



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană



## Imunizarea la schimbările climatice și impactul asupra dialogului social și negocierilor colective

Schimbările climatice reprezintă una dintre cele mai mari provocări ale secolului XXI, afectând nu doar mediul, ci și structura socială, economică și politică a societății globale. Tranziția verde implică o serie de procese multilaterale complexe cu ramificații în toate zonele societății. Majoritatea actorilor interesați ai dezvoltării vor fi influențată de tranziția verde, proces care manifestă un grad de dificultate ridicat. Dificultate rezidă pe de o parte din nevoia de a asigura un nivel de eficiență ridicat cu privire la eficiența resurselor, de a reduce emisiile de carbon concomitent cu gestionarea presiunilor concurențiale din partea unor state sau companii care nu sunt atât de atașate de nevoia de protecție a mediului înconjurător. De altfel, apetența față de nevoia de protecție a mediului înconjurător este una asimetrică în ceea ce privește statele lumii însă este important de menționat că această tendință este una care se manifestă din ce în ce mai profund la nivelul statelor membre iar nevoia de competitivitate concomitent cu nevoia de protecția a mediului înconjurător reprezintă o preocupare la nivelul companiilor. În acest cadru, un alt instrument se regăsește preponderent în mixul de ingrediente cu importanță semnificativă, acesta se referă la piața. Aceasta din urmă se află în plin proces de reglementare atât din perspectiva reglementărilor aferente cât și în ceea ce privește dinamica părților componente. Mai exact, consumatorii reprezintă o parte importantă a pieței, aceștia din urmă fiind din în ce mai interesați de modalitatea în care sunt produse serviciile și produsele achiziționate. Decizia de cumpărare este astăzi influențată de impactul produselor asupra mediului înconjurător sau a modalității de respectarea a variabilelor sociale în procesul de fabricație sau de prestare de serviciu. Respectarea condițiilor de mediu presupune astfel inclusiv anticiparea și satisfacerea nevoilor consumatorilor implicit asigurarea supraviețuirii economice a companiei în cauză.

Tranziția verde are multe fațete, una dintre acestea fiind legată de schimbările climatice. De altfel, adesea, schimbările climatice ocupă un rol central în dezbaterile dintre actorii interesați, această situație fiind generată, cel mai posibil pe fondul faptului că aceasta este foarte concretă. Dacă tranziția verde se confundă adesea cu o ideologie care vizează dezvoltarea durabilă schimbările climatice sunt adesea resimțită la nivelul actorilor interesați. Modul concret în care schimbările climatice se manifestă pot fi creșterea temperaturilor, inundații, incendii de vegetație și nu numai etc. Fie că ne referim la disconfort termic, la incapacitatea de a desfășura activitatea în condiții normale, de a produce normal, toate aceste elemente sunt de natură să

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană



provoace efecte multilaterale care afectează o mare parte dintre actorii interesați ai dezvoltării menționând aici inclusiv consumatori, salariați etc.

Cu toate acestea, incendiile de vegetație sau disconfort termic nu sunt elemente neapărat noi pentru mediul economic și social al României astfel că există legi dar și diferite proceduri de reacție cu privire la aceste elemente. Există însă o diferență importantă față de istoricul acestor tipuri de evenimente și anume acela că astfel de situații sunt mult mai dese și cu consecințe societale mult mai mare în comparație cu istoricul lor. Implicațiile economice și sociale au devenit mult mai pregnante în acest context astfel că o nouă abordare cu privire la gestiunea acestor fenomene este imperativ necesară. Trebuie menționată că există legislație în momentul de față cu privire la anumite implicații ale schimbărilor climatice. Un exemplu concret în acest sens sunt prevederile din codul muncii cu privire la acordarea de apă potabilă atunci când temperaturile depășesc un anumit prag. Aceste exemple au un caracter mai degrabă izolat însă având în vedere implicațiile din ce în ce mai dese noi instrumente sunt necesare, noi abordări sunt necesare iar dialogul social este un instrument care poate genera un cadru acceptat atât de organizațiile sindicale cât și de cele patronale, ambele fiind doi actori interesați importanți la nivelul proceselor de dezvoltare durabilă.

