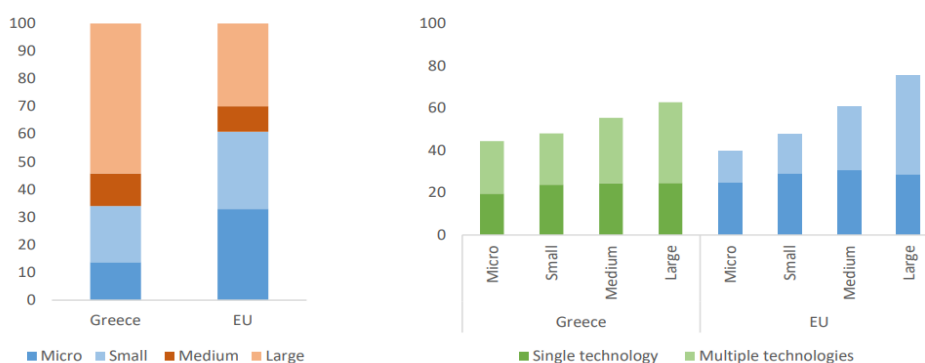
²² Republica Cipru, (2020). Adjunctul Ministerului Cercetării, Inovării și Politicii Digitale Competențe digitale. Planul Național de Acțiune 2021 – 2025.



Analizând cifra de mai jos, întreprinderile mari se situează pe primul loc în procente în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și adoptarea digitală în Grecia. Prin urmare, este firesc ca ocupațiile cu un grad ridicat de participare la adopțiile digitale să fie cele mai frecvent întâlnite la firme mari, cum ar fi următoarele:²³

- Analști de date
- Specialiști în securitatea rețelelor
- Programatori
- Administratorii bazelor de date
- Analști financiari
- Specialiști în robotică în inteligență artificială
- Analști de cercetare de piață
- Analști de cercetare în afaceri
- Actuari - analști de risc
- Contabili

Employment by firm size (% of employment) and digital adoption (% of firms), by firm size



Source: Eurostat and OECD Structural Business Statistics, and US Census Bureau 2017 (left panel). EIBIS (2020) (right panel).
Note: Micro firms: 1 to 9 employees, small firms: 10 to 49 employees, medium-sized firms: 50 to 249 employees, large firms: 250+ employees. A firm is identified as digital if at least one advanced digital technology is implemented in parts of the business. See Box 1 for the definition of digital technologies in EIBIS. Firms in EIBIS are weighted using value added.

²³ Redacție (2021, 13 septembrie). Preluat de la <https://www.newmoney.gr/roh/ergasiaka/ta-17-epangelmata-me-ti-megaliteri-zitisi-pies-teza-ergasias-anigoun-vid/>



Potrivit Băncii Europene de Investiții (BEI), Irlanda a deținut o poziție puternică cu locul 6 în indicele digital al UE DESI, o mică parte din multinaționalele cu capital străin fiind puternic digitalizate, iar IMM-urile tradiționale, autohtone (întreprinderile mici și mijlocii), fiind mai lente în ceea ce privește absorbția, subliniind necesitatea de a accelera și de a consolida adaptarea digitală în rândul întreprinderilor irlandeze pentru a aborda decalajul de competitivitate și productivitate dintre companiile digitalizate și firme și întreprinderi cu un nivel scăzut de maturitate digitală.

Cu toate acestea, BEI a identificat, de asemenea, că economia irlandeză este dominată de IMM-uri care trebuie plasate în centrul strategiei de transformare digitală, având în vedere și relevanța pentru economia irlandeză, cu 99,8% de întreprinderi active și 70% din forța de muncă angajată în sectoare non-digitale, cum ar fi serviciile, construcțiile și industria prelucrătoare.

Furnizarea de competențe în domeniul preșcolar, al sistemului școlar, al direcției și formării suplimentare (FET), al învățământului superior (HE) și al învățării pe tot parcursul vieții, precum și în sectorul universităților tehnice integrează competențe digitale la toate nivelurile pentru a asigura o economie și o societate viitoare receptivă.

Locurile de muncă și ocupațiile cu un grad ridicat de participare la digitalizare includ:

- Cercetare și inovare
- Companii de dezvoltare locală
- Funcții de conducere
- Conducerea serviciului public – Servicii guvernamentale digitale, sănătate, școli, guvernarea datelor – guvernarea electronică
- Marketing & Promovare
- Dezvoltare software
- Dezvoltarea site-ului web



- Dezvoltarea afacerilor (publică și privată) pentru a include IMM-urile, precum și companiile multinaționale
- Platforme online pentru economie
- Politici climatice
- Extinderea și diversificarea pieței
- Inginerie și Proiectare
- Oportunități de ocupare a forței de muncă și de formare legate de toate aspectele competențelor digitale în următoarele domenii: IA (inteligenta artificială), centrele conectate, securitatea cibernetică, Planul național privind banda largă.

Până în 2021, 60,3 la sută dintre întreprinderile mici și mijlocii (IMM-uri) italiene au atins cel puțin un nivel de bază de intensitate digitală, care este peste media UE de 56 de procente, dar departe de obiectivul european pentru 2030 (90%). Acesta reiese din raportul ISTAT privind întreprinderile italiene și TIC, referitor la indicatorii indicelui societății economiei digitale (Desi) pentru întreprinderile mici și mijlocii.

În rândul întreprinderilor cu cel puțin 10 angajați, cele 41,9 la sută au achiziționat *servicii de cloud computing* de nivel mediu-înalt și 51,9% nivel intermediar și sofisticat (35% față de media UE, 75%, ținta europeană pentru 2030).

Sunt încă incluse companiile care vând online, chiar dacă a existat un număr crescut de întreprinderi au vândut online (servicii alimentare, producție audio-vizuală, comerț cu textile). Numărul companiilor care folosesc sunt companiile care folosesc cel puțin două platforme social media (de la 22 la sută la 27 la sută).

O nouă secțiune a chestionarului a fost dedicată utilizării tehnologiilor de inteligență artificială (IA). 6,2 la sută dintre întreprinderi au declarat că utilizează sisteme de inteligență artificială pentru cel puțin unul dintre cele șapte scopuri propuse, o pondere care ajunge la 15,4 la sută în rândul companiilor active în sectorul TIC și



atinge incidențe mai mari în telecomunicații (18,1 la sută), în tehnologia informației (16,9 la sută), fabricarea de calculatoare și produse electronice (15,7%). Există 32,3 la sută dintre întreprinderile cu 10 angajați și mai mult care utilizează cel puțin un dispozitiv inteligent (IoT), o creștere de 9 la sută față de 2020.

La nivel național există o analiză care afirmă că digitalizarea și robotizarea vor aduce peste un milion de noi locuri de muncă în România în următorii 10 ani, care se vor concentra pe creativitate și servicii de suport atât în sectorul public, cât și în cel privat. Potrivit analizei economice, jobul la bancă a devenit incert, alături de alte profesii precum broker, jurnalist sau contabil. McKinsey Global Institute sugerează, de asemenea, că la nivel mondial 400 până la 800 de milioane de locuri de muncă vor fi pierdute din cauza automatizării până în 2030.²⁴

În prezent, domeniile cu cel mai mare număr de locuri de muncă digitalizate din Spania urmează tendințe similare cu cele care domină în Uniunea Europeană. De exemplu, operatorul de securitate cibernetică, web-developerul, operatorul de cloud computing, specialistul în marketing digital, specialistul în data scientist, dezvoltatorul UX, specialistul SEO, specialistul în e-commerce și specialistul în blockchain au fost clasificați ca fiind cele mai solicitate locuri de muncă digitalizate din Spania în 2021 (*Las 25 Profesiones Digitales Más Demandadas En España*, n.r.).

STATISTICI PRIVIND DIGITALIZAREA LA NIVEL NAȚIONAL

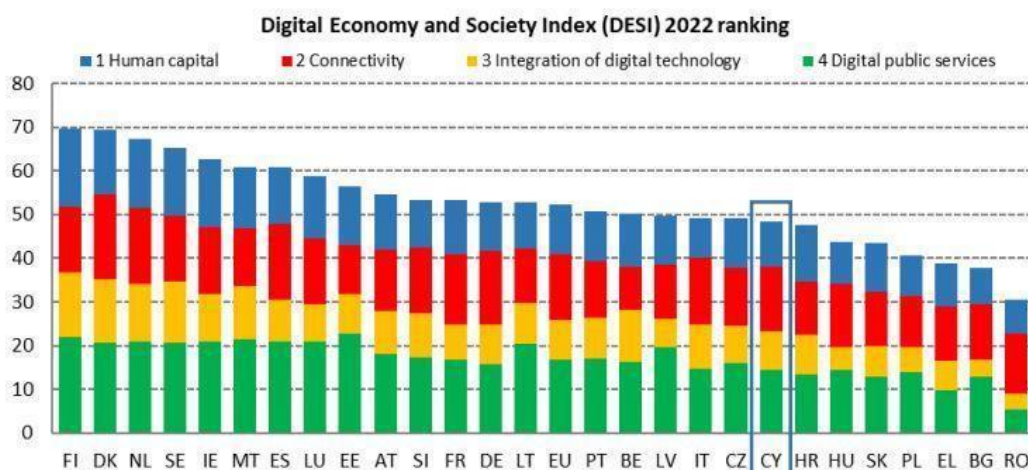
Cipru se află pe locul 20 în topul celor 27 de state membre ale UE în ediția din 2022 a Indexului economiei și societății digitale (DESI). Țara a înregistrat progrese și și-a

²⁴ <https://www.ceccarbusinessmagazine.ro/analiza-pest-un-milion-de-noi-locuri-de-munca-vor-aparea-in-romania-in-urmatorii-10-ani-pe-fondul-digitalizarii-s9676/>



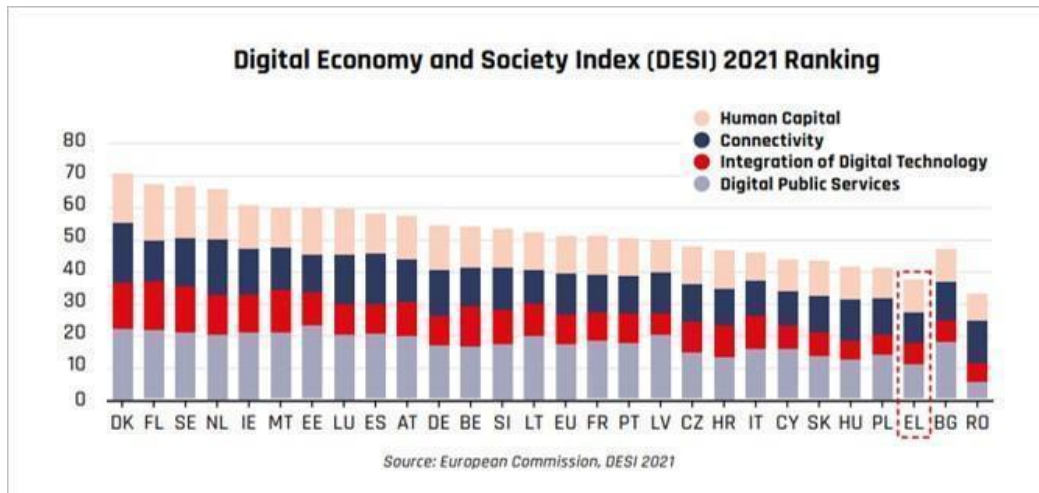
îmbunătățit performanțele de la ediția din 2021; cu toate acestea, scorurile sale sunt încă sub media UE. Cele mai mari progrese au fost înregistrate în ceea ce privește conectivitatea, integrarea tehnologiei digitale și a serviciilor publice digitale, în timp ce Cipru se situează peste media UE în ceea ce privește utilizarea benzii largi mobile. De asemenea, scorurile ridicate în pregătirea 5G (67 la sută) și acoperirea relativă (75 la sută) reprezintă un scop.

În ceea ce privește competențele digitale de bază, Cipru este încă submedia UE: unul din doi ciprioți nu dispune de competențe digitale de bază. De asemenea, 66 la sută dintre IMM-urile cipriote utilizează tehnologii digitale și au cel puțin un nivel de bază de intensitate digitală, care este peste media UE de 55 la sută.



Sursa: *Indicele economiei și societății digitale (DESI) 2022 Cipru*

Potrivit „Bibliei transformării digitale”, care a fost lansată de Ministerul Guvernancei Digitale în 2020, Grecia a făcut progrese extraordinare în domeniul tehnologiilor digitale. Fiind accelerată de pandemie, transformarea digitală a țării a avansat rapid. Grecia se află pe locul 47 din 132 de națiuni în Indicele global al inovării (IGI), care enumeră cele mai inventive națiuni din lume pentru 2021. Concluziile Indicelui global al inovării (IGI) se referă la o evaluare a Organizației Mondiale a Proprietății Intelectuale (OMPI).



Este important să se recunoască o accelerare a adoptării competențelor și tehnologiilor digitale din cauza COVID-19 în Irlanda, asigurând în același timp abordarea decalajului digital. (Departamentul educației, 2022, Departamentul Taoiseach, 2022)

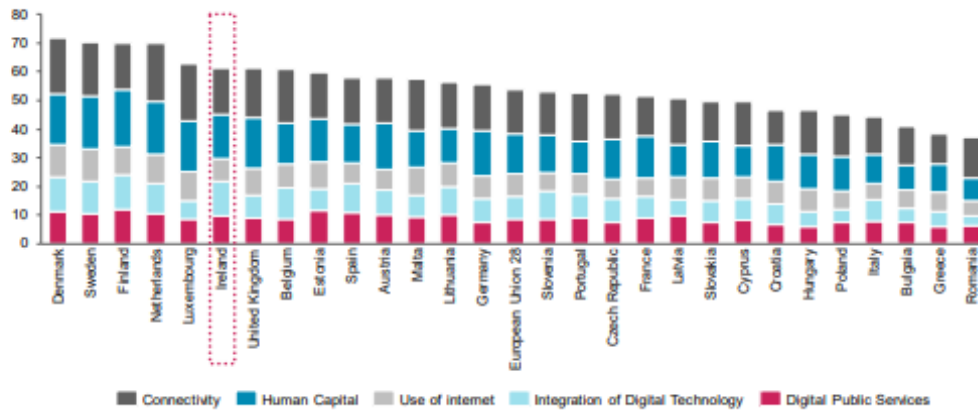


Figura 1: Indicele economiei și societății digitale (DESI) 2018 (p.8) (Banca Europeană de Investiții, 2019)



	31% of Irish businesses used Customer Relationship Management (CRM) software in 2017 to capture, store and make available to other business functions information about its clients for marketing purposes, versus an EU average of 32%
	Enterprise Resource Planning (ERP) was used by 28% of businesses in Ireland in 2017 versus 34% in Europe (ranking Ireland 21st out of the EU28)
	12% of Irish businesses reported that they shared information electronically using Supply Chain Management (SCM), versus an EU28 average of 18%
	11% of Irish enterprises used Radio Frequency Identification (RFID) technologies, versus an EU average of 12%. The most common reason for using RFID was for person identification or access control; few companies used it as part of the production and service delivery process and for product identification after the production process

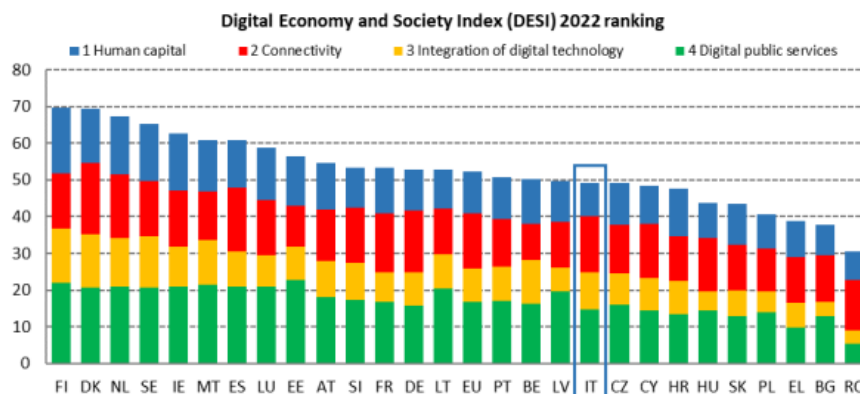
Tabelul 1: Întreprinderile care adoptă tehnologii pentru e-business. (p.7) (Banca Europeană de Investiții, 2019)

Italia se situează pe locul 18 din cele 27 de state membre ale UE în ediția din 2022 a Indicelui economiei și societății digitale (DESI). Fiind a treia cea mai mare economie a UE, progresul Italiei în transformarea digitală în următorii ani este esențial pentru a permite UE să atingă obiectivele deceniului digital 2030.

Italia avansează într-un ritm remarcabil. În ultimii ani, problemele digitale au câștigat tracțiune politică, în special odată cu înființarea unui minister responsabil cu afacerile digitale, adoptarea mai multor strategii-cheie și lansarea multor măsuri de politică. Dar există încă lacune în transformarea digitală care trebuie depășită.



	Italy	EU
	rank	score
DESI 2022	18	49.3
		52.3



Fonte: DESI 2022

Doar 46 de persoane au cel puțin competențe digitale de bază. Țara are o pondere foarte scăzută a absolvenților TIC: doar 1,4 la sută din programele TIC de studiu ale absolvenților italieni, care este cea mai scăzută din UE. Pe piața muncii, procentul specialiștilor TIC este de 3,8% din totalul ocupării forței de muncă, rămânând sub media UE (4,5%). În paralel, doar 15% dintre companiile italiene oferă formare TIC pentru angajații lor. Performanța Italiei este mai apropiată de media UE în ceea ce privește prezența femeilor în sectorul digital: femeile specialiste în TIC reprezintă 16% din specialiști TIC.

Cu un scor general de conectivitate de 61,2, Italia se află pe locul 7 în rândul țărilor UE în domeniul conectivității. Cele mai semnificative progrese au vizat acoperirea 5G, care a trecut de la 8% zone acoperite la 99,7%, cifră care include procentul de acoperire 5G furnizat de tehnologia de partajare a spectrului. Creșterea poate fi atribuită, de asemenea, obligațiilor de acoperire și utilizare a spectrului aferente drepturilor de utilizare a benzilor pioniere 5G acordate în 2018, în conformitate cu regulamentul stabilit de AGCOM (Decizia nr. 231/18/CONS), Autoritatea Națională de Reglementare italiană în domeniul comunicațiilor electronice. În acest context, toate provinciile italiene încep acum să beneficieze de servicii 5G comerciale. În 2021, Italia



a continuat pe calea reformelor menite să simplifice procedurile și să stimuleze investițiile, atât private, cât și publice, pentru implementarea infrastructurilor fixe în bandă largă și dezvoltarea conectivității mobile.

Majoritatea IMM-urilor italiene au cel puțin un nivel de bază de intensitate digitală (60%). Cu toate acestea, aproape toate întreprinderile italiene (95%) utilizează facturi electronice. De asemenea, țara are performanțe bune în ceea ce privește utilizarea serviciilor cloud, cu 52 de întreprinderi care utilizează această tehnologie. Utilizarea TIC pentru durabilitatea mediului este, de asemenea, relativ răspândită, deși sub media UE. Utilizarea volumelor mari de date este scăzută (utilizată de 9% dintre întreprinderile italiene), la fel ca și utilizarea tehnologiilor bazate pe inteligența artificială (6% din întreprinderi italiene). Gradul de utilizare a comerțului electronic a crescut între 2020 și 2021, ajungând la 13%, dar rămânând încă sub media UE. Ponderea comerțului electronic în cifra de afaceri a IMM-urilor și ponderea IMM-urilor care vând la nivel transfrontalier nu au înregistrat nicio creștere semnificativă.

Eurostat a publicat la începutul acestui an o statistică care arată modul în care cetățenii au acumulat competențe digitale de bază în 2021. Din păcate, România ocupă ultima poziție în rândul celorlalte state europene, cu doar 28 de persoane cu vârste cuprinse între 16 și 74 de ani, având cel puțin competențe digitale generale de bază.²⁵

Potrivit studiului realizat de BBVA, procentul populației cu competențe digitale cel puțin de bază este mai mic în Spania decât în Uniunea Economică și Monetară a Uniunii Europene și a scăzut între 2015 și 2019 ("*España | Competencias Digitales: ¿Qué Son Y Quién Las Tiene?*" 2021). Deși, mai târziu a început să pluseze din nou și a atins 60% în 2020, este încă departe de ținta de 80 de ani.

²⁵ Eurostat, "Câți cetățeni au avut competențe digitale de bază în 2021?", 30.03.2022, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20220330-1>



TENDINȚE ÎN DOMENIU LA NIVEL NAȚIONAL

Deși s-a înregistrat o îmbunătățire marginală în ultimii ani, performanța insuficientă a Ciprului contrastează cu cererea tot mai mare de specialiști TIC pe piața locală. Unele acțiuni recente întreprinse de guvern pentru a ajunge la transformarea digitală sunt:

- Placa de apă Nicosia va economisi 240.000 de euro pe an, făcând facturile digitale
- Spitalele publice semnează un acord de 46 de milioane de euro pentru a intra în era digitală
- 20 de milioane EUR pentru modernizarea digitală a tuturor școlilor
- Cererile de ajutor de șomaj în format digital.

Promovarea competențelor digitale în rândul cetățenilor se află printre prioritățile pe lista de obiective a Greciei pentru următorii ani. Prin urmare, mai multe programe de vouchere sunt puse în aplicare pentru a promova alfabetizarea digitală. O inițiativă demnă de remarcat a Ministerului Guvernancei Digitale este Academia Națională a Competențelor Digitale, o platformă, gratuită tuturor cetățenilor, care vizează dezvoltarea și agregarea conținutului educațional, la un moment dat, care vizează dezvoltarea competențelor digitale pentru toate nivelurile de cetățeni.

Ultimii ani au amplificat puterea digitalului în construirea rezilienței individuale, comunitare și a întreprinderilor, cu un pas distinct către încorporarea competențelor digitale la toate nivelurile în toate domeniile muncii și societății din Irlanda, cu un accent puternic pe competențele transferabile.

În ansamblu, se estimează că pandemia a accelerat tendințele existente în ceea ce privește munca la distanță la nivel mondial, comerțul electronic și automatizarea, precum și mobilitatea exacerbată a forței de muncă. Cu toate acestea, aceste tendințe



nu au afectat cetățenii și întreprinderile în același mod. Studiile sugerează că evoluția pozitivă a fost puternic înclinată spre locuri de muncă bine plătite din politică.

Schimbările au identificat un decalaj de competitivitate și productivitate între persoanele și întreprinderile cu active digitale, cu cele cu niveluri scăzute de competențe și maturitate digitală, care trebuie abordate.

Grupul de experți privind nevoile viitoare în materie de competențe a identificat 5 teme comune necesare pentru dezvoltarea competențelor în Irlanda.

1. Necesitatea de a alinia oferta de educație și formare la cerințele industriei.
2. Necesitatea unor stagii de muncă standardizate, a unor oportunități de stagiu/ucenicie.
3. Necesitatea de a identifica căi clare de carieră în cadrul sectoarelor și de a comunica în mod clar și de a promova oportunitățile de carieră, prin implicarea consilierilor de orientare școlară.
4. Necesitatea de a oferi angajaților programe de perfecționare și dezvoltare profesională continuă (CPD).
5. Necesitatea de a se asigura că forța de muncă are competențe transversale puternice (competențe de alfabetizare, competențe digitale) este esențială pentru a permite oamenilor să obțină și să mențină locuri de muncă pentru întreprinderi. (Consiliul Național al Competențelor, 2021)

În Italia, Planul național "Tranziția 4.0" este principalul instrument de sprijinire a adoptării tehnologiilor digitale de către întreprinderi. Beneficiile fiscale în cadrul "Tranziției 4.0" sunt finanțate din Planul de redresare și reziliență și din fondul național complementar.

În plus, pentru a sprijini financiar și a stimula investițiile pe termen mediu și lung, Italia a elaborat un plan național ambițios de redresare și reziliență, în special în domeniul conectivității, cu o investiție planificată pentru a contribui la atingerea, până în 2026,



a obiectivelor deceniului digital european pentru 2030. În special, în ceea ce privește conectivitatea, măsurile care vizează crearea de rețele în bandă largă ultrarapide, atât fixe, cât și mobile, sunt:

- 1) Planul "Italia la 1 Giga" (Italia la 1 Giga) cu scopul de a oferi viteze de încărcare stradale de 7 milioane.
- 2) Planul "Scuole Connesse" (Școală conectată), care are ca obiectiv furnizarea a aproximativ 10 000 de școli cu servicii gratuite de conectivitate la internet.
- 3) Planul "Sanità Connessa" (unități medicale conectate), care urmărește să ofere aproximativ 12 300 de unități medicale din întreaga țară cu conectivitate simetrică
- 4) Planul "Italia 5G" (Italia 5G), care urmărește să încurajeze dezvoltarea rețelelor mobile 5G în zonele de disfuncționalitate a pieței, pentru a satisface pe deplin nevoile de conectivitate mobilă.
- 5) Planul "Collegamento isole minori" are ca obiectiv furnizarea a 19 insule mai mici de backhauling submarin cu fibră optică.

Aceste cinci măsuri prezentate în 2021 fac parte din Planul mai amplu privind banda largă pentru Italia, împreună cu planul de acoperire a zonelor albe și planurile de vouchere, în vigoare din 2015.

