



GROWTH THROUGH
TRANSFORMATIONAL CHANGES
in the industrial sector influenced by the EU Green Deal and digitalization and
proactive participation of workers in restructuring the changing working environment



ИЗВЕШТАЈ ЗА РЕЗУЛТАТИТЕ ОД ПРОЕКТОТ

Раст преку трансформациона промена во индустрискиот сектор под
влијание на Европскиот зелен договор и дигитализација и проактивно
учество на работниците во реструктурирање на работното опкружување
кое се менува



Co-funded by
the European Union

Вовед	3
Клучни заклучоци	5
Ниско ниво на вклученост на вработените	9
Предизвици на дигитализацијата	9
Примери на компании што спроведуваат дигитализација:	10
Декарбонизација и нејзиното влијание врз економијата	10
Примери на компании вклучени во декарбонизацијата:	10
Улога на синдикатите	10
Препораки за успешна и инклузивна двојна транзиција	12
За да се одговори на погоре наведените предизвици, GTC партнерството ги предлага следните пет клучни области на препораки (врз основа на националните извештаи, симулационите работилници и дискусиите на завршниот проектен состанок):	12
Зајакнување на социјалниот дијалог и учеството на работниците	12
Препораки	12
Вложување во преквалификација и усовршување на работната сила	13
Поддршка на политиките за правични и праведни транзиции	14
Обезбедување на финансиска и регулаторна поддршка за претпријатија	15
Промовирање на јавната свест и културниот напредок кон двојната транзиција	16
Акционен план за социјалните пртнери : Спроведување на општествено инклузивна двојна транзиција	18
Вовед	18
Стратешки цели	18
Акционен план за социјалните партнери	18
Клучни контролни точки на проектот и временска рамка на имплементација	22
Заклучок	23
Референци	25

Вовед

Проектот со називот „GTC – Раст преку трансформациона промена во индустрискиот сектор под влијание на Европскиот зелен договор и дигитализација и проактивно учество на работниците во реструктурирање на работното опкружување кое се менува“, е осмислен да олесни размена на искуства и стручност помеѓу работниците, синдикатите и работодавачите во контекст на двојната транзиција (зелената и дигиталната) во индустрискиот сектор на различни земји од ЕУ. Примарната цел на проектот е анализа на регионалните и националните прашања и предизвиците во моделите на управување предвидени со Европскиот зелен договор, со цел да се идентификуваат предизвиците и потенцијалните области за подобрување што овозможуваат високо ниво на учество на работниците. Проектот, исто така, ќе ја подигне свеста, ќе ја поттикне дискусијата и ќе промовира размена на информации за влијанието на двојната транзиција врз работниците и претпријатијата, фокусирајќи се на индустрискиот сектор во седум земји партнери: Полска, Словачка, Северна Македонија, Србија, Црна Гора, Романија и Шпанија.

Клучната цел на **Извештајот за резултатите од проектот** е да ги претстави главните заклучоци и препораки на проектот GTC, вклучувајќи го и акциониот план за иднината, како резултат на сите проектни активности. Проектот GTC содржал сеопфатен сет на активности, како што се изработка на **седум национални извештаи**, анализирање на националниот и регионалниот контекст на двојната транзиција; креирање на **програма за обука што е прилагодена на индивидуалното темпо на секој учесник**, вклучувајќи ги однапред снимени лекции, тестови и материјали за поддршка на развојот на вештините на работниците и работодавачите; организирање на **симулациона работилница** во Србија во ноември 2024. година, каде што учесниците разменуваат практични решенија што се однесуваат на зелените и дигиталните транзиции преку сценарија од реалниот живот и спроведување на информативна кампања, која опфаќа статии и видео снимки со цел за ширење на знаењето и поттикнување јавна расправа.

Извештајот за резултатите од проектот се состои од три главни делови:

- **Клучни заклучоци** од националните студии спроведени во Полска, Словачка, Северна Македонија, Србија, Црна Гора, Романија и Шпанија, во согласност со методолошката рамка која опфаќа десет истражувања, детални интервјуа (15 по земја), фокус група со стручњаци за двојната транзиција и

анкета спроведена помеѓу партнерите на проектот. Националните студии претставиле две студии на случај на компании каде што била присутна двојната транзиција (било дигитализација или декарбонизација), едната со значително и другата со ограничено учество на работниците.

- **Препораки** за методите за зголемување на вклученост на вработените во двојната транзиција како резултат на спроведените национални студии и разговори со партнерите водени во текот на завршниот проектен состанок (февруари 2025. година);
- **Акционен план** – кој се фокусира на тоа како да се претворат стратегиите, политиките и спогодбите претставени во делот со препораки во реални чекори од среднорочна и долгорочна перспектива.