Dialogul social și implicit contractele colective de muncă reprezintă astăzi cele mai importante instrumente necesare construcției rezilienței mult promovate la nivelul cadrului strategic european mai ales în condițiile în care contractele colective de muncă și procesul de imunizare la schimbările climatice reprezintă un demers din ce în ce mai sudat. Impactul schimbărilor climatice asupra contractelor colective de muncă devine din ce în ce mai relevant, deoarece aceste schimbări afectează direct condițiile de muncă, sănătatea și siguranța angajaților, precum și activitatea economică a întreprinderilor. Imunizarea (sau adaptarea) la schimbările climatice presupune luarea unor măsuri pentru a reduce vulnerabilitatea și a crește reziliența față de efectele acestora.

Analiza de până acum a demonstrat faptul că la nivelul contractelor colective de muncă nu există prevederi clare cu privire la situații excepționale care pot apărea în relația dintre angajați și angajatori în ciuda existenței unei experiențe în acest sens făcând referire la situația COVID 19. În mod evident, este aproape imposibil să fie prevăzute toate aceste situații la nivelul legislației astfel că instrumente precum contractul colective de muncă devine unul crucial în acest proces. Consolidarea legăturii dintre contractele colective de muncă și principiile specifice tranziției verzi constituie o responsabilitate înaintea de toate a partenerilor sociali deoarece aceștia negociază și stabilesc condițiile și cadru de implementare a prevederilor dialogului social.

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană



Implicațiile procesului de imunizare la schimbările climatice și dialogul social respectiv și contractele colective de muncă vizează cel puțin următoarele elemente care trebuie gestionate:

## 1. Temperaturi ridicate

Temperaturile ridicate constituie o problemă din ce în ce mai mare la nivelul sistemului de relații industriale astfel că această situație trebuie să-și găsească rezultatele negocierii colective deoarece ambele părți sunt afectate de temperaturile ridicate. Pe de o parte angajatorii sunt afectați că în situații de temperaturi ridicate deoarece productivitatea este mai redusă iar angajații sunt afectați că este exercitată o presiune mai mare asupra sănătății lor și în același timp le pot fi afectate veniturile deoarece angajatorii pot reduce timpul de muncă și implicit nivelul salarial. Mai mult decât atât, există prevederi clare la nivelul codului muncii care vizează acordarea de apă potabilă atunci când munca se desfășoară la temperaturi ridicate ori acest proces implică costuri suplimentare pentru angajator și implicit un posibil refuz de a acorda acest drept.

Contractele colective de muncă reprezintă un instrument esențial în acest sens. Contractele colective de muncă trebuie să includă prevederi specifice privind limitele de temperatură la care angajații pot lucra în siguranță, precum și măsuri de protecție în caz de caniculă. De asemenea, se impune ajustarea programelor de lucru și introducerea de pauze suplimentare în perioadele de temperatură ridicată sau în caz de fenomene meteorologice extreme. Cele anterior menționate nu reprezintă o sarcină întocmai ușoară dat fiind faptul că o ajustare a programului de lucru interacționează cu norma de lucru astfel că o chestiune relativ simplă cum sunt gestionarea temperaturilor ridicate devine o chestiune care intră în sfera de responsabilități a partenerilor sociali iar contractul colectiv de muncă este instrumentul perfect pentru reglementarea acestor chestiuni la nivelul dialogului social fiind astfel evidențiată legătura clară dintre schimbările climatice și necesitatea consolidării dialogului social.

## 2. Protecția și sănătatea salariaților

O altă valență a schimbărilor climatice se referă la impactul asupra sănătății salariaților. Temperaturile ridicate reduc capacitatea de concentrare și cresc riscul de epuizare termică. Schimbările climatice favorizează răspândirea bolilor infecțioase, alergiilor și afecțiunilor respiratorii, ceea ce duce la creșterea numărului de concedii medicale și la o reducere a forței de muncă disponibile. De asemenea, temperaturile extreme și fenomenele meteorologice severe afectează rețelele de transport și aprovizionare, întârziind deplasarea angajaților la locul de muncă și perturbând activitatea economică.