Inițiativa "Repubblica Digitale", condusă de coalitul italian pentru competențe și locuri de muncă în sectorul digital, a continuat să joace un rol-cheie, cu peste 260 de inițiative care, în 2021, au ajuns la peste 2 milioane de studenți și 90 000 de profesori, 240 000 de lucrători și alte 1,6 milioane de persoane.

Ca inițiativă-cheie pentru promovarea alfabetizării digitale, în 2021, guvernul a publicat apelul-pilot pentru ca Serviciul Public Digital să selecteze 1 000 de tineri voluntari care vor oferi servicii de facilitare digitală. În 2022, un nou apel va selecta alți 2 000 de tineri voluntari, cu obiectivul de a ajunge la un total de 9 700 de voluntari într-o perioadă de trei ani.



La sfârșitul anului 2021, Italia a adoptat Programul "GOL" (Programul național pentru capacitatea de inserție profesională garantată a lucrătorilor) și un Plan național pentru noi competențe, care reformează serviciile publice de ocupare a forței de muncă și promovează planuri personalizate de activare a pieței forței de muncă.

Italia a început, de asemenea, punerea în aplicare a mai multor reforme care vizează sistemul de educație și formare profesională.

Codificarea și predarea digitală au fost incluse în programele de formare a cadrelor didactice ca domenii prioritare din anul școlar 2022/2023; începând cu 2025/2026, dezvoltarea competențelor digitale ar trebui inclusă în programele școlare ale tuturor nivelurilor.

La nivel național există o analiză care afirmă că digitalizarea și robotizarea vor aduce peste un milion de noi locuri de muncă în România în următorii 10 ani, care se vor concentra pe creativitate și servicii de suport atât în sectorul public, cât și în cel privat. Potrivit analizei economice, jobul la bancă a devenit incert, alături de alte profesii, cum ar fi broker, jurnalist sau contabil. McKinsey Global Institute sugerează, de asemenea, că la nivel mondial 400 până la 800 de milioane de locuri de muncă vor fi pierdute din cauza automatizării până în 2030.²⁶

Cu toate acestea, automatizarea se referă și la alte sectoare. În acest sens, sectoare precum vânzările și o activitate administrativă sunt predispuse să se automatizeze pe deplin, în timp ce managementul, ingineria, predarea și asistența medicală sunt mai puțin flexibile (R. Doménech et al., 2018). Automatizarea ar putea crește nivelul șomajului; cu toate acestea, acest lucru poate fi evitat dacă problema este abordată în consecință și în timp util. Pentru a diminua repercusiunile negative ale progresului

²⁶ <https://www.ceccarbusinessmagazine.ro/analiza-pest-un-milion-de-noi-locuri-de-munca-vor-aparea-in-romania-in-urmatorii-10-ani-pe-fondul-digitalizarii-s9676/>



tehnologic asupra ocupării forței de muncă, este esențial ca toți agenții proceselor economice (atât angajatorii, cât și angajații) să gestioneze provocările revoluției digitale. Pentru a realiza acest lucru, trebuie luate măsuri pe trei fronturi: educația, piața forței de muncă și politicile redistributive.

DATE UE

COMPETENȚE ECOLOGICE LA NIVELUL UE

DEFINIȚIA UE A ECONOMIEI ECOLOGICE

Competențele ecologice sunt acele competențe necesare pentru a adapta produsele, serviciile și procesele la schimbările climatice și la cerințele și reglementările de mediu aferente. Cedefop¹ definește competențele ecologice ca fiind "cunoștințele, abilitățile, valorile și atitudinile necesare pentru a trăi, a dezvolta și a sprijini o societate durabilă și eficientă din punctul de vedere al utilizării resurselor" (Cedefop, 2012).

Competențe ecologice și locuri de muncă ecologice

Organizația Națiunilor Unite definește locurile de muncă ecologice ca sectoare și locuri de muncă în care crearea de deșeuri și poluarea sunt reduse la minimum (UNEP et al., 2008). Organizația Internațională a Muncii (OIM) include în definiția sa privind locurile de muncă ecologice orice sector care are o amprentă de mediu mai mică decât media (OIM, 2012). Agențiile de statistică din întreaga lume își concentrează, de obicei, definiția locurilor de muncă ecologice pe definiția sectorului bunurilor și serviciilor de mediu. Distincția dintre locurile de muncă și competențe este importantă, deoarece dinamica pieței forței de muncă a "ecologizării" în economie este și va fi complexă în viitor. Analiza competențelor oferă un nivel dezagregat pentru a examina și a desluși aceste dinamici.



Pactul ecologic european

Toate cele 27 de state membre ale UE s-au angajat să transforme UE în primul continent neutru din punct de vedere climatic până în 2050 prin intermediul Pactului ecologic european. Pentru a ajunge acolo, ei s-au angajat să reducă emisiile cu cel puțin 55 la sută până în 2030, comparativ cu nivelurile din 1990. Acordul urmărește, de asemenea, să protejeze, să conserve și să consolideze capitalul natural al UE și să protejeze sănătatea și bunăstarea cetățenilor împotriva riscurilor și efectelor legate de mediu.

Pactul verde constă în următoarele opt inițiative politice-cheie:

- i. Creșterea nivelului de ambiție al UE pentru 2030 și 2050;
- ii. Furnizarea de energie curată, la prețuri accesibile și sigure,
- iii. mobilizarea industriei pentru o economie curată și circulară;
- iv. Construirea și renovarea într-un mod eficient din punct de vedere energetic și al utilizării resurselor;
- v. Accelerarea trecerii la o mobilitate durabilă și smart,
- vi. "De la fermă la furculiță": proiectarea unui sistem alimentar echitabil, sănătos și ecologic,
- vii. Conservarea și refacerea ecosistemelor și a biodiversității;
- viii. O ambiție de poluare zero pentru un mediu fără substanțe toxice.



PROMOVAREA ȘI PROTECȚIA COMPETENȚELOR ECOLOGICE / LOCURI DE MUNCĂ ECOLOGICE / ECONOMIE VERDE LA NIVELUL UE

Pactul climatic european

Pactul climatic european face parte din Pactul ecologic european. Pactul european privind clima:

- Încurajează întreprinderile și organizațiile să se implice în Pactul pentru competențe pentru a sprijini și a recalifica lucrătorii
- Se ocupă cu răspândirea bunelor practici și a poveștilor de succes adunate în cadrul programelor europene
- Contribuie la navigarea prin Fondul social european, care va permite formarea a cinci milioane de lei în ceea ce privește locurile de muncă ecologice și redresarea ecologică
- Este în strânsă legătură cu Erasmus+ și cu alte programe care oferă oportunități de dezvoltare a competențelor orientate spre viitor și a proiectelor de parteneriat
- Încurajează părțile interesate, autoritățile locale și comunitățile să utilizeze Mecanismul pentru o tranziție justă pentru a promova incluziunea activă a lucrătorilor și a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și pentru a contribui la crearea de noi locuri de muncă la nivel local în regiunile vizate
- Oferă sprijin programelor pentru instituțiile de învățământ superior care doresc să dezvolte și să predea cursuri privind impactul asupra mediului și a climei



POLITICILE RELEVANTE ALE UE

Pactul european privind clima este o mișcare formată din oameni care luptă pentru aceeași cauză: construirea unei Europe mai durabile pentru toată lumea. Acesta a fost lansat de Comisia Europeană și face parte din Pactul ecologic european, contribuind la atingerea obiectivului UE, care va fi primul continent neutru din punct de vedere climatic din lume până în 2050. În forma sa inițială, pactul se concentrează pe acțiuni privind domenii specifice care vor oferi beneficii imediate pentru climă, mediu, sănătate și bunăstarea cetățenilor, iar competențele ecologice sunt una dintre ele, împreună cu zonele verzi, mobilitatea ecologică și clădirile durabile.²⁷ Pactul va încuraja întreprinderile și organizațiile să se implice în Pactul pentru competențe, al cărui scop este de a ajuta și de a recalifica lucrătorii.²⁸

ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) clasifică competențele după cum urmează:

Group colour	Definition – developed by the ESCO team	Example of string for training data (source)
Brown	knowledge and skills which increase the negative impact of human activity on the environment	Production of electricity by coal (<i>International Labour Organization, Skills for a Greener Future</i>)
White	knowledge and skills which do not increase nor reduce the negative impact of human activity on the environment	Test computer or software performance (<i>Australian Skills Classification</i>)
Green	knowledge and skills which reduce the negative impact of human activity on the environment.	Cogeneration of heat/cool and power from geothermal energy (<i>EU Taxonomy for Sustainable Activities</i>)

Tabelul 2. Clasificator pentru competențe ecologice²⁹

²⁷ <https://www.cjtimis.ro/wp-content/uploads/2021/06/Pactul-verde-european.pdf>

²⁸ https://europa.eu/climate-pact/about/priority-topics/green-skills_en

²⁹ Comisia Europeană, "Green Skills and Knowledge Concepts: Labeling the ESCO classification. Raport tehnic", ianuarie 2022, http://www.anc.edu.ro/wp-content/uploads/2022/04/en_Green-Skills-and-Knowledge-Labeling-ESCO.pdf



Pe baza Clasificării Internaționale a Standardelor Educaționale, majoritatea competențelor ecologice aparțin următoarelor grupuri:

- Inginerie, producție, construcții: produse de instalare durabile, standarde de emisie, tipuri de turbine eoliene
- Științele naturii, matematică și statistică: oceanografie, principii ecologice, conversia biomasei

În ierarhia convingerilor transversale, cele cinci abilități verzi aparțin aceluiași grup: Abilități și competențe de viață, cum ar fi adoptarea unor modalități de promovare a biodiversității și a bunăstării animalelor, adoptarea unor modalități de reducere a impactului negativ pe care îl are consumul, precum și evaluarea impactului de mediu al comportamentului personal.

Potrivit ESCO, unele dintre abilitățile etichetate ca fiind verzi sunt:

- Abilități informaționale
- Comunicare, colaborare, creativitate
- Asistență
- Abilități manageriale
- Manipulare și mișcare
- Construcții³⁰

LOCURI DE MUNCĂ ȘI OCUPAȚII CU GRAD RIDICAT DE PARTICIPARE LA ECONOMIA VERDE

³⁰<http://www.anc.edu.ro/wp-content/uploads/2022/04/Rezumat-4-CONCEPTE-DE-ABILIT%C4%82%C8%9A-%C8%98I-CUNO%C8%98TIN%C8%9AE-ECOLOGICE-CLASIFICARE-ESCO.pdf>



Economia verde are multe locuri de muncă cu un grad ridicat de participare, cu scopul de a se adapta la noua realitate verde. Din cauza decarbonizării economiei și a trecerii la una verde, există sectoare în plină expansiune cu locuri de muncă ecologice, cum ar fi sectorul energetic, agricultura, proiectarea, turismul și transporturile. Locurile de muncă ecologice emergente sunt următoarele: tehnician de instalare a panourilor solare, inginer pentru dronă, operator într-o centrală de energie regenerabilă, supervisor de sustenabilitate, manager de rețea inteligentă, om de știință de mediu, tehnician al instalațiilor de reciclare.³¹

STATISTICI PRIVIND ECONOMIA VERDE LA NIVELUL UE

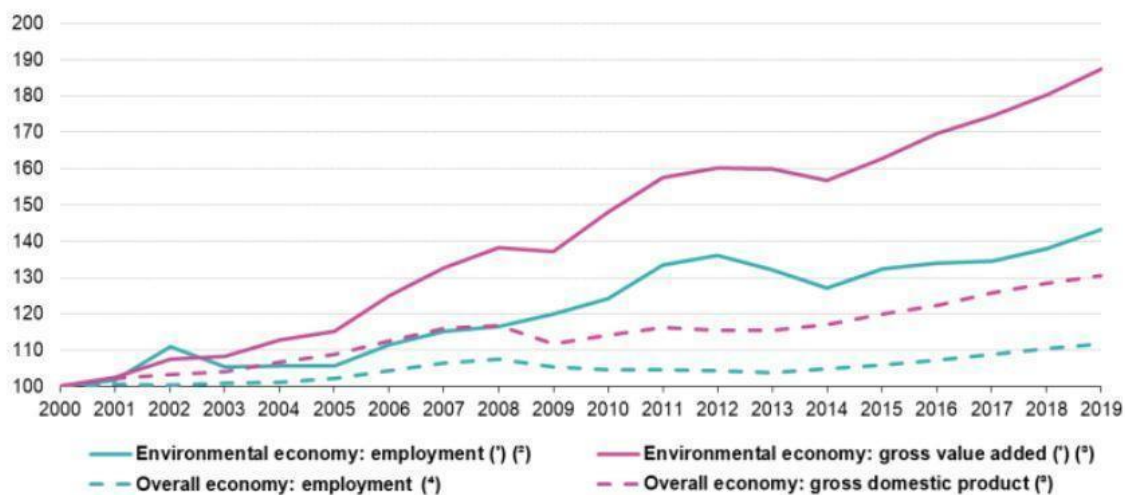
Potrivit Eurostat, economia ecologică a crescut de la 3,2 milioane de echivalent normă întregă în 2000 la 4,5 milioane de echivalent normă întregă în 2019. În același timp, economia de mediu a generat o producție de 799 de miliarde EUR și o valoare adăugată brută de 326 de miliarde EUR în 2019. Între 2000 și 2019, ocuparea forței de muncă și valoarea adăugată brută au crescut mai rapid în economia de mediu decât în economia globală.

³¹ <https://www.iberdrola.com/sustainability/what-are-green-jobs>



Development of key indicators for the environmental economy and the overall economy, EU, 2000–2019

(2000 = 100)



(°) Eurostat estimates

(°) In full-time equivalents

(°) Index compiled for chain-linked volumes data in € million (reference year 2010; at 2010 exchange rates)

(°) Thousand persons

Source: Eurostat (online data codes: nama_10_a10_e, nama_10_gdp, env_ac_egss1, env_ac_egss2)

eurostat

Sursa: Eurostat

Ocuparea forței de muncă în economia de mediu poate fi blocată de activitățile de protecție a mediului și de gestionare a resurselor.

Ocuparea forței de muncă legate de gestionarea resurselor energetice a crescut cu un factor de 3 începând cu anul 2000. Ocuparea forței de muncă în gestionarea deșeurilor a crescut, de asemenea. Ocuparea forței de muncă în gestionarea apelor uzate a scăzut³².

TENDINȚE ÎN ACEST DOMENIU LA NIVELUL UE

³² Eurostat, Economia de mediu – statistici privind ocuparea forței de muncă și creșterea economică, Extras de dated: martie 2022: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Environmental_economy_%E2%80%93_statistics_on_employment_and_growth&oldid=557237#Development_of_key_indicators_for_the_environmental_economy [Accesat la 5 octombrie 2022]



Crearea de locuri de muncă în ceea ce privește energia din surse regenerabile și eficiența energetică rezultă din producția de energie din surse regenerabile în sine, precum și din fabricarea de energie din surse regenerabile și de echipamente eficiente din punct de vedere energetic, precum și din furnizarea de servicii pertinente de instalare, inginerie și cercetare. Ocuparea forței de muncă a crescut, deoarece peste un milion de locuri de muncă echivalente cu normă întreagă au fost create în UE între 2000 și 2019 prin măsuri privind energia din surse regenerabile și eficiența energetică. Managementul deșeurilor a fost a doua cea mai mare contribuție la ocuparea forței de muncă, cu o creștere totală de 41% din 2000 până în 2019. Ocuparea forței de muncă legate de gestionarea apelor uzate a scăzut în aceeași perioadă³³.

DEFINIȚIA RESPONSABILULUI CU DEZVOLTAREA COMUNITARĂ LA NIVELUL UE

Pentru a înțelege mai bine specificitatea unui loc de muncă al unui ofițer de dezvoltare comunitară, este esențial să se creeze o viziune clară asupra a ceea ce este *dezvoltarea comunității*.

Conform rezultatelor raportului "Noi tendințe în dezvoltarea comunității", dezvoltarea comunității este "o serie de practici dedicate creșterii forței și eficacității vieții comunității, îmbunătățirii condițiilor, în special pentru persoanele aflate în situații

³³ Eurostat, Economia de mediu – Statistici privind ocuparea forței de muncă și creșterea economică, Date extrase: martie 2022: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Environmental_economy_%E2%80%93_statistics_on_employment_and_growth&oldid=557237#Development_of_key_indicators_for_the_environmental_economy [Accesat la 5 octombrie 2022]



defavorizate, și permițând oamenilor să participe la luarea deciziilor publice și să obțină un control mai mare pe termen lung asupra circumstanțelor lor" (*Noi tendințe în dezvoltarea comunitară*, 2006). În plus, dezvoltarea comunității se bazează pe anumite principii prezentate în politica europeană de coeziune (*Politica de coeziune 2021-2027*, n.d.). În primul rând, dezvoltarea comunitară în Uniunea Europeană trebuie să se bazeze pe alocarea descentralizată a puterii pentru a manifesta abordarea "de jos în sus". Doar persoanele care aparțin aceleiași comunități pot decide ce este mai bine pentru prezentul și viitorul lor, având astfel un ultim cuvânt de spus în procesul de luare a deciziilor. Un alt principiu, principiul solidarității, subliniază importanța incluziunii sociale și a reprezentării nevoilor grupurilor de societate marginalizate sau excluse. În cele din urmă, dezvoltarea comunității trebuie să urmeze o abordare bazată pe rezultate, în ceea ce privește planificarea și gestionarea proiectelor, cu scopul final de a obține o performanță eficientă.

Prin urmare, un responsabil cu dezvoltarea comunității (CDO) este un funcționar care contribuie la dezvoltarea unui teritoriu prin furnizarea unei game largi de sarcini și servicii comunităților locale menite să îmbunătățească calitatea vieții acestora și să creeze oportunități de responsabilizare în diferite sectoare (economie, sferă socială sau participare politică). Un CDO este, de obicei, numit de șeful unei organizații de trimitere, de exemplu, un ONG; un organism guvernamental, de exemplu, Comisia Europeană; sau un stat național.

Scopul acțiunilor unui CDO este fie de a implementa un anumit proiect într-o țară, fie de a desfășura un set de acțiuni ca parte a unei politici sau a unui program mai mare. Un CDO poate fi atât un cetățean al țării în care are loc programul, cât și un cetățean străin care își îndeplinește permanent atribuțiile în țara gazdă.

În funcție de organizația de trimitere, domeniul de aplicare al responsabilităților unei OCP poate varia semnificativ. Depinde în mare măsură de amploarea unei zone



supravegheate și de nevoile particulare ale unui teritoriu. Cu toate acestea, unele dintre funcțiile generale ale unui CDO includ:

- Identificarea nevoilor și punctelor forte locale care se pot transforma în avantaje competitive ale unui teritoriu;
- Identificarea beneficiarilor potentiali ai unui proiect care are loc și asigurarea faptului că nevoile acestora sunt luate în considerare prin intermediul consultărilor periodice și al colectării de feedback;
- Identificarea și implicarea părților interesate de la nivel local în scopul unei gestionări eficiente a unui proiect, promovarea și susținerea parteneriatelor;
- Recrutarea personalului local în scopul implementării proiectului;
- Coordonarea activității departamentelor și voluntarilor;
- Asigurarea respectării protocoalelor și a legislației locale;
- Raportarea și colaborarea cu consiliile de administrație și comitetele consultative.

Este extrem de important să subliniem faptul că o viziune a unei anumite comunități cu privire la dezvoltarea locuinței lor nu poate fi înlocuită de rezervele Comisiei Europene sau chiar ale autorităților naționale. Cu toate acestea, este important să ne amintim că activitățile CDO trebuie să fie în conformitate cu politica unui stat național, precum și cu politica europeană de coeziune.

COMPETENȚE DIGITALE LA NIVELUL UE

DEFINIȚIA UE A DIGITALIZĂRII ȘI A COMPETENȚELOR DIGITALE



Există diferite definiții și clasificări ale competențelor digitale (DSC). O clasificare emergentă în UE identifică trei categorii principale de DSC pentru cursanți/cetățeni:

- **Competența digitală:** aceasta este una dintre *competențele-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții*, astfel cum sunt definite în 2006, iar după o actualizare a Recomandării Consiliului din 2018 implică utilizarea încrezătoare, critică și responsabilă a tehnologiilor digitale pentru învățare la locul de muncă și pentru participarea în societate. Aceasta include alfabetizarea în materie de informații și date, comunicarea și colaborarea, alfabetizarea în domeniul mass-mediei, crearea de conținut digital (inclusiv programarea), siguranța (inclusiv bunăstarea digitală și competențele legate de securitatea cibernetică), chestiunile legate de proprietatea intelectuală, soluționarea problemelor și gândirea critică (Recomandarea Consiliului privind competențele-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții, 22 mai 2018).
- **Competențe digitale specifice locului de muncă:** un set de competențe digitale specifice pentru cei implicați în locuri de muncă, inclusiv utilizarea și întreținerea instrumentelor digitale, cum ar fi imprimantele 3D, software-ul CAD și roboți.

Competențe digitale: definite în linii mari ca o serie de abilități de utilizare a dispozitivelor digitale, a aplicațiilor de comunicare și a rețelelor pentru a accesa și a gestiona informațiile.

Competențele digitale le permit oamenilor să creeze și să partajeze conținut digital, să comunice și să colaboreze și să rezolve probleme pentru autoîmplinirea eficientă și creativă în viață, învățare, muncă și activități sociale în general.

- Competențele digitale entry-level sunt probleme de bază necesare pentru a utiliza de bază dispozitivele digitale și aplicațiile online, considerate o componentă critică a unui nou set de competențe de



alfabetizare în era digitală, cu abilități tradiționale de citire, scriere și calcul.

- Nivelul avansat al competențelor digitale le permite utilizatorilor să utilizeze tehnologiile digitale în moduri de responsabilizare și transformare, cum ar fi profesiile din domeniul TIC (inteligența artificială (IA), învățarea automată, analiza volumelor mari de date).
- Pentru a prospera în economie și societate, competențele digitale trebuie să funcționeze, de asemenea, împreună cu alte abilități, cum ar fi competențe puternice de alfabetizare și calcul, gândire critică și inovatoare, soluționarea complexă a problemelor, capacitatea de a colabora și competențe socio-emoționale.

La nivel european, a fost elaborat un cadru de referință: DigiComp, o înțelegere comună a competențelor digitale și un instrument de îmbunătățire a competențelor digitale ale cetățenilor. Se convine asupra a ceea ce este necesar în ceea ce privește competențele pentru a depăși provocările care decurg din digitalizare în aproape toate aspectele vieții moderne. Este o înțelegere comună folosind un vocabular convenit, care poate fi apoi aplicat în mod consecvent în toate sarcinile, de la formularea politicilor și stabilirea obiectivelor până la planificare, evaluare și monitorizare.

În martie 2022, a fost dezvoltată o nouă versiune: DigiComp.2.2. cu o actualizare a cunoștințelor, abilităților și competențelor.



PROMOVAREA ȘI PROTECȚIA COMPETENȚELOR DIGITALE LA NIVELUL UE

La nivel european, există diferite inițiative și programe de promovare a competențelor digitale la nivelul UE. Platforma competențelor digitale și a locurilor de muncă este casa de informații privind competențele digitale din întreaga Europă, unde este ușor să se găsească informații cu privire la inițiativele și programele europene privind competențele și locurile de muncă în domeniul digital. Merită menționat:

- **"Busola digitală pentru 2030: calea europeană pentru codul digital"**: este o viziune strategică de "transformare digitală" a Europei până în 2030. Scopul este de a contura o cale de prevenire a suveranității digitale în UE și de a aborda vulnerabilitățile existente, precum și de a accelera investițiile. În mod specific, "Busola digitală" propune un set de obiective "politice și neobligatorii" pentru statele membre, centrate pe: o populație alfabetizată digital, un număr de "profesioniști digitali" cu înaltă calificare; o infrastructură digitală durabilă, sigură și performantă, transformarea digitală a întreprinderilor și digitalizarea serviciilor publice.
- **Planul de acțiune pentru educația digitală** a fost lansat de Comisia Europeană în 2020 și este o viziune strategică la nivelul UE pentru realizarea unei educații digitale de înaltă calitate, favorabile incluziunii și accesibile, o dezvoltare a unui ecosistem educațional digital de înaltă calitate și consolidarea competențelor digitale pentru toți.

Programul Europa digitală: este un nou program de finanțare al UE axat pe aducerea tehnologiei digitale în rândul întreprinderilor, al cetățenilor și al administrațiilor publice. Tehnologia și infrastructura digitală au un rol esențial în viața noastră privată și în mediile noastre de afaceri. Programul Europa digitală va oferi finanțare strategică pentru sprijinirea proiectelor în



cinci domenii-cheie de capacitate: în domeniul supercalculului, al inteligenței artificiale, al securității cibernetice, al competențelor digitale avansate și al asigurării unei utilizări pe scară largă a tehnologiilor digitale în întreaga economie și societate, inclusiv prin intermediul centrelor de inovare digitală.

POLITICILE RELEVANTE ALE UE

Abordarea europeană se bazează pe trei piloni principali pentru a se asigura că Europa profită de oportunitate și oferă cetățenilor, întreprinderilor și guvernelor sale controlul asupra transformării digitale.

