

# Лекција 3



**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

## Двојна транзиција /Twin Transition/



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.

Главната тема на проектот ГТЦ е *Twin Transition*, што на македонскиот јазик може да се преведе како двојна транзиција.

Двојна, бидејќи опфаќа два главни трендови во промените во модерната економија, кои се одвиваат паралелно - иако тие не се секогаш тесно поврзани. Ова е декарбонизација на економијата во врска со спроведувањето на политиката на **Европскиот Зелен Договор** и дигитализацијата на економијата.

Пристапот основан врз двојна трансформација признава, дека новите технологии можат да придонесат за постигнување на Целите на Одржлив Развој. Стратегијата за двојна трансформација ги спојува најновите решенија за зголемување на ефикасноста и продуктивноста. Исто така, може да има позитивно влијание со „позеленување“ на технологијата, ресурсите на податоци и инфраструктурата, истовремено забрзувајќи го одржливиот развој во целата организација.

Поради фактот што концептот на двојната трансформација е релативно нов и главно произлегува од две посебни групи на политики на ниво на Европската Унија, сèуште нема многу примери за нејзиниот тек во реалниот контекст на претпријатијата или секторите. Затоа, незнаеме целосно какво е неговото мерливо влијание врз работните услови, вработувањето, продуктивноста и социјалниот дијалог.

Научната литература сугерира дека двојната трансформација може да има позитивно и негативно влијание врз работниците и претпријатијата. Во сегашната фаза, може да се идентификуваат само некои димензии за понатамошно истражување, како што се: работна организација (на пример, автономија на вработените наспроти надзор од вештачка интелигенција), работна содржина (поместување кон посложени, уникатни задачи наспроти „стапица“ на несигурни работни места со ниски квалификации, особено во економијата на платформата), понатаму - вештини (можности за подобрување на квалификациите наспроти ризик од исклучување поради застарени вештини и недоволна достапност на обука) и работни услови (полесни и побезбедни физички задачи наспроти психосоцијални ризици поврзани со потребата од постојана електронска комуникација во професионалните работи).

Во контекст на дигитализацијата, претпријатијата можат да ги постигнат придобивките од продуктивноста (а со тоа и профит) со намалување на обемот на работа на вработените или подобрување на работните услови кои се штетни за здравјето и благосостојбата на вработените. Алтернативно, профитот остварен преку дигитализација може да се сподели со вработените или да се прераспреди меѓу нив со подобрување на рамнотежата помеѓу работата и животот и/или распределба на дел од работното време за подобрување на квалификациите (на пр. 4-дневна работна недела или „петок

за обука“). Од друга страна, двојната трансформација (особено дигитализацијата) исто така може да придонесе за зголемување на нееднаквоста и поларизација на пазарот на трудот. Додека висококвалификуваните и мобилните работници можат полесно да ги искористат придобивките од дигитализацијата, недоволно квалификуваните работници во индустриите кои немаат добри перспективи за развој се соочуваат со сè понесигурно вработување, ризик од отпуштање или целосно исклучување од пазарот на трудот.

За споредба, зелената трансформација има малку потесно, иако потенцијално многу значајно, влијание врз вработените во одредени сектори (на пример рударството, енергија, металургија), понекогаш концентрирано во неколку географски области. Овие различни влијанија бараат различни политички одговори - додека преквалификацијата и надградбата се клучни за подобрување на работните места или професиите, кои произлегуваат од дигитализацијата. Акцентот на екологијата бара посеопфатен сет на политики за обнова на конкурентноста и социјалниот столб на регионите, кои се посилно погодени од резултатите од трансформацијата.

Значајно е и влијанието на дигитализацијата на работното место. Покрај новите задачи и вештините неопходни за нивно извршување, дигиталните технологии го менуваат начинот на управување со работата (во најекстремната форма преку алгоритамски решенија за управување базирани на вештачка интелигенција). Условите за работа исто така се развиваат, како во случај на физичка работа (на пр. соработка со роботи) така и во интелектуална работа (на пр. работа на далечина). Дигитализацијата, исто така, го олеснува потегот за да се направи работната сила пофлексибилна, што се карактеризира со ширење на понесигурни форми на вработување (вклучувајќи работа на платформа). Постарите работници, работниците со пониски квалификации и ниски примања се особено ранлива група соочена со двојна трансформација. Додека жените се генерално добро подготвени да се соочат со промените потребни за управување со дигиталната и зелената транзиција. Ризикот од дискриминаторски практики (и стари и нови) останува значаен проблем за оваа група. Ова вклучува, на пример, дискриминаторски практики вградени во структурата на алгоритмите за управување со работата.

