



PROGRAMUL EDUCAȚIE ȘI OCUPARE 2021-2027

Prioritate: P01 „Modernizarea instituțiilor pieței muncii”

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

Cod proiect: PEO/48/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/309187

Titlu Proiect: Dialog social și parteneriate pentru Ocupare și Formare

A 1-Acțiuni care vizează îmbunătățirea capacității și digitalizarea organizațiilor societății civile

Viitorul muncii în era inteligenței artificiale: Provocări și oportunități pentru OSC-uri și beneficiarii lor

Introducere. În ultimii ani, digitalizarea și inteligența artificială (IA) au înregistrat o dezvoltare excepțională, provocând transformări majore în aproape toate sectoarele. Tehnologiile emergente, cum ar fi automatizarea, analiza de date, învățarea automată și robotica, au înlocuit multe dintre procesele tradiționale, iar acest fenomen continuă să schimbe peisajul pieței muncii. Multe industrii, de la producție și comerț la servicii financiare și educație, au fost revoluționate de IA, care a eficientizat procesele, a redus costurile și a îmbunătățit eficiența. Aceste schimbări rapide pot lăsa în urmă anumite grupuri de populație, mai ales pe cei care nu dispun de acces la educație digitală sau nu au posibilitatea de a învăța noile abilități cerute pe piața muncii.

În acest context, OSC-urile joacă un rol esențial în sprijinirea persoanelor vulnerabile pentru a se adapta la noile cerințe ale pieței. Prin furnizarea de instruire, consiliere și resurse, OSC-urile contribuie la reducerea decalajului digital și economic dintre diverse grupuri sociale, oferind oportunități de dezvoltare personală și profesională pentru cei care riscă să fie excluși

2. Impactul digitalizării și al inteligenței artificiale asupra pieței muncii

Automatizarea și Inteligența Artificială. Transformarea locurilor de muncă. Digitalizarea și inteligența artificială (IA) au provocat o transformare radicală în modul în care sunt organizate și desfășurate activitățile economice. Automatizarea proceselor de muncă și implementarea tehnologiilor bazate pe IA au schimbat structura pieței muncii, în special în domeniile care implică activități repetabile, manuale sau de rutină. De exemplu, în industria manufacturieră, robotizarea și automatizarea au permis înlocuirea muncitorilor umani în sarcini precum asamblarea pieselor, ambalarea produselor sau chiar realizarea inspecțiilor de calitate. De asemenea, în domeniul financiar, IA și algoritmi de învățare automată au înlocuit multe dintre activitățile de analiză și verificare a datelor care erau anterior realizate manual. Aceasta reduce necesitatea angajării de lucrători pentru joburi repetitive și de rutină, dar și riscul de erori umane. În ciuda acestui impact asupra locurilor de muncă mai puțin calificate, automatizarea nu presupune doar dispariția locurilor de muncă, ci și apariția unor noi. Tehnologiile emergente permit crearea unor posturi care necesită abilități tehnice avansate, de exemplu, dezvoltatori de software, ingineri de date, specialiști în IA sau analiști în domeniul securității cibernetice. Aceste noi tipuri de joburi nu sunt ușor de înlocuit de tehnologie, având în vedere complexitatea și natura creativă a sarcinilor implicate.

Această schimbare fundamentală a locurilor de muncă impune o tranziție către o piață a muncii din ce în ce mai orientată spre tehnologie. Deși unii angajați vor fi înlocuiți de IA și automatizare, alții vor fi redefiniți de aceste tehnologii. De exemplu, profesioniștii din domenii precum marketingul digital, analiza de date și managementul



proiectelor IT vor deveni din ce în ce mai importanți, deoarece vor fi necesari pentru a integra IA în procesele de afaceri și pentru a interpreta rezultatele furnizate de aceste tehnologii.