Клучни заклучоци

Двојната транзиција се дефинира како процес на истовремено движење кон нискојаглеродна и дигитална економија. Ова бара од земјите и компаниите да вложат напори да намалат емисиите на гасови на стаклена градина и да се имплементираат иновативни технолошки решенија. На ниво на политиките на ЕУ, постојат два одделни сетови на стратегии посветени на декарбонизацијата и дигитализацијата, кои, кога се комбинираат, можат да имаат ефект на двојна транзиција. Овие стратегии вклучуваат **Европски зелен договор и политики за дигитализација, како што е Европската дигитална стратегија за периодот 2020. – 2025. година.**

Предуслов за премин кон нискојаглеродна и дигитална економија е **значително вложување во нови технологии и индустриски решенија**, што за компаниите понекогаш може да претставува предизвик кога се работи за финансирањето и може да ја промени нивната конкурентска позиција на глобалниот пазар. Исто така, **деловните модели** што ја земаат предвид усогласеноста со прописите што произлегуваат од политиките за декарбонизација и дигиталните политики мора да се развиваат и прилагодуваат на новите пазарни услови. Клучен аспект на планирањето на деловниот развој е процесот на **усовршување** на вработените за да се обезбеди нивната способност ефикасно да функционираат во оваа нова реалност. Двојната транзиција бара сеопфатна ревизија на синџирите на снабдување, што може да доведе до нови логистички и регулаторни предизвици.

Во современото деловно опкружување, со предизвици се соочуваат работниците што се приморани да се движат во новата парадигма. Дигитализацијата на производните и услужните процеси ја забрзуваат трансформацијата на **барањата за вештини, барајќи од вработените нови дигитални компетенции и компетенции поврзани со конкретните работни места**. Оние што не се во состојба да ги прилагодат своите вештини на овие барања што се развиваат може да се соочат со значителни предизвици на пазарот на трудот. Исто така, појавата на **автоматизација и роботизација** може да доведе до губење на работни места во одредени сектори. Појавата на работа од далечина и работа преку дигитални платформи може да ја зголеми несигурноста на вработувањето и да ги влоши условите за работа. Појавата на нови технологии секогаш доведуваат до **промени во начинот на кој работата е организирана**, што може да предизвика стрес и анксиозност помеѓу вработените. Алгоритмите што се користат во домените на вработување и управување со човечките ресурси имаат потенцијал да предизвикаат **дискриминација** врз основа на факторите како што се пол, возраст и потекло.

Истовремено, двојната транзиција, исто така, може да создаде нови можности за компаниите преку воспоставување на поволни услови за **иновации**, овозможувајќи им на тој начин да постигнат глобална **конкурентска предност**. Креирањето на **нови деловни модели**, засновани на податоци и дигитални услуги, е уште една потенцијална корист, како и **зголемена ефикасност на производството и намалени трошоци**. Компаниите што успешно ја спроведуваат трансформацијата можат да придобијат нови клиенти и да ја зајакнат својата позиција на пазарот.

Двојната транзиција создава прилики и за вработените. Дигитализацијата и декарбонизацијата отвораат врати за **нови занимања и специјализации**, а вработените имаат прилика да стекнат нови **вештини** и професионално да напредуваат во динамичните сектори или да **започнат нови кариери**. Технолошкиот развој доведува до појава на **нови облици на работа**, како што се работа од далечина и понезависни начини на структурирање на задачите, што овозможува **поголем степен на автономија и флексибилност во организирањето на работното време**. Двојната транзиција бара не само технички компетенции, туку и меки вештини, како што се креативност, соработка и решавање проблеми. Развојот на овие компетенции е клучно за успех на денешниот пазар на труд.

Проектот GTC ја истакнува клучната улога на социјалниот дијалог во управувањето со процесот на двојна транзиција. Затоа, без опсежен дијалог помеѓу синдикатите, работодавачите и владите, помала е веројатноста спомнатите прилики што ги носи двојната транзиција да се реализираат, а предизвиците можат да доведат до социјална исклученост и влошување на делувањето. Наспроти тоа, успешното спроведување на процесот на двојна транзиција има потенцијал да поттикне поодржлива, поиновативна и поконкурентна економија што не ја загрозува климата и што го подобрува квалитетот на животот на Европејците.