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană



**Cofinanțat de  
Uniunea Europeană**



Relația dintre capacitatea de muncă și schimbările climatice este una consolidată astfel că gestionarea capacității de muncă în relația cu schimbările climatice este un demers care trebuie avut în vedere în perioada următoare în relația dintre angajați și angajatori, acest demers trebuind integrat la nivelul dialogului social. Consolidarea dialogului social este astăzi o necesitate care trebuie avută în vedere în relația cu schimbările climatice deoarece afectează în mod direct drepturile angajaților.

Contractele colective de muncă ar putea prevedea obligativitatea furnizării de echipamente de protecție împotriva căldurii, frigului sau altor condiții extreme (de exemplu, haine speciale, creme de protecție solară, acces la apă potabilă). Trainingul angajaților privind riscurile legate de schimbările climatice și măsurile de prevenire ar trebui să fie parte a comisiilor de sănătate și securitate în muncă astfel că aceste elemente trebuie abordate cu o frecvență regulată și evident acest cadru formal trebuie stipulat la nivelul contractelor colective de muncă.

### 3. Norma de muncă și reorganizarea timpului de lucru

Norma de muncă nu este un subiect ușor de abordate între sindicate și patronate, acesta fiind legat de beneficiile salariale de productivitate etc. În relația cu schimbările climatice, reorganizarea timpului de lucru devine un subiect de maximă importanță în contextul negocierilor de contracte colective de muncă. Mutarea activităților în intervale mai răcoroase (dimineața devreme sau seara) pentru sectoarele expuse la temperaturi ridicate în special pentru activitățile desfășurate în exterior, scăderea numărului de ore de lucru în perioadele de stres termic intens, compensată prin creșterea eficienței în alte zile, schimburi mai scurte sau pauze regulate în medii de lucru afectate de căldură, dotarea angajaților cu echipamente adecvate pentru a putea lucra eficient de la distanță în perioadele critice, ajustarea obiectivelor de muncă în funcție de impactul schimbărilor climatice asupra angajaților sunt elemente care trebuie abordate și reglementate la nivelul contractelor colective de muncă și implicit la nivelul dialogului social.

Programul de lucru impune mai multă flexibilitate în discuții însă această abordare devine astfel mai degrabă o regulă generală și nu o excepție în contextul codului muncii unde definește perioada de timp normală ca fiind de 8 ore. De altfel, factorul politic a încercat să reglementeze noi abordări cu privire la timpul de lucru însă acest proces este unul aflat în plină desfășurare. Abordarea programului de lucru este una care vizează reducerea timpului de lucru concomitent cu flexibilizarea acestuia iar unul din argumente este tocmai legată de schimbările climatice.

### 4. Salarizarea în contextul schimbărilor climatice

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană



Sistemul de salarizare considerat a fi clasic respectiv cel care este corelat cu regula de trei 8 respectiv 8 ore de muncă, 8 ore de somn și 8 de repaus, nu este adaptat la provocările climatice actuale. Practic, unul dintre sistemele de bază în relația dintre angajat și angajator este astăzi neadaptat în contextul schimbărilor tot mai profunde furnizate de schimbările climatice. Există mai multe abordări în acest sens, multe dintre acestea impun mai degrabă o salarizare orară dat fiind faptul că posibilitatea asigurării unui program de 8 ore legate, cel puțin în anumite sectoare, devine din ce în ce mai greu de realizat.

Reorganizarea timpului de lucru implică reorganizarea salarizării iar odată cu aceasta nevoia de a consolida dialogul social. Asigurarea unui nivel salarial minimal care să fie obținut indiferent de timpul lucrat trebuie avut în vedere. De asemenea, un tratament specific trebuie avut în vedere pentru orele suplimentare dar și pentru munca de acasă respectiv modalitatea de remunerație a acesteia. Toate aceste elemente trebuie să beneficieze de o abordare sectorială iar o soluția unanim valabilă este practic imposibilă astfel că locul perfect pentru abordarea acestor subiecte este contractul colectiv și implicit dialogul social.

Salarizarea în contextul schimbărilor climatice trebuie să protejeze interesul salariaților în sensul în care nivelul salarial trebuie păstrat indiferent de fluctuațiile de temperatură sau accesul la materii prime care poate fi serios afectat în condițiile schimbărilor climatice. Toate aceste elemente trebuie să fie abordate în strânsă corelație cu responsabilitatea schimbărilor climatice aceasta nefiind nicidecum a salariaților.