Pilonul 1: Tehnologia care funcționează pentru oameni

Strategia digitală a UE:

- să investească în competențe digitale pentru toți europenii
- protejarea oamenilor împotriva amenințărilor cibernetice (hacking, ransomware, furt de identitate)
- să se asigure că inteligența artificială este dezvoltată în moduri care respectă drepturile oamenilor și le câștigă încrederea
- să accelereze introducerea benzii largi ultrarapide pentru locuințe, școli și spitale din întreaga UE
- să extindă capacitatea de super-calcul a Europei de a dezvolta soluții inovative pentru medicină, transport și mediu

Pilonul 2: O economie digitală echitabilă și competitivă

Strategia digitală a UE:



- să permită unei comunități vibrante de întreprinderi nou-înființate și întreprinderi mici inovatoare și cu creștere rapidă să aibă acces la finanțare și să se extindă
- să consolideze responsabilitatea platformelor online prin propunerea unui Act privind serviciile digitale
- și clarificarea normelor privind serviciile online demonstrează că normele UE sunt adecvate pentru economia digitală
- asigurarea concurenței loiale a tuturor întreprinderilor din Europa
- să sporească accesul la date de înaltă calitate, asigurându-se, în același timp, că datele cu caracter personal și cele sensibile sunt protejate

Pilonul 3: O societate deschisă, democratică și durabilă

Strategia digitală a UE:

- să utilizeze tehnologia pentru a ajuta Europa să devină neutră din punct de vedere climatic până în 2050
- reducerea emisiilor de carbon din sectorul digital
- să ofere cetățenilor mai mult control și protecție a datelor lor
- crearea unui "spațiu european al datelor medicale" pentru a promova cercetarea, diagnosticarea și tratamentul specifice
- combaterea dezinformării online și promovarea unui conținut media divers și fiabil

La 9 martie 2021, Comisia Europeană a prezentat o viziune și căi de transformare a cifrelor în Europa până în 2030. Comisia a propus o busolă digitală pentru deceniul digital al UE, care evoluează în jurul a patru puncte-cheie, inclusiv (i) competențele; (ii) Infrastructură; (iii) Guvern și (iv) Întreprinderi.



Propunerea Comisiei de a institui programul de politică 2030 "Calea către deceniul digital" pentru a permite statelor membre să înregistreze progrese colective în modelarea transformării lor digitale a fost adoptată la 15 septembrie 2021. Acesta stabilește obiective digitale comune pe care se preconizează că UE le va atinge până în 2030. Obiectivele includ:

(i) Aptitudini

- Specialiști TIC: 20 de milioane + convergență de gen
- Competențe digitale de bază: min 80% al populației

(ii) Infrastructuri digitale sigure și durabile

- Conectivitate: Gigabit pentru toată lumea, 5G peste tot
- Semiconductori inovatori: o cotă dublă a UE în producția globală
- Date - Edge & Cloud: 10.000 de noduri de margine extrem de sigure, neutre din punct de vedere climatic
- Calcul: primul computer cu accelerație cuantică

(iii) Transformarea digitală a întreprinderilor

- Preluarea tehnologiei: 75% dintre întreprinderile din UE care utilizează cloud/AI/big data
- Inovatori: creșterea scale-up-urilor și finanțarea pentru dublarea unicornilor UE
- Adoptatori tardivi: peste 90 de persoane dintre IMM-uri ating cel puțin un nivel de bază de intensitate digitală

(iv) Digitalizarea serviciilor publice



- Servicii publice cheie: 100% online
- e-Sănătate: 100% dintre cetățenii care au acces la dosarele medicale
- Identitate digitală: 80% dintre cetățenii care utilizează ID-ul digital

O declarație privind drepturile și principiile digitale, propusă de Comisie la 26 ianuarie 2022, completează obiectivele ("ce") cu un cadru de referință comun ("de ce și cum") care urmărește să ghideze factorii de decizie politică și actorii privați în modelarea deceniului digital în conformitate cu valorile europene și cu drepturile și libertățile consacrate în cadrul juridic al UE.

LOCURI DE MUNCĂ ȘI OCUPAȚII CU UN GRAD RIDICAT DE PARTICIPARE LA COMPETENȚELE DIGITALE

Competențele digitale sunt caracterizate pe scară largă ca fiind capacitatea de a "accesa și gestiona informații prin intermediul dispozitivelor digitale, al aplicațiilor de comunicare și al rețelelor", de la simpla căutare pe web a unui al cincilea e-mail până la programarea și dezvoltarea de specialitate. În mod fundamental, aceste abilități susțin rezolvarea problemelor într-un mediu de lucru de oriunde, dezvoltarea colaborativă a materialelor digitale și comunicarea. După cum se vede în utilizarea pe scară largă a acțiunilor digitale, cum ar fi munca la distanță, comerțul online și colaborarea virtuală, competențele digitale nu au fost niciodată mai importante, mai ales după pandemie, în afaceri și în forța de muncă³⁴.

³⁴ Preluat de la <https://www.salesforce.com/news/stories/what-are-digital-skills/#:~:text=sharingpercent20relatedpercent20research.-.Whatpercent20arepercent20digitalpercent20skillspercent3F,toppercent20specialistpercent20programmingpercent20andpercent20dezvoltare.>



Astfel, multe locuri de muncă/ocupații au fost modernizate în ceea ce privește nevoia pentru competențe digitale în toate cele patru sectoare (primar, secundar, terțiar și cuaternar). Unele dintre aceste ocupații cu cea mai mare cerere de cerințe privind competențele digitale sunt enumerate mai jos.

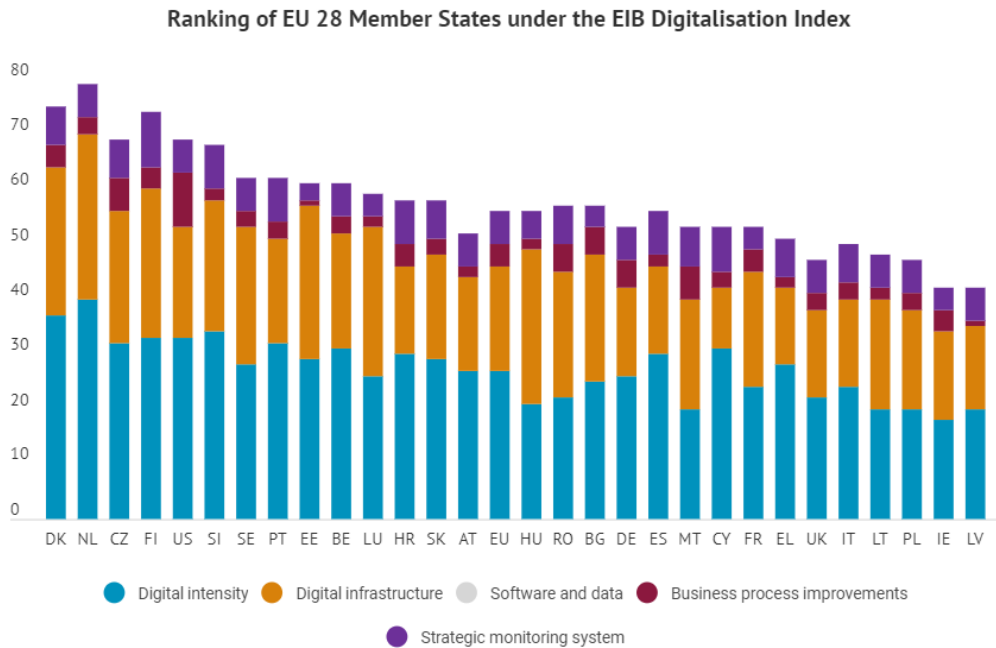
Toate ocupațiile legate de³⁵:

- Știința datelor și analiza datelor
- Social Media
- Design digital și vizualizarea datelor
- Digital Marketing
- Managementul produselor digitale
- Programare, Dezvoltare Web și Aplicații
- Analiza afacerii

STATISTICI PRIVIND DIGITALIZAREA LA NIVELUL UE

Indicele de digitalizare al BEI este un indice compus care sintetizează indicatorii privind adoptarea tehnologiei digitale de către întreprinderi, precum și evaluarea firmelor privind infrastructura digitală și investițiile. Acesta se bazează pe datele la nivel de firmă colectate de Sondajul european privind investițiile Bank investment survey în 2019. Indicele de digitalizare EIBIS este format din cinci componente: intensitatea digitală, infrastructura digitală, investițiile în software și date, investițiile în îmbunătățirea proceselor organizaționale și de afaceri și sistemul de monitorizare strategică.

³⁵ Preluat de la <https://digitalskillsglobal.com/blog/the-top-10-digital-skills-tech-companies-are-looking-for-today>



Cele mai performante țări ale UE, în anumite domenii ale digitalizării, sunt:

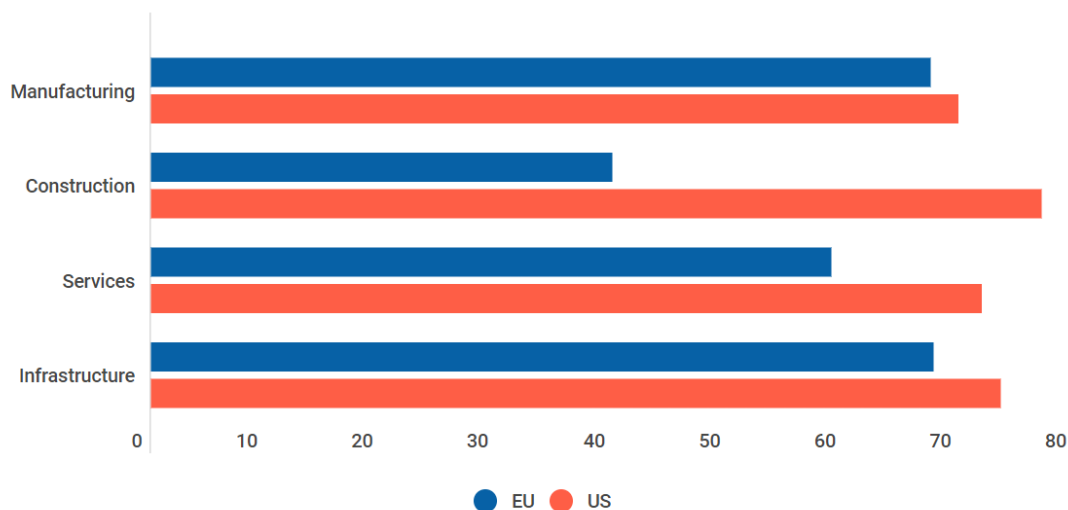
- Țările de Jos – în ceea ce privește intensitatea digitală, precum și infrastructura digitală;
- Republica Cehă – investiții în software și date, precum și în îmbunătățirea organizării și a proceselor de afaceri;
- Finlanda – sistem formal strategic de monitorizare a afacerilor.

De asemenea, o privire mai atentă asupra adoptării tehnologiilor digitale pe sectoare pentru UE și SUA este prezentată mai jos:



Adoption of digital technologies by sector (in %)

Europe's construction and service sectors account for much of the digital gap



Sursa: [Sondajul BEI privind investițiile - prezentare generală a UE pentru 2020](#)

Notă: Firmele sunt ponderate folosind valoarea adăugată. Firmele au răspuns la întrebări despre patru tehnologii diferite și dacă au auzit vreodată despre ele, nu au auzit despre ele, le-au implementat parțial sau dacă întreaga lor afacere este organizată în funcție de aceste tehnologii.³⁶

După cum s-a arătat mai sus, firmele europene sunt mai puțin adesea complet digitale, ceea ce se întâmplă în special în industria construcțiilor. În plus, se pare că firmele din UE și SUA privesc infrastructura digitală în mod similar.³⁷

³⁶ Preluat de la <https://www.eib.org/en/essays/european-digitalisation-study>

³⁷ Banca Europeană de Investiții (2019) Preluată de la <https://www.eib.org/en/publications-research/economics/surveys-data/eibis-digitalisation-report.htm#:~:text=UEpercent20ăripercent20deînregistrăriîncepând cu 20 de ani, cu un avans mai mare20 decâtpercent20 destatele-unupercen20.>



BUNE PRACTICI

BUNE PRACTICI DIN CIPRU

1. Placa de apă Nicosia

Nivel: Regional

Perioada de implementare: începând cu 31 decembrie 2022

Descriere: Consiliul de Apă Nicosia, cu scopul de a facilita consumatorii în procesarea datoriilor lor sau a altor cereri, se desfășoară cu digitalizarea conturilor de captare a apei. Începând cu 31 decembrie, trimiterea tuturor facturilor la apă se va opri. Consumatorii vor fi notificați cu privire la datoriile lor numai pe cale electronică, în special prin e-mail și mesaje text (SMS).

<https://www.wbn.org.cy/>

2. Schema de granturi pentru achiziționarea unei biciclete - Podilato.gov.cy

Nivel: Național

Perioada de implementare: 2021 – 2023

Descriere: Inițiativa urmărește să finanțeze achiziționarea de biciclete pentru ciprioți, europeni și resortisanți ai țărilor terțe care au reședința legală în zonele controlate de Republica Cipru. Inițiativa include, de asemenea, alte acțiuni, cum ar fi extinderea infrastructurii pentru bicicliști, crearea de piste pentru bicicliști, aranjamente de trafic pentru ciclism, transportul gratuit al bicicletei în vehicule de transport public, un sistem de "călătorie spre serviciu cu bicicleta" pentru întreprinderi și multe altele.

http://www.podilato.gov.cy/mtcw/cycling.nsf/mtcw03a_el/mtcw03a_el?OpenDocument



BUNE PRACTICI DIN GRECIA

1. HELLENIC PETROLEUM SA

Link-ul: <https://www.helpe.gr/en/>

Fondată în 1998, HELLENIC PETROLEUM este un grup dinamic, cu baze solide, care a fost început pentru prima dată, deținând o poziție de lider în sectorul energetic elen, precum și în zona mai mare a Europei de Sud-Est.

Gama de activități a Grupului include:

- Furnizarea, rafinarea și comercializarea de produse petroliere, atât în Grecia, cât și în străinătate
- Comercializarea combustibililor, atât în Grecia, cât și în străinătate
- producție și comercializare de petrochimicale
- Explorarea și producerea de petrol și gaze
- Generarea de energie electrică și gaze naturale
- Furnizarea de servicii de consultanță și inginerie pentru proiecte legate de hidrocarburi

Un aspect important al Grupului este că adoptă și aplică principiile economiei circulare în etapele de planificare și punere în aplicare a strategiei sale de investiții pe tot parcursul ciclului de viață al produselor sale, cum ar fi:

- reutilizarea apei în scopul reducerii consumului de apă dulce și a producției de ape uzate.
- reducerea deșeurilor solide pentru depozitele de deșuri prin investiții în stații moderne de tratare a deșeurilor și prin sinergii pentru utilizarea ulterioară de către terți, cum ar fi utilizarea energetică a deșeurilor petroliere de rafinărie de către terți sau a altor deșuri ca aditivi în produsele lor.



- dezvoltarea de sinergii pentru utilizarea deșeurilor prin recuperarea energiei și/sau a materiilor prime din numeroasele activități ale Grupului, cum ar fi re-rafinarea deșeurilor petroliere produse în instalațiile companiei sale de marketing al combustibilului.

Prin aplicarea celor mai bune tehnici disponibile în procesul de producție și prin operarea unor procese inovatoare de tratare și valorificare a deșeurilor, Grupul continuă să recupereze cantități semnificative de deșeuri uleioase pentru a fi utilizate ca materie primă în rafinării, reducând în același timp în mod constant procentul de material considerat a fi deșeu și nefiind utilizat în continuare.

Rafinăria HELPE din Salonic



Drepturi de autor: Yerolymbos

2. MYTILINEOS HOLDINGS

Link-ul: <https://www.mytilneos.gr/>

MYTILINEOS este o companie industrială și energetică de top la nivel mondial, cu o prezență puternică pe toate cele cinci continente. Compania



operează patru unități de afaceri, Power & Gas BU, Metalurgie BU, Renewables & Storage Development BU și Sustainable Engineering Solutions BU. Datorită prezenței internaționale substanțiale menționate mai sus, compania este caracterizată ca lider global, trasă la răspundere pentru un procent semnificativ din exporturi, beneficiind semnificativ de economia națională și transmițând o prezență internațională substanțială menționată mai sus. Dezvoltarea durabilă este o prioritate de top pentru companie, subliniind pe temele politicii de mediu, adaptarea la schimbările climatice, emisiile energetice și atmosferice, gestionarea apei, economia circulară și gestionarea deșeurilor, impactul ecologic și prevenirea poluării. MYTILINEOS a creat cu succes o nouă unitate de afaceri pentru dezvoltarea energiilor regenerabile și a stocării, responsabilă pentru diverse proiecte de stocare a energiei solare și a energiei, oferind construcții fotovoltaice, soluții de stocare a energiei pe bază de baterii la scară largă și contractare pentru întreaga gamă de aplicații solare și de stocare a energiei la scară utilitară. MYTILINEOS a dezvoltat o hartă a acțiunilor de sustenabilitate, cu acțiuni în toate țările implicate în proiectele sale, concretizate în sprijin în sistemul de educație, sistemului de sănătate, ingineriei etc.





BUNE PRACTICI DIN IRLANDA

1. Slí Eile, Burton Park, Churchtown, Mallow, Co Cork.

Slí Eile tradus din limba irlandeză înseamnă "un alt mod" și a fost înființată în 2004, de către Joan Hamilton, pentru a oferi o opțiune alternativă de recuperare pentru cei cu dificultăți de sănătate mintală, care altfel ar trebui să petreacă timpul în spitalele de psihiatrie. Situat în Burton House, Churchtown, în regiunea de dezvoltare Ballyhoura, este singura organizație de acest gen în Irlanda care oferă acest tip de serviciu. Se folosește o abordare holistică care îmbină suportul emoțional, social, fizic, spiritual și psihologic prin experiența trăită și conexiunea cu mâncarea și mediul natural.

Rezidenții petrec o perioadă de 6 până la 18 luni într-o comunitate rezidențială în care sprijinul este disponibil atât din partea personalului profesionist, cât și din partea colegilor. Prin sprijinul zilnic, munca de sol practică pentru a crește produse ecologice și sănătoase într-o manieră durabilă, precum și oportunitățile de a lucra în brutărie, oferă o oportunitate pentru un nou început într-un mediu sigur, hrănitor. Alimentele produse sunt folosite pentru a hrăni rezidenții și personalul deopotrivă, iar excedentul produs merge către vânzare la piața săptămânală. Rezidenții și personalul sunt dedicați producției durabile, beneficiilor muncii pe teren, muncii în echipă și beneficiilor de a produce și de a mânca alimente sănătoase, ecologice și capabile să susțină dezvoltarea personală holistică, terapeutică și vindecarea.

Organizația permite persoanelor cu probleme de sănătate mintală să-și revină și să-și reconstruiască viața folosind trei strategii cheie:

1. Suport de viață în comunitate



Scopul este de a dezvolta o comunitate unică Slí Eile, servicii de îngrijire și de sprijin familial pentru a permite recuperarea persoanelor de la boli mintale, astfel încât acestea să poată merge mai departe în viața lor cu speranță, încredere și independență.

2. Întreprinderi sociale din lumea reală

Scopul este de a dezvolta întreprinderile comerciale reale ale Slí Eile pentru a sprijini călătoria de redresare a chiriașilor, cu accent pe învățare, bunăstare și biodiversitate, pentru a crea un impact social, economic și comunitar pozitiv.

3. Planificarea progresului personal

Participanții sunt încurajați să se gândească la tipul de viață la care aspiră la sfârșitul călătoriei lor cu Slí Eile și sunt sprijiniți prin cadrul de progresie personală "C-Me", unu-la-unu, coaching-ul cheie al lucrătorilor și învățarea de la egal la egal pentru a stabili obiective și acțiuni. Progresul personal este o piatră de temelie cheie a călătoriei de recuperare, iar participarea este fundamentală pentru beneficiile incomensurabile care decurg din creșterea respectului de sine și a recunoașterii sociale.



Activitatea este finanțată din activitățile Intreprinderii Sociale (produse agricole ecologice și din brutărie) și piața de sâmbătă, deschisă comunității mai largi. Slí Eile Housing Association CLG (COMPANY LIMITED BY GUARANTEE) este, de asemenea, finanțată prin chiriile plătite, activități de strângere de fonduri, donații publice și Executivul Serviciului de Sănătate. Organizația beneficiază cu această ocazie de sprijinul sponsorilor corporativi și beneficiază de granturi și finanțare pentru organizații de voluntariat și organizații caritabile.

[RDS Rural Social Impact Winner 2022 - Slí Eile Farm, Co. Cork.](#)

Slí Eile Farm, Burton Park, Churchtown, Mallow, Co Cork

<https://www.slieile.ie/programme/supported-community-living/>

2. Puterea comunității

Friars Court, Nenagh, Co Tipperary

Puterea comunitară este primul furnizor de energie regenerabilă deținut de comunitate din Irlanda și a început de la prima fermă eoliană deținută de comunitate din Irlanda în Templederry, comitatul Tipperary. Obiectivul



companiei este de a lucra cu mai multe comunități pentru a dezvolta mai multe surse de energie regenerabilă deținute de comunitate.

Prima turbină ca parte a acestui proiect funcționează din 2012 la poalele Slieve Feilim, iar în prezent deține două turbine care generează 15 GWh de energie pe an.

Compania funcționează în baza a trei componente:

"(1) Ca o catalizare, fondul parțial și proiectul gestionează instalațiile de energie regenerabilă deținute de comunitate, cum ar fi energia solară, eoliană, hidro și biomasa.

2. Vânzarea de energie electrică către comunități și către o piață mai largă.
3. Asigurarea unei structuri semnificative de proprietari pentru comunitățile și persoanele fizice din sectorul energiei din surse regenerabile – pentru a se asigura că veniturile excedentare generate rămân în comunități, sprijinind astfel economia circulară locală." (Povestea noastră - Puterea comunității, 2022)

Compania oferă comunităților un model de economie circulară a energiei electrice din surse regenerabile, cu un control responsabil asupra producției, distribuției, consumului și proprietății asupra proiectelor.

Contractele oferite clienților de către Community Power nu au nicio clauză de reziliere anticipată, ceea ce înseamnă că clienții sunt liberi să plece oricând doresc, fără penalități. Energia comunitară pune la dispoziția comunităților IPP-uri opționale (acorduri de cumpărare de energie electrică), astfel încât acestea să își poată vinde excesul de energie electrică, îmbunătățindu-și astfel fluxul de venituri din centralele lor electrice.



Statul a garantat că proiectele de succes ale Schemei de sprijin pentru energia electrică din surse regenerabile (SRE) vor avea o producție de energie electrică prevădută la un preț fix timp de peste cincisprezece ani. Acest lucru devalorizează riscul pentru comunități și face ca afacerea să aibă mai multe șanse de a obține sprijin financiar din partea furnizorilor de servicii bancare înainte de construcție.

Compania prezintă un document de cod de practică pentru clienții vulnerabili. Acest lucru oferă sprijin suplimentar clienților care pot fi vulnerabili la deconectare în timpul lunilor de iarnă pentru neplata facturilor. Dacă este înregistrată în Registrul serviciilor speciale, Community Power va notifica rețeaua ESB să fie înregistrată în registrul industriei și va sublinia că un client nu va fi deconectat în lunile de iarnă pentru neplata facturilor.

Community Power sprijină comunitățile să producă soluții privind energia locală și regenerabilă. Apoi cumpără energie regenerabilă care este deținută de comunități, cooperative sau cetățeni și vând acea energie electrică clienților. Irlanda este unică, deoarece permite producției mijlocii să facă comerț pe piața unică integrată a energiei electrice (Puterea comunitară, 2022).

Date de contact:

Adresa: 2nd Floor, Friars Court, Nenagh, Co. Tipperary, E45KN59

Telefon: 067 56005

E-mail: info@communitypower.ie

Site: <https://communitypower.ie/>



3. ConnectedHubs

Enterprise Ireland a publicat în 2021 un ghid, "Proiectarea unui loc de muncă pentru viitor". Scopul acestei publicații a fost de a oferi sprijin și îndrumare angajatorilor pentru a explora oportunitățile viitoarelor medii de lucru, inclusiv modalitățile de lucru hibride și de la distanță. Îndreptându-se către acest nou mediu de lucru, creșterea Rețelei Hub-urilor Naționale este parte integrantă, deoarece permite lucrătorilor să efectueze lucrări în apropierea locuințelor lor cu facilități excelente. *National Hub Network: Aducerea locurilor de muncă irlandeze într-o nouă eră, 2022.*

ConnectedHubs.ie a fost lansat în mai 2021 și își propune să simplifice și să standardizeze procesul de aprovizionare cu un spațiu de lucru adecvat. Acest lucru poate varia de la spații spre închiriere de birouri și evenimente în hub-uri pentru o zi, o săptămână, o lună, un an sau mai mult.

ConnectedHubs oferă în prezent 278 de centre de coworking, 4824 de birouri și 374 de săli de întâlnire. (ConnectedHubs, 2022)

ConnectedHubs.ie este operată de National Hub Network, inițiativă guvernamentală a Irlandei care este o bază de date ce permite hub-urilor să se reunească în cadrul organismului de reglementare a centrelor de lucru la distanță. ConnectedHubs.ie evidențiază caracteristicile cheie și oferă beneficii proprietarilor de hub-uri, clienților, comunităților locale și economiei în general. Fiecare hub este responsabil pentru rezervări și setările de disponibilitate a spațiului, creând recomandări oportunități de angajare la nivel local.