Различно темпо на имплементација на двојната транзиција

Во анализираните земји забележани се значителни разлики во темпото на спроведување на политиката на двојна транзиција. Шпанија и Романија усвоиле детални стратегии за декарбонизација и дигитализација, со фокус на развој на обновливи извори на енергија и дигитални индустриски иновации. Полска и Словачка се фокусираат на прописи за намалување на емисиите на CO₂ и дигитализација на индустрискиот сектор, но нивната имплементација е нерамномерна. Северна Македонија, Србија и Црна Гора се соочуваат со предизвици

поврзани со ограничени можности за вложувања, што го забавува процесот на имплементација на нови технологии.

Покрај тоа, во некои случаи, недостигот на пристап до фондовите на ЕУ и техничката инфраструктура дополнителна е пречка за ефективна трансформација – особено во земјите кандидати за членство во ЕУ.

Примери на компании кои спроведуваат двојна трансформација:

ArcelorMittal Poland – применува зелени технологии во производството на челик со користење електрични печки за производство на челик, што овозможува намалување на емисии на CO₂. Полската челичана, специјализирана за преработка на челичен отпад, ја имплементирала иновативната технологија за жешки челични шари што значително го намалува времето на обработка (од два часа на 45 минути) и ја намалува потрошувачката на енергија и емисиите на CO₂ за 60%. Воведувањето на современи системи за екстракција на прашина и затворање на просториите дополнително ги подобрило условите за работа и ги минимизирало емисиите надвор од постројката. Успехот на трансформацијата е резултат од примена на прецизни технолошки решенија кои ги намалуваат трошоците за производство и влијанието врз животната средина, позитивниот став на вработените кон еколошките промени и постојано следење на параметрите на емисиите од специјализирани единици. Меѓутоа, сè уште е нужно да се посвети внимание кон предизвиците како што се потребата за понатамошни вложувања или обука на вработените за новите процеси.

U.S. Steel Kosice (Словачка) – ги дигитализира производствените процеси и ги имплементира технологиите за намалување на емисиите во секторот за челик. Челичаната во Словачка имплементирала сеопфатна стратегија за одржливост чија цел е намалување на емисиите, оптимизација на производствените процеси и дигитализација. Употребата на алатки како што се вештачка интелигенција и големи количини на податоци како резултат имала заштеда од 30 милиони евра годишно. Клучен аспект на оваа трансформација бил социјалниот дијалог помеѓу работодавачот и синдикатите, кој овозможил да се избегнат масовни отпуштања со помош на преквалификација на работниците и програми за доброволно напуштање на работното место. Факторите на успех опфаќале унапредување на дигиталните технологии кои ги поддржуваат производството, силен социјален дијалог насочен кон спречување на негативните ефекти од реструктурирањето и партнерство со словачката влада, што го стабилизирало нивото на вработеност.

Одржливост на компанијата за рециклирање во Македонија – Компанија за рециклирање од Македонија е пример за компанија која ги комбинира дигитализацијата и декарбонизацијата во рамките на двојната транзиција. Од своето основање во 2011. година, компанијата стекнала репутација на лидер во областа на одржливоста во регионот благодарение на иновативните процеси за управување со отпад и имплементација на напредни технологии. Покрај рециклирањето на метал, компанијата започнала со производство на единствени производи, како што се гумени подни плочки и пластични клупи.

Трансформацијата на компанијата почнува со дигиталниот систем за управување со потрошувачката на енергија, со цел за оптимизација на процесите и намалување на влијанието врз животната средина. Вработените активно учествувале во планирањето на промените, што придонело за нивниот успех. Компанијата, исто така, вложила во обука на работниците, што им овозможilo да се прилагодат на новите технологии. Предизвиците, како што е недостиг на квалификуван кадар, се ублажени преку програми за усовршување.

Резултатите од овие мерки вклучуваат намалување на емисиите на CO₂ и развој на иновативни производи, што на компанијата ѝ овозможilo не само да постигне еколошка ефикасност, туку и да стане конкурентен учесник на пазарот.

Работа од далечина и дигитализација во телекомуникациска компанија во Црна Гора

Црногорска компанија за телекомуникации, како дел од мултинационална корпорација, ја користи дигитализацијата како камен темелник на своето работење. Пандемијата на вирусот COVID-19 ја забрзала имплементацијата на работа од далечина, која станала важен дел од нејзиното работење и функционирање. Флексибилните модели за работа од далечина им овозможуваат на вработените да постигнат рамнотежа помеѓу работата и приватниот живот, додека истовремено ја зголемуваат продуктивноста.

Компанијата моментално планира формализација на правилата за работа од далечина и имплементација на хибриден модел на работа како траен дел од својата организациска култура. Имплементацијата на овој модел бара преговори со синдикатите за прашања како што се заштита на правата на работниците, плаќање на прекувремена работа и обезбедување на ергономски услови за работа од далечина.