## 5. Compensații și despăgubiri

În situațiile care nu vor mai avea un caracter excepțional referitoare la faptul că munca nu se va putea desfășura în condiții normale sau când nu va exista acces la materii prime pentru ași desfășura activitatea atât salariații cât și angajatorii trebuie despăgubiți. Situația COVID 19 este cel mai bun exemplu în acest sens deoarece în acea perioadă atât salariații cât și angajatorii au beneficiat de angajatori din partea statului. Cu toate acestea, impactul economic a fost unul dificil, unul pe care îl resimțim inclusiv astăzi iar schimbările climatice, cel puțin la acest moment, nu generează un impact de o asemenea amplitudine similar cu cel generat de pandemia COVID. Impactul este unul mai izolat teritorial dar și de durată mai mică.

Consolidarea dialogului social presupune stabilirea unui cadru de gestiune a situațiilor excepționale care pot apărea și care până la urmă vizează un impact direct asupra veniturilor și condițiilor de muncă. La nivelul contractelor colective de muncă trebuie avute în vedere elemente care vizează protejarea interesului angajaților. Elemente care trebuie abordate în acest context trebuie să fie abordată urgent deoarece caracterul acestor situații este unul considerat a

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană



fi unu excepțional. Elementele minimale care trebuie să facă obiectul negocierilor colective pot include:

- compensații pentru munca în condiții deosebite din punct de vedere climatic – a nu se confunda cu condițiile de muncă speciale sau deosebite regăsite la nivelul legislației. Acordarea de bonusuri suplimentare, reducerea programului de lucru cu păstrarea salariului.
- acordarea de alimente și echipamente astfel încât să fie conservată capacitatea de muncă și protejată sănătatea la locul de muncă. Contractele colective trebuie să prevadă mult mai multe situații decât acordarea de apă atunci când temperaturile sunt ridicate sau lapte în anumite contexte de muncă. Contractele colective trebuie să vină în completarea legislației și să prevadă majoritatea situațiilor care pot apărea la nivelul companiei.
- echipamente de protecție care să surprindă presiunile suplimentare pe salariat respectiv echipament de protecție capabil să mențină răcoarea, de exemplu.
- despăgubiri în situația în care salariatul nu și poate desfășura activitate referindu-ne aici la resurse financiare sau zile libere toate acestea fără a afecta condițiile inițiale de muncă cu caracter financiar. Negocierea de asigurări sau alte instrumente financiare de gestionare a riscului trebuie avute în vedere în cadrul contractului colectiv de muncă și negocierilor colective.

## 6. Planificare multilaterală și integrată

Planificarea este de departe cel mai complex și dificil proces atunci când ne referim la gestionarea schimbărilor climatice. Dificultatea apare din perspectiva faptului că nu poți planifica ceva ce nu știi exact cum se va manifesta sau pe ce perioadă. Continuarea producției în condiții aproximativ similare presupune un proces de adaptare și planificare atentă. Pentru a înțelege mai ușor relația dintre schimbările climatice și nevoia unui proces de planificare sunt reacțiile la incendii acestea fiind un risc în relația cu temperaturile ridicate. Planurile de evacuare împotriva incendiului sunt cel mai comun exemplu cu privire la planificarea în condiții de urgență.

Contractele colective de muncă trebuie să prevadă obligativitatea elaborării de planuri de urgență pentru situații cauzate de schimbări climatice (de exemplu, inundații, furtuni) de altfel în multe dintre cazuri aceste obligații sunt reglementate de legislației. Contractele colective de muncă pot însă aborda aceste situații mult superior legislației deoarece legislația vizează

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană



În primul rând protejarea vieții omenești însă în sistemul de relații industriale sunt necesare a fi abordate mult mai multe valențe cum ar fi plata drepturilor salariale, eventuale concedieri etc.