Досегашните истражувања исто така сугерираат, дека онаму каде што биле вклучени вработените, воведувањето на нови технологии доведе до севкупни позитивни резултати за работната сила, вклучително и прилагодување на задачите, за да бидат покомплексни и поинтересни за вработените. Ова обично вклучуваше подобрување на квалификациите и зголемување на атрактивноста на пазарот на трудот, како и подобрување на работните услови и зголемување на рамнотежата помеѓу работата и приватниот живот. Позитивно беше и влијанието врз самите фирми, вклучувајќи зголемена продуктивност, повисок квалитет на производи или услуги и/или задоволство на вработените. Работниците може да бидат вклучени индиректно (на пр. преку синдикатите, кои ги изразуваат своите потреби преку колективно преговарање или Работните совети, кои преговараат со работодавачот) или директно (на пр. преку застапување во Одборот, гласање или едноставно секојдневни неформални интеракции со раководството). Сепак, постојат

значителни разлики во нивоата на ангажирање на вработените во различни земји, сектори и претпријатија зависно од нивната големина. Колективното дејствување, исто така, претставува посебен предизвик во секторите, кои се најмногу изложени на (негативните) ефекти од дигитализација (првенствено работа на платформа) и декарбонизација (особено во рударството).

И покрај овие заклучоци, сегашните практики во двојната транзиција покажуваат дека вклученоста на социјалните партнери генерално се смета за недоволна. Ова се должи на недостатокот на законска обврска и на национално и на ниво на ЕУ за вклучување на социјалните партнери во зелената и дигиталната транзиција (и во овој поглед има и разлики меѓу земјите). Друго ограничување е недоволната способност на синдикатите и работодавачите да одговорат на предизвиците поврзани со двојната трансформација. Последново главно се однесува на синдикатите, кои се борат со падот на членството и стапките на репрезентативност - делумно поради реструктурирањето на високо синдикализирани сектори, во сектори кои се карактеризираат со ниска синдикализација или недостаток на синдикализација. Во овој поглед, недостига и доволна поддршка од институционалната средина, на пример во форма на достапност до финансиска поддршка и можности за развој на потенцијалот на синдикатите и организациите на работодавачите. Затоа, зајакнувањето на социјалните партнери е од големо значење за обликување на политиката и на национално и на ниво на ЕУ, како и за ангажирање на работниците во спроведувањето на зелените и дигитални практики на ниво на претпријатие.

### Препораки за социјален дијалог

Според авторите на извештајот „Добри практики во колективното дејствување и ангажманот на вработените» двојната трансформација може да носи ризик од зголемување на нееднаквоста и поларизација на пазарот на трудот. Затоа, исклучително важно е да се обезбеди правична распределба на придобивките добиени од дигитализација, како и правично наметнување на нови трошоци, кои произлегуваат од двојната трансформација. На пример, додека високо квалификуваните и мобилните работници можат да имаат корист од дигитализацијата, работниците со недоволни вештини или во индустрии во опаѓање се повеќе изложени на ризик од несигурни работни услови, отпуштања или исклучување од пазарот на трудот. Ситуацијата на најранливите (особено ниско квалификуваните и постарите) работници мора да имаат приоритет во обликувањето на јавните политики..

- Интензивирање на напорите за ублажување на негативните ефекти од дигиталната трансформација (т.е. политики за дигитално вклучување) и зелената трансформација (на пр. борба против енергетската сиромаштија) врз ранливите групи.
- Спроведување на правни механизми на ниво на Европската Унија со цел да се поттикнат земјите-членки со ниски резултати да ги подобрат институционалните услови за социјален дијалог.

- Интензивирање на секторскиот социјален дијалог на ниво на ЕУ и негово проширување надвор од политиките строго поврзани со дадениот сектор - се работи за рушење на силоси.
- Интегрирање на социјалните цели (на пример поврзани со пазарот на труд) во секторските политики.
- Решавање на важни недостатоци во политиките (како што е влијанието на вештачката интелигенција врз вработувањето и услови на работното место) преку секторски и меѓусекторски договори на ниво на ЕУ.
- Подобрување на вертикалната координација помеѓу институциите на ЕУ и националните социјални партнери.
- Обезбедување директно финансирање и поддршка на социјалните партнери (особено синдикатите), вклучително и финансирање за истражување, обука и градење на стручно знаење, системи за поттик за развој на иновативни практики, инфраструктура за добри практики и размена на знаење и платформи за дијалог на теми ориентирани кон иднината .
- Поддршка на синдикалните активности за работниците, како што се развивање или споделување алатки, практики и упатства за успешна трансформација или организирање и финансирање на обука.
- Спроведување на длабинско истражување за состојбата на имплементација на Рамковната директива за информации и консултации со цел да се идентификуваат клучните предизвици и да се предложат усовршувања на Директивата и понатамошни активности.
- Зајакнување на правото на информации и консултации во транснационалните корпорации преку олеснување на пристапот на членовите на Европските Работнички совети до правосудниот систем.