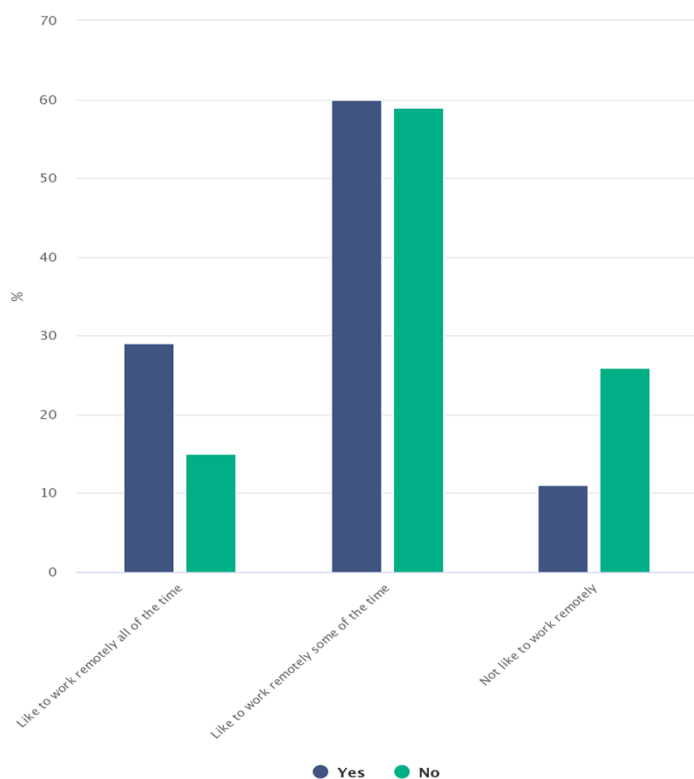


Înainte de pandemia de COVID-19 din 2020, Departamentul pentru Afaceri, Întreprinderi și Inovare a realizat un document de cercetare privind locurile de muncă viitoare la distanță în Irlanda. Cercetarea evidențiază necesitatea de a îmbunătăți infrastructura, lipsa proprietății departamentale și a politicii, precum și unele efecte negative asupra angajaților și angajatorilor. Cercetarea a constatat, de asemenea, că munca de la distanță a prezentat oportunități pentru viitoarea forță de muncă; "Soluțiile flexibile de lucru, cum ar fi munca la distanță, vin ca o prioritate dintr-o serie de perspective, de la durabilitate și impact pozitiv asupra mediului, la creșterea participării femeilor, a persoanelor în vârstă și a persoanelor cu dizabilități. Acest lucru se reflectă în abordarea actuală a guvernului, după cum reiese din viitoarele locuri de muncă din Irlanda și din Planul de acțiune privind schimbările climatice. Datorită digitalizării sporite și a accesibilității tot mai mari a tehnologiei inovatoare, opțiunile flexibile de lucru, cum ar fi munca la distanță, reprezintă o caracteristică vizibilă a forței de muncă irlandeze și, din ce în ce mai mult, o așteptare din partea angajaților." (*Remote Work in Ireland Future Jobs 2019, pg. 12, 2019*).

În noiembrie 2021, Oficiul Central de Statistică a constatat că 65% din forța de muncă lucra de la distanță tot timpul sau o parte din timp. (*Lucrul de la distanță - CSO - Central Statistics Office, 2021*)



Figure 2.1 Future remote work intentions by whether respondent has worked remotely at any point since the pandemic, November 2021



Source: CSO Ireland

Oficiul Central de Statistică, 2021

Departamentul pentru Întreprinderi, Comerț și Ocuparea Forței de Muncă a lansat de atunci un document privind Strategia Națională de Muncă la Distanță în ianuarie 2021. Strategia de dezvoltare a fost construită pentru a se concentra pe trei piloni: mediul de lucru, infrastructura de lucru la distanță și cadrul de politici și orientări. Studiul a constatat nu numai lacune, ci a identificat necesitatea unor sprijine, dar a confirmat, de asemenea, sprijinul statului: "Statul se angajează să intensifice adoptarea muncii de la distanță în Irlanda prin eliminarea barierelor, dezvoltarea infrastructurii, furnizarea de orientări, sensibilizarea și conducerea prin puterea exemplului în acest domeniu". (*Making Remote Work National Remote Work Strategy*, pg11, 2021). Acest lucru a condus la sprijin în multe forme, inclusiv; finanțarea centrelor



pentru dezvoltarea unor medii adecvate; *Connected Hubs Fund*, care investighează bunăstarea în ceea ce privește lucrul de la distanță, de exemplu dreptul de a se deconecta, și a identificat măsuri clare care trebuie luate pentru a dezvolta sectorul, inclusiv dezvoltarea rețelei National Hub Network, care a creat o rețea, un sistem standard și de sprijin pentru toate centrele de lucru la distanță din Irlanda.

ConnectedHubs au lansat multe documente de orientare cu privire la modul în care comunitățile sau proprietarii de proprietăți se pot dezvolta într-un hub de lucru de la distanță. Documentul ridică întrebări importante pentru orice hub-uri potențiale, subliniind importanța de a avea un plan de afaceri și de a evalua sustenabilitatea costurilor de funcționare de zi cu zi, dar oferă, de asemenea, informații cu privire la resursele pe care ConnectedHubs le oferă, cum ar fi serviciul de rezervare și modelul de management ("Orientări pentru dezvoltarea hub-urilor și a facilităților de lucru la distanță", 2021).

BUNE PRACTICI DIN ITALIA

1. În Tirolul de Sud Alpe Pragas

(<https://www.alpepragas.com/en/about-us>), o societate producătoare de gemuri, sucuri și conserve alimentare, dezvoltă inițiative pentru durabilitatea mediului de ani de zile: pentru a-și pregăti produsele, compania folosește **fructe de sezon** provenind aproape exclusiv din culturi locale proprii sau de la micii producători locali; ambalajele sunt din 100% **-fără plastic**. Astăzi, fabrica de producție este alimentată în principal cu energie hidroelectrică, dar compania caută în mod activ noi soluții din alte **surse regenerabile**. Scopul este de a deveni o companie cu emisii zero până în 2027. *Alpe Pragas* informează



în mod constant clienții, furnizorii, partenerii de afaceri și alte părți interesate cu privire la acțiunile sale sustenabile.

2. "Officina del Colore Naturale"

este o companie artizanală clasificată ca o curățătorie chimică, dar este un amestec de creativitate tipică made-in-Italia și mult studiu și cercetare a culorilor. Scopul companiei este de a obține un produs textil de calitate, vopsit natural și eventual urmarit de la origine, folosind culori extrase din plante sau achizitionate de la ferme. (<https://www.officinadelcolorenaturale.it/our-story>)

3. "Antichi Saporì"

(<http://www.antichisaporibrienza.it/>): este o ferma ecologica, infiintata de doi baieti tineri, cu ideea indrazneata de a crea un produs cu aceeași grija și dedicatie dictata de traditie, dar cu tehnici inovatoare. Din ideile lor se nasc produse de calitate legate de tradițiile locale cu o anumită noutate în gastronomie. Producția de ulei de măsline cu noi tehnici de cultivare, producția de miere specială sunt caracteristicile care fac această companie unică. Există, de asemenea, posibilitatea de a adopta un stup și, pe lângă faptul că vă bucurați de miere, puteți face parte din conservarea biodiversității și a albinelor care sunt vitale pentru ecosistemul nostru.

BUNE PRACTICI DIN ROMÂNIA

1. ECO Bihor

ECO Bihor este considerat a fi o mare practică în economia verde, care are ca scop prevenirea risipei de resurse. Societatea ECO Bihor are sediul în Oradea, în regiunea de Nord-Vest a României. Societatea a fost infiintata de KEVIEP Kft



Ungaria la inceputul anului 2004, printr-un contract incheiat intre Consiliul Local Oradea si KEVIEP. Prin acest parteneriat, toate deșeurile generate la nivel județean atât de la populație, cât și de la instituțiile publice, sunt transportate la ECO Bihor, unde sunt în continuare tratate, reciclate sau depozitate într-o manieră controlată ecologic. Societatea exploateaza si administreaza pe o perioada de 20 de ani depozitul ecologic județean de deseuri, statia de sortare si statia de tratare mecano-biologica. Deșeurile trec printr-un proces tehnologic modern, care se realizează printr-o sortare mecanică și manuală atentă pentru a fi transformată în materie primă secundară. După sortare și salvare, deșeurile sunt livrate fabricilor specializate atât din țară, cât și din străinătate, undese reciclează diverse tipuri de materiale.³⁸

Date de contact: <https://ecobihor.ro/prezentare/>, center@ecobihor.ro.

2. ECOTIC

ECOTIC este prima organizație de producători și importatori de echipamente electrice și electronice (EEE) din România. Fondată în 2006, scopul său este de a aduce mai multă eficiență în îndeplinirea responsabilităților de mediu ale echipamentelor. ECOTIC gestionează deșeurile de EEE în numele a 700 de producători și importatori afiliați, asigură procesul de colectare, transport și reciclare a EEE cu scopul ca echipamentele electrice și electronice să nu mai reprezinte un pericol. Pentru prima dată în România, ECOTIC a introdus simbolul Timbrului® Verde care a devenit o garanție a managementului EEE.

Date de contact: <https://www.ecotic.ro/despre-noi/>, office@ecotic.ro.

³⁸ <https://rocesp.ro/bune-practici/>



BUNE PRACTICI DIN SPANIA

1. Planta Solară Totana

Centrala Solară Totana este o vastă rețea solară operată de Enel Green Power și este situată în Totana, sudul Spaniei. Și-a început activitatea în 2019, când a fost în cele din urmă conectat la rețea după 2 ani de construcții masive, cu scopul de a contribui la generarea de energie curată și la combaterea schimbărilor climatice.

Centrala Solară Totana s-a dovedit a fi o modalitate eficientă de generare a energiei, deoarece contribuie cu 85 de megawați de energie electrică, ceea ce reprezintă aproape 2.800 de ore pe an în jurul Totanei (*Spania: Ducând energia durabilă la nivelul următor, 2020*). În plus, face parte din proiectul mai amplu gestionat de ENEL, care cuprinde alte 9 centrale solare de pe întreg teritoriul spaniol.

Pentru Spania, schimbările climatice reprezintă o problemă deosebit de gravă. Țara primește deja douăzeci și cinci la sută mai puțină ploaie decât în urmă cu cincizeci de ani și temperaturile medii au crescut cu 8 grade Celsius (ibidem). Cu excepția cazului în care schimbările climatice pot fi încetinite sau inversate, previziunile sunt că, în următorii cincizeci de ani, temperatura Spaniei ar putea crește încă 2,5 grade Celsius, aducând un sezon de vară mai cald, mai uscat și mai lung în vastele sale câmpii centrale. Prin urmare, angajamentul guvernului de a instala 3.000 de megawați de capacitate de energie eoliană și solară în fiecare an pe parcursul a zece ani este o soluție crucială, dacă nu vitală.



Contextul spaniol este favorabil utilizării energiei solare, spre deosebire, de exemplu, de țările din Europa de Nord, unde lumina zilei este mai scurtă. Cu toate acestea, cazul Totana Solar Plant ar putea acționa ca un exemplu de mijloc alternativ de generare a energiei bazate pe avantajele competitive ale țării. În această privință, țări precum Norvegia sau Suedia pot recurge la utilizarea centralelor eoliene la o scară mai mare ca o modalitate de a atinge neutralitatea climatică evidențiată în Pactul ecologic european (*Pactul ecologic european*). Mai mult, implicarea și susținerea comunității locale a fost un pilon central al planului ENEL pentru Totana. S-a acordat prioritate lucrătorilor și contractanților locali, au fost prevăzute programe de formare în domeniul energiei regenerabile pentru populația șomeră din zonă și au fost aduse în școli programe de conștientizare a mediului.

2. COVAP

COVAP (Cooperativa Ganadera del Valle de los Pedroches) este o cooperativă spaniolă specializată în industria produselor lactate, a cărnii și a hranei pentru animale. A fost înființată în 1959 în Pozoblanco (Córdoba) datorită unui grup de fermieri care au decis să cumpere materie primă pentru a-și crește animalele. Astăzi, acesta cuprinde 4.500 de parteneri agricoli care au promis să contribuie și să aibă grijă de mediu.

În 2021, COVAP "în angajamentul său față de sustenabilitate și ca parte a modelului său strategic" a anunțat lansarea unei cutii noi, mai sustenabile, de un litru, care înlocuiește straturile de plastic din capac și brik cu un polimer vegetal revoluționar pe bază de trestie de zahăr ("*Covap Apuesta Por La Sostenibilidad Con Un Nuevo Envase De Origen Vegetal*, " 2021). "Această inovație reprezintă un nou concept de ambalare realizat din 89 de materiale pe bază



de plante regenerabile, reducând astfel amprenta de carbon cu până la 33% față de formatul anterior", a declarat compania Cordovan.

Această inițiativă a COVAP a fost îmbrățișată de consumatori deoarece, potrivit studiilor realizate de firma internațională de consultanță Kantar, consumatorii preferă ambalaje mai sustenabile, deoarece atunci când calitatea, prețul și siguranța produsului par similare, decizia de cumpărare este înclinată spre valorile de mediu ale mărcii și atributele ecologice ale ambalajului (ibidem). Acest lucru este demonstrat de sondajul realizat de «Dataestudios» din Andaluzia, care găzduiește COVAP, care a arătat că 73 de andaluzi ar plăti mai mult pentru mărcile responsabile față de mediu (ibidem). În plus, inițiativa este în conformitate cu reglementările europene privind dezvoltarea durabilă, cum ar fi tranziția Europei către o economie circulară și neutră din punctul de vedere al emisiilor de dioxid de carbon ("*Planul de acțiune pentru economia circulară*", 2020).

Acest pas realizat de COVAP contribuie la strategia generală a companiei al cărei scop este de a îmbunătăți impactul lanțului alimentar asupra mediului. Mai mult, compania are peste 10.000 de angajați și, astfel, promovează dezvoltarea rurală durabilă. În plus, membrii cooperative sunt în același timp proprietari, furnizori de animale și clienți de inputuri, care, la rândul lor, garantează prețuri rezonabile și o utilizare responsabilă a resurselor naturale.

Această experiență a COVAP poate servi ca un exemplu de bune practici ușor de reprodus, deoarece cea mai importantă componentă a sa este o voință antreprenorială, mai degrabă decât raportul cost-beneficiu sau chestiuni politice. Conform cercetărilor Spence et al., rațiunea din spatele



antreprenorilor dedicați sustenabilității în comparație cu firmele mai puțin implicate arată că valorile individuale ale antreprenorilor sunt determinante (Spence et. al, 2011). Având în vedere că condițiile climatice continuă să se deterioreze, o integrare a tehnologiilor mai curate în ciclul de producție al companiei nu ar trebui privită ca o cheltuială suplimentară la bugetul companiei, ci ca un pas către un model de producție nou, inevitabil.





ANALIZA INTERVIURILOR

ANALIZA INTERVIURILOR: CIPRU

1. Date demografice

Vârsta respondenților a variat între 33 și 54 de ani, ceea ce face ca intervievații să fie o clasă muncitoare reprezentativă pentru Cipru. Majoritatea respondenților s-au născut în Cipru, iar doi dintre ei s-au născut în Grecia. În ceea ce privește ocupația, respondenții lucrează în serviciul public (funcționari guvernamentali), în sectorul privat și în ONG-uri.

Respondenții care lucrează în sectorul public, lucrează fie în municipii, fie în servicii de dezvoltare rurală ale Ministerului Agriculturii, Dezvoltării Rurale și Mediului. Respondenții care lucrează în sectorul privat, lucrează în cea mai mare parte ca fermieri sau proprietari de sere și IMM-uri. Respondenții care lucrează în ONG-uri, lucrează atât cu programe educaționale, cât și cu acțiuni de mediu.

2. Cunoașterea subiectului

Cei mai mulți dintre respondenți au fost familiari cu termenul de "locuri de muncă ecologice". Câțiva dintre respondenți, deși nu erau siguri care este semnificația exactă, au menționat că este legată de mediu și de sustenabilitate. Respondenții au menționat, de asemenea, că locurile de muncă ecologice includ prezervarea apei, reciclarea, instalarea panourilor solare etc.

În ceea ce privește "competențele ecologice", majoritatea respondenților au menționat că acestea sunt legate de modul de promovare a sustenabilității, care este foarte apropiată de sensul real al termenului.



Câțiva respondenți nu au fost siguri ce înseamnă, dar când am explicat sensul respondenții au spus că sunt familiarizați cu această practică, chiar dacă nu știau termenul exact pentru aceasta.

Toți respondenții erau familiarizați cu termenul "competențe digitale", deși nu exista o definiție comună dată de niciunul dintre ei. Cele mai frecvente răspunsuri au inclus faptul că competențele digitale sunt modul de utilizare a tehnologiei și, în principal, a computerelor și a altor dispozitive tehnologice, inclusiv a instrumentelor digitale, în lucrările noastre de zi cu zi.

În ceea ce privește "economia verde", mai puțin de jumătate dintre participanți erau familiarizați cu termenul, restul respondenților menționând că au auzit de el înainte, dar nu erau siguri de ceea ce este exact.

Legat de modul în care competențele ecologice/digitale influențează locurile de muncă sau mediul de lucru, câțiva respondenți au menționat că acestea sunt noi competențe necesare atât pentru noile tipuri de locuri de muncă, cât și pentru locurile de muncă din școlile vechi, cum ar fi construirea și dezvoltarea, gestionarea apei, agricultura etc. Doi dintre respondenți au menționat că aceste competențe pot crea, de asemenea, noi locuri de muncă. Trei respondenți au menționat că aceste competențe sunt importante pentru orice tip de loc de muncă în zilele noastre și că sunt cruciale pentru dezvoltarea oricărui loc de muncă.



Cei mai mulți dintre respondenți nu știau despre acțiunile practice specifice ecologice pentru angajați; cu toate acestea, câțiva dintre respondenți au menționat că locurile lor de muncă necesită să practice reciclarea, fiind conștienți de imprimare, de exemplu, pentru a imprima numai atunci când este necesar și numai față-verso, folosind paie ecologice, etc

În ceea ce privește competențele soft, majoritatea respondenților nu au fost siguri de termen. Un respondent a menționat că abilitățile soft includ conștientizarea mediului.

3. Specific postului

În ceea ce privește responsabilitățile comunicării digitale și acțiunile ecologice în rolul unui responsabil cu dezvoltarea comunitară, câțiva dintre respondenți nu au fost siguri de ceea ce înseamnă. Câțiva dintre respondenți nu au fost, de asemenea, siguri de termenul "Ofițer al dezvoltării comunitare", deoarece au menționat că există un termen similar în cadrul serviciilor de asistență socială.

În ceea ce privește influența angajaților asupra practicii ecologice și digitale la locul de muncă, respondenții au menționat că angajații pot utiliza reciclarea, pot opri luminile acolo unde este inutil, pot folosi mai puțină hârtie și cerneală în cazul imprimării și, în general, pot trece la mijloace digitale de lucru. În ceea ce privește autoritățile locale, angajații pot face o solicitare către anumite departamente pentru a crește implicarea față de competențele ecologice.

Toți respondenții cunoșteau cel puțin două instrumente digitale utilizate pentru comunicarea digitală și activitățile ecologice, inclusiv Zoom, Skype, Miro, Google Forms și Google Drive.



În ceea ce privește metodele de lucru cele mai eficiente pentru productivitate maximă, respondenții au menționat stagii de practică, traininguri la locul de muncă și seminarii.

4. Abordare specifică fiecărei țări

Aproape jumătate dintre respondenți erau familiarizați cu Pactul ecologic european. De asemenea, cei mai mulți dintre ei cunoșteau acțiunile ecologice întreprinse de autoritățile locale cipriote (cum ar fi facturile la apă care se digitalizează și inițiativele de reciclare).

În ceea ce privește sectorul guvernamental care se ocupă de economia verde, aproape jumătate dintre respondenți au menționat că acest lucru este gestionat de Departamentul mediului, care se află în subordinea Ministerului Agriculturii, Dezvoltării Rurale și Mediului. Restul respondenților nu au fost siguri, iar câțiva dintre ei au remarcat că sunt acoperite de municipalități.

Cei mai mulți dintre respondenți au fost conștienți de câteva organizații care lucrează la economia verde, menționând câteva organizații, cum ar fi AKTI, Let's Make Cyprus Green, Friends of the Earth Cyprus, etc. Unii dintre respondenți au remarcat, de asemenea, că știu că unele IMM-uri din Cipru au luat măsuri pentru a-și reorienta operațiunile către durabilitate.

Participanții au menționat că sunt conștienți de faptul că guvernul cipriot cooperează cu unele entități de formare și/sau organizează cursuri de formare pentru economia ecologică/competențe ecologice.

Majoritatea participanților nu cunoșteau alte proiecte care se referă la competențe ecologice în Cipru.



ANALIZA INTERVIURILOR: GRECIA

1. Date demografice.

Toate răspunsurile date au fost colectate din Grecia și majoritatea participanților s-au născut în Grecia, cu excepția unui participant care s-a născut în Germania.

Intervievații aveau peste 36 de ani, ceea ce face ca această analiză să fie foarte important, deoarece avem de-a face cu un grup țintă cu experiență. Răspunsurile rămase au venit de la persoane cu vârste cuprinse între 18 și 35 de ani care au de obicei o alfabetizare digitală mai mare, astfel încât au putut răspunde cu exactitate la majoritatea întrebărilor.

În ceea ce privește ocupațiile participanților, le putem împărți în două categorii: lucrătorii din serviciile publice (legate de zonele noastre rurale) și persoanele care dețin întreprinderi sau terenuri în zonele rurale.

Mai exact, în serviciile publice, respondenții au lucrat în economia rurală și în serviciile de dezvoltare rurală ale diferitelor municipalități din Tesalia.

Responsabilitățile acestora variază de la furnizarea de consultanță agricolă fermierilor, abordarea problemelor tehnice și de reglementare legate de economia agricolă, depunerea dosarelor și transferul problemelor fermierilor către departamentul relevant, până la consilierea cu privire la programele de vouchere și punerea lor în aplicare.

Și printre respondenții care au lucrat în mediul rural, unii dintre ei au fost proprietari de terenuri cu animale sau câmpuri sau sere, iar alții au fost proprietari de instalații de ambalare a legumelor și IMM-uri cu provizii agricole. Prin urmare, sarcinile lor au variat între agricultură, gestionarea



utilajelor/resurselor umane, contabilitatea și îngrijirea nevoilor generale ale unui câmp sau ale animalelor.

2. Cunoașterea subiectului

Când au fost întrebați dacă sunt familiarizați cu termenul de "locuri de muncă ecologice", deși majoritatea au răspuns pozitiv, iar răspunsurile au denotat faptul că acestea au fost locuri de muncă legate de mediu, au existat unele comentarii suplimentare care au fost diferite. Unii au susținut că sunt locuri de muncă legate de conservarea resurselor naturale și de reducerea impactului asupra mediului, în timp ce alții s-au referit în mod specific la resursele regenerabile, la durabilitate și la promovarea acestora. La întrebarea privind competențele ecologice, majoritatea participanților au răspuns imediat pozitiv la termen și au dat explicații valide, dar a existat încă un mic grup de oameni care nu au fost conștienți de semnificația acestuia. În detaliu, cele mai frecvente răspunsuri au fost fie că au fost abilități care promovează durabilitatea mediului (atât în contextul general, cât și la locul de muncă), fie cele care ajută la reducerea poluării.

În ceea ce privește competențele digitale, aproape toți participanții știau semnificația lor exactă, în timp ce cei care nu erau destul de siguri au răspuns de obicei ca fiind "atunci când știi cum să operezi un computer".

O altă parte a interviurilor s-a referit la economia verde, în acest moment intervievații, chiar și atunci când nu erau siguri de definiția exactă, au reușit să o definească cu exactitate. Printre subiectele menționate s-au numărat energia regenerabilă, durabilitatea mediului, îmbunătățirea bunăstării umane și a justiției sociale, întotdeauna în contextul producției și consumului.



Respondenții au fost confuzi atunci când au fost întrebați despre modul în care competențele digitale/verzi afectează capacitatea de inserție profesională sau mediul de lucru. Unii au răspuns că ar putea crea noi locuri de muncă, alții că sunt competențe esențiale pentru viitor și pentru a îndeplini obiectivele oricărei afaceri, în timp ce alții s-au referit doar la competențele digitale și nu la competențele verzi. De la cele de mai sus, chiar dacă există unele cunoștințe despre conceptul de competențe ecologice atunci când vine vorba de punerea în aplicare, se poate detecta un decalaj.

Potrivit participanților, există unele seminarii care promovează acțiuni ecologice pentru angajați, precum și diverse politici puse în aplicare de angajatori care îi încurajează.

Abilitățile soft au reprezentat, de asemenea, o dificultate, deoarece termenul nu era familiar pentru toată lumea. Cu toate acestea, comunicarea, rezolvarea problemelor și adaptabilitatea au obținut cele mai multe răspunsuri.

3. Specific postului

În mod surprinzător, în această parte a interviurilor majoritatea participanților care au răspuns au fost cei care lucrează în municipii și nu cei care lucrează în mediul rural.

Concluzia generală este că un responsabil cu dezvoltarea comunității ar trebui să fie în permanență la curent cu noua legislație și programele care promovează acțiunile ecologice, precum și să stabilească o relație de încredere între el și membrii comunității, astfel încât să poată înțelege mai bine punctele forte și punctele slabe ale comunității și apoi să acționeze în consecință.