Contractul colectiv este instrumentul care poate asigura o abordare multilaterală în sensul în care poate aborda elemente din diverse zone, poate activa legislație din diverse zone asigurând o abordare integrată care sprijină interesul salariaților. Este necesară a fi abordate toate aceste elemente în cadrul contractului colectiv de muncă deoarece acesta reprezintă un acord de voință astfel că angajatorul poate fi responsabilizat în vederea protejării interesului salariaților în aceste situații. Contractul colectiv și abordarea unui parteneriat cu angajatorul deoarece acesta pot susține interesul salariaților în aceste situații.

Contractul colectiv poate asigura o abordare integrată a unor variabile diferite precum sănătatea și securitatea la locul de muncă, interesul financiar, protejarea vieții și a bunurilor materiale etc. Așadar, integrarea acestor elemente este de natură să ajute atât angajatorul cât și angajatul pentru a planifica și organiza resursele necesare dar și munca în general într-o manieră în care toate interesele sunt armonizate, acest demers fiind unul care implică o negociere a schimbărilor climatice la nivelul contractului concomitent cu abordarea unui cadru de planificare în care toate interesele sunt abordate.

## 7. Competitivitatea și productivitate

Relația dintre competitivitate, productivitate, protejarea interesului angajaților și schimbările climatice este complexă și interdependentă. Productivitatea (output-ul per unitate de muncă sau resurse utilizate) este un factor esențial pentru competitivitatea unei firme sau economii însă aceasta este afectată de o un nivel al investițiilor suplimentar care trebuie realizat în contextul nevoii de reducere a amprentei de carbon. Pe termen scurt, aceste investiții pot reprezenta o povară financiară, deoarece necesită modernizarea echipamentelor, implementarea unor tehnologii mai puțin poluante și respectarea unor reglementări mai stricte de mediu. Aceasta poate duce la creșterea costurilor operaționale și la scăderea profitabilității, afectând competitivitatea firmelor care nu se adaptează eficient. În plus, schimbările structurale pot genera incertitudine pentru angajați, necesitând programe de recalificare și măsuri de protecție socială. Pe termen lung, însă, investițiile în tehnologii verzi și eficiență energetică pot contribui la creșterea productivității, reducerea costurilor cu energia și materiile prime și crearea de noi oportunități economice. De exemplu, digitalizarea și automatizarea proceselor pot reduce risipa și îmbunătăți eficiența operațională. În plus, firmele care adoptă practici sustenabile pot câștiga avantaje competitive, având acces la piețe mai largi, la finanțări preferențiale și la o reputație îmbunătățită.

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană



Echilibrul dintre competitivitate, productivitate și sustenabilitate depinde de capacitatea firmelor și a economiilor de a inova și de a adapta strategiile de business la noile cerințe ecologice, protejând în același timp interesele angajaților și asigurând o tranziție justă. Pentru a asigura o tranziție echitabilă, este necesar un parteneriat între guverne, angajatori și sindicate, astfel încât măsurile de reducere a amprentei de carbon să fie implementate fără a afecta drastic securitatea locurilor de muncă. Prin utilizarea contractului colectiv de muncă ca instrument de negociere, firmele pot menține un echilibru între nevoia de inovare și sustenabilitate, competitivitate și protecția angajaților. Competitivitatea și productivitatea pot fi consolidate nu doar prin eficientizarea proceselor, ci și printr-o gestionare responsabilă a intereselor salariaților, asigurând o tranziție justă către o economie verde.

## 8. Monitorizarea și responsabilitate socială

Dialogul social joacă un rol esențial în gestionarea tranziției ecologice, asigurând echilibrul între nevoile economice și protecția drepturilor salariaților. Totodată, monitorizarea și responsabilitatea socială a companiilor devin elemente-cheie pentru asigurarea unei tranziții echitabile, prevenind efectele negative asupra angajaților și comunităților. Responsabilitatea socială corporativă (CSR) include măsuri de reducere a amprentei de carbon, eficiență energetică și utilizarea resurselor regenerabile. Însă, pentru ca această responsabilitate să fie sustenabilă pe termen lung, este esențial să fie corelată cu protecția angajaților și menținerea locurilor de muncă. Dialogul social între guverne, angajatori și sindicate este esențial pentru a asigura o tranziție justă către o economie verde. Prin negocierea unor măsuri echitabile, schimbările climatice pot fi gestionate astfel încât să nu afecteze disproporționat anumite categorii de lucrători sau lucrătorii în general. Este nevoie de o abordare echitabilă a tranziției.