Cerințe noi de competențe: Abilități tehnice și soft skills. Pe măsură ce tehnologia evoluează rapid, companiile sunt nevoite să adapteze cerințele pentru angajați, punând accent nu doar pe abilități tehnice, dar și pe competențe non-tehnice (soft skills = Soft skills sunt un set de abilități non-tehnice care țin de modul în care o persoană interacționează cu ceilalți, se raportează la muncă și își gestionează propria dezvoltare personală și profesională; ele includ competențe sociale, emoționale și cognitive care completează cunoștințele tehnice (hard skills) și sunt esențiale pentru adaptabilitate și succes în diverse contexte). Abilitățile tehnice devin esențiale, iar angajatorii caută din ce în ce mai mult specialiști în domenii precum programarea (în special în limbaje precum Python, Java etc.), analiza datelor, inteligența artificială și învățarea automată, dar și în gestionarea infrastructurilor tehnologice complexe. De exemplu, în sectorul IT și al tehnologiei, se cere tot mai mult o înțelegere profundă a algoritmilor de IA, dar și capacitatea de a lucra cu mari cantități de date pentru a extrage informații utile în procesul decizional.

În același timp, chiar și în industrii care nu sunt în mod evident tehnologice, cerințele pentru abilități digitale au crescut semnificativ. De exemplu, angajații din domenii precum marketingul, resursele umane și logistica sunt din ce în ce mai solicitați să posede abilități avansate în utilizarea instrumentelor digitale (software pentru gestionarea relațiilor cu clienții, platforme de colaborare online, etc.). Aceste competențe tehnice nu sunt însă suficiente, iar competențele soft, cum ar fi gândirea critică, colaborarea inter-departamentală și capacitatea de a lucra în echipe diverse și globale, devin din ce în ce mai importante.

Un alt tip de competență din ce în ce mai valoros este adaptabilitatea și dorința de a învăța continuu. Pe măsură ce tehnologia avansează rapid, angajații trebuie să fie capabili să se adapteze la noi instrumente și tehnici, iar acest lucru necesită un proces continuu de învățare și dezvoltare profesională. Formarea continuă în domenii precum securitatea cibernetică, analiza datelor sau managementul cloud devine o necesitate pentru a rămâne competitiv pe piața muncii.

Transformarea pieței muncii; Impactul progresului digital; Grupurile vulnerabile și noile provocări sociale. Digitalizarea și IA vor schimba, de asemenea, structura pieței muncii în moduri care depășesc impactul tehnologic imediat. Unele sectoare vor suferi schimbări semnificative, iar altele vor evolua într-o direcție diferită față de cum arătau în trecut. De exemplu, **sectorul producției** va continua să fie puternic afectat de automatizare, iar multe dintre locurile de muncă în fabrici vor fi înlocuite de roboți industriali și sisteme automatizate. În schimb, va crește cererea pentru profesioniști care pot proiecta, întreține și optimiza aceste sisteme automatizate. În **domeniul serviciilor financiare**, tehnologia blockchain (este o tehnologie de stocare și transmitere de informații, bazată pe un registru digital distribuit, descentralizat și securizat, care înregistrează tranzacții sau date într-o manieră transparentă și imuabilă) și IA permit crearea de soluții financiare mai sigure și mai rapide, dar necesită și o forță de muncă mai educată în tehnologie.

Un alt sector în expansiune este **economia verde**, care beneficiază de tehnologii care optimizează utilizarea resurselor naturale și reduc impactul asupra mediului. De exemplu, IA este folosită pentru a monitoriza și îmbunătăți eficiența energetică, iar tehnologiile de energie regenerabilă necesită noi competențe tehnice pentru a sprijini tranziția către surse de energie mai durabile. Astfel, economia verde nu doar că va crea locuri de muncă în domenii ecologice și sustenabile, dar va impune și o tranziție tehnologică în domenii precum ingineria, cercetarea științifică și gestionarea resurselor naturale.

Munca la distanță reprezintă o altă tendință emergentă care a fost accelerată de pandemia COVID-19 și care continuă să își extindă impactul. Deși nu este o noutate, tehnologia a făcut posibil ca muncitorii din diverse colțuri ale lumii să colaboreze eficient, iar organizațiile să angajeze persoane care nu sunt neapărat localizate în



apropierea birourilor fizice. Această schimbare nu doar că afectează tipologia locurilor de muncă disponibile, dar și cerințele tehnice pentru lucrătorii care trebuie să gestioneze eficient platformele de colaborare digitală, să protejeze datele sensibile și să comunice eficient în echipe distribuite pe diverse fusuri orare. Multe dintre joburile de azi vor dispărea, dar vor apărea altele noi, care vor necesita o pregătire continuă, adaptabilitate și un set de competențe tehnice și soft diverse. În acest context, OSC-urile joacă un rol esențial în pregătirea și sprijinirea forței de muncă din grupuri vulnerabile pentru a naviga în această tranziție complexă și continuă.

3. Provocările pentru OSC-uri și beneficiarii lor

Incapacitatea de a ține pasul cu tehnologia. Una dintre cele mai mari provocări cu care se confruntă OSC-urile este dificultatea de a înțelege și implementa tehnologiile noi. Deși digitalizarea și inteligența artificială promit îmbunătățirea eficienței și a accesibilității serviciilor, multe OSC-uri nu dispun de resursele necesare pentru a implementa aceste schimbări. Multe dintre aceste organizații operează cu bugete restrânse și personal limitat, care nu este întotdeauna pregătit pentru a integra soluții tehnologice avansate în activitățile lor zilnice. De asemenea, este frecvent întâlnit faptul că OSC-urile se confruntă cu o lipsă de formare a personalului în domeniul tehnologic. Majoritatea acestora sunt axate pe aspectele sociale și comunitare, lăsând deoparte dezvoltarea competențelor digitale ale angajaților lor. Aceasta poate duce la o situație în care organizațiile rămân în urmă față de progresul tehnologic și nu pot oferi beneficiilor lor resursele necesare pentru a face față cerințelor pieței muncii din ce în ce mai digitalizate. În acest context, OSC-urile trebuie să investească în formarea personalului lor, să dezvolte parteneriate cu companii și instituții de educație pentru a sprijini tranziția la tehnologii noi și să caute soluții inovative de a integra aceste tehnologii în serviciile lor fără a depăși limitele financiare disponibile.

Accesul limitat la educație digitală. Un alt obstacol semnificativ pentru beneficiarii OSC-urilor este accesul limitat la educația digitală. În multe comunități defavorizate, atât din punct de vedere economic, cât și geografic, accesul la tehnologie și internet de calitate rămâne un lux pentru mulți oameni. Chiar și în comunități care beneficiază de unele programe de formare, multe dintre acestea sunt insuficiente sau nu sunt adaptate nevoilor individuale ale celor care au cel mai mult nevoie de sprijin. Mulți dintre beneficiarii OSC-urilor provin din medii vulnerabile și nu au acces regulat la un computer, smartphone sau la internet, ceea ce îi exclude din posibilitatea de a învăța competențele digitale esențiale. De asemenea, educația digitală este adesea percepută ca o necesitate secundară, iar acești indivizi pot considera că învățarea unor abilități digitale nu este prioritară în fața nevoilor imediate, cum ar fi asigurarea unui loc de muncă stabil sau îmbunătățirea condițiilor de viață. Lipsa de competențe digitale esențiale le poate reduce semnificativ șansele de angajare și integrare pe piața muncii, întrucât majoritatea posturilor din prezent implică utilizarea unor tehnologii de bază, cum ar fi calculatoarele, internetul sau diverse aplicații software.

Acesta este un punct de cotitură pentru OSC-uri, care pot contribui activ la reducerea acestui decalaj digital prin dezvoltarea și implementarea unor programe educaționale axate pe abilități digitale fundamentale. Crearea de parteneriate cu instituții educaționale, organizații de voluntariat sau chiar companii private poate ajuta la livrarea unor cursuri accesibile, la oferirea de dispozitive de învățare și la crearea unor platforme de formare online pentru beneficiarii care nu au acces fizic la săli de curs.