Din perspectiva angajaților, mărturiile au arătat că acțiunile ecologice și digitale pot fi influențate de nivelul de acceptare sau deschidere al angajaților și de faptul dacă susțin sau nu astfel de tactici. În ceea ce privește angajamentul autorităților locale față de competențele verzi, angajații pot face o cerere oficială prin prezentarea nevoilor și sugestiilor lor departamentului corespunzător. Într-o notă pozitivă, majoritatea respondenților au indicat cel puțin un instrument digital care ajută angajații să desfășoare și activități de comunicare digitală/ecologică. Și, în cele din urmă, pe baza constatărilor, printre cele mai eficiente metode care sporesc productivitatea angajaților se numără: stagii de practică, seminarii privind afacerile, bonusuri și obiective clare de afaceri.

4. Abordare specifică fiecărei țări

La nivel general, Grecia a început să participe și să pună în aplicare diverse programe subvenționate menite să promoveze utilizarea energiei verzi. Astfel de programe, menționate de respondenți, se referă la finanțarea energiei eoliene și nu există surse în documentul actual care să fie mai ecologice. Cu toate acestea, un lucru de remarcat este faptul că respondenții au subliniat în mod constant că nu există suficiente informații cu privire la acest subiect. Acest fapt poate fi demonstrat și de faptul că răspunsurile asupra sectorului din guvernul responsabil pentru astfel de probleme nu au fost aproape niciodată aceleași. În ceea ce privește organizațiile private, există mai multe și printre ele amintim WWF Hellas, Greenpeace, Ellet etc. Care sunt orientative. În concluzie, participanții au declarat că guvernul elen cooperează cu organizații externe sau centre VET pentru a organiza seminarii pentru promovarea competențelor



ecologice și digitale. Printre aceste programe se numără Grecia 2.0 și Pactul ecologic european.

ANALIZA INTERVIURILOR: IRLANDA

1. Date demografice.

23 de persoane, dintr-o serie de domenii de activitate legate de dezvoltarea comunitară, au fost intervievate pentru sondajul privind învățarea bazată pe muncă. Țara de naștere este în primul rând Irlanda, cu 18 născuți în Irlanda, 1 în Irlanda de Nord, 1 în Anglia, 1 în Slovacia, 1 în Germania, iar restul au ales să nu dezvăluie țara lor de naștere.

Figura 1: Țara nașterii

Intervalul de vârstă al respondenților este cuprins între 34 și 78 de ani, cu vârsta medie de 49 de ani.

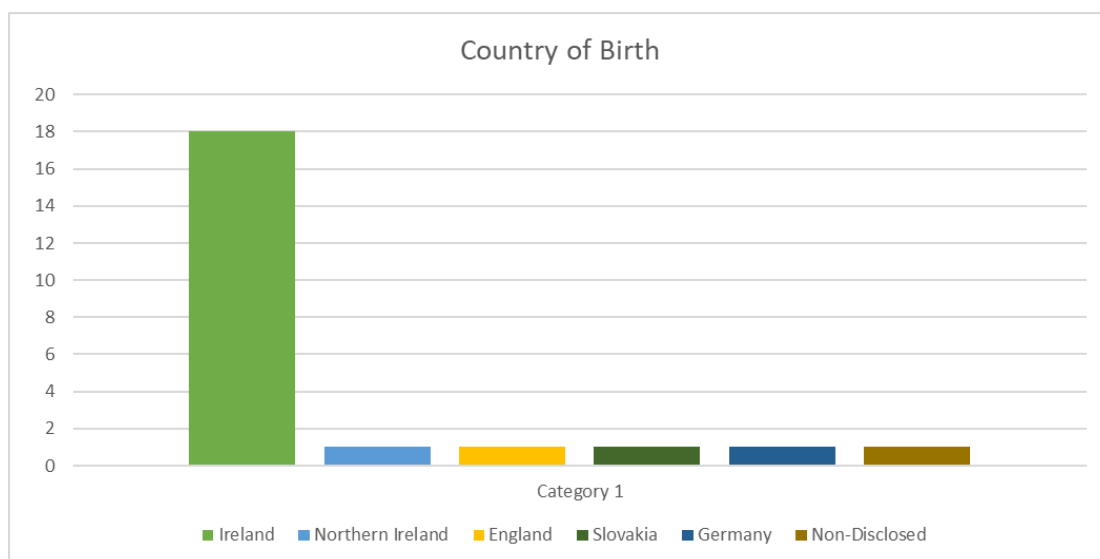
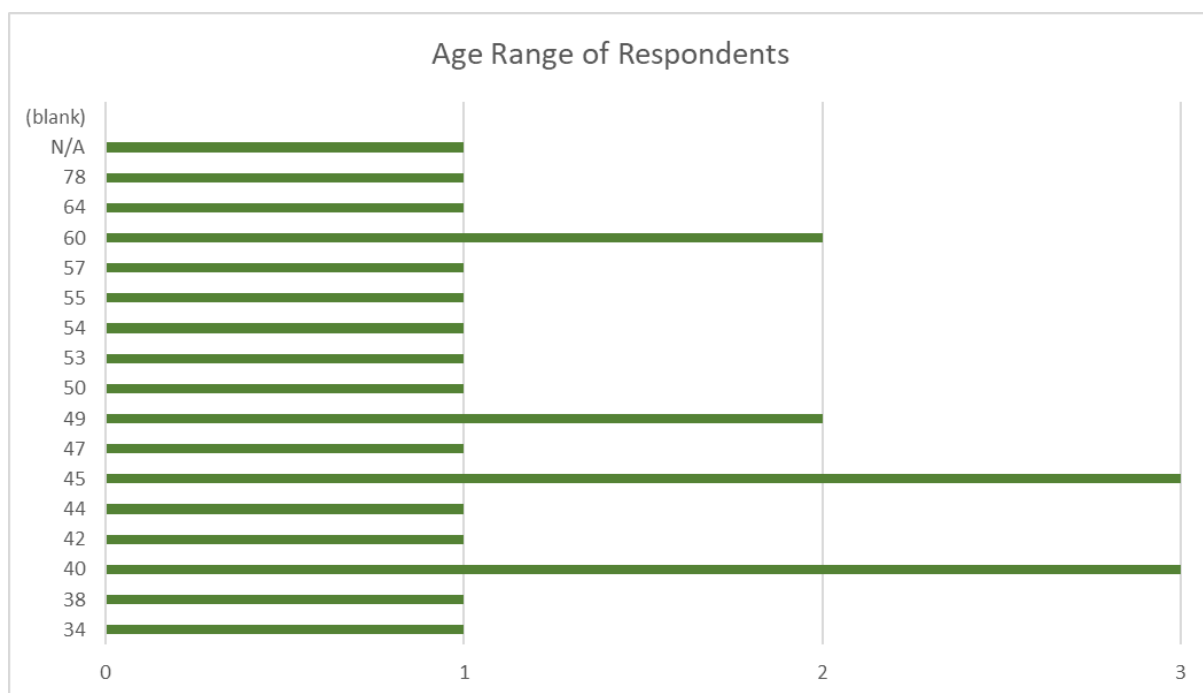




Figura 2: Intervalul de vârstă



Vechimea în muncă a respondenților în rolul lor actual este vastă și variază de la 6 luni la 20 de ani, cu o medie de 7,9 ani. Multe sarcini includ gestionarea programelor, a proiectelor și a personalului, supravegherea, planificarea și guvernarea financiară, planificarea strategică, crearea de rețele, aplicații de finanțare, precum și dezvoltarea și sprijinul comunitar pe scară largă.

Tipurile de organizații reprezentate includ învățământul superior, întreprinderile sociale, cercetarea și consultanța și organizațiile non-profit cu legături puternice cu dezvoltarea comunității.

2. Cunoașterea subiectului

Când au fost întrebați să definească termenul de locuri de muncă ecologice, intervievații au răspuns cu alți termeni înrudiți. Energia a fost menționată



de 43 la sută dintre respondenți, sustenabilitatea a fost menționată de 35 la sută dintre respondenți, biodiversitatea și managementul mediului au fost menționate 30 la sută de către respondenți, iar reducerea emisiilor, gestionarea oportunităților de resurse și tranziția justă fiind menționate de 26 la sută dintre respondenți. Interviewații au subliniat că este vorba despre integrarea aspectelor ecologice în rolurile actuale și viitoare.

Câțiva intervievați au subliniat că, într-un spațiu de dezvoltare comunitară rurală, consolidarea capacităților, sensibilizarea și furnizarea de informații vor trebui să fie un element al "locurilor de muncă ecologice", în special în cazul persoanelor defavorizate și al comunităților cu venituri mici. Acest lucru poate oferi, de asemenea, oportunități, în special pentru persoanele care caută o carieră diferită sau pentru șomerii de lungă durată să se angajeze într-un sector nou și în dezvoltare și să contribuie la creșterea acestuia. Multe dintre aceste oportunități vor veni din introducerea de către guvern a diferitelor strategii, cum ar fi strategia privind economia circulară și Planul de acțiune privind clima pentru 2021.

Cunoașterea oportunităților de ocupare a forței de muncă oferite de sectorul verde conduce la o mai bună conștientizare a schimbărilor necesare în ceea ce privește gestionarea infrastructurii și a resurselor, chiar și la nivel local, și analizarea practicilor actuale și a modului în care acestea pot fi furnizate într-un mod mai durabil și mai eficient. O parte din aceste schimbări ar necesita dezvoltarea competențelor ecologice în cadrul comunităților și schimbul de cunoștințe în spațiul verde.

Abilitățile tehnice au fost evidențiate de participanți cu exemple precum instalarea panourilor solare, construcția unei case cu rating A, planificarea durabilă și gestionarea deșeurilor de apă. Competențele tehnice sunt vitale



pentru participarea comunităților care se ocupă de proiecte în cadrul economiei verzi. Cunoștințele de zi cu zi și comportamentale au fost, de asemenea, evidențiate pentru a interacționa cu comunitățile. Competențe precum eficiența energetică la domiciliu, învățarea modului de gestionare a spațiilor verzi la nivel local, educația privind ciclurile de viață alimentară și construirea unei capacități în cadrul comunităților de a-și analiza propriile spații și oportunitățile pe care le prezintă. Furnizarea atât a competențelor tehnice, cât și a comportamentelor de zi cu zi necesită o planificare strategică atunci când sunt livrate comunităților și trebuie să se bazeze pe ceva, pentru că acest lucru este la fel de simplu ca un premiu horticol local pentru biodiversitate sau consolidarea capacității în comunitate pentru a aborda soluții sau inițiative de infrastructură mai mari.

Pentru responsabilii de dezvoltare comunitară este vital ca perfecționarea constantă a cunoștințelor să fie dezvoltată și încurajată atât în cadrul organizațiilor conduse de comunitate, cât și în cadrul comunităților. Relatarea unor cunoștințe și strategii mai mari, precum și sprijinirea comunităților în cadrul acestor roluri, în special în grupurile țintă dezavantajate și comunitățile cu venituri mici, promovează o "cunoaștere a ceea ce se înseamnă verde în munca pe care o faci." Rolul ar trebui să impună, de asemenea, o perspectivă de lider atunci când vine vorba de a lua măsuri ecologice la locul de muncă și în jurul comunităților în care lucrează ofițerul. Printre întrebările ridicate de respondenți se numără "cum îmi pot atinge obiectivele într-un mod mai durabil? Pot lucra de acasă pentru a-mi reduce amprenta de carbon? Trebuie să imprim aceste informații?".



Necesitatea de a integra mai multe competențe și practici digitalizate, atât din punct de vedere profesional, cât și în societate în general, a fost susținută de persoanele intervievate, un participant sfătuind: "Competențele digitale sunt pe un spectru, la un nivel foarte de bază sunt necesare pentru a comunica zilnic, pot fi comparate cu alfabetizarea generală și este necesară fluența digitală în majoritatea sectoarelor vieții în climatul actual." Fără o anumită alfabetizare sau competențe digitale de bază, o persoană ar fi în pericol de a fi lăsată în urmă sau de a suferi o formă de izolare socială. Sectorul digital poate crea, de asemenea, o comunitate care trece la orice grupă de vârstă odată ce ai abilitățile necesare pentru a o folosi, nu numai în comunicarea directă, ci și în domenii precum publicitatea și dezvoltarea afacerilor. Dependența de infrastructură pentru a sprijini digitalizarea reprezintă o amenințare, în special în zonele rurale, iar infrastructura digitală este precară sau inexistentă. Acest lucru inhibă creșterea comunităților rurale pentru a se implica în numeroasele beneficii pe care le au de oferit resursele digitale și, adesea, poate influența migrația către viața urbană.

Necesitatea dezvoltării și schimbării infrastructurii este, de asemenea, vitală pentru instituirea economiei verzi în zonele rurale. Limitările emisiilor sunt impuse de guvern anumitor sectoare, cum ar fi agricultura și producția de energie, pentru a face tranziția sectoarelor pentru a fi mai eficiente din punctul de vedere al resurselor sau pentru a schimba practicile pentru a fi mai durabile. Deși acest lucru a pierdut anumite locuri de muncă, cum ar fi tăierea gazonului și recoltarea, a creat noi oportunități în sectoare, în special în ceea ce privește energiile regenerabile, dezvoltarea de noi infrastructuri, agricultura, ecoturismul etc. Obiectivul este de a analiza economia actuală cu o perspectivă de tranziție către o perspectivă mai



ecologică, menținând și îmbunătățind în același timp ocuparea forței de muncă și mijloacele de subsistență.

Pentru ca o economie verde să fie durabilă, oamenii trebuie să învețe despre resursele lor, de unde au provenit produsele și despre modul în care noile inovații și sisteme precum bioeconomia și economia circulară vor avea un impact asupra modului în care se fac lucrurile în viitor. Acest lucru trebuie realizat, de asemenea, la toate nivelurile socioeconomice, cu ajutoare puse la dispoziția celor mai vulnerabili, creând locuri de muncă la nivel local și îmbunătățind standardele de viață. Construirea obiectivelor de dezvoltare, crearea de oportunități pozitive și dezvoltarea unor cadre vor permite o abordare ascendentă.

Participanții au descoperit că, într-un mediu de lucru, ar fi necesară o cunoaștere a competențelor ecologice și a competențelor digitale. Acestea variind de la o economie în schimbare, cu un accent mai ecologic, competențele ecologice au devenit o marfă pe care trebuie să o aibă în cadrul forței de muncă, fie că este vorba de evaluarea amprente de carbon a întreprinderilor la cerințe mai tehnice, cum ar fi elaborarea de rapoarte de constrângere, finalizarea analizei ciclului de viață al materialelor sau evaluarea sustenabilității transporturilor. Aceste abilități pot ajuta, de asemenea, la răspândirea cunoștințelor, dacă există o cunoaștere sau un set de abilități privind subiecte ecologice, cum ar fi reducerea consumului de energie, și pot fi utilizate competențele digitale pentru a ajunge la un public mai larg și pentru a răspândi cunoștințele.

Deciziile pe care unele companii le-au luat în ceea ce privește dezvoltarea politicilor sau inițiativelor de lucru de acasă reprezintă un alt sprijin care a fost afectat de mediile ecologice și digitale, deoarece a redus dramatic



amprenta de carbon a navetiștilor, dar a permis, de asemenea, perfecționarea competențelor digitale. Acest lucru a afectat în special comunitățile rurale, deoarece a permis forței de muncă să rămână la nivel local și le-a încurajat să facă cumpărături în magazinele locale și să utilizeze serviciile locale.

În spațiul de lucru este vorba apoi despre analizarea comportamentului practicii de zi cu zi. Acest lucru poate implica investigarea modulelor bazate pe muncă privind sustenabilitatea, analiza instrumentelor digitale disponibile angajaților și dacă acestea sunt ușor de utilizat pentru a încuraja eficiența și crearea unui dialog între angajați cu privire la modul în care o afacere poate fi mai sustenabilă.

În activitatea de dezvoltare comunitară este necesar să se pună foarte mult accent pentru a fi la curent cu fluxurile de finanțare a chiriilor și cu documentele de politică. Analizarea acestora, identificarea lacunelor din comunități; în cazul în care au nevoie de o discuție, de formare sau de a încărca ghiduri on-line.

Implicarea competențelor soft a fost identificată de intervievați ca fiind esențială atunci când interacționează cu comunitățile pe teme precum tranziția justă și competențele digitale. Empatia și abilitățile de comunicare au fost identificate de un participant ca un instrument pentru a putea "relaționa cu perspectiva comunităților cu care se lucrează". Comunitățile rurale se confruntă cu multe provocări, cum ar fi izolarea rurală, îmbătrânirea populației și lipsa infrastructurii. Alte competențe, cum ar fi abilitățile de facilitatori pentru a sprijini comunitățile în dezvoltarea propriei capacități într-o abordare de bază și utilizarea abilităților de relaționare și soluționare a conflictelor ajută la sprijinirea grupurilor locale să se implice



în oportunități care sprijină și dezvoltă propriile comunități. Un participant a identificat că digitalizarea nu ar trebui să înlocuiască nevoia de contact uman în abordarea dezvoltării viitoare și consolidarea încrederii atât în cadrul comunităților, și că responsabilii cu dezvoltarea comunității trebuie să fie aibă abilități de interacțiune personală și de dezvoltare a unei capacități de digitalizare.

3. Specific postului

Au fost identificate o serie de responsabilități de lucru de bază, într-un spectru larg de domenii potențiale pentru ocuparea forței de muncă, pentru rolul de responsabil cu dezvoltarea comunității, combinând competențe specifice și transferabile, pentru a include următoarele: Comunicare inter-personală, intra-personală, lucru în echipă, inovare, facilitare, abordare, rezolvarea problemelor, advocacy, animație, competențe digitale avansate, marketing și promovare digitală, cunoașterea și înțelegerea conceptelor de bază, diseminare, discernământ, creativitate.

Mai jos sunt prezentate: o cunoaștere solidă a mecanismelor digitale ale organizațiilor, combinate cu o gamă largă de abilități, pentru a permite lucrătorului să efectueze zilnic rapoarte, înregistrări, diseminări, animații și comunicări, atât pe plan intern, cât și pe plan extern.

O capacitate de a utiliza în mod eficient platformele de marketing și promovare digitală conduce la a învăța, a se implica și a comunica unui public divers, într-o manieră incluzivă și accesibilă. Mesageria clară, utilizarea unui limbaj simplu și a unor platforme accesibile este esențială pentru implicare și acceptarea comunităților locale și a persoanelor fizice. Angajații trebuie să fie capabili să diversifice mecanismele de comunicare și



de punere în aplicare pentru a oferi acces local la informații, educație, formare și învățare pe tot parcursul vieții, recunoscând în același timp necesitatea unei livrări mixte, și anume digitală și față în față, care a fost identificată în mod clar prin răspunsurile persoanelor intervievate.

Deși a existat o mișcare accelerată către digitalizare, ca urmare a pandemiei de COVID 19, o gamă largă de instrumente de comunicare trebuie să fie utilizate pentru a ajunge și a interacționa cu persoanele și comunitățile care trăiesc în zone izolate, greu accesibile, unde accesul la bandă largă, dispozitivele digitale și competențele digitale se poate dovedi o barieră uriașă în calea implicării. *"Implicarea și facilitarea puternică vor asigura acceptarea și utilizarea de către comunitate a unei varietăți de metodologii de implicare va contribui la construirea de cunoștințe și la înțelegerea principiilor ecologice"*. Pe teren, implicarea locală tip din ușă în ușă (door-to-door) este un factor de bază în dezvoltarea comunității în direcția construirii angajamentului, relațiilor și încrederii. Capacitatea de a analiza și de a traduce documente și inițiative de politică intelectuale ("high-brow") într-un limbaj simplu și accesibil este esențială pentru incluziune, consolidarea capacităților și tranziția justă.

Este important să începem mici cu proiecte realizabile: "câștigurile mici ar trebui să fie utilizate și sărbătorite pentru a crea acceptare și pentru a construi încredere, creând astfel spațiu și dorința de participare la proiecte mai mari. Prezentarea inițiativelor pozitive, crearea de rețele cu alte comunități și consolidarea capacității indivizilor și a comunităților au fost identificate ca factori-cheie în dezvoltarea durabilă. Inițiative precum Grow Your Own Food, Community Composting, Citizen Science sunt inițiative practice, incluzive, care construiesc înțelegerea, conectivitatea și



cunoștințele în jurul spațiului verde la nivel local. Astfel de inițiative pot duce la identificarea unor cursuri suplimentare de formare, de perfecționare, de cunoștințe și de sensibilizare, care pot fi furnizate la nivel local. Fiecare inițiativă poate fi concepută și livrată pentru a răspunde nevoilor identificate de indivizi și comunități. Cel mai important în dezvoltarea condusă de comunitate este să ascuți și să întrebi de ce are nevoie individul și sau comunitatea? *"Valorificarea valorii și înțelepciunii care există deja în comunitate, în special de la membrii mai în vârstă ai comunității"*

Promovarea green/greening-ului este un element principal al strategiilor de marketing și promovare a majorității organizațiilor. Inițiativele durabile și ecologice trebuie să fie integrate în întreaga organizație și în toate domeniile de lucru, îmbrățișând o cultură "green", pentru a face schimbări durabile și pentru a oferi exemple pozitive pe care indivizii și comunitățile să le urmeze. O abordare colaborativă pentru sensibilizarea cu privire la impactul alegerii personale în ceea ce privește călătoriile, consumul de energie și alocarea resurselor va avea un efect de domino asupra alegerilor personale și comunitare. Lucruri simple, cum ar fi oprirea luminilor și a computerelor, împărtășirea mijloacelor de transport când este oportun, și utilizarea aplicațiilor de utilizare a energiei care arată economiile, pot asigura acceptarea și pot oferi o piatră de temelie inițiativelor mai mari.

Progresele constante și rapide în ceea ce privește mecanismele digitale și inițiativele ecologice impun angajaților să se implice în formarea și perfecționarea profesională, să acționeze ca un mediu de transfer de informații și de competențe, să consolideze capacitatea indivizilor și a grupurilor. Crearea de rețele cu actori-cheie, în spațiul de dezvoltare



comunitară, este esențială pentru a asigura informații accesibile și ușor de înțeles, furnizate și livrate pentru a include toți membrii societății.

Următoarele instrumente de comunicare digitală, identificate în mod obișnuit între respondenți, sunt afișate mai jos. Un punct-cheie de remarcat este furnizarea de dispozitive și instruire pentru a accesa instrumentele enumerate mai jos – utilizarea schemelor de împrumut pentru dispozitive pentru formare, identificarea fondurilor pentru a sprijini furnizarea de dispozitive digitale și accesul la serviciile digitale – pentru a atenua dezavantajele asociate cu lipsa accesului și a competențelor.

Figura 1: Instrumente pentru comunicarea digitală



4. Abordare specifică fiecărei țări

Când intervievații au fost întrebați despre abordarea Irlandei față de economia verde, un participant a răspuns: "Agenda verde este integrată în tot ceea ce se întâmplă în prezent în jurul sprijinirii tranziției către economia verde".



Persoanele intervievate aveau o vastă cunoaștere a diferitelor directive, politici, legi, planuri de acțiune, programe și finanțări asociate cu economia verde. Mai jos, unii dintre intervievații răspunsului au furnizat:

EU Green Deal	Sustainable Energy Communities
Green Agenda	Sustainable Energy Communities
Climate Action	National Digital Policy
Climate Act	National Just Transition Fund
Circular Economy Plan	National Waste Prevention Programme 2005
Waste Action Plan	National Tourism Policy
Water Framework Directive	National Social Enterprise Plan
CAP Reform 2023	GLAS
Housing for All Policy	Rural Future
Food Vision for 2030	National Broadband plan

Unii dintre participanți au subliniat lipsa de rezultate a Irlandei în trecut, fiind puse în aplicare penalități pentru obiectivele anterioare privind emisiile pe care Irlanda nu le-a îndeplinit. Cu toate acestea, un sentiment recent de entuziasm cu Legea privind schimbările climatice, semnarea legii angajamentului Irlandei de a deveni neutră din punctul de vedere al emisiilor de dioxid de carbon până în 2050 și introducerea unor planuri strategice, cum ar fi Planul privind economia circulară și Planul de acțiune privind clima, stabilesc pașii-cheie pe care fiecare sector îi poate lua în direcția tranziției către o economie verde.



Aspectele îmbunătățirii au fost, de asemenea, evidențiate de persoanele intervievate, în special în ceea ce privește educația privind competențele-cheie și necesitatea unui sprijin suplimentar în zonele rurale pentru a preveni migrația rurală. Un participant a comentat: "Irlanda este prinsă între a avea nevoie de o creștere economică mare și a avea nevoie de tranziție către economia verde".

S-a recunoscut faptul că multe dintre măsurile pe care Irlanda le aplică în prezent sunt în conformitate cu legislația UE, iar guvernul adoptă și adaptează planurile de punere în aplicare la nivel național.

Unii participanți au considerat că există o deconectare între tranzițiile sectoriale la scară largă și modul în care acest lucru poate prezenta oportunități pentru comunități și populația generală. Accesibilitatea la informarea și educarea diferitelor schimbări și noi seturi de competențe pentru comunități ar trebui să fie un punct central al tranziției pentru a avansa.

Cooperarea între departamente a fost evidențiată în unele cazuri ca fiind incoerentă, dar a prezentat, de asemenea, unele oportunități în dezvoltarea unor abordări de program sau de organizare. Un participant a dat exemplul companiilor de dezvoltare locală, unde membrii consiliului de administrație sunt adesea alcătuiți din reprezentanți ai diferitelor organizații și sectoare care au un interes investit în zonă, cum ar fi Coillte, care ar putea avea o industrie forestieră sau Asociația Fermierilor Irlandezi (IFA), ceea ce permite consiliului de administrație să aibă un set de competențe și o bază de cunoștințe mai largă care să informeze compania. Intervievatul a comentat că există o oportunitate reală de a utiliza și implementa acest model la nivel național. De asemenea, au fost identificate și alte cooperări, cum ar fi între



autorități și comunități locale, sau cooperarea trans-departamentală cu industria pentru punerea în aplicare a unor programe precum Planul de acțiune pentru ucenicie 2021-2025 sau Schema de recreere și infrastructură în aer liber din 2022.

Responsabilitatea tranziției care se încadrează în diferite departamente și organizații a cauzat o dezangajare și o abordare incoerentă a sprijinului și a informațiilor, deoarece nicio organizație nu are acces la toate resursele sau sprijinul disponibil. Când au fost întrebați ce sector al guvernului se ocupă de economia verde, locuri de muncă și competențe, participanții au informat că opt departamente diferite și nouă structuri semistatale sunt responsabile. Când au fost întrebați despre alte entități, participanții au răspuns cu douăzeci și opt de organizații care funcționează ca parte a economiei verzi.

În ceea ce privește sprijinul acordat, participanții au identificat ajutoarele de granturi ca fiind sprijinul dominant acordat pentru promovarea competențelor ecologice. Cu toate acestea, ajutorul subvenționat a fost în principal doar pentru uz casnic și pentru întreprinderile mici, în special în ceea ce privește instalațiile tehnice, cum ar fi modernizarea locuințelor sau conversia la energie din surse regenerabile. Alte surse de ajutor prin grant au fost menționate de întreprinderile de dezvoltare locală, Enterprise Ireland și Autoritatea pentru Energie Durabilă din Irlanda. Cu toate acestea, a fost identificată, de asemenea, o lacună de sprijin educațional și de sprijin cu privire la modul de raționalizare a accesului la finanțare pentru comunitățile care poate nu au capacitatea respectivă. Sprijinul organizatoric din partea unor companii precum Autoritatea pentru Energie Durabilă din Irlanda, Consiliul de Administrație pentru Educație, Birourile



întreprinderilor locale, Enterprise Ireland, IDA și institutele de al treilea nivel au fost evidențiate, dar este necesar sprijinul pentru un plan strategic de implementare pentru a interacționa cu comunitățile și pentru a construi diverse capacități în cadrul fiecărei comunități.

Atunci când au fost întrebați despre cunoștințele lor cu privire la alte proiecte ale UE, participanții au arătat o cunoaștere largă a inițiativei Erasmus care a fost implicată în proiecte legate de competențele ecologice. Interreg Europe, Interreg Northwest Europe și Horizon 2020, cu un accent special pe acțiunile climatice, energie și calitatea apei au fost menționate.

TESTIMONIALE

Intervievații au subliniat în întrebarea finală necesitatea implicării, sensibilizării oamenilor cu privire la criza climatică și de a reflecta asupra percepțiilor despre resurse și a modului în care resursele sunt folosite, dar au analizat, de asemenea, responsabilitatea pe care rolul unui ofițer de dezvoltare comunitară o aduce atunci când comunică cu comunitățile. Când vine vorba de subiecte grave, cum ar fi deficiențele de combustibil, criza climatică, dispariția anumitor industrii, cum ar fi producția de combustibili fosili, comunitățile mai mari se pot retrage adesea din conversație. Acest lucru poate fi din cauza unei varietăți de motive, de la o lipsă de cunoștințe pentru a participa, de la frica, furie, anxietate la schimbările iminente care trebuie să apară.

Participanții au identificat că cheia este de a construi o bază solidă de cunoștințe în comunități și de a centraliza informațiile. "Oamenii vor asigurări, sprijin și trebuie să aibă încredere că aveți cunoștințe despre ceea ce susțineți." Acestea pot necesita sprijin adaptat nevoilor oamenilor. Unele grupuri și persoane pot avea nevoie de un



sprijin mai consistent din cauza factorilor de izolare rurală, a lipsei infrastructurii de susținere sau a faptului că fac parte dintr-o comunitate defavorizată. Este important ca munca de dezvoltare comunitară să urmărească să-i aducă pe cei mai defavorizați și să ofere sprijin esențial în consolidarea capacității și înțelegerii acestora.

Este vital ca responsabilii cu dezvoltarea comunității să își dezvolte capacitatea de a privi o tranziție justă și să sprijine atât comunitățile, cât și indivizii să realizeze potențialul și să îi sprijine în timpul provocărilor. Un participant a evidențiat conștientizarea proprietății comunității în implicarea în oportunitatea de tranziție verde, că guvernul poate oferi îndrumare și sprijin, dar că aceste comunități care se implică cu aceste modalități de sprijin ar fi, de asemenea, necesare. Acest angajament poate începe cu ceva la fel de mic ca amenajarea unui grup comunitar care să-și asume responsabilitatea asupra spațiilor verzi, implicarea în procesul de producție alimentară, investigarea posibilității de a crea un hub digital comunitar etc. Acest angajament poate aduce beneficii comunităților în multe aspecte distincte, cum ar fi crearea de locuri de muncă, implicarea sporită a părților interesate, educația nutrițională, implicarea mai largă a comunității, eficiența energetică și multe altele.

La nivel national, sunt necesare îmbunătățiri ale infrastructurii pentru a sprijini implicarea, în special în ceea ce privește tranziția către o societate fluentă din punct de vedere digital. "Dacă doriți să păstrați oamenii în comunitățile rurale mici, va trebui să vă așteptați la același nivel de servicii oferite în raport cu serviciului digital la care v-ați aștepta într-un oraș." Competențele digitale au fost identificate ca fiind o competență-cheie de la pandemia de COVID 19, unde s-a înregistrat o creștere rapidă a competențelor digitale. Această digitalizare a oferit un instrument excelent într-o abordare pe mai multe direcții de a ajunge la un angajament mai larg al comunității, în parteneriat în cadrul contactului personal. Deși multe beneficii ale digitalizării au fost acceptate, un participant a subliniat: "Este esențial ca acesta să nu înlocuiască



contactul uman, deoarece acest lucru poate crește izolarea și poate avea un impact negativ asupra conectivității".

În construirea relațiilor cu comunitățile și sprijinirea acestora în vederea atingerii obiectivelor de dezvoltare a unei economii verzi și de tranziție către o societate mai digitalizată, rolul competențelor non-tehnice este subliniat ca instrument-cheie pentru orice responsabil cu dezvoltarea comunității. Un interviuat a subliniat, "Puteți avea toate cunoștințele tehnice în toate aceste domenii, dar în cele din urmă este vorba despre aducerea comunităților, întreprinderilor, precum și oamenii pe care îi sprijinim cu noi."

ANALIZA INTERVIURILOR: ITALIA

1. Date demografice

Am interviuat 20 de persoane din cadrul Grupurilor de Acțiune Locală și alți angajatori ai "Responsabililor de Dezvoltare Comunitară". Interviuurile semi-structurate s-au desfășurat online și față în față.

Toți intervievații sunt din Italia: majoritatea persoanelor interviuate sunt de sex feminin (13) și bărbați (7). Media lor de vârstă este de 40 de ani și variază de la 27 la 60 de ani. Principalele ocupații sunt despre:

- Consultanță în fonduri și programe UE
- Gestiune
- Animator local
- Domeniul Administrativ

Experiența de lucru variază de la 1 an la mai mult de 15 ani.

2. Cunoașterea subiectului



Despre cunoștințele privind **locurile de muncă ecologice**, toți intervievații au răspuns afirmativ, oferind propria definiție a locurilor de muncă ecologice:

- locurile de muncă sau profesiile care vizează dezvoltarea economică a unui anumit domeniu, acordând atenție interesului ecologic, încercând să îl protejeze cât mai mult posibil pentru o bunăstare comună; locuri de muncă cu impact redus asupra mediului și/sau care vizează reducerea impactului energetic; locuri de muncă care contribuie la conservarea și protejarea calității mediului; joburi strâns legate de mediu și de economia circulară; locuri de muncă care contribuie în mod semnificativ la conservarea, protejarea și/sau restabilirea calității mediului.

Participanții au răspuns pozitiv la cunoștințele lor privind **competențele ecologice**, definindu-le în funcție de experiența lor: pentru cei mai mulți dintre ei sunt legate de atitudinile față de economisirea energiei și durabilitatea mediului dezvoltate în contextul muncii care vizează reducerea impactului asupra mediului; în general, resursele umane pe care o companie le utilizează sau le achiziționează pentru a-și face activitățile mai ecologice și mai durabile; caracteristici care fac procesele mai eficiente (de exemplu, prin reducerea deșeurilor și reutilizarea materialelor).

În ceea ce privește **competențele digitale**, participanții au declarat că competențele digitale sunt legate de utilizarea inteligentă și atentă a instrumentelor digitale și includ elemente de alfabetizare informatică și digitală, comunicare și colaborare, alfabetizare mediatică, crearea de



conținut digital, securitate, probleme de proprietate intelectuală, soluționarea problemelor.

Competențele digitale se referă, de asemenea, la capacitatea de a naviga, de a cerceta, de a evalua, de a crea, de a procesa conținut și de a gestiona date și informații prin intermediul dispozitivelor digitale actuale. Ele sunt abilități în dezvoltare, care variază pe măsură ce tehnologiile evoluează.

Pentru cineva, toate acestea sunt abilități pe care lucrătorii și, în general, resursa umană a unei companii le au sau trebuie să le dobândească pentru a-și face activitățile mai inovatoare și mai avansate digital, de la utilizarea unui PC la dezvoltarea de software.

Toți participanții au fost de acord că **economia ecologică** este un model de economie care permite reducerea impactului asupra mediului în favoarea dezvoltării durabile, cum ar fi utilizarea energiei din surse regenerabile, reducerea consumului, reciclarea deșeurilor. Economia verde în producție evaluează diferite opțiuni economice pentru a avea un impact mai mic asupra mediului. Aceasta se bazează, de asemenea, pe îmbunătățirea bunăstării umane și a capacității de a produce, reducând în același timp riscurile de mediu, cu scopul de a obține bunăstarea și echitatea socială.

Competențele ecologice și digitale pot influența în mod pozitiv locurile de muncă și mediul de lucru: tranziția ecologică a schimbat prioritățile și obiectivele sistemului economico-productiv, iar piața forței de muncă trebuie adaptată. Lucrul cu colegii care au dobândit cunoștințe și abilități ecologice de-a lungul timpului influențează pozitiv munca, o face mai ușoară, o accelerează. În plus, toată lumea a dobândit capacitatea de a rezolva probleme legate de tehnologie.



Ele ajută cu siguranță la dezvoltarea unei conștientizări a ceea ce fiecare dintre noi poate face cu adevărat pentru a proteja mediul și pentru a da o amprentă etică muncii în sine. Este vorba despre schimbarea fundamentală a abordării muncii; evitarea imprimării și utilizarea tehnologiilor inteligente; lucrul inteligent în sine a fost un mod digital în același timp verde de a concepe munca.

Despre **acțiunile ecologice practice** pe care angajații trebuie să le aplice pentru a dezvolta metode de lucru durabile, conform cunoștințelor lor, sunt legate de utilizarea lucrului inteligent ca modalitate de a reduce poluarea și de a consuma energia; de a limita utilizarea hârtiei; de a opri dispozitivele electronice după utilizare; reducerea temperaturii de încălzire și a utilizării aparatelor de aer condiționat. De asemenea, este indicativ faptul că cineva a răspuns spunând că este necesar să se informeze și să se sensibilizeze cu privire la acțiunile ecologice în rândul angajaților (educația de mediu).

Principalele **competențe non-tehnice** necesare pentru atingerea obiectivelor durabile sunt:

- Organizarea autonomă
- Comunicare
- Echipă
- Creativitate
- Rezolvarea problemelor
- Managementul timpului
- Rezistența
- Motivare
- Negociere



- Abilități interpersonale
- Flexibilitate
- Planificare

În timp ce respondenții și-au exprimat o opinie favorabilă cu privire la utilizarea **comunicării digitale**, subliniind că este foarte important, deoarece permite oricui să transmită, să comunice afacerea lor unui anumit public țintă, părți integrante ale gestionării zilnice a muncii și afacerilor, în special comerțului electronic, foarte avantajoase pentru companiile noi și nu numai, deoarece le-a accelerat publicitatea și conștientizarea în țară și a făcut posibil un schimb comercial mai rapid între societăți. Pentru alte comunicări digitale, fără îndoială, facilitează diseminarea acțiunilor și reduce considerabil timpul, dacă este utilizată corect, dar, relația umană are o valoare adăugată care este de neegalat și, dacă nu este utilizată corect, poate reduce capacitatea de relații dintre lucrători.

3. Specific postului

În ceea ce privește **responsabilitățile privind comunicarea digitală și acțiunile ecologice**, oamenii trebuie să implementeze planuri și strategii pentru a atinge obiective precise de marketing, să țină pasul cu inovațiile tehnologice, să facă alegeri de marketing sau publicitate prin canale digitale, să proiecteze campanii digitale în conformitate cu obiectivele corporative, să supravegheze crearea de conținut partajabil, să identifice cele mai potrivite platforme în ceea ce privește conținutul (site web, rețea socială, presă online, blog...), să aibă atenție la politica de confidențialitate și la politica de stocare a datelor.



Metodele practice pe care angajații trebuie să le aplice pentru a crește implicarea comunităților locale față de competențele ecologice sunt:

- un model durabil prin intermediul noilor tehnologii. Într-adevăr, tehnologiile sunt capabile să dezvolte o economie verde, o economie mai prietenoasă cu mediul și mai sănătoasă;
- informarea și diseminarea cunoștințelor privind economisirea energiei.
- practica "tatălui bun în familie", bunul simț și cunoașterea faptului că, cu un minim de atenție, rezultatele așteptate pot fi încă obținute
- campanii de sensibilizare și transfer de bune practici

Cei mai mulți dintre ei sunt conștienți de **instrumentele digitale** precum Trello, ZOOM, TEAMS, Canva, Miro, Skype și le folosesc în fiecare zi. În special, utilizarea acestor platforme a crescut în timpul lucrului inteligent și continuă să fie utilizată pe scară largă acum.

În cele din urmă, principalele **metode bazate pe muncă considerate cele mai eficiente** sunt ucenicia și job-shadowing-ul (observarea la locul de muncă): Cu siguranță, crearea unui mediu de lucru sănătos și armonios, evitând o abordare de sus în jos, dar co-responsabilitate față de atingerea obiectivelor companiei.

4. Abordare specifică fiecărei țări

Pentru a pune în aplicare Agenda 2030 pentru dezvoltare durabilă, în 2017 guvernul italian a adoptat o strategie națională pentru dezvoltare durabilă și, recent, a creat un minister specific pentru tranziția verde., care



abordează și implementează Politici de tranziție ecologică prin PNR (Planul național de redresare).

În Italia există o mulțime de ONG-uri private care se ocupă de politici și activități ecologice: ASVIS, Legambiente, Friends of Earth, WWF, Asociații, dar nu toți participanții sunt conștienți de ele.

Participanții au fost de acord că este o fază embrionară mecanismul de cooperare și colaborare pentru a promova competențele ecologice și este necesar să fie stimulat în continuare.

Toți participanții sunt de acord că guvernul italian încearcă să ofere sprijin prin intermediul PNR, care vizează promovarea unei redresări solide a economiei europene sub stindardul tranziției ecologice, digitalizării, competitivității, formării și incluziunii sociale, teritoriale și de gen.

Întrucât majoritatea acestora lucrează cu GAL-uri, aceștia au cunoștințe despre alte programe care promovează competențele ecologice: Green Deal, PAC, Farm to Fork, Strategia privind biodiversitatea 2030, Horizon Europe, Life.

Cu privire la ultimele întrebări, ei au dat **câteva sugestii**: economia verde este sectorul care se concentrează pe dezvoltarea durabilă și etică. Este important și necesar să se investească și să se formeze lucrătorii tineri să se comporte într-un mod ecologic și să se protejeze planeta. În plus, este important să investim în proiecte care promovează cultura pactului ecologic pentru a deschide orizonturi și pentru generațiile viitoare.



ANALIZA INTERVIURILOR: ROMÂNIA

Metodele utilizate pentru colectarea datelor au constat în interviuri semistructurate cu manageri și experți ai grupurilor de acțiune locală sau cu alți potențiali angajatori ai "responsabililor de dezvoltare comunitară". Aceste interviuri au avut loc online, participanții semnând în prealabil o declarație de consimțământ.

1. Date demografice

Am realizat interviuri cu 20 de persoane, toate născute și trăind în România. Media lor de vârstă este de 38 de ani, dar variază între 22 și 60 de ani. Printre ocupațiile intervievaților s-a constatat că 20% sunt evaluatori de proiecte, 15% lucrează în zona de dezvoltare rurală, 10% sunt asistenți sociali, 10% sunt manageri de proiect, 10% sunt animatori, 10% sunt formatori, 10% sunt manageri GAL, iar ceilalți 15% lucrează în calitate de consilier de registru, salvamontist și expert în energie regenerabilă. Experiența lor de lucru variază de la 2 luni la 16 ani.



Tabelul 3. Ocupațiile intervievaților și experiența lor medie



Printre cele mai populare sarcini pe care le au intervievații la locul de muncă am găsit multe responsabilități comune, cum ar fi informarea potențialilor beneficiari, implementarea proiectului, monitorizarea proiectelor, evaluarea proiectelor.

Îndatorire	Frecvență
Informarea potențialilor beneficiari	8
Implementarea proiectului	7
Monitorizarea proiectelor, beneficiarilor și activităților	7
Evaluarea proiectului	6
Scrierea și depunerea proiectelor	5
Intocmirea rapoartelor	4
Coordonarea echipei și activități	4
Efectuarea plăților	2
Animație	2
Comunicarea cu terții și cu autoritățile de gestionare	2
Pregătirea planurilor de afaceri	2
Monitorizarea grupului țintă	2

Tabloul 4. Îndatoririle comune ale intervievaților la locul lor de muncă

Cu toate acestea, unii dintre respondenți au menționat mai multe sarcini distincte la locul lor de muncă, după cum urmează:

- Vizitarea persoanelor în vârstă la domiciliu și oferirea de sprijin pentru desfășurarea activităților zilnice, precum și sprijin emoțional
- Pregătirea sondajelor sociale
- Obținerea documentelor necesare clarificării situației juridice a persoanelor defavorizate
- Raportarea cazurilor de abuz raportate de persoanele defavorizate
- Arhivarea documentelor



- Completarea registrului
- Prezență 24/24 timp de 15 zile pe an la una dintre bazele de salvare din zona deservită în vederea prevenirii accidentelor montane prin menținerea traseelor și căilor turistice
- Oferirea de sprijin turiștilor
- Intervenția în caz de accident al turiștilor sau localnicilor
- Efectuarea de acțiuni pentru protejarea mediului înconjurător
- Scrierea materialelor de curs și instruirea studenților
- Coordonarea activităților de studiu și observare a factorilor poluanți
- Activități de studiu al resurselor de energie regenerabilă

2. Cunoașterea subiectului

Prima întrebare a acestei părți a vizat cunoștințele interviuatului cu privire la locurile de muncă ecologice/verzi. Fiecare dintre cei 20 de participanți a răspuns afirmativ la această întrebare, urmată de propria definiție a locurilor de muncă ecologice/verzi. Era de așteptat ca cei 20 de participanți să cunoască termenii, având în vedere ocupațiile lor. Conform răspunsurilor, cea mai comună definiție s-a referit la locurile de muncă ecologice ca la un concept care promovează o abordare orientată spre protecția mediului, urmată de acțiuni specifice în acest sens, după cum urmează:

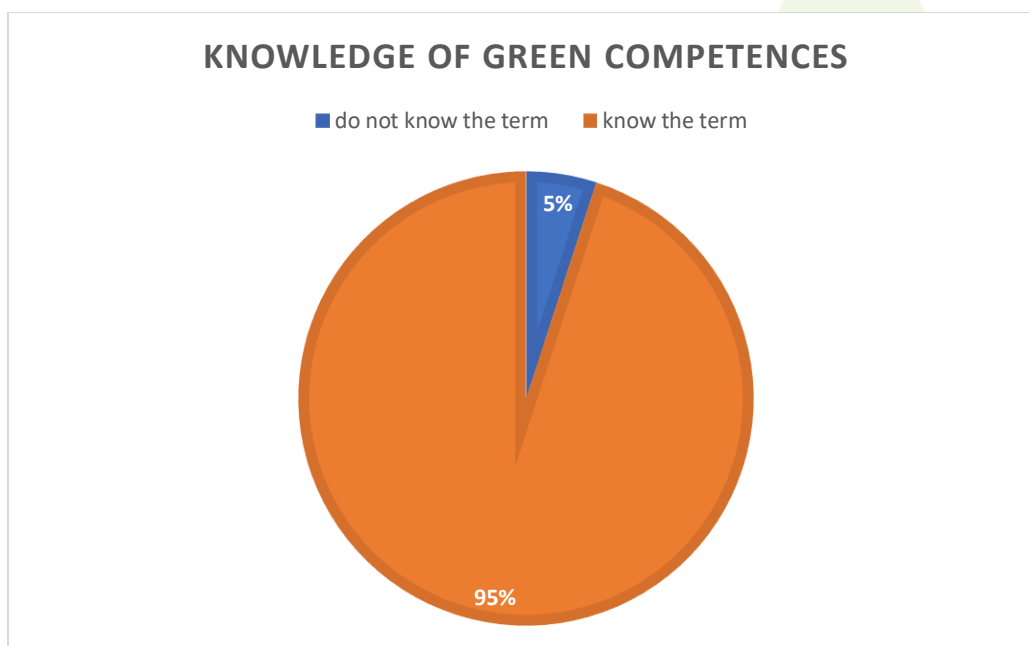
Definiția de către participanți a locurilor de muncă ecologice/verzi	Frecvență
Consum redus de energie	6
Utilizarea tehnologiei moderne și inovatoare	4
Reciclarea selectivă	4



Utilizarea mijloacelor alternative de transport	4
Utilizarea responsabilă a resurselor	3
Conformitatea cu reglementările UE privind poluarea	3

Tabelul 5. Acțiuni în cadrul unui loc de muncă verde/ecologic în funcție de participanți

Următoarea întrebare se referă la cunoștințele participanților cu privire la competențele ecologice și semnificația acestora. 19 respondenți au definit termenul ca desfășurând acțiuni specifice care sunt ecologice și au un impact pozitiv asupra mediului, cum ar fi reciclarea selectivă, achiziționarea de echipamente ecologice, încurajarea activităților ecologice și voluntariatul în domeniul verde. 1 respondent a menționat competențele ecologice ca fiind competențe legate de comunicare.



Tabelul 6. Cunoștințele participanților cu privire la competențele ecologice

Cei 19 respondenți au definit competențele ecologice ca desfășurând acțiuni specifice menite să minimizeze impactul asupra mediului și implementând metode durabile pentru a-l proteja. În general, răspunsurile sunt cuprinzătoare



și includ activități specifice legate de a avea un impact pozitiv asupra mediului, după cum urmează:

- Participarea la acțiuni de înverzire, reîmpădurire
- Reciclare selectivă, inclusiv echipamente
- Promovarea politicilor, măsurilor și acțiunilor menite să prevină și să reducă poluarea și consumul iresponsabil
- Achiziționarea de panouri fotovoltaice
- Sprijinirea producției de energie verde
- Achiziționarea de mijloace de transport alternative
- Achiziționarea de echipamente ecologice cu consum redus de energie, care nu poluează
- Încurajarea și participarea la activități ecologice și acțiuni de voluntariat în domeniul înverzirii
- Încurajarea și participarea în cadrul acțiunilor de reîmpădurire
- Responsabilizarea angajaților față de utilizarea resurselor neregenerabile
- Managementul ecologic
- Organizarea de evenimente verzi

În plus, i-am întrebat pe intervievați dacă știu la ce se referă competențele digitale. Având în vedere faptul că trăim într-o eră digitală, nu a fost de mirare că toți participanții nu numai că știu, ci folosesc și abilitățile digitale în viața lor de zi cu zi. Respondenții au definit competențele digitale după cum urmează:

Definirea competențelor digitale	Frecvență
Abilitatea de a lucra cu computerul	20
Cunoașterea mijloacelor de comunicare digitală (de exemplu. Zoom, Microsoft Teams etc.)	11



Cunoașterea programelor de prelucrare a datelor (de exemplu. Microsoft Office, Adobe, Google Drive etc.)	9
Utilizarea internetului	4
Programare	3
Utilizarea gadgeturilor	3

Tabelul 7. Cunoștințele participanților cu privire la competențele digitale

Participanții au luat în considerare, de asemenea, următoarele atunci când vorbesc despre competențele digitale:

- Utilizarea poștei electronice
- Utilizarea semnăturii digitale
- Web design
- Dezvoltare software
- Rezolvarea problemelor de securitate cibernetică

Următoarea întrebare vizează cunoștințele intervievaților cu privire la economia verde. 20 din 20 de participanți cunosc termenul și chiar au implementat acțiuni în acest sens. În cea mai mare parte, aceștia au definit economia verde ca fiind ecologică și luând în considerare schimbările culminante, contribuind financiar la prevenirea și stoparea degradării mediului. Participanții au menționat ce activități sunt implicate din punctul de vedere al economiei verzi, după cum urmează:

- Achiziționarea de echipamente cu consum redus de energie sau care produc energie verde folosind resurse regenerabile
- Utilizarea mijloacelor alternative de transport
- Colectarea selectivă a deșeurilor



- Utilizarea responsabilă a resurselor
- Călătorii „verzi” (green travel)
- Turism lent (slow tourism)
- Reîmpădurire
- Adoptarea politicii de protecție a mediului
- Reducerea și eliminarea subvențiilor acordate pentru activități care afectează calitatea mediului și redirecționarea acestora către economia verde

Următoarea întrebare se referă la modul în care competențele ecologice/digitale influențează, în general, locurile de muncă sau mediul de lucru. Participanții au răspunsuri multiple și similare cu privire la ambele competențe, arătând că acestea au un impact semnificativ în sectorul muncii.

Influența competențelor ecologice asupra locurilor de muncă/mediului de lucru

un loc de muncă mai eficient din punct de vedere ecologic
reducerea consumului iresponsabil de resurse
determină alți angajați să aibă o atitudine proactivă față de mediu

Influența competențelor digitale asupra locurilor de muncă/mediului de lucru

creșterea atât a eficienței procesului de lucru, cât și a productivității
reducerea utilizării resurselor (de exemplu, hârtie)
contribuie la creșterea nivelului de calitate a produselor și serviciilor obținute

Tabelul 8. Influența competențelor ecologice și digitale asupra locurilor de muncă/mediului de lucru



În plus, am întrebat participanții dacă există acțiuni ecologice practice la care angajații trebuie să participe în timpul angajării, în funcție de cunoștințele lor. Nu numai că știu, dar și cei mai mulți dintre ei sunt implicați în astfel de acțiuni. Cel mai popular răspuns este colectarea selectivă a deșeurilor cu o frecvență de 16, urmată de: utilizarea de echipamente cu un consum redus de energie (13), activități de reîmpădurire (6), utilizarea tehnologiei în favoarea utilizării hârtiei și a diferitelor produse de papetărie (4), utilizarea materialelor biodegradabile (3), reducerea consumului de resurse neregenerabile (2), consumul de la producătorii locali (1), organizarea unor astfel de activități de informare și sensibilizare a comunității în colaborare cu instituțiile publice locale (1), curățarea spațiilor verzi (1).

În continuare, am întrebat participanții dacă știu care sunt abilitățile soft pe care angajații trebuie să le dezvolte pentru a atinge obiectivele de sustenabilitate, precum și pentru comunicarea digitală. Respondenții au avut răspunsuri similare, în ciuda pozițiilor diferite la locul de muncă.



Tabelul 9. Competențe non-tehnice pentru obiectivele de sustenabilitate/comunicare digitală

3. Specific postului



În această parte a interviului, am întrebat participanții despre responsabilitățile în ceea ce privește comunicarea digitală și acțiunile ecologice într-un rol de dezvoltare comunitară. Un răspuns care s-a dovedit a fi foarte popular a fost implementarea campaniilor în comunitate privind conștientizarea protecției mediului, având o frecvență de 16. Oamenii au subliniat, de asemenea, că este foarte important să existe o atitudine proactivă (f. 7) și să se încurajeze utilizarea mijloacelor tehnologice moderne (f. 6).

Responsabilități	Frecvență
Implementarea de campanii în comunitate privind conștientizarea protecției mediului	16
Atitudine proactivă	7
Încurajarea utilizării mijloacelor tehnologice moderne	6
Conștientizarea de probleme	4
Identificarea soluțiilor	3
Reîmpădurire	2
Colectarea selectivă	1
Utilizarea responsabilă a resurselor	1

Tabelul 10. Responsabilități în ceea ce privește comunicarea digitală și acțiunile ecologice în rolul unui responsabil cu dezvoltarea comunitară, în funcție de persoanele intervievate

În continuare, i-am întrebat pe participanți dacă cunosc deciziile angajaților care influențează practicile ecologice și digitale la locul de muncă. În cadrul răspunsurilor, cea pentru care respondenții au optat cel mai mult a fost colectarea selectivă și reciclarea cu o frecvență de 12. Participanții cred că este, de asemenea, important să se utilizeze echipamente moderne și inovative care sunt concepute conform principiului ecologic și respectă normele Uniunii Europene, precum și limitarea consumului de hârtie în favoarea comunicațiilor



electronice.

	colectarea selectivă și reciclarea
	utilizarea de echipamente moderne și inovatoare care sunt proiectate în conformitate cu principiul ecologic și respectă normele Uniunii Europene
	conștientizarea importanței economisirii resurselor de energie
	utilizarea responsabilă a resurselor
	utilizarea mijloacelor de transport alternative
	limitarea consumului de hartie în favoarea comunicării electronice
	atitudine proactivă
	învățarea conceptelor de ecologie în administrație

Tabelul 11. Deciziile angajaților care influențează practicile ecologice și digitale la locul de muncă

Când au fost întrebați despre metodele practice pe care angajații trebuie să le aplice pentru a crește implicarea comunităților locale față de competențele ecologice, participanții au oferit atât răspunsuri similare, cât și non-similare. Din punctul lor de vedere, este esențial ca angajații să desfășoare acțiuni de ecologizare în această privință. Învățarea altor oameni să aibă o atitudine proactivă a fost, de asemenea, un răspuns foarte popular în rândul respondenților, împreună cu:

- Reîmpădurire
- Organizarea de evenimente de formare pentru sensibilizare
- Informarea comunității cu privire la competențele ecologice
- Acțiuni de colectare selectivă a deșeurilor
- Oferirea oamenilor de posibilități de implicare
- Acțiuni asemănătoare orei pământului (earth hour)
- Proiecte de tip start-up în acest sens
- Elaborarea unui plan de intervenție împreună cu autoritățile locale și actorii implicați în acțiuni de protecție a mediului



Se pare că angajații efectuează mai ușor comunicarea digitală și activitățile ecologice cu ajutorul instrumentelor digitale. Respondenții consideră că platforma Zoom este cea mai utilă în viața noastră de zi cu zi (frecvența 19), menționând că toată lumea ajunge să protejeze mediul folosind platforma în loc să călătorească cu mașina la locul de întâlnire. Urmează social media (f. 18), care include Facebook, Instagram etc. De asemenea, intervievații au optat pentru următoarele, în ordinea descrescătoare a frecvenței: Skype (f. 17), Canva (f. 15), Trello (f. 14), Moodle (f. 12), Miro (f. 12), Microsoft Teams (f. 10), Google Teams (f. 7), site-uri de specialitate (f. 2), WhatsApp (f. 1), platforme care oferă cursuri gratuite (f. 1).

Am închis secțiunea specifică locului de muncă, întrebând participanții ce metode bazate pe muncă sunt considerate de angajatori cele mai eficiente în obținerea productivității maxime în timp scurt. Cursurile de formare/îmbunătățire au fost cel mai popular răspuns cu o frecvență de 18, urmate de stagii de practică (f. 5), o abordare proactivă (f. 3), stagii de practică (f. 3), învățare continuă (f. 3), dezvoltarea lucrului în echipă (f. 2). Două persoane au menționat perioadele de probă și job-shadowing-ul (observarea la locul de muncă), ca fiind metode eficiente pentru a obține cel mai înalt nivel de productivitate într-o perioadă scurtă de timp.

4. Abordare specifică fiecărei țări

În această secțiune finală ne-am concentrat pe cunoștințele participanților despre abordarea existentă privind economia verde în România. În ansamblu, 18 respondenți (90%) au împărtășit opinii similare, în timp ce 2 participanți (10%) nu cunoșteau abordarea țării față de economia verde. Tranziția către o economie verde în România, potrivit intervievaților, se încearcă prin următoarele măsuri sau politici:



- Guvernul alocă bani pentru protejarea mediului, pentru curățarea apei, a solului și pentru reducerea poluării (frecvența 9)
- Programul RABLA pentru achiziționarea de mașini electrice, dispozitive electrice și electronice cu un consum cât mai mic de energie (Frecvența 7) - prin acordarea unei prime de casare pentru mașinile care îndeplinesc anumite condiții, Programul RABLA este compus din: RABLA Classic și RABLA Plus. Programul RABLA este destinat atât persoanelor care doresc să își cumpere o mașină, fie pe combustibil, hibridă sau electrică, prin oferirea în schimb a unei mașini vechi, dar și persoanelor care doresc să cumpere electrocasnice noi, în schimbul celor vechi
- Ne bazăm pe principiile UE: verde, digitalizat, durabil. Se încearcă punerea în aplicare a acestor politici, în special prin proiecte europene (Frecvența 5)
- Există programe de eficiență energetică pentru clădiri; subvenții acordate pentru echipamentele ecologice care favorizează energia verde, care utilizează resurse regenerabile (Frecvența 4) – în plus, în zonele rurale din nord-vestul țării există linii de finanțare accesibile rezidenților pentru achiziționarea și instalarea sistemelor de utilizare a energiilor regenerabile.
- Programul de ecologizare Let's do it, România! (Frecvența 4) - Organizatorii au reușit să mobilizeze peste 1.900.000 de voluntari în cele 7 acțiuni, transformând "Let's Do It, România!" în cea mai mare mișcare socială din România. În perioada 2010-2019, voluntarii au reușit să strângă peste 2.850.000 de saci de deșeuri, reprezentând 22.700 de tone. Din 2010 și până în prezent, peste 12.000.000 de ore de voluntariat au fost dedicate proiectului. Dintre voluntarii care



au participat la Ziua Națională a Curățeniei, 850.000 au fost elevi. La nivel național, peste 2.600 de voluntari au făcut parte din echipa organizatoare, toate județele din România fiind implicate

- Guvernul încurajează principiul călătoriilor ecologice (Frecvența 3)

Sectoare din guvern care se ocupă de economia ecologică/locuri de muncă/competențe

Ministerul Mediului are diverse departamente care se ocupă de mediu: apă, reciclare selectivă, păduri, protecția naturii etc.

Ministerul Cercetării și Digitalizării

Ministerul Muncii

Ministerul Fondurilor Europene

Organizații private/ONG-uri/alte entități care se ocupă de economia verde/locuri de muncă verzi/competențe verzi:

- Greenpeace
- World Wildlife Fund (WWF)
- ONG-uri de mediu
- Campanii de conștientizare și ecologizare derulate de administrația publică locală
- Let's do it, România!
- Crucea Roșie
- Ministerul Mediului, Apelor și Pădurilor
- Agenția pentru Ariile Protejate

Participanții consideră că cele mai importante, eficiente și utile mecanisme de promovare a competențelor ecologice sunt parteneriatele dintre ONG-uri, agențiile de mediu și activiști (cel mai popular răspuns cu o frecvență de 19). Aceste parteneriate desfășoară programe menite să protejeze mediul și să reducă și, în cele din urmă, să elimine poluarea mediului. Respondenții



menționează, de asemenea, rapoartele de mediu ca fiind eficiente în ceea ce privește promovarea competențelor ecologice, împreună cu proiectele dedicate acestui obiectiv.

Întrebați dacă România oferă sprijin persoanelor sau entităților care promovează competențele ecologice, nu a fost de mirare că finanțarea UE este cel mai popular răspuns (cu o frecvență de 17). Sunt finanțate programe și proiecte prin care se urmărește reducerea poluării și se încearcă eliminarea factorilor nocivi pentru mediu. Există multe proiecte care oferă beneficii pentru dispozitivele cu consum redus de energie, pentru mașinile electrice, pentru acțiuni ecologice. În plus, la fel ca UE, România adoptă politici de sustenabilitate, cum ar fi călătoriile ecologice, turismul verde, oferind pubele speciale pentru colectarea selectivă a deșeurilor. Interviewații consideră că este nevoie, de asemenea, de o mai mare implicare și responsabilitate comunitară a angajaților și a acelor responsabili pentru astfel de acțiuni de mediu, deoarece este imperativ să se promoveze efectele acțiunilor de mediu și efectele poluării din cauza iresponsabilității și inconștienței multor oameni care nu cunosc rezultatele acțiunilor dăunătoare pentru mediu. Oamenii trebuie învățați. Cei care au aceste cunoștințe, legate de mediu, ar putea coopera cu companii sau diverse instituții pentru a face cursuri în care cei prezenți să dobândească competențe ecologice.

Alte proiecte europene/naționale care se ocupă de competențele ecologice	Frecvență
Programul LIFE (derulat de Ministerul Mediului)	9
Programul SUERD (derulat de Ministerul Mediului)	9
POCU/Erasmus/proiecte de cooperare	4
Programul de viață	1



InfoClima	1
Pos Mediu	1
Natura 2000	1

Pentru sfârșitul acestei cercetări, ne-am gândit că ar fi interesant să auzim povești, impresii sau mărturii de la participanți. O recomandare foarte populară este că România are nevoie de finanțarea mai multor programe și proiecte pentru a sprijini economia verde cu tot ceea ce implică: consum responsabil, reducerea poluării, eliminarea factorilor nocivi etc. Respondenții sunt de acord că trebuie realizate mai multe programe pentru a sensibiliza populația cu privire la aceste aspecte legate de factorii poluanți și de eliminarea sau reducerea acestora. Din punct de vedere digital, este nevoie de formare în domeniul tehnologiei și informației a personalului didactic, de programe de formare profesională, inclusiv la locul de muncă; utilizarea cât mai multor programe digitale în instituții, o mai mare digitalizare a serviciilor oferite în toate instituțiile publice și private. Ca opinie generală, intervievații sunt de acord cu faptul că noi, ca populație, trebuie să fim mai responsabili și să avem o abordare proactivă a mediului.

În cele din urmă, unul dintre respondenți ne-a împărtășit o scurtă descriere a unei legi din Regatul Unit, subliniind în același timp necesitatea de a adopta un model de bune practici în contextul tranziției către o economie verde:

"În Țara Galilor, parte a Regatului Unit, există o lege (Legea Pământului) care încurajează în mod direct implementarea tehnologiilor durabile și utilizarea energiei regenerabile. O descriere simplificată a acesteia ar fi următoarea: Dacă o persoană, o familie sau o comunitate mică găsește un teren public care nu are nici un folos, îl poate lua în custodie. Dacă în 5 ani 75% din nevoile energetice și alimentare sunt



satisfăcute doar cu resursele de pe teren și din împrejurimile imediate, terenul devine legal al lor. Ei sunt stabiliți ca proprietari de drept".

ANALIZA INTERVIURILOR: SPANIA

1. Date demografice.

În total, au fost intervievați 22 de respondenți. Media vârstei respondenților este de 37,9 ani, în timp ce vârsta medie este de 39 de ani. Majoritatea respondenților provin din Spania, în timp ce o persoană provine din România și patru din Italia. Jumătate dintre respondenți lucrează pentru un grup de acțiune locală (GAL-ul prin programul LEADER finanțat de Uniunea Europeană) în calitate de tehnician de cooperare sau de șef al GAL-ului; puțin peste 18% dintre respondenți lucrează ca manageri de proiect, iar același procent îl ocupă respondenții care activează în domeniul educației. Restul de aproximativ 14 la sută execută sarcini administrative pentru organizațiile agricole. Media experienței profesionale a celor care lucrează pentru GAL este de 12 ani, în timp ce media este de 5 ani. Managerii de proiect lucrează în medie de 1 an, în timp ce administratorii și educatorii nu au indicat durata experienței lor de lucru.

După cum au indicat respondenții, sarcinile unui tehnician de cooperare includ coordonarea acordurilor de cooperare, în timp ce managerii de proiect planifică, gestionează și dezvoltă proiecte ale Uniunii Europene. Administratorii tind să îndeplinească funcții financiare și juridice ale companiilor lor respective, în timp ce educatorii sunt preocupați în principal de problemele de mediu.

2. Cunoașterea subiectului.

Toți respondenții au fost familiarizați cu termenul "competențe digitale", spre deosebire de termenii privind sectorul verde, care au ridicat îndoieli în rândul



unora dintre participanți. Cu toate acestea, termenul de "angajați verzi" a fost cel mai cunoscut, urmat de "economie verde" și "competențe verzi". Majoritatea respondenților au oferit definiții corecte ale tuturor celor trei termeni, indicând faptul că ar trebui să se pună accentul pe capacitatea de a conserva mediul și de a combate consecințele schimbărilor climatice.

80% dintre respondenți consideră că abilitățile ecologice/digitale influențează semnificativ locurile de muncă sau mediul de lucru, în timp ce cel mai frecvent răspuns cu privire la acțiunile ecologice practice la care angajații trebuie să participe în timpul angajării lor a fost economisirea energiei, urmată de activitățile de reciclare.

În ceea ce privește "soft skills" (abilitățile soft), doar puțin mai puțin de 30 la sută dintre respondenți au fost familiarizați cu termenul.

3. Specific locului de muncă.

Mai mult de jumătate dintre respondenți tind să știe care sunt responsabilitățile angajatului în ceea ce privește comunicarea digitală și acțiunile ecologice, în timp ce aproape trei treimi dintre participanți consideră că deciziile angajaților pot influența practicile ecologice și digitale la locul de muncă, iar aproape 87 la sută cunosc cel puțin un instrument care ajută angajații să efectueze comunicare digitală și activități ecologice. Cu toate acestea, în ceea ce privește metodele practice pe care angajații trebuie să le aplice pentru a crește implicarea comunităților locale față de competențele ecologice, mai mult de jumătate dintre respondenți nu au dat niciun exemplu.

Managementul timpului s-a clasat pe primul loc în topul metodelor de lucru cele mai eficiente în obținerea productivității maxime în timp scurt, urmat de a fi om (empatic) și de a crește personalul de lucru.



4. Abordare specifică fiecărei țări.

În general, respondenții consideră că Spania face destule pentru a sprijini persoanele sau entitățile care favorizează competențele ecologice, dar mulți respondenți s-au străduit să determine cu precizie abordarea spaniolă față de economia verde. Cu toate acestea, mai mult de 85 la sută dintre participanți sunt conștienți de faptul că Ministerul pentru tranziție ecologică și provocările demografice este responsabil să se ocupe de economia verde / locuri de muncă verzi/ competențe verzi.

Aproximativ 75% dintre respondenți știu că există diverse ONG-uri și organizații private al căror scop este de a promova competențele ecologice, dar numai aproximativ 40% dintre respondenți ar putea numi unele dintre ele. În ceea ce privește cooperarea transorganizațională și/sau mecenele de intra-cooperare pentru a promova competențele ecologice, din nou, majoritatea respondenților au fost conștienți de existența unui astfel de tip; cu toate acestea, doar 20 la sută au reușit să numească câteva dintre ele.





RECOMANDĂRI

Raportul definește recomandări pentru trei categorii:

1. Angajatori
2. Centre de formare VET care se ocupă de învățarea la locul de muncă
3. Factorii de decizie politică din domeniul educației la nivel național și european.

ANGAJATORI

- Asigurați unele oportunități regulate de formare în domeniul dezvoltării comunității. Instruirile ar trebui să fie oferite nu numai celor responsabili de un birou de gestionare a comunității, ci și întregului personal de la toate nivelurile unui lanț de comandă. Adică nu numai pentru membrii personalului superior, ci și pentru tehnicieni și manageri juniori. Procedând astfel, ar fi posibil să se optimizeze fluxul de lucru și să se facă contribuția la construirea comunității mai eficientă și mai actualizată.
- Angajatorii responsabililor cu dezvoltarea comunitară ar trebui să acorde prioritate promovării constante a acțiunilor verzi în cadrul organizației lor. Acest lucru va crea un impact prin creșterea gradului de conștientizare și multiplicarea în continuare a modelului de către ofițeri.
- Angajatorii trebuie să rămână la curent cu modificările legislației naționale și europene care pot avea un impact asupra zonei de lucru a unui responsabil cu dezvoltarea comunității și să ofere recomandări acolo unde este necesar.
- Se recomandă ca responsabilii de dezvoltare comunitară să păstreze o relație puternică cu oamenii din comunitate pentru a fi întotdeauna informați cu privire la nevoile lor actuale.
- Pentru a evalua formarea și programele în funcție de necesități, colaborarea cu angajatorii și cu alte părți interesate din domeniul educației pentru a



identifica competențele necesare pentru cele mai bune practici și tendințe actuale. De asemenea, se recomandă ca setul de competențe identificat să fie furnizat prin cursuri de formare scurte, cu o abordare mixtă și localizată pentru comunități, dar și oportunități de cursuri și ateliere mai detaliate și mai lungi să fie disponibile.

- Pentru a dezvolta implicarea comunității și o bază largă de cunoștințe cu privire la economia verde și la practicile actuale de digitalizare din întreaga UE, este esențial să se continue implicarea în vizitele transnaționale, de exemplu, în vizitele Erasmus pentru exemple de bune practici.
- O abordare mixtă a stagiilor de practică și a programelor postuniversitare în cadrul organizațiilor de dezvoltare comunitară este vitală pentru a garanta noi talente și pentru a diversifica baza de cunoștințe actuală.
- Dezvoltare profesională continuă pentru persoanele care lucrează în acest domeniu. Personalul organizațiilor de dezvoltare comunitară care lucrează pentru a consolida capacitatea comunităților rurale va trebui să creeze rețele de organizații și organizații de pionierat pentru a-și îmbunătăți continuu competențele cu privire la activitățile care integrează competențele și formarea ecologică și digitală. Acest lucru este deosebit de important atunci când se elaborează modalități noi și inovatoare de consolidare a capacității comunităților rurale de a asigura o tranziție echitabilă către verde și digital.
- Organizațiile care lucrează în domeniul dezvoltării locale trebuie să promoveze acțiuni ecologice și digitale favorabile incluziunii în cadrul organizațiilor lor și să conducă prin puterea exemplului în comunitate.

Centre de formare VET care se ocupă de învățarea la locul de muncă

- Este extrem de important ca centrele de formare VET să integreze componenta digitală în domeniul lor de predare. Responsabilii cu dezvoltarea



comunității trebuie să dezvolte cel puțin competențe digitale de bază, deoarece constatările arată că oamenii pun mare preț pe cunoașterea acestor competențe.

- Se recomandă creșterea gradului de conștientizare prin educație a beneficiilor și provocărilor adoptării instrumentelor digitale. Creșterea gradului de conștientizare ar trebui să abordeze caracteristicile erei digitale: transformarea peisajului social și economic prin inovare.
- Educația în fluența digitală și economia verde trebuie să fie integrate încă din primii ani, pe toată durata de viață a educației, pentru a atenua problemele viitoare de alfabetizare în aceste domenii.
- Este important ca centrele de formare și centrele educaționale să se concentreze în mod esențial pe competențele transversale, inclusiv pe comunicare, gândire creativă, alfabetizare ecologică și digitală. Este important pentru dezvoltarea comunităților rurale ca aceste competențe să fie prioritizate.
- Activitatea de dezvoltare comunitară în zonele rurale trebuie să fie condusă și informată de nevoile comunităților locale, utilizând o abordare ascendentă. Responsabilii cu dezvoltarea comunitară ar trebui să fie sprijiniți pentru a-și îmbunătăți competențele în metodologiile și principiile de dezvoltare locală plasate sub responsabilitatea comunității, inclusiv planificarea locală plasată sub responsabilitatea comunității.
- Ca parte a rolului unui responsabil cu dezvoltarea comunității, digitalizarea și tranziția verde ar trebui incluse în toate programele, utilizând o abordare bazată pe competențele non-tehnice și o educație în jurul competențelor transferabile. Învățarea bazată pe rezultate în cadrul tuturor programelor, atât în ceea ce privește fluența digitală, cât și cea verde, s-ar dezvolta în viitor.



FACTORII DE DECIZIE DIN DOMENIUL EDUCAȚIEI DE LA NIVEL NAȚIONAL ȘI DE LA NIVELUL UE

- Promovarea unei educații continue cu privire la modificările aduse atât legislației naționale, cât și legislației UE, în special în domeniile care ar putea afecta dezvoltarea agriculturii și a zonelor rurale. Aceste schimbări au capacitatea de a afecta în mod direct responsabilitățile unui loc de muncă al unei dezvoltări comunitare și, prin urmare, trebuie studiate și puse în aplicare cu atenție în domeniu.
- O sugestie puternică pentru factorii de decizie politică se referă la disponibilitatea și claritatea informațiilor furnizate în legislație. După cum s-a subliniat în secțiunile anterioare ale raportului, mulți oameni se luptă să înțeleagă conceptul de, de exemplu, "economie verde" și "angajați verzi", așa cum par a fi definiți într-un mod confuz. Prin urmare, este extrem de important să se aleagă corect limba atunci când se introduc noi concepte în legislație și, dacă este necesar, să se ofere clarificări.
- Ar fi benefic ca factorii de decizie politică să colaboreze cu responsabilii de dezvoltare ai comunității pentru a înțelege mai bine nevoile reale ale comunităților și pentru a crea politici în consecință pentru un beneficiu mai mare, de exemplu prin organizarea de zile deschise pentru consultare.
- Ar trebui să se depună eforturi pentru a standardiza limbajul și termenii utilizați în domeniul dezvoltării comunitare în întreaga UE. Dezvoltarea unei înțelegeri comune a dezvoltării comunitare și a modului în care aceasta se aplică economiei verzi, locurilor de muncă ecologice și unei tranziții juste. Acest lucru ar trebui să fie, acolo unde este posibil, în conformitate cu legislația națională și europeană și cu schimbările care sunt făcute să afecteze ambele. Clarificarea este importantă pentru a ajuta la înțelegere. Personalul care lucrează în



domeniul dezvoltării comunitare ar trebui să fie încurajat să fie la curent cu modificările aduse legislației și politicii la nivel european și la nivel național.

- Politica și legislația ar trebui să fie puse la dispoziție într-un limbaj clar și ușor de înțeles, astfel încât să poată fi interpretate și înțelese de către personalul de dezvoltare comunitară și de către comunitățile locale. Un centru online centralizat pentru exemple de bune practici, tendințe naționale, oportunități și dezvoltare, ar contribui la diseminarea în cadrul comunităților.
- Ar fi benefic pentru factorii de decizie politică, institutele informate și companiile de dezvoltare locală să se implice și să creeze programe de educație comunitară privind schimbarea politicii, iar dezvoltarea către un viitor digitalizat și verde va afecta indivizii și va prezenta oportunități pentru comunități. Competențele de consolidare a capacităților sunt de cea mai mare importanță pentru a facilita incluziunea socială într-o comunitate ecologică și digitală.
- Dezvoltarea unei abordări axate pe informare pentru a interacționa cu comunitățile dezavantajate și marginalizate este esențială pentru realizarea unei tranziții echitabile și a unui viitor fluent din punct de vedere digital.
- Sprijin suplimentar, atât în cadrul granturilor, cât și în cadrul programelor de parteneriat, pentru proiecte conduse de comunitate în domeniul dezvoltării digitale și al inițiativelor privind economia verde ar ajuta la dezvoltarea rurală și la integrarea comunității.



REFERINȚE

CIPRU:

- Comisia Europeană. (2019). Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor - Pactul ecologic european. Comisia Europeană. https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:b828d165-1c22-11ea8c1f-01aa75ed71a1.0002.02/DOC_1&format=PDF
- Comisia Europeană. (2020a). Planul de acțiune al Strategiei de la fermă la consumator. 21
https://ec.europa.eu/food/sites/food/files/safety/docs/f2f_action-plan_2020_strategyinfo_en.pdf
- Comisia Europeană. (2020b). Comunicare a Comisiei către Parlamentul European și Consiliu la Conferința privind viitorul Europei. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/communication-conference-future-of-europejanuary-2020_en.pdf
- Comisia Europeană. (2020). Readucerea naturii în viața noastră – Strategia UE 2030 în domeniul biodiversității – Fișă informativă. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/fs_20_906
- Comisia Europeană. (2020, 11 septembrie). Legislația UE în domeniul climei: deputații doresc să crească obiectivul de reducere a emisiilor la 60% până în 2030 | Știri | Parlamentul European. Europa.Eu. <https://www.europarl.europa.eu/news/en/pressroom/20200907IPR86512/eu-climate-law-meps-want-to-increase-emissionreductions-target-to-60-by-2030>
- European Parliament. (2020, 15 ianuarie). Parlamentul sprijină Pactul ecologic European și face presiuni pentru ambiții și mai mari. Știrile Parlamentului European. <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20200109IPR69902/parliament-supports-european-green-deal-and-pushes-for-even-higher-ambitions>



- Comisia Europeană (2022) Indicele economiei și societății digitale (DESI) 2022, Cipru. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi-cyprus>
- Republica Cipru, Ministerul Adjunct al Cercetării, Inovării și Politicii Digitale (2019). Cipru digital, 2025. [https://www.dmrid.gov.cy/dmrid/research.nsf/all/927EA351714F99EDC22587CE0028C090/\\$file/Digitalpercent20Strategypercent202020-2025.pdf?openelement](https://www.dmrid.gov.cy/dmrid/research.nsf/all/927EA351714F99EDC22587CE0028C090/$file/Digitalpercent20Strategypercent202020-2025.pdf?openelement)
- Republica Cipru, (2020). Adjunctul Ministerului Cercetării, Inovării și Politicii Digitale Competențe digitale. Planul Național de Acțiune 2021 – 2025. [https://www.dmrid.gov.cy/dmrid/research.nsf/all/927EA351714F99EDC22587CE0028C090/\\$file/percentCEpercent95percentCEpercentB8percentCEpercentBDpercentCEpercentB9percentCEpercentBApercentCFpercent8Cpercent20percentcepercentA3percentCFpercent87percentCEpercentCEpercentadpercentCEpercentb4percentcepercentb9percentCEpercentbFpercent20percentCEpercent20percentCEpercentCFpercent81percentcepercentCEpercent83percentCEpercentB7percentCEpercent82percent20percentcepercentntB3percentCEpercentB9percentCEpercentCEpercentB1percent20percentCEpercentA8percentCEpercentB7percentCFpercent86percentCEpercentB9percentCEpercentBEpercentB1percentCEpercentCEpercentCEpercentADpercentCFpercent82percent20percentCEpercent94percentCEpercentB5percentCEpercentBEpercentCEpercentB9percentCFpercentCFpercent84percentCEpercentB7percentCFpercent84percentCEpercentB5percentCEpercentB5percentCEpercent82percent2021-2025.pdf?openelement](https://www.dmrid.gov.cy/dmrid/research.nsf/all/927EA351714F99EDC22587CE0028C090/$file/percentCEpercent95percentCEpercentB8percentCEpercentBDpercentCEpercentB9percentCEpercentBApercentCFpercent8Cpercent20percentcepercentA3percentCFpercent87percentCEpercentCEpercentadpercentCEpercentb4percentcepercentb9percentCEpercentbFpercent20percentCEpercent20percentCEpercentCFpercent81percentcepercentCEpercent83percentCEpercentB7percentCEpercent82percent20percentcepercentntB3percentCEpercentB9percentCEpercentCEpercentB1percent20percentCEpercentA8percentCEpercentB7percentCFpercent86percentCEpercentB9percentCEpercentBEpercentB1percentCEpercentCEpercentCEpercentADpercentCFpercent82percent20percentCEpercent94percentCEpercentB5percentCEpercentBEpercentCEpercentB9percentCFpercentCFpercent84percentCEpercentB7percentCFpercent84percentCEpercentB5percentCEpercentB5percentCEpercent82percent2021-2025.pdf?openelement)
- Republica Cipru, (2020). Planul național integrat privind energia și clima al Ciprului în temeiul Regulamentului (UE) 2018/1999 al Parlamentului European și al Consiliului din 11 decembrie 2018 privind guvernarea uniunii



energetice și a acțiunilor climatice.

<https://meci.gov.cy/assets/modules/wnp/articles/202101/103/docs/cynecp.pdf>

GRECIA

- Etnos (2021, 12 noiembrie) Preluat de la <https://www.ethnos.gr/Economy/article/182923/neoiagrotsoi6oroigiaepidothsheos40000eyro>

IRLANDA

- **All Aboard.** (2015). Către un cadru național privind competențele digitale pentru învățământul superior irlandez. Preluat de la [teachingandlearning.ie: https://www.teachingandlearning.ie/wp-content/uploads/NF-2016-Towards-a-National-Digital-Skills-Framework-for-Irish-Higher-Education.pdf](https://www.teachingandlearning.ie/wp-content/uploads/NF-2016-Towards-a-National-Digital-Skills-Framework-for-Irish-Higher-Education.pdf)
- Hub-uri conectate, 2021. Orientări pentru dezvoltarea centrelor și a facilităților de lucru la distanță. (2021). Preluat de la [connectedhubs.ie: https://www.connectedhubs.ie/files/CH-GuidanceDocForDevelopmentOfHubs.pdf](https://www.connectedhubs.ie/files/CH-GuidanceDocForDevelopmentOfHubs.pdf)
- ConnectedHubs, (2022). Hub-uri conectate. Preluat de la [connectedhubs.ie: https://connectedhubs.ie/](https://connectedhubs.ie/)
- CSO - Oficiul Central de Statistică. (2019). Sectorul mediu și servicii 2019. Preluat de la [cso.ie: https://www.cso.ie/en/releasesandpublications/ep/p-egss/environmentgoodsandservicessector2019/?utm_source=Tw&utm_medium=Tw&utm_campaign=EGSS](https://www.cso.ie/en/releasesandpublications/ep/p-egss/environmentgoodsandservicessector2019/?utm_source=Tw&utm_medium=Tw&utm_campaign=EGSS)
- CSO - Oficiul Central de Statistică, 2021. Lucrul de la distanță. Preluat de la [cso.ie: https://www.cso.ie/en/releasesandpublications/fp/fp-](https://www.cso.ie/en/releasesandpublications/fp/fp-)



psolo/pulsesurvey-ourlivesonline-remoteworknovember2021/workingremotely/

- Departamentul de Educație. (2019, 11 decembrie). gov.ie. Preluat din Declarația de politică stem în domeniul educației 2017-2026: <https://www.gov.ie/en/policy-information/4d40d5-stem-education-policy/>
- Departamentul de Educație. (2022, 13 aprilie). Strategia digitală pentru școli până în 2027. Preluat din gov.ie: <https://www.gov.ie/en/publication/69fb88-digital-strategy-for-schools/#:~:text=Thepercent20Digitalpercent20Strategypercent20forpercent20Schools,anpercent20everpercent20evolvingpercent20digitalpercent20world.>
- Departamentul de Educație și Competențe. (2019, 18 august). Competențe tehnologice 2022 - al treilea plan de acțiune privind competențele TIC din Irlanda. Preluat de la gov.ie: <https://www.gov.ie/en/publication/554904-technology-skills-2022/>
- Departamentul pentru Comerț și Ocuparea Forței de Muncă al Întreprinderilor. (2021, 8 iulie). AI - Here for Good: National Artificial Intelligence Strategy for Ireland. Preluat de la gov.ie: <https://www.gov.ie/en/publication/91f74-national-ai-strategy/>
- Departamentul de Întreprinderi, Comerț și Ocuparea Forței de Muncă, august 2009, pagina 32. Realizarea economiei inteligente. Preluat de la enterprise.gov.ie: <https://enterprise.gov.ie/en/publications/>
- Departamentul pentru Întreprinderi, Comerț și Ocuparea Forței de Muncă. (2021, 15 ianuarie). Realizarea lucrului de la distanță - Strategia națională de lucru la distanță. Preluat de la gov.ie: <https://www.gov.ie/en/publication/51f84-making-remote-work-national-remote-work-strategy/>



- Departamentul de învățământ superior, cercetare, inovare și știință. (2021, 10 iunie). Strategia națională pentru competențe a Irlandei. Preluat din gov.ie: <https://www.gov.ie/en/publication/69fd2-irelands-national-skills-strategy-2025-irelands-future/#:~:text='Ireland'spercent20Nationalpercent20Skillspercent20Strategypercent202025,thosepercent20hopingpercent20toppercent20workpercent20herehere>.
- Departamentul de învățământ superior, cercetare, inovare și știință. (2021, iunie). Strategia națională de cercetare și inovare 2021-2027 - Document de consultare. Preluat de la assets.gov.ie: <https://assets.gov.ie/137380/bd9942c5-ac53-40b8-8765-3decc5650ca9.pdf>
- Departamentul de învățământ superior, cercetare, inovare și știință. (2022, 18 mai). Impact 2030: Strategia de cercetare și inovare a Irlandei. Preluat de la gov.ie: <https://www.gov.ie/en/publication/27c78-impact-2030-irelands-new-research-and-innovation-strategy/>
- Departamentul pentru Locuințe, Administrația Locală și Patrimoniu. (2021, 30 iunie). Cadrul național de planificare marină. Preluat de la gov.ie: <https://www.gov.ie/en/publication/60e57-national-marine-planning-framework/>
- Direcția cheltuieli publice și reformă. (2021, 1 iunie). Planul național de redresare și reziliență al Irlandei pentru 2021. Preluat din gov.ie: <https://www.gov.ie/en/publication/d4939-national-recovery-and-resilience-plan-2021/>
- Direcția cheltuieli publice și reformă. (2021, 4 octombrie). Planul Național de Dezvoltare 2021-2030. Preluat de la gov.ie: <https://www.gov.ie/en/publication/774e2-national-development-plan-2021-2030/>



- Departamentul de Protecție Socială. (2021, 12 iulie). Strategia "Căi de lucru" 2021-2025. Preluat din gov.ie: <https://www.gov.ie/en/publication/1feaf-pathways-to-work-2021/#:~:text=Pathwayspercent20topercent20Workpercent202021percent2D2025,marketpercent20recoverspercent20frompercent20COVIDpercent2D19.>
- Departamentul de Mediu, Climă și Comunicații. (2019, 12 decembrie). Strategia națională de securitate cibernetică. Preluat de la gov.ie: <https://www.gov.ie/en/publication/8994a-national-cyber-security-strategy/>
- Departamentul de Mediu, Climă și Comunicații. (2022). gov.ie. Extras din Strategia privind conectivitatea digitală pentru Irlanda - Proiect de document: <https://www.gov.ie/en/consultation/d6f0e-consultation-on-the-digstrategie-ital-conectivitate/>
- Departamentul de Taoiseach. (2022, 1 februarie). Valorificarea digitalului - Cadrul digital pentru Irlanda. Preluat de la Gov.ie: <https://www.gov.ie/en/publication/adf42-harnessing-digital-the-digital-ireland-framework>
- Departamentul de Taoiseach. (2022, 1 februarie). Valorificarea cadrului digital - Digital Ireland. Preluat de la gov.ie: <https://www.gov.ie/en/publication/adf42-harnessing-digital-the-digital-ireland-framework/>
- Banca Europeană de Investiții. (2019). Digitalizarea întreprinderilor mici și mijlocii din Irlanda - Modele de finanțare a proiectelor digitale. Rezumat. Preluat de la enterprise.gov.ie: <https://enterprise.gov.ie/en/publications/publication-files/the-digitalisation-of-small-and-medium-enterprises-in-ireland-percentE2percent80percent93-executive-summary.pdf>



- Forfás și Departamentul pentru Întreprinderi, Comerț și Ocuparea Forței de Muncă. Noiembrie, 2009. Dezvoltarea economiei verzi în Irlanda - Raport al Grupului la nivel înalt privind întreprinderile ecologice. Preluat de la: enterprise.gov.ie , <https://enterprise.gov.ie/en/publications/publication-files/developing-the-green-economy-in-ireland-01-12-09.pdf>.
- Guvernul Irlandei, 2021. Efectuarea de lucru de la distanță: Strategia națională de lucru la distanță. Preluat de la enterprise.gov.ie: <https://enterprise.gov.ie/en/publications/making-remote-work.html>
- Guvernul Irlandei. (2015, iulie). Strategia națională de securitate cibernetică. Regăsireed de la ncsc.gov.ie: https://www.ncsc.gov.ie/pdfs/National_Cyber_Security_Strategy.pdf
- Guvernul Irlandei, 2019. Munca de la distanță în Irlanda Locuri de muncă viitoare 2019. Preluat de la enterprise.gov.ie: <https://enterprise.gov.ie/en/publications/publication-files/remote-work-in-ireland.pdf>
- Guvernul Irlandei. (2022, 12 aprilie). Strategia comercială și de investiții 2022-2026 - Valoare pentru Irlanda, Valori pentru lume. Preluat din gov.ie: <https://www.gov.ie/en/publication/eb1fe-trade-and-investment-strategy-2022-2026-value-for-ireland-values-for-the-world/>
- Valorificarea digitalului - Cadrul digital pentru Irlanda. (2022, 1 februarie). Preluat de la Gov.ie: www.gov.ie/en/publication/adf42
- Rețeaua irlandeză de dezvoltare locală. 2022. Companii de dezvoltare locală. Preluat de la ildn.ie: <https://ildn.ie/about/local-development-companies/>
- Merrionstreet.ie. 2022. Discursul taoiseach Micheál Martin T.D. Dublin Climate Summit-ul. Preluat de la merrionstreet.ie: merrionstreet.ie/en/news-room/news/speech_by_the_taoiseach_michel_martin_t_d_dublin_climate_summit.17https://mer



- NALA. (2020, iulie). Alfabetizarea astăzi- Costul alfabetizării nesatisfăcute, al competențelor numerice și al competențelor digitale în Irlanda și de ce trebuie să acționăm acum. Preluat de la nala.ie: <https://www.nala.ie/publications/literacy-now/>
- Consiliul Național al Competențelor. (2021). The Expert Group on Future Skills Needs Statement of Activity 2020. Preluat de la skillsireland.ie: <https://www.skillsireland.ie/all-publications/2021/egfsn-annual-activity-report-2020-final.pdf>
- OCDE, Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică, noiembrie 2005, Environmental Goods: A Comparison of the APEC and OECD Lists. Preluat de la oecd.org: <https://www.oecd.org/env/envtrade/>
- Skillsnet Irlanda. 2022. Talent pentru Green Econo din Irlanda în 2022. Preluat de la skillnetireland.ie: <https://www.skillnetireland.ie/wp-content/uploads/2022/03/Talent-for-Irelands-Green-Economy-2022.pdf>
- SOLAS. (2020). solas.ie. Retrieved from Future FET: Transforming Learning: https://www.solas.ie/f/70398/x/64d0718c9e/solas_fet_strategy_web.pdf
- Către un cadru național de competențe digitale pentru învățământul superior irlandez – All aboard! Activarea și responsabilizarea personalului și a studenților pentru a înflori în era digitală. (2015). Preluat de la teachingandlearning.ie: <https://www.teachingandlearning.ie/wp-content/uploads/NF-2016-Towards-a-National-Digital-Skills-Framework-for-Irish-Higher-Education.pdf>

ITALIA

- <https://digital-skills-jobs.europa.eu/en>
- Ministero della Transizione Ecologica: <https://www.mite.gov.it/>



- Planul de acțiune pentru educația digitală, <https://education.ec.europa.eu/focus-topics/digital-education/action-plan>
- RECOMANDAREA CONSILIULUI din 22 mai 2018 privind competențele-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții (2018/C 189/01)
- Indicele economiei și societății digitale (DESI) 2022 – Italia
- Studii OCDE privind creșterea ecologică – CEDEFOP 2012
- GreenItaly 2019, Una risposta alla crisi, una sfida per il futuro – Quaderni Symbola

ROMÂNIA

- Comisia Europeană, "Green Skills and Knowledge Concepts: Labeling the ESCO classification. Raport tehnic", ianuarie 2022, http://www.anc.edu.ro/wp-content/uploads/2022/04/en_Green-Skills-and-Knowledge-Labeling-ESCO.pdf
- Eurostat, "Câți cetățeni au avut competențe digitale de bază în 2021?", 30.03.2022, [p. https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20220330-1](https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20220330-1)
- Marshall, E., ianuarie 2022, "Ce înseamnă economia verde?", <https://ro.ripleybelieves.com/what-does-green-economics-mean-10460>
- Ministerul Muncii și Justiției Sociale, 21.11.2017, "Strategia Națională pentru Locuri de Muncă Verzi 2018-2025", <https://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMJS/Transparenta-decizionala/20171128-Anexa--Strategie-SNLMV-21112017.pdf>
- <https://www.bestjobs.eu/casual/2022/02/28/ce-este-un-green-job-locuri-de-munca-pentru-cei-care-vor-sa-schimbe-ceva/>



- <http://www.anc.edu.ro/wp-content/uploads/2022/04/Rezumat-4-CONCEPTE-DE-ABILIT%C4%82%C8%9A-ECOLOGICE-CLASIFICARE-ESCO.pdf>
- https://europa.eu/climate-pact/about/priority-topics/green-skills_en
- <https://ro.economy-pedia.com/11040825-digital-skills>
- <https://rocesp.ro/bune-practici/>
- <https://www.ceccarbusinessmagazine.ro/analiza-pestea-un-milion-de-noi-locuri-de-munca-vor-aparea-in-romania-in-urmatorii-10-ani-pe-fondul-digitalizarii-s9676/>
- <https://www.cjtimis.ro/wp-content/uploads/2021/06/Pactul-verde-european.pdf>
- <https://www.digitalcitizens.net/analiza-privind-competentele-digitale-ale-tinerilor-romani/>
- <https://www.iberdrola.com/sustainability/what-are-green-jobs>
- <https://www.inputyouth.co.uk/jobguides/joblocalgovernmentcommunitydevelopmentofficer.html>

SPANIA

- *Un Pact ecologic european.* Comisia Europeană.



- Planul de acțiune privind economia circulară. (2020). În *cadrul Comisiei Europene*.
- *Politica de coeziune 2021-2027*. (n.d.). Comisia Europeană. 5 august 2022, de la https://ec.europa.eu/regional_policy/en/2021_2027/
- *Competențe digitale*. (n.d.). Ministerio De Educación Y Formación Profesional.
- Covap apuesta por la sostenibilidad con un nuevo envase de origen vegetal. (2021, 2 decembrie). În *El Día De Córdoba*. 10 septembrie 2022, de la <https://www.eldiadecordoba.es>
- *Empleo verde en España*. (n.d.). UNIR. La Universidad En Internet. 25 august 2022, de la <https://www.infoempleo.com>
- | España Competencias digitales: ¿Qué son y quién las tiene? (2021, 1 decembrie). În *BBVA de cercetare*.
- *Estrategia Española de Economía Circular*. (2020). In *Ministerio Para La Transición Ecológica y el Reto Demográfico*.
- Atitudinea europenilor cu privire la politica energetică a UE. (2019, septembrie). În *Uniunea Europeană* (2238 / 492).
- *Las 25 profesiones digitales más demandadas en España*. (n.d.). Formazion.com.
- *LIDER/DLRC*. (n.d.). Rețeaua europeană pentru dezvoltare rurală. 1 septembrie 2022, de la https://enrd.ec.europa.eu/leader-clld_es
- Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. (2020). *Estrategia Nacional de Infraestructura Verde y de la Conectividad y Restauración Ecológicas*.



- *Noi tendinte in dezvoltarea comunitatii.* (2006). INCORE. https://www.incore.ulster.ac.uk/policy/lilp/New_Trends_Com_Dev.pdf
- *Plan Nacional de Competencias Digitales.* (n.d.). Ministerio De Asuntos Económicos Y Transformación Digital.
- PNUMA. (2011). Hacia una economía verde: Guía para el desarrollo sostenible y la erradicación de la pobreza - Síntesis para los encargados de la formulación de políticas. În *Programul ONU pentru Mediu.*
- R. Doménech, J. R. García, M. Montañez, & A. Neut. (2018, martie). Câtde vulnerabilă este sp anish ocuparea forței de muncă la revoluția digitală? În *BBVA de cercetare.*
- *Spania: să ducem energia durabilă la nivelul următor.* (2020, 23 aprilie). National Geographic.
- Spence, M., Ben Boubaker Gherib, J. & Ondoua Biwolé, V. Antreprenoriat durabil: Este Entrepreneurial va suficient? O comparație nord-sud. *J Bus Etica* 99, 335-367 (2011). <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0656-1>



ANEXA I: CHESTIONAR

PARTEA 1: DATE DEMOGRAFICE

1. Cum va numiti?
2. Ce vârstă aveți?
3. Care este țara în care v-ați născut?
4. Care este ocupația dumneavoastră? De cât timp faceți această meserie?
5. Care sunt îndatoririle dumneavoastră?

PARTEA 2: CUNOAȘTEREA SUBIECTULUI

6. Cunoașteți termenul de "locuri de muncă verzi/ecologice"? Dacă da, vă rugăm să descrieți.
7. Cunoașteți termenul de "competențe verzi"? Dacă da, vă rugăm să descrieți.
8. Cunoașteți termenul de "competențe digitale"? Dacă da, vă rugăm să descrieți.
9. Cunoașteți termenul de "economie verde"? Dacă da, vă rugăm să descrieți.
10. Știți cum influențează, în general, competențele verzi/digitale locurile de muncă sau mediul de lucru? Dacă da, vă rugăm să descrieți.
11. Din câte știți, există acțiuni verzi/ecologice practice la care angajații trebuie să participe în timpul angajării? Dacă da, vă rugăm să descrieți.
12. Știți care sunt abilitățile soft pe care angajații trebuie să le dezvolte pentru a atinge obiectivele de sustenabilitate? Dar pentru comunicarea digitală?

PARTEA 3: SPECIFIC POSTULUI

13. Care sunt responsabilitățile în ceea ce privește comunicarea digitală și acțiunile ecologice în rolul unui responsabil cu dezvoltarea comunitară?
14. Știți dacă și care sunt deciziile angajaților care influențează practicile verzi și digitale la locul de muncă?



15. Știți ce metode practice trebuie să aplice angajații pentru a crește implicarea comunităților locale față de competențele verzi?
16. Cunoașteți instrumente care ajută angajații să desfășoare activități de comunicare digitală și activități ecologice? (Ex. Zoom, Trello, Skype, Canva, Moodle, Miro, etc.)
17. Ce metode bazate pe muncă credeți ca sunt considerate de angajatori ca fiind cele mai eficiente în obținerea productivității maxime în scurt timp? (Ex. stagii de practică, observarea locurilor de muncă etc.)

PARTEA 4: ABORDARE SPECIFICĂ FIECĂREI ȚĂRI

18. Știți care este abordarea țării dumneavoastră față de economia verde (politici, legi etc.)?
19. Există un departament specific în guvern care se ocupă cu economia verde / locurile de muncă / competențele? Dacă da, vă rugăm să descrieți.
20. Există organizații private, ONG-uri sau alte entități care se ocupă de economia verde/locurile de muncă/competențele? Dacă da, vă rugăm să descrieți.
21. Există mecanisme de cooperare între organizații și/sau de intra-cooperare pentru a promova competențele verzi?
22. Țara dumneavoastră oferă sprijin persoanelor sau entităților care promovează competențele verzi/?
23. Cunoașteți alte proiecte naționale sau ale UE care se referă la competențe verzi?
24. Vă rugăm să împărtășiți tot ce credeți că merită menționat (povești, mărturii etc.)