Трансформација со себе носи и предизвици, како што се зголемување на автоматизација и последично намалување на бројот на работни места. Како одговор

на тоа, компанијата у синдикатите заедно работат на програми за преквалификација за да им овозможи на вработените да се прилагодат на нови барања на работни места.

Фактори за успех на двојната транзиција

1. **Вложување во технологија** – дигитализацијата и автоматизацијата придонесуваат за ефикасност и намалување на трошоците.
2. **Учество на работниците** – со активно учество на работниците во процесот на трансформација се обезбедува прифаќање и поддршка на промените.
3. **Социјален дијалог** – со соработка помеѓу раководството и синдикатите им се дава поддршка на праведните иновации.
4. **Регулаторна поддршка** – користење на програми за поддршка и усогласеност со еколошките прописи го поттикнуваат остварувањето на целите на трансформацијата.

Ниско ниво на вклученост на вработените

Извештаите покажуваат дека во повеќето анализирани земји вработените се само пасивни учесници во процесите на трансформација. Нивното ограничено ниво на учество воглавно е предизвикано од недостигот на механизми за социјален дијалог и слабата застапеност на синдикатите во структурите за донесување одлуки. Во Шпанија и Романија, синдикатите се активно вклучени во преговорите за трансформација, додека во Србија, Северна Македонија и Црна Гора нивната улога е споредна.

Предизвици на дигитализацијата

Дигитализацијата донесува придобивки во вид на зголемена ефикасност и продуктивност, но претставува и сериозни предизвици. Во многу од анализираниите земји е забележано дека дигитализацијата може да доведе до укинување на работни места во традиционалните сектори, особено во тешката индустрија и енергетскиот сектор. Во некои случаи е забележан пораст на сегментацијата на пазарот на трудот – квалификуваните стручњаци за нови технологии полесно наоѓаат работа, додека нискоквалификуваните работници се соочуваат со ризик од невработеност.

Примери на компании што спроведуваат дигитализација:

- **Telefónica (Шпанија)** – лидер во дигитализацијата во секторот за телекомуникации, што спроведува автоматизација на услуги и вештачка интелигенција во корисничката служба.
- **ZF Automotive (Романија)** – произведувач на автомобилски компоненти, што спроведува роботизација на производните процеси, со што се зголемува прецизноста и ефикасноста на производството.

Декарбонизација и нејзиното влијание врз економијата

Декарбонизацијата, како клучен елемент на климатската политика на Европската унија, се спроведува на различни начини во зависност од земјата. Во Шпанија и Романија, развојот на обновливите извори на енергија е приоритет, што резултира со зголемување на вложувања во ветроелектрани и фотоволтаични паркови. Полска и Словачка продолжуваат да ги засноваат своите енергетски системи на фосилни горива, што го забавува процесот на трансформација.

Примери на компании вклучени во декарбонизацијата:

- **Greenvolt (Полска)** – произведувач на енергија од биомаса и фотоволтаични паркови, што ги имплементира системите за подобрување на енергетската ефикасност.
- **Enel (Италија, Романија, Шпанија)** – европскиот лидер во инвестициите во обновливи извори на енергија и технологии за складирање на енергија.

Улога на синдикатите

Синдикатите имаат клучна улога во трансформацијата, но нивната вклученост варира од земја до земја. Во Шпанија и Романија, синдикатите активно преговараат за условите на трансформацијата и бараат имплементација на механизми за заштита на работниците. Во Србија и Црна Гора, недостигот на силното синдикално движење како резултат има минимално влијание на работниците врз процесите на донесување одлуки.

Извештаите покажуваат дека во земјите каде што социјалниот дијалог е посилен, транзицијата е полесна. Пилот проектите во секторот за телекомуникации и рециклирање покажале дека вклучувањето на вработените во процесите на

донесување одлуки го зголемува нивното прифаќање на промени и овозможува поефикасна имплементација на иновациите.

Препораки за успешна и инклузивна двојна транзиција

За да се одговори на погоре наведените предизвици, GTC партнерството ги предлага следните **пет клучни области** на препораки (врз основа на националните извештаи, симулационите работилници и дискусиите на завршниот проектен состанок):

Зајакнување на социјалниот дијалог и учеството на работниците

Идентификуни предизвици

- Многу извештаи, вклучително и оние од **Полска, Србија и Романија**, истакнуваат дека **работниците често се исклучени** од донесување одлуки за **политиките за дигитализација и зелената политика**.
- Синдикатите и претставниците на вработените **немаат влијание** врз обликувањето на стратегиите на компаниите.

Препораки

1. **Промовирање на консултации со работниците во планирањето на транзицијата**
 - Да се бара од компаниите да се вклучат во **формални разговори со работниците и синдикатите** за стратегиите за транзиција.
 - Да се основаат **заеднички комисии** на работни места за набљудување на имплементацијата на зелените и дигиталните иницијативи.
 - Да се вклучат процесите на декарбонизација и/или дигитализација во **колективното преговарање и колективните договори**.
2. **Јакнење на секторскиот и социјалниот дијалог на национално ниво**
 - Владите треба да овозможат **трипартитни преговори** (работници, работодавачи, влада) за **дигиталните и зелените транзиции за конкретна индустрија**.
 - Да се основаат **национални советодавни совети** кои ќе се занимаваат со двојната транзиција со силна застапеност на работниците.
3. **Поддршка на иновации во дигитализацијата и зелената транзиција кои ги предводат вработените**

- Да се поттикнуваат **дигиталните и зелените иновации кои ги предводат работниците** преку финансиски поттици и програми за обука.

Вложување во преквалификација и усовршување на работната сила

Идентификувани предизвици

- **Србија, Северна Македонија и Црна Гора се соочуваат со значителни недостатоци во вештините во областа на дигиталните и зелените технологии. Ова, исто така, се однесува на други земји што се опфатени во одредена мера.**
- **Постари работници и вработени во традиционални индустрии (нпр. челик, јаглен, тешка индустрија) се борат со преквалификација.**

Препораки

4. **Сеопфатени национални програми за обука за вештините за дигитализација и зелените вештини.**
 - Да се развијат **јавно финансирани програми за обука за работниците во индустриите што минуваат низ големи трансформации.**
 - Да се прошират **програми за стручно образование и целоживотно учење фокусирани на вештачка интелигенција, автоматизација и обновлива енергија.**
5. **Партнерства за обука заснована на индустрија**
 - Да се поттикнуваат **јавно-приватни партнерства помеѓу владите, универзитетите и индустриите** за да се креираат **програми за преквалификација за конкретна индустрија.**
 - Да се воведат **даночни олеснувања за компаниите кои вложуваат во обука на вработените.**
6. **Дигитална инклузија за сите работници**
 - Да се обезбеди **бесплатна или субвенционирана обука за дигитални вештини за работници со ниски примања.**

- Да се обезбеди **работниците кои се на село и работниците што работат од далечина** да имаат пристап до платформите за учење на мрежа.

Поддршка на политиките за правични и праведни транзиции

Идентификувани предизвици

- **Полска и Романија** се помеѓу најголемите емитенти на CO₂ во Европа и се соочуваат со големи трошоци за преминување кон чиста енергија.
- Некои од регионите и индустриите се **непропорционално засегнати**, што доведува до **загуба на работни места и економска нестабилност**.

Препораки

7. Фондови за праведна транзиција за засегнати работници и региони

- Да се прошири финансирањето на **Механизмите за праведна транзиција (JTM)** за **работниците во индустријата на јаглен, челик и во тешката индустрија**.
- Да се понуди **финансиски надомест и програми за повторно вработување** за работниците што се раселени поради декарбонизацијата.

8. Стратегии на регионалниот развој

- Да се инвестира во **регионалните центри за иновации** за да се поддржи **отоврањето на нови работни места во зелените и дигиталните индустрии**.
- Да се поттикнува **локалната економска диверзификација** за да се намали зависноста од индустриите што се во опаѓање.

9. Правичност во планирањето на транзицијата

- Да им се осигура на **жените, работниците со ниски примања и маргинализираните групи** еднаков пристап до обука и нови работи.

- Да се спроведат **родово одговорни политики за транзиција** што се занимаваат со пречките во однос на учество на жените во работната сила.

Обезбедување на финансиска и регулаторна поддршка за претпријатија

Идентификувани предизвици

- **МСП (мали и средни претпријатија) често немаат средства за вложување во дигитализацијата и зелената трансформација.**
- **Бавно усвојување на зелени технологии поради бирократските пречки и најасни прописи.**

Препораки

10. Финансиски поттици за зелени и дигитални иновации

- Да се прошират **даночни олеснувања и субвенции** за компаниите кои вложуваат во зелената енергија, вештачката интелигенција и автоматизацијата.
- Да се **обезбедат заеми со ниски камати и бесповратни средства** за мали и средни претпријатија за усвојување на чисти технологии.
- **Условеност за пристап до фондовите на ЕУ**; доколку државата не ги почитува законските прописи, вклучувајќи ја заштитата на работничките права и колективните договори, нема да биде квалификувана за финансирање од страна на ЕУ.