Latura vulnerabilă a inovației: efectele tehnologice asupra echității sociale. Unul dintre riscurile semnificative pe care le aduce digitalizarea și adoptarea rapidă a IA este faptul că aceste tehnologii pot adânci inegalitățile sociale și economice. Tehnologia, în mod ideal, ar trebui să fie un instrument de egalitate, dar, în realitate, aceasta poate înrăutăți marginalizarea unor grupuri deja vulnerabile. Grupurile defavorizate din punct de vedere economic, social sau educațional riscă să fie excluse din piețele muncii, mai ales dacă nu au acces la tehnologia necesară pentru a învăța competențele cerute sau nu pot participa la procesul de digitalizare al economiei. De exemplu, persoanele care provin din comunități rurale sau izolate geografic, sau care au o educație formală



limitată, pot întâmpina dificultăți semnificative în integrarea noilor tehnologii, lăsându-le într-o poziție de dezavantaj față de alți angajați care beneficiază de un acces mai bun la educație digitală.

Pe de altă parte, unele grupuri sociale pot fi excluse din educația tehnologică formală din cauza costurilor ridicate asociate cu cursurile de formare profesională sau de recalificare. Tehnologia poate deveni astfel un factor de perpetuare a inegalităților, deoarece doar cei care au acces la resursele necesare vor beneficia de avantajele pe care digitalizarea le aduce.

În fața acestor provocări, OSC-urile au un rol important. Prin oferirea de educație digitală accesibilă, suport psihologic și formare continuă pentru beneficiarii lor, organizațiile pot reduce disparitățile în materie de acces la tehnologie. De asemenea, OSC-urile pot încuraja parteneriate între sectorul public și cel privat pentru a asigura că tehnologia este accesibilă tuturor, nu doar celor care pot plăti pentru aceasta.

4. Oportunitățile pentru OSC-uri și beneficiarii lor

Program de formare și educație digitală. Unul dintre cele mai valoroase instrumente pe care OSC-urile le pot implementa pentru a sprijini beneficiarii lor în fața digitalizării și a dezvoltării rapide a tehnologiilor este crearea de programe de formare și educație digitală. OSC-urile pot organiza cursuri și sesiuni de formare pentru a ajuta aceste persoane să învețe abilități esențiale, cum ar fi utilizarea computerelor, navigarea pe internet, gestionarea e-mailurilor și utilizarea aplicațiilor de birou (de exemplu, Microsoft Office, Google Workspace). Mai mult decât atât, aceste organizații pot merge mai departe și să dezvolte programe mai avansate, cum ar fi instruirea în programare, analiza datelor, utilizarea aplicațiilor specifice industriei sau chiar dezvoltarea de abilități în domeniul inteligenței artificiale. Aceste abilități pot deschide noi oportunități de muncă pentru tinerii din comunități defavorizate sau pentru adulții care au fost anterior excluși din piața muncii din cauza lipsei de educație formală sau a cunoștințelor tehnice. Un exemplu de program ar putea include crearea unor platforme online sau a unor grupuri de formare în care beneficiarii pot învăța abilități digitale de bază, să acceseze resurse educaționale și să participe la workshopuri de instruire. OSC-urile ar putea colabora cu centre educaționale, experți în tehnologie și chiar cu organizații internaționale pentru a oferi aceste cursuri. Astfel, se vor reduce decalajele digitale și vor crește șansele de angajare pentru cei care se confruntă cu marginalizarea economică și socială.

Colaborări cu sectorul privat. O altă oportunitate importantă pentru OSC-uri este colaborarea cu sectorul privat, în special cu companii din domeniul tehnologic. Multe dintre aceste companii sunt interesate să sprijine comunitățile vulnerabile prin inițiative de responsabilitate socială corporativă (CSR), iar OSC-urile pot deveni parteneri cheie în acest proces. Prin intermediul acestor colaborări, OSC-urile pot organiza stagii de formare profesională pentru beneficiarii lor, facilitând accesul acestora la experiență practică în companii de top. Aceste stagii ar putea include formare practică în domenii precum dezvoltarea software, suport tehnic, marketing digital sau gestionarea proiectelor IT, domenii care sunt din ce în ce mai cerute pe piața muncii. De asemenea, aceste parteneriate pot facilita accesul beneficiarilor la locuri de muncă în companii tehnologice, fie prin intermediul unor programe de internship, fie prin crearea unor locuri de muncă dedicate grupurilor vulnerabile. Colaborarea cu companii IT poate aduce nu doar formare, dar și posibilități de angajare pe termen lung, care să permită indivizilor din medii defavorizate să își construiască o carieră sustenabilă într-un domeniu în continuă expansiune. În plus, colaborările cu sectorul privat pot aduce și resurse financiare sau echipamente tehnologice pentru a sprijini implementarea unor soluții educaționale inovative, precum laboratoare de calculatoare sau platforme de e-learning.

Crearea de oportunități de muncă în domenii emergente. Un alt mod în care OSC-urile pot contribui la sprijinirea beneficiarilor lor este prin crearea de locuri de muncă în domenii emergente, care au fost accelerate de digitalizare și IA. De exemplu, marketingul digital, suportul tehnic sau dezvoltarea de soluții tehnologice



pentru comunități sunt domenii în creștere, care oferă un potențial semnificativ pentru integrarea persoanelor din grupuri vulnerabile în piața muncii. Pentru a sprijini acest proces, OSC-urile ar putea organiza cursuri de formare în marketing digital, care să acopere domenii precum SEO (optimizare pentru motoarele de căutare), gestionarea campaniilor de publicitate online sau analiza performanțelor digitale. De asemenea, având în vedere creșterea cererii pentru soluții tehnologice în diverse sectoare (de la educație la sănătate), OSC-urile ar putea încuraja dezvoltarea de aplicații sau platforme online care să răspundă nevoilor specifice ale comunităților vulnerabile. Aceste soluții ar putea fi create de tinerii din aceste comunități, formându-i astfel nu doar ca utilizatori, dar și ca creatori ai noilor tehnologii.

Prin aceste inițiative, OSC-urile pot contribui nu doar la formarea profesională, ci și la crearea unui mediu economic care sprijină dezvoltarea competențelor digitale și accesul la locuri de muncă. Aceasta este o oportunitate de a ajuta comunitățile să devină mai reziliente și mai competitive în fața unei economii globale din ce în ce mai digitalizate.

Încurajarea antreprenoriatului digital. Încurajarea antreprenoriatului digital reprezintă o altă oportunitate valoroasă pentru OSC-uri. Multe dintre persoanele din grupuri vulnerabile, cum ar fi tinerii sau femeile din medii defavorizate, se confruntă cu obstacole în a-și găsi un loc de muncă stabil sau în a accesa piețele de muncă tradiționale. În acest context, antreprenoriatul digital poate oferi o soluție atractivă. OSC-urile pot sprijini aceste persoane să dezvolte propriile afaceri online, încurajându-le să profite de tehnologiile existente pentru a crea produse sau servicii care să răspundă nevoilor pieței. Programul ar putea include formarea în domenii precum crearea unui site web, marketingul online, gestionarea magazinelor online sau utilizarea platformelor de comerț electronic (de exemplu: Etsy, Amazon, Shopify). În plus, OSC-urile ar putea facilita accesul la resurse financiare prin crearea de fonduri de microcredite sau parteneriate cu instituții financiare care oferă împrumuturi pentru tinerii antreprenori. În plus, susținerea antreprenoriatului digital poate contribui la dezvoltarea unei economii locale sustenabile, în care oamenii din comunități vulnerabile pot să își valorifice ideile și să își dezvolte afaceri care răspund nevoilor proprii și ale altora. Prin această abordare, OSC-urile pot contribui la crearea unui ecosistem antreprenorial diversificat și adaptabil, care pune accent pe inovație și pe accesul egal la oportunitățile economice generate de digitalizare.

5. Rolul OSC-urilor în sprijinirea adaptării la noile cerințe ale pieței muncii

Îmbunătățirea accesului la educație continuă. În fața schimbărilor rapide din piața muncii, OSC-urile joacă un rol esențial în sprijinirea beneficiarilor lor să își îmbunătățească continuu competențele. Pe măsură ce tehnologiile evoluează, cerințele pieței muncii se modifică constant, iar abilitatea de a învăța și de a se adapta este crucială. OSC-urile pot crea și implementa platforme de învățare online care să ofere acces constant la formare profesională, atât pentru competențe tehnice, cât și pentru abilități soft. Aceste platforme ar putea include cursuri online despre domenii esențiale, cum ar fi programarea, analiza de date, marketing digital, dar și despre abilități mai generale, cum ar fi managementul timpului sau gestionarea schimbărilor în carieră. De asemenea, aceste platforme ar putea fi dezvoltate într-un mod flexibil, pentru a răspunde nevoilor diversificate ale beneficiarilor OSC-urilor. Având în vedere că multe dintre persoanele care beneficiază de sprijinul OSC-urilor provin din medii vulnerabile și au acces limitat la educație formală sau resurse tehnologice, crearea unui spațiu digital accesibil ar oferi șansa de a învăța în ritmul propriu, de la orice locație. OSC-urile pot colabora cu instituții educaționale și experți din domeniu pentru a construi aceste platforme, asigurându-se că materialele educaționale sunt relevante, actualizate și ușor de înțeles pentru toți utilizatorii.

OSC-urile pot transforma educația continuă într-un instrument esențial pentru creșterea șanselor de angajare și integrare socială a celor care, din diverse motive, nu au avut acces la o educație formală continuă. Educația digitală și formarea constantă devin nu doar o modalitate de a răspunde cerințelor pieței muncii, dar și un mijloc de a reduce inegalitățile sociale și economice.



Servicii de consiliere profesională. Un alt domeniu în care OSC-urile pot juca un rol important este prin oferirea de servicii de consiliere profesională pentru beneficiarii lor. În fața noilor cerințe ale pieței muncii, mulți angajați se confruntă cu dificultăți în a-și redirecționa carierele sau a se adapta noilor condiții de muncă, în special atunci când aceste schimbări presupun dobândirea unor competențe tehnice avansate. OSC-urile pot organiza sesiuni de consiliere pentru a ajuta persoanele să înțeleagă ce abilități sunt necesare în prezent pe piața muncii și cum pot învăța să le dobândească. Aceste sesiuni pot include, de exemplu, consiliere pentru identificarea unor noi direcții de carieră, ajustarea CV-urilor și a scrisorilor de intenție pentru a reflecta noile competențe, dar și orientare pentru găsirea unui loc de muncă în domenii emergente. De asemenea, OSC-urile pot sprijini participanții în înțelegerea procesului de recrutare, oferindu-le informații despre cum să navigheze pe platformele de joburi online sau cum să aplice pentru poziții în sectoare tehnologice sau digitale.

Un alt aspect esențial în consilierea profesională este sprijinirea celor care au avut de suferit în urma automatizării locurilor de muncă sau a restructurărilor economice. Prin sesiuni personalizate, beneficiarii pot să își reevalueze experiența profesională și să își dezvolte o nouă viziune asupra propriilor cariere, orientându-se spre domenii care pot oferi mai multe oportunități în viitor.

Sprijin în dezvoltarea abilităților soft. Abilități precum comunicarea eficientă, lucrul în echipă, rezolvarea de probleme și adaptabilitatea sunt adesea foarte căutate de angajatori și, de asemenea, sunt greu de înlocuit de către tehnologie. OSC-urile au oportunitatea de a organiza ateliere și sesiuni de formare pentru dezvoltarea acestor abilități, în scopul de a sprijini angajabilitatea și integrarea socială a beneficiarilor lor. Atelierele de dezvoltare a abilităților soft pot include sesiuni despre cum să comunici eficient într-un mediu de lucru divers, cum să lucrezi într-o echipă globală sau cum să gestionezi conflictele într-un context profesional. De asemenea, OSC-urile pot organiza exerciții de team-building sau simulări de probleme reale de afaceri pentru a ajuta participanții să învețe cum să colaboreze eficient în condiții de presiune.

Prin aceste inițiative, OSC-urile nu doar că sprijină dezvoltarea competențelor tehnice ale beneficiarilor lor, dar le oferă și instrumentele necesare pentru a înfrunta provocările unei piețe muncii tot mai exigente. Prin promovarea unui echilibru între abilități tehnice și soft skills, OSC-urile contribuie la crearea unei forțe de muncă mai flexibile, mai competente și mai reziliente în fața schimbărilor economice și tehnologice.

Nevoia de investiții în educație. Transformările aduse de digitalizare și inteligență artificială (IA) au demonstrat că educația nu mai poate fi privită ca o etapă limitată în timp, ci ca un proces continuu pe tot parcursul vieții. Pentru a face față acestor schimbări, este esențială o investiție serioasă și constantă în formarea profesională și educația digitală, atât pentru persoanele din grupuri vulnerabile, cât și pentru angajații din cadrul organizațiilor societății civile (OSC-uri). În lipsa acestor investiții, riscul ca anumite categorii sociale să fie excluse de pe piața muncii devine tot mai mare. Multe persoane aflate deja în dificultate socială sau economică pot rămâne în urmă în fața cerințelor noii economii digitale, în special dacă nu li se oferă oportunități accesibile și relevante pentru a-și dezvolta competențele. În același timp, dacă personalul din OSC-uri nu este la rândul său sprijinit să își actualizeze cunoștințele și metodele de lucru, capacitatea acestor organizații de a răspunde eficient la nevoile comunității va fi limitată. Astfel, investițiile în educație trebuie să vizeze atât dezvoltarea infrastructurii digitale, cât și conținuturi educaționale adaptate la nevoile reale ale pieței muncii, programe de formare accesibile (inclusiv online), instruirea formatorilor și multiplicarea oportunităților de învățare pentru toate categoriile sociale.

Parteneriate între OSC-uri, guverne și sectorul privat. Pentru a face față provocărilor complexe ale tranziției digitale, este nevoie de parteneriate solide și funcționale între OSC-uri, autorități publice și companii private. Fiecare dintre aceste entități deține o parte din resursele și expertiza necesară pentru a construi un ecosistem sustenabil și incluziv al viitorului muncii. Guvernele pot crea cadrul legislativ și pot oferi sprijin financiar pentru inițiativele de educație și incluziune digitală. Sectorul privat poate furniza expertiză tehnologică, infrastructură,



dar și oportunități concrete de muncă sau formare. OSC-urile, la rândul lor, sunt aproape de comunități, cunosc nevoile reale ale beneficiarilor și pot facilita accesul acestora la resurse și instruire.

Politici publice incluzive. În final, politicile publice trebuie să aibă la bază principiul incluziunii, astfel încât beneficiile dezvoltării tehnologice să nu se concentreze doar în rândul celor privilegiați. Este nevoie de strategii naționale și locale care să sprijine integrarea tehnologiilor într-un mod care reduce, nu accentuează, inegalitățile sociale.

Recomandări:

- Crearea unor politici educaționale care să includă module de alfabetizare digitală încă din învățământul primar și gimnazial.
- Sprijinirea financiară a OSC-urilor care lucrează cu grupuri vulnerabile pentru digitalizarea serviciilor și oferirea de formare profesională.
- Programe guvernamentale de sprijin pentru reconversia profesională a persoanelor afectate de automatizare.
- Reglementări clare care să asigure un acces echitabil la internet, dispozitive digitale și resurse educaționale pentru toți cetățenii.

De asemenea, este important ca elaborarea acestor politici să se facă în consultare cu toți actorii relevanți – inclusiv OSC-urile – pentru a garanta că nevoile comunităților sunt cu adevărat reprezentate. Numai astfel se poate construi o piață a muncii echitabilă, rezilientă și pregătită pentru viitor.