Pentru a minimiza efectele negative ale tranziției ecologice asupra salariaților, este necesară o monitorizare continuă a impactului schimbărilor climatice asupra pieței muncii. Aceasta poate fi realizată prin stabilirea unor indicatori privind pierderea și crearea locurilor de muncă în sectoarele afectate de decarbonizare. De asemenea, evaluarea calității locurilor de muncă verzi, pentru a asigura că acestea oferă condiții de muncă echitabile și salarii corecte. Nu în ultimul rând, monitorizarea adaptabilității forței de muncă, prin măsurarea gradului de acces la programe de recalificare și perfecționare profesională.

O tranziție ecologică de succes trebuie să fie atât eficientă economic, cât și echitabilă social. Monitorizarea impactului asupra forței de muncă, responsabilitatea socială a companiilor și dialogul social sunt instrumente esențiale pentru protejarea salariaților. Doar printr-o colaborare strânsă între angajatori, sindicate și guverne, schimbările climatice pot fi gestionate astfel încât să asigure atât sustenabilitatea economică, cât și protecția socială.

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană



Contractele colective de muncă ar trebui să fie aliniate cu noile reglementări legate de schimbările climatice, care pot fi introduse de guvern. Contractele colective de muncă ar trebui să fie revizuite periodic pentru a ține cont de noile provocări generate de schimbările climatice. Angajatorii ar putea fi obligați să raporteze incidentele legate de schimbările climatice și să ia măsuri corective astfel că, pentru a nu genera pierderi care să fie transferate inclusiv către salariați se impune ca aceste elemente să fie abordate la nivelul contractului colectiv de muncă.

### Comunicarea impactului schimbărilor climatice

Conștientizarea este esențială pentru a asigura o tranziție ecologică echitabilă, iar implicarea activă a salariaților în această schimbare poate duce la soluții sustenabile pe termen lung. Comunicarea eficientă despre schimbările climatice este esențială nu doar pentru conștientizarea problemelor, ci și pentru facilitarea dialogului social și a negocierilor colective. O comunicare eficientă despre schimbările climatice este esențială nu doar pentru conștientizarea problemelor, ci și pentru facilitarea dialogului social și a negocierilor colective.

Elementele care trebuie să fie comunicate pentru ca entitățile sindicale să înțeleagă și să susțină abordarea coerentă a schimbărilor climatice sunt prezentate în tabelul de mai jos:

Denumirea variabilei	Direcții comunicaționale
Crearea unor locuri de muncă ecologice – prietenoase cu mediul înconjurător	Necesitatea recalificării forței de muncă pentru industrii verzi.
	Protejarea drepturilor lucrătorilor în tranziția către o economie cu emisii reduse de carbon.
Incluziunea socială	Dialogul trebuie să includă toate grupurile sociale, inclusiv cele vulnerabile, care sunt cel mai grav afectate de schimbările climatice.
Planificarea tranziției juste	Asigurarea că tranziția climatică nu duce la pierderi semnificative de locuri de muncă sau la adâncirea inegalităților sociale.

Negocierile colective trebuie să integreze aspecte legate de sustenabilitate și de impactul asupra mediului. Acest lucru presupune o redefinire a priorităților și o extindere a agendei tradiționale a sindicatelor care încă nu abordează în mod pregnant această chestiune. Introducerea unor politici interne care promovează eficiența energetică și utilizarea surselor regenerabile de



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană



energie la nivelul contractelor colective, asigurarea unor condiții de muncă adaptate noilor riscuri climatice dar și susținerea unor politici care reduc inegalitățile sociale generate de schimbările climatice sunt elemente care trebuie comunicate constant la nivelul organizațiilor sindicale în vederea integrării acestora în cadrul contractelor colective de muncă. Comunicarea despre schimbările climatice joacă un rol esențial în modelarea dialogului social și a negocierilor colective fiind necesară o abordare integrată care să pună accent pe transparență, incluziune și colaborare. Doar astfel, se poate asigura o tranziție justă către o economie sustenabilă, care protejează atât mediul, cât și drepturile oamenilor.

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană