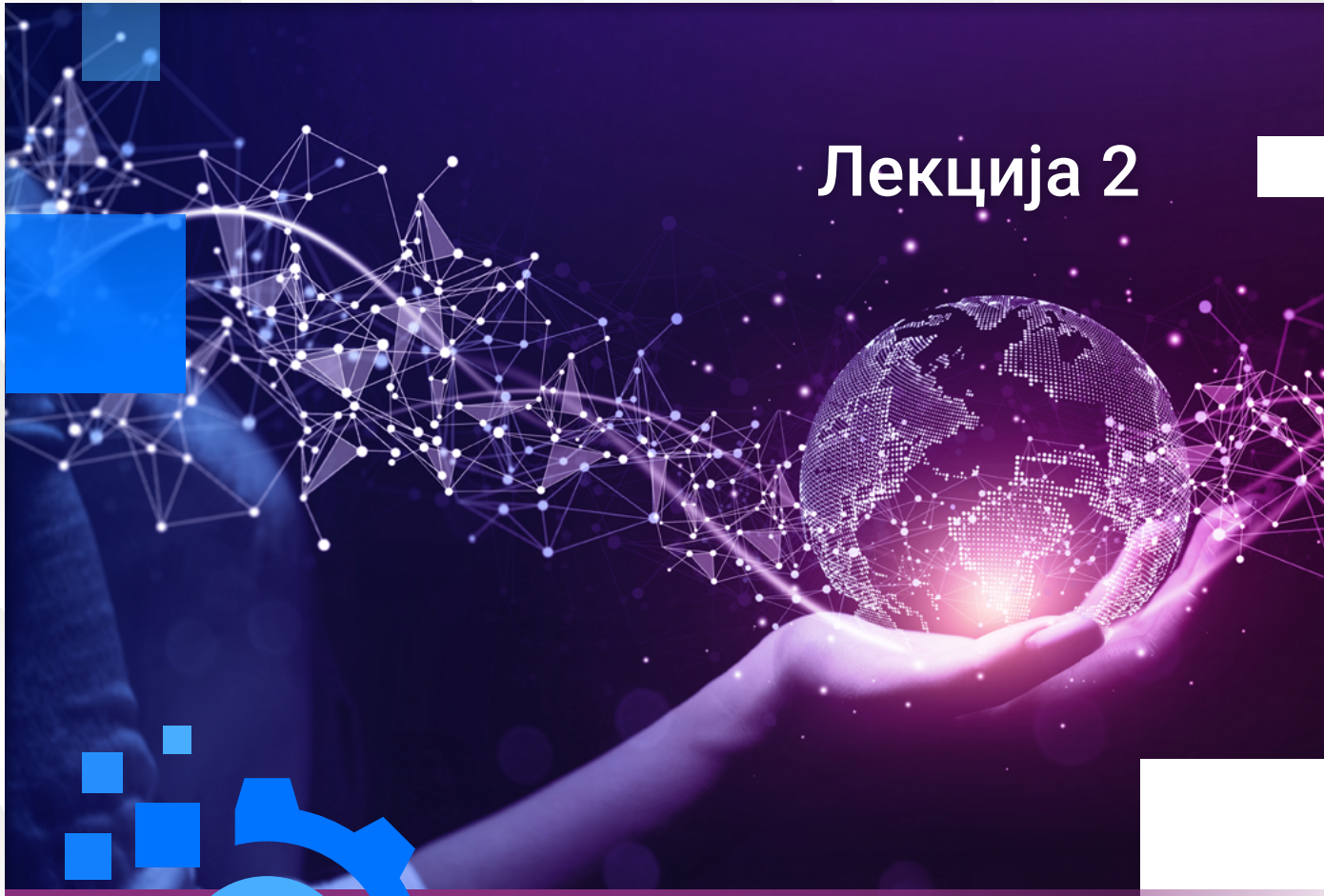


# Лекција 2



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

## Дигитализација на економија



Co-funded by  
the European Union

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.

## Добродојдовте на втората лекција од семинарот ГТЦ.

Денеска ќе се фокусираме на презентирање на клучните политики и прашања на дигиталната економија.

Да почнеме со политика на ниво на Европската Унија.

Европскиот пристап кон дигиталната економија и општество се фокусира на солидарност, просперитет и одржлив развој. Тој става акцент на зајакнувањето на граѓаните и бизнисите, истовремено обезбедувајќи ја безбедноста и флексибилноста на дигиталниот екосистем и синџирите на снабдување. Креаторите на политиките треба да го стекнат знаењето потребно за решавање на прашања поврзани со ефективна регулатива, барања за вештини и обезбедување на сеопфатна социјална заштита. Покрај тоа, тие мора да ги балансираат потребите на фирмите, општествата и поединците за целосно да го реализираат потенцијалот на дигитализацијата.

Во контекст на влијанието на дигиталните технологии врз животите на граѓаните на Европската Унија, еден од клучните приоритети на Европската Комисија за 2019-2024 година е да изгради Европа подготвена за дигиталната ера. Преку својата **Европска Дигитална Стратегија**<sup>1</sup> 2020-2025, Комисијата има намера да врши функција на лидер во градењето дигитални решенија, кои се исто така еколошки одржливи. Лансирана во февруари 2020 година стратегијата има за цел да ги подготви граѓаните за технологии од следната генерација, помагајќи да се поддржи „праведна транзиција“ кон климатско неутрална Европа преку Европскиот Зелен Договор.

Како дел од **пакетот Правни акти за дигитални услуги**<sup>2</sup>, објавена на 15 декември 2020 година, Европската Комисија вовеле две законодавни иницијативи за модернизација на правилата што ги регулираат дигиталните услуги во ЕУ: Законот за дигитални услуги (DSA) и Законот за дигитални пазари (DMA). Овие регулативи ќе го променат начинот на кој претпријатијето обезбедува и користи дигитални услуги. Како одговор на брзиот развој на работата на платформата, Комисијата, по консултации со социјалните партнери, предложи нови правила во декември 2021 година за заштита на **работниците на дигиталната платформа**<sup>3</sup>. Во јуни 2023 година, Советот на ЕУ го усвои својот став за овие предлози, а во 2024 година, земјите-членки се договорија за конечниот текст на директивата, кој наскоро ќе стапи на сила.

**На 9 март 2021 година, Европската комисија објави комуникација во која ја поставува**

1 <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies>

2 <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/digital-services-act-package>

3 [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP\\_21\\_2944](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_21_2944)

**својата визија за дигиталната деценија на Европа<sup>4</sup>**, обезбедување на јасен патоказ за успешна дигитална трансформација до 2030 година во области како што се комуникација, вештини и дигитални јавни услуги. Во 2020 година, европските социјални партнери одобрија автономен рамковен договор за дигитализација<sup>5</sup>. Социјалните партнери на европско ниво до 2023 година започнаа преговори за директивата за далечинско работење и правото на исклучување. Сепак, преговорите дојдоа до ќорсокак, што ги натера синдикатите да побараат од Европската Комисија да го претстави својот сопствен законски предлог.<sup>6</sup>

### **Рамковен договор на европските социјални партнери за дигитализација**

Процесите на дигитализација се рефлектираат и во Европскиот Социјален Дијалог.

Рамковен договор на европските социјални партнери за дигитализација <sup>7</sup>е една од ретките независни иницијативи што ги водат социјалните партнери на ниво на Европската Унија. Следниве организации беа потписници на договорот: BusinessEurope, SMEunited, CEEP и ETUC (и комитетот EUROCADRES/CEC). Финализиран во јуни 2020 година, договорот се однесува на работодавачите и вработените низ Европската Економска Област, покривајќи го и јавниот и приватниот сектор. Главната цел е да се олесни ефективната трансформација преку успешно интегрирање на дигиталните технологии на работното место, максимализирање на можностите при минимализирање на ризиците и за вработените и за работодавачите и обезбедување на најдобри можни придобивки за двете страни. Како што е наведено во Рамковниот договор, договорен и заеднички управуван динамичен кружен процес е соодветен начин за спроведување на Договорот, притоа почитувајќи ги улогите и одговорностите на различните актери, вклучително и претставниците на вработените. Предложени се следните фази на работа на предлози за јавни политики:

- Заедничко истражување / подготовка / основање;
- Колаборативно мапирање/редовно оценување/анализа
- Заеднички преглед на состојбата и усвојување на стратегија за дигитална трансформација
- Донесување соодветни мерки/дејства;
- Редовно заедничко следење/последователни активности, учење, евалуација.

4 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021DC0118>

5 [https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020\\_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf](https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf)

6 <https://www.epsu.org/article/employers-reject-eu-cross-sector-telework-rights-implement-sectoral-agreement>

7 [https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020\\_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf](https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf)

Рамковниот договор се фокусира на клучните области како што се дигиталните вештини и безбедноста при работа, начините на поврзување и исклучување, принципот на човечка контрола во вештачката интелигенција, почитувањето на човечкото достоинство и следењето.

## Далечинска работа

Друг важен аспект на дигиталната економија кој стана популарен во последниве години е далечинската работа.

Далечинска работа стана многу популарна за време и по пандемијата COVID-19. Технологиите за далечинска комуникација им овозможува на некои компании да продолжат со работа додека го одржуваат наметнатиот санитарен режим, што не би било можно две децении порано.

Прво, вкупниот удел на луѓе чија работа им овозможува да ги извршуваат своите должности од далечина (т.н. *teleworkability*) беше приближно 37% во Европската Унија во 2021 година, што се движи од 27% во Романија до 54% во Луксембург. Второ, далечинската работа е почеста кај жените (45%) во споредба со мажите (30%) и е почеста кај работниците родени во одредената земја. Потоа кај луѓе кои имаат договори на неопределено време и луѓе кои работат во големи фирми и во урбани центри, за разлика од приградските или руралните региони. Трето, вработеноста во форма на далечинска работа е многу поголема кај службениците отколку кај физичките работници, чија работа се карактеризира во зависност од одредена локација. Помеѓу работниците кои работат на далечина, пропорција на вработувањето се движи од 85% за канцелариски работници до околу 28% за работниците, вработени во услуги и продавачи, додека уделот кај другите работници, како што се занаетчиите и трговските работници, машинските работници и физичките работници е помал и изнесува 2%. Конечно, услужните сектори со поголема доминација на работници со знаење, како што се финансиските услуги и ИКТ услугите, имаат повисок процент на далечинско вработување - 93% и 79% соодветно. Секторите како што се здравството (30%), трговијата на мало (27%) и услугите за сместување/храна (16%) имаат помал удел на далечинско вработување. Примарните сектори, производството и градежништвото имаат релативно ниски проценти на далечинско вработување, кои се движат од 10% до 20%. Платата и нивото на образование играат клучна улога како детерминанти на далечинската работа. Високо платените работни места и повисоките нивоа на образование се поврзани со поголем удел на потенцијална работа на далечина, при што 74% од најплатените работни места спаѓаат во оваа категорија во споредба со само 3% од најниско платените работни места.

Далечинската работа носи и позитивни и негативни аспекти во работната организација. Кога станува збор за првото, може да се наведе поголема флексибилност и повисок степен на автономија, што ја прави работата од далечинска прифатлива практика за многу вработени. Негативните аспекти на работата на далечина вклучуваат замаглување на границите помеѓу работата и приватниот живот со тенденцијата за продолжување на

работното време. На пример, квалитетот на работата и условите за живот на далечинските работници силно зависат од личните и семејните околности, кои се надворешни за работниот однос. Ова ја истакнува несовршеноста на прописите, кои треба да обезбедат еднакви услови за сите работници.

Далечинската работа има значително влијание врз работните услови, што доведува до намалено патување, зголемена флексибилност на работата, поголема автономија и промени во организацијата и содржината на работата. Далечинската работа обезбедува заштита од инфекција со Ковид-19, но од друга страна има негативно влијание врз физичкото и менталното здравје. Неговото влијание врз рамнотежата помеѓу работата и животот е амбивалентно, а испитаниците известуваат за контрадикторни заклучоци, нагласувајќи го постоењето на парадокс на рамнотежа помеѓу работата и животот. Потребни се и одредени вештини за далечинско работење. Тие вклучуваат и дигитални вештини како што се користење на дигитални програми, далечински дискови и апликации за комуникација како што се Zoom и Teams, како и организациски вештини поврзани со автономија, самодисциплина, планирање задачи, далечинска соработка и одвојување на работата од домашните активности.

Далечинската работа се очекува да остане трајна карактеристика на европскиот пазар на труд, главно во хибридна форма. Долгорочните последици од усвојувањето на далечинската работа ќе бидат анализирани во иднина.

Правото на исклучување се однесува на правото на вработениот да престане да работи и да се воздржува од ангажирање во електронските комуникации поврзани со работата, како што се е-пошта или други пораки, за време на неработното време. Овој концепт е формиран како резултат на развојот на комуникациските технологии и нивното влијание врз здравјето. Широката употреба на интелегентни телефони и други дигитални уреди значи дека треба да бидеш секогаш „на повик“ или „на е-пошта“. Тоа стана реалност на многу работни места, бидејќи постојаниот далечински пристап може да изврши притисок врз вработените да бидат постојано достапни. Очекувањето од вработените да бидат достапни речиси во секое време за он-лајн или мобилна комуникација сега се смета за потенцијална опасност за здравјето на вработените. Пред пандемијата COVID-19, во многу европски земји веќе обврзувало законодавство за далечинско работење, главно како резултат на Рамковниот договор на ЕУ за социјални партнери од 2002 година и резолуција за правото на исклучување и правична работа на далечина, со која се повикува Европската Комисија да воведат директива за ова прашање на ниво на ЕУ. Се планира преглед и ажурирање на Рамковниот договор за далечинско работење од 2002 година со цел да се усвојат законски обврзувачки прописи по пат на директива, земајќи го во предвид искуството стекнато особено за време на пандемијата COVID-19. За жал, напорите на социјалните партнери на европско ниво да преговараат за содржината на Директивата за далечинска работа и правото на исклучување беа неуспешни во 2023 година. По прекилот на автономните преговори меѓу социјалните партнери за ова прашање во декември 2023 година, Европската Комисија ја започна првата фаза на консултации на 30 април 2024 година. И ETUC<sup>8</sup> и BusinessEurope<sup>9</sup> ги подготвија своите одговори.

Употребата на дигитални технологии на работното место навистина доби на интензитет по избувнувањето на пандемијата и поврзаните со неа промени во светот на работата, како што се далечинска работа, социјалното дистанцирање и воведувањето санитарен режим за борба против ширењето на вирусот. Моравме да најдеме нови начини за водење бизнис за да го контролираме ширењето и влијанието на вирусот. Вреди да се напомене дека новите облици на работа не започнаа со пандемијата. Станува се појасно дека тие се тука и ќе стануваат се попопуларни. Пандемијата главно го забрза преминот кон дигиталната технологија.

Дигиталната револуција многу менува во начинот на кој работиме. Ја трансформира природата и содржината на работата, начинот на кој го организираме нашето работно време, па дури и начинот на кој се поврзуваме со нашите работни места. Во овој контекст, феномените како што се стресот, лошото ментално здравје и безбедносните ризици може да се поврзат со начинот на кој се организира и изведува работата. Важно е претставниците на вработените да работат заедно, со што пандемијата и брзо растечката дигитализација не ги влошуваат условите за работа. Тука сите земји членки на ЕУ се третираат исто и дека нема нееднаквости во работните услови меѓу земјите.

Дигитализацијата, вработените ја доживуваат како дополнителен фактор, а не како причина за суштински промени во квалитетот и организација на работа. Покрај тоа, технолошкиот напредок овозможен со дигитализацијата ги зајакнува постоечките трендови кон реорганизација, флексибилност и индивидуализација на работата (како резултат на новата парадигма за јавно управување, политиките на штедење и притисоците врз продуктивноста во приватниот сектор).

Табелата подолу, превземена од Voss and Rego (2019), ги истакнува главните можности и закани поврзани со дигитализација на јавните услуги.

ВОЗМОЖНОСТИ	ЗАКАНИ
Нови работни места (компјутерски инженери и научници, мрежни експерти, одржување, итн.)	Уништување на работни места кои бараат средни и ниски квалификации (автоматизација и компјутеризација)
По „агилна“ работна организација; нови форми на пофлексибилна и автономна работа	Интензивирање на работата „во секое време, било каде“; „хиперконективност“ што резултира со замаглување на границите помеѓу приватниот и професионалниот живот, што доведува до стрес и исцрпеност.
Укинување на повторливи, нискоквалификувани и рутински задачи, намалување или елиминирање на напорна или опасна работа. Подобрување на здравјето и безбедноста при работа	Вработените губат контрола над сопственото знаење, know-how и слободната волја (тие ќе станат „алатка“ на машината).
Подобра ергономија, која ви помага да извршувате тешки или сложени задачи	Дигитален менаџмент, надзор на вработените, ризик од меѓусебно губење на довербата помеѓу вработените и менаџментот
Нови форми на соработка и соработка меѓу вработените	Обезличување на работата, губење на интеракцијата лице в лице, ерозија на социјалните вештини на работа
Ресхоринг (враќање на индустријата и новите „интелегентни“ фабрики - и работни места - во нивните региони или земја на потекло)	Прекаризација на работните места и работните односи, зависност од „мајстори за податоци“; „сервисирање“
Можност за нови начини на распределба на придобивките од ефикасност (намалување на работното време)	Слабење на колективното дејствување и индустриските односи; намалување на опсегот на традиционалното колективно договарање
Можности за социјална еманципација благодарение на новиот концепт на „работа“ и промена на економскиот модел заснован на односите peer-to-peer (каде што сите учесници/актери се еднакви) и заедничките добра.	Неусогласеност на вештини и обука/ побарувачка за работа
	Проширување на нееднаквостите (во однос на вештините и компетенциите, „суштинските“ и „периферните“ работни места и позиции, итн.)
	Стагнација или пад на нивоата на платите поради зголемувањето на високо флексибилните работни односи и прекините во историјата на вработување.
	„Дигитален тејлоризам“ и појава на класа дигитални работници (crowd sourcing); глобална конкуренција меѓу работниците за сите работни места за кои не е потребен директен контакт.
	Ерозија на националната даночна база и финансирање на социјалното осигурување

Дигитализацијата помага да се зголеми ефикасноста и ефективноста на работата. Забележуваме значително подобрување во квалитетот на работата на вработените. Тоа вклучува поголема флексибилност во однос на времето и просторот (работа на далечина), поголема автономија на работа, помалку рутински и повторливи задачи, подобра рамнотежа помеѓу работата и животот, подобра соработка, комуникација и споделување на знаење со колегите и корисниците, помалку отсуства и подобро физичко и менталното здравје. Сите овие промени се очекуваат да ги направат луѓето попродуктивни и на крајот позадоволни на работа. Од друга страна, дигитализацијата може да има негативно влијание врз благосостојбата на вработените. Доволно е да се наведат неколку примери: интензивирање на работата, обезличување на задачите, индивидуализирање на професионалните односи со колегите и менаџерите, контрола и следење на вработените и нивните професионални задачи, замаглување на границите помеѓу работата и приватниот живот, закани по физичкото и менталното здравје.

Амбивалентното влијание на дигитализацијата врз природата на работната организација генерира парадоксални тензии: вработените мора да се справат со нив за да го постигнат вистинскиот баланс. Овие тензии вклучуваат: поголема флексибилност во времето и просторот наспроти почитување на ефективно договорено работно време; пореметена рамнотежа помеѓу работата и приватниот живот. Постојана е-пошта и телефонска комуникација; индивидуализирана работа наспроти тимска работа; зголемена количина на информации, што резултира со преоптоварување со информации; зголемена автономија наспроти зголемена контрола од страна на менаџерите; подобрување на квалификациите наспроти обезличување; подобри јавни услуги наспроти обезличување и стандардизација на услугите.