11. Поедноставување на регулаторните процеси за зелени вложувања

- Да се **поедностават процедурите за одобрување** за компаниите кои ги применуваат **зелените технологии и дигиталната инфраструктура.**
- Да се обезбедат јасни **насоки** за усогласеност со целите на Зелениот договор на ЕУ.

12. Политики на зелени јавни набавки

- Владите треба да дадат **приоритет на одржливи и дигитални компании во јавните договори и инфраструктурните проекти.**

Промовирање на јавната свест и културниот напредок кон двојната транзиција

Идентификувани предизвици

- Многу извештаи, вклучувајќи ги и оние од **Црна Гора и Словачка**, укажуваат на тоа дека **јавната свест за политиките на двојната транзиција е ниска**.
- **Дезинформации и отпор спрема промени** создаваат **пречки за усвојување**.

Препораки

13. Национални кампањи за подигнување на свеста за двојната транзиција

- Вадите треба да покренат **информативни кампањи** во кои се истакнуваат **предностите од дигитализацијата и зелените политики**.
- Да се вклучат **работниците, синдикатите и претпријатијата** во **јавните расправи**.

14. Образовни програми за училишта и универзитети

- Да се воведат **климатско и дигитално образование** во **училишни наставни планови и програми**.
- Да се поттикнуваат **универзитетски истражувања за одржливи и дигитални решенија**.

15. Ангажирање на медиуми и цивилно општество

- **Развивање на културата на јавни консултации и вклучување на граѓаните и локалните заедници** (кои го прошируваат социјалниот дијалог) во дигиталните и зелените промени кои влијаат врз локалните заедници. Обезбедување двонасочни процеси на комуникација помеѓу граѓаните, невладините организации и властите (на локално и централно ниво).
- Да се работи со **медиуми и невладини организации** за промовирање на **раскази за успешни зелени и дигитални трансформации**.

- Да се користат **социјални медиуми и дигитални платформи** за да се дојде до помлади работници и стручњаци.

Акционен план за социјалните партнери : Спроведување на општествено инклузивна двојна транзиција

Вовед

Двојната транзиција, што ги комбинира дигитализацијата и еколошката трансформација (декарбонизација), претставува значителни прилики и предизвици за индустриите и работниците во Европа. Социјалните партнери – синдикатите и организациите на работодавачите – имаат клучна улога во обезбедувањето оваа транзиција да биде **социјално праведна, инклузивна и корисна и за работниците и за претпријатијата.**

Овој акционен план ги трансформира **препораките** за двојната транзиција во **конкретни чекори** кои социјалните партнери можат да ги преземат во **среднорочна и долгорочна** перспектива за да постигнат значителен напредок.

Стратешки цели

Социјалните партнери мора да соработуваат за да:

1. **Обезбедат силно учество на работниците** во обликувањето на политиките за двојната транзиција.
2. **Обезбедат можност за обука и преквалификација** за да се спречи загуба на работата.
3. **Обезбедат финансирање и финансиска поддршка** за одржлива индустриска трансформација.
4. **Да се поттикнат социјалниот дијалог и колективните договори** за да се насочуваат промените кон работното место.
5. **Да се промовираат јавната свест и ангажирањето** за да се поддржи двојната транзиција.

Следниот **акционен план** опишува како овие цели можат да се имплементираат **среднорочно (2-5 години)** и **долгорочно (5-10 години)**.

Акционен план за социјалните партнери

А. Јакнење на социјалниот дијалог и учество на работниците

Активности	Главни заинтересирани страни	Среднорочно (2-5 години)	Долгорочно (5-10 години)

Активности	Главни заинтересирани страни	Среднорочно (2-5 години)	Долгорочно (5-10 години)
Да се создадат национални и секторски совети за двојната транзиција	Синдикати, здруженија на работодавачи, влади	Да се основаат советодавни тела за дигиталната и зелената транзиција	Да се прошири учеството во законодавните процеси
Двојната транзиција да се вклучи во колективните договори	Синдикати, здруженија на работодавачи	Да се преговара за спогодбите со кои се обезбедуваат консултации за работниците во областа на политиката за дигитализација и зелената политика	Да се ажурираат договорите врз основа на технолошки и регулаторни промени
Да се воведат механизми за учество на работно место	Работодавачи, синдикати	Да се имплементираат заеднички комисии во индустриите во транзиција	Да се институционализира задолжително учество на работниците во одлучувањето во компанијата

В. Вложување во преквалификација и усовршување на работната сила

Активности	Главни заинтересирани страни	Среднорочно (2-5 години)	Долгорочно (5-10 години)
Да се развијат секторските програми за преквалификација	Здруженија на работодавачите, синдикати, образовни институции	Да се идентификуваат клучните индустрии во кои е потребна преквалификација, да се направат модули за обука	Да се интегрира целоживотното учење во политиките за работа
Да се промовираат јавно-приватните партнерства (ЈПП) за развој на вештините	Влади, работодавачи, синдикати	Да се основаат фондови за обука и партнерства со универзитетите	Да се прошири на нови полиња како што се вештачката интелигенција и обновливите

Активности	Главни заинтересирани страни	Среднорочно (2-5 години)	Долгорочно (5-10 години)
			енергии
Да се обезбеди еднаков пристап до обука за сите работници	Синдикати, работодавачи	Да се понудат субвенции за работници со ниски примања и на работници кои се на село	Да се зголемат програми за дигитална и зелена обука на национално ниво

С. Поддршка на политиките за правични и праведни транзиции

Активности	Главни заинтересирани страни	Среднорочно (2-5 години)	Долгорочно (5-10 години)
Да се залага за фондови за праведни транзиции	Синдикати, здруженија на работодавачи	Да се обезбеди ЕУ и национално финансирање на индустриите транзиција	Да се следи и прилагодува распределбата на средства врз основа на потребите
Да се развијат програми за регионален развој	Локални самоуправи, социјални партнери	Да се поддржи отворање на нови работни места во зелените и дигиталните сектори	Да се засили локалната економија за да се избегне раселување на работниците
Да се обезбеди родова и социјална рамноправност во политиките за транзиција	Социјални партнери, носители на политики	Да се вклучат маргинализираните групи во програми за преквалификација	Да се интегрира инклузивност во сите политики што се однесуваат на работата и заштитата на животната средина

Д. Обезбедување на финансиска и регулаторна поддршка за претпријатија

Активности	Главни заинтересирани страни	Среднорочно (2-5 години)	Долгорочно (5-10 години)

Активности	Главни заинтересирани страни	Среднорочно (2-5 години)	Долгорочно (5-10 години)
Да се залага за поттикнувања на МСП	Здруженија на работодавачи, синдикати	Да се побараат субвенции за зелените и дигиталните инвестиции	Да се прошират финансиските механизми за континуирана поддршка
Да се поедностават зелените и дигиталните регулаторни процеси	Влади, групи на работодавачи	Да се намалат пречките за компаниите што усвојуваат нови технологии, да се поттикнат локалните иницијативи	Да се усогласат националните политики со развојните цели на Зелениот договор на ЕУ
Да се промовираат одговорни зелени јавни набавки	Влади, социјални партнери	Да се обезбеди одржливоста во јавните договори	Да институционализираат зелените набавки како норма

Е. Промовирање на јавната свест и културните промени

Активности	Главни заинтересирани страни	Среднорочно (2-5 години)	Долгорочно (5-10 години)
Да се покренат кампањи за подигнување на свеста за двојната транзиција	Синдикати, здруженија на работодавачи, медиуми	Да се користат дигиталните платформи и традиционалните медиуми за информирање на јавноста	Да се воспостави образование за двојната транзиција како општествена норма
Да се интегрира климатското и дигиталното образование во училиштата	Министерство за образование, социјални партнери	Да се развијат промени на наставниот план и програми на национално и регионално ниво	Да се вклучат зеленото и дигиталното образование во сите училишни системи
Да се ангажира цивилното општество и локалните	Невладини организации, синдикати, групи на работодавачи	Да се организираат јавни трибини за предизвиците од транзицијата и решенија	Да се засили ангажирањето оддолу спрема горе во креирањето на

Активности	Главни заинтересирани страни	Среднорочно (2-5 години)	Долгорочно (5-10 години)
заедници			политики

Клучни контролни точки на проектот и временска рамка на имплементација

За да се измери напредокот, би требало да се достигнат следните контролни точки на проектот:

Година 1-2 (краткорочни цели)

- Да се основаат **национални совети за двојната транзиција**.
- Да се иницират **колективни договори** кои содржат клаузули за двојната транзиција.
- Да се започне со **пилот програми за преквалификација** во клучните индустрии.
- Да се обезбеди **фиансирање** од Механизмот за праведна транзиција на ЕУ.

Години 3-5 (среднорочни цели)

- Да се прошират **програми за обука** така да се вклучат сите главни индустрии.
- Да се зголеми **учество на работниците** во планирањето на дигитална и зелена транзиција.
- Да се зголемат **финансиските поттици** за МСП кои усвојуваат чисти технологии.
- Да се имплементираат **плановите за регионален развој** за засегнатите работници.

Години 6-10 (долгорочни цели)

- Да се институционализира **политиката за двојната транзиција во националните трудови закони**.
- Да се обезбеди **универзален пристап** до обука за дигитални и зелени вештини.

- Да се воспостави **најдобра европска практика** во општествено одговорна транзициска политика.
- Да се оствари **целосно интегриран процес на транзиција што ги вклучува работниците.**

Заклучок

Успехот на двојната транзиција зависи од силна соработка меѓу **синдикатите, здруженијата на работодавачите и носителите на политики**. Овој акционен план нуди структуриран **среднорочен и долгорочен пристап** за претворање на политиките во **реални чекори**.

Со прогресивна имплементација на овие чекори, социјалните партнери можат да **обезбедат праведна и правична транзиција**, спречувајќи загуба на работни места, усовршувајќи ги работниците и **создавајќи одржлива, конкурентна и инклузивна иднина за сите**.

Додека врската помеѓу зелената и дигиталната транзиција и **потребата за координација** на различни нивоа на управување е широко прифатена, концептуалната кохерентност на овие политики варира помеѓу нивоата на управување и областа на која се однесуваат политиките. Исто така, оперативната кохерентност – спроведувањето на идеите во пракса – заостанува зад концептуалната кохерентност, што ги нагласува предизвиците на ефикасното спроведување на двојните транзиции. За да се постигнат поставените еколошки и дигитални цели, потребен е **сеопфатен и стратешки пристап кон двојната трансформација**, како и воспоставување на политичката рамка и соодветно управување, со посебен фокус на континуирано следење.

Покана на акција

- ✓ **Синдикатите и работодавачите мора да работат заедно** за да обезбедат правичност во транзицијата.
- ✓ **Владите треба да обезбедат финансиска и регулаторна поддршка** за индустриите
- ✓ **Јавната свест и ангажирањето на работниците се клучни** за долгорочен успех.

Успешната двојна транзиција е онаа што работи во корист на претпријатијата, работниците и општеството.

Референци

Bednorz, J, Sadauskaitė, A, et al, 2022, *Unionisation and the twin transition. Good practices in collective action and employee involvement*, Публикација за Комитет за вработување и социјални прашања, Одделение за економски, научни и политики за квалитет на живот, Европски парламент, Луксембург
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/733972/IPOL_STU\(2022\)733972_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/733972/IPOL_STU(2022)733972_EN.pdf)

Eurofound, 2021a, *Digitisation in the workplace*. Канцеларија за публикации на Европска унија, Луксембург
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21001en.pdf

Eurofound, 2021b, *The digital age: Implications of automation, digitisation and platforms for work and employment, challenges and prospects in the EU series*. Канцеларија за публикации на Европска унија, Луксембург.
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21007en.pdf

Eurofound, 2021c, *Distributional impacts of climate policies in Europe*. Канцеларија за публикации на Европска унија, Луксембург
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20037en.pdf

Eurofound, 2021d, *Impact of digitalization on social dialogue and collective bargaining*. Преглед на истражувања.
<https://www.eurofound.europa.eu/data/digitalisation/research-digests/impact-of-digitalisation-on-social-dialogue-and-collective-bargaining>

Eurofound, 2021e, *Social partners going digital: Using digital tools and adapting social dialogue processes*. Канцеларија за публикации на Европска унија, Луксембург

Европска комисија, 2021, *Индекс на дигитална економија и општество. (DESI) 2021: Integration of digital technology*.

Меѓународна организација на трудот, 2015, *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf

Меѓународна организација на трудот, 2019, *Skills for a greener future: A global view based on 32 country studies*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_732214.pdf

Muench, S., Stoermer, E., Jensen, K., Asikainen, T., Salvi, M. and Scapolo, F., Towards a green and digital future, Канцеларија за публикации на Европска унија, Луксембург, 2022, <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC129319>

Светски економски форум, 2020, The future of jobs report 2020. Женева, Швајцарија: Светски економски форум.

Светски економски форум, Boston Consulting Group, 2019, Towards a reskilling revolution: industry-led action for the future of work. Светски економски форум, стр. 1-93.

Gao, X., 2024, The EU's twin transitions towards sustainability and digital leadership: a coherent or fragmented policy field? *Регионални студии*, 1-11. <https://doi.org/10.1080/00343404.2024.2360053>



**GROWTH THROUGH
TRANSFORMATIONAL CHANGES**
in the industrial sector influenced by the EU Green Deal and digitalization and
proactive participation of workers in restructuring the changing working environment



- this copy is free -

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.



**Co-funded by
the European Union**