

Lekcia č. 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

Dvojitá transformácia /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.

Hlavnou témou projektu GTC je *twin transition*, ktorá sa do slovenčiny môže preložiť ako dvojité transformácia.

Dvojité, pretože zahŕňa dva hlavné smery zmien v modernej ekonomike, ktoré prebiehajú paralelne – aj keď nie sú vždy úzko prepojené. Ide o dekarbonizáciu hospodárstva v súvislosti s realizáciou politiky **Európskej zelenej dohody** a digitalizáciu hospodárstva.

Prístup založený na dvojitej transformácii uznáva, že nové technológie môžu prispieť k dosiahnutiu cieľov udržateľného rozvoja. Stratégia dvojitej transformácie kombinuje najnovšie riešenia na zvýšenie efektivity a produktivity. Môže tiež pozitívne ovplyvniť „zazeleňovanie/ekologizáciu“ technológií, dátových zdrojov a infraštruktúry, pričom súčasne zrýchľuje udržateľnosť v celej organizácii.

Vzhľadom na to, že koncept dvojitej transformácie je relatívne nový a vychádza prevažne z dvoch samostatných súborov politík na úrovni Európskej únie, ešte stále nie je veľa príkladov jeho implementácie v reálnom kontexte podnikov alebo sektorov. Preto zatiaľ nevieme úplne presne, aký má merateľný vplyv na pracovné podmienky, zamestnanosť, produktivitu a sociálny dialóg.

Odborná literatúra naznačuje, že dvojité transformácia môže mať pozitívne aj negatívne vplyvy na pracovníkov a podniky. V súčasnej fáze možno identifikovať len niektoré oblasti pre ďalší výskum, ako sú: organizácia práce (napr. autonómia zamestnancov verus dohľad vykonávaný umelou inteligenciou), obsah práce (prechod na zložitejšie, jedinečné úlohy verus „pascu“ neistých pracovných miest s nízkou kvalifikáciou, najmä v prípade práce cez digitálne platformy) zatiaľ – zručnosti (možnosti zlepšenia kvalifikácií verus riziko zanechania kvôli zastaraným zručnostiam a nedostatočnej dostupnosti školení) a pracovné podmienky (ľahšie a bezpečnejšie fyzické úlohy verus psychosociálne riziká spojené s potrebou neustálej elektronickej komunikácie v súvislosti s prácou).

V kontexte digitalizácie môžu firmy dosiahnuť zvýšenie produktivity (a tým aj ziskov) znížením zaťaženia zamestnancov alebo zlepšením tých pracovných podmienok, ktoré sú škodlivé pre zdravie a blahobyt zamestnancov. Alternatívne, zisk dosiahnutý digitalizáciou sa môže rozdeliť medzi zamestnancov alebo prerozdeliť zlepšením rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a/alebo pridelením časti pracovného času na vzdelávanie (napr. 4-dňový pracovný týždeň alebo „piatky na školenie“). Na druhej strane, dvojité transformácia (najmä digitalizácia) môže tiež prispieť k zvýšeniu nerovnosti a polarizácii trhu práce. Kým vysoko kvalifikovaní a mobilní pracovníci môžu ľahšie využiť výhody digitalizácie, nedostatočne kvalifikovaní pracovníci v klesajúcich odvetviach čelí čoraz väčšej neistote zamestnania, riziku prepúšťania alebo úplnému vylúčeniu z trhu práce. Pre porovnanie, zelená transformácia má o niečo menší, hoci potenciálne veľmi významný, vplyv na zamestnancov v zvolených sektoroch (napr. baníctvo, energetika, metalurgia), niekedy sústredených v niekoľkých geografických oblastiach. Tieto

rôzne dôsledky vyžadujú rôzne reakcie z hľadiska primeraných politík – zatiaľ čo rekvalifikácia a doškolenie sú kľúčové pre zlepšenie pracovných miest alebo povolání vyplývajúcich z digitalizácie, dôraz na ekológiu si vyžaduje komplexnejší súbor politík na opätovné budovanie konkurencieschopnosti a sociálnej štruktúry regiónov, ktoré sú v oveľa väčšej miere zasiahnuté transformáciou.

Vplyv digitalizácie na pracovné miesto je tiež významný. Okrem nových úloh a zručností potrebných na ich vykonávanie digitálne technológie menia aj spôsob riadenia práce (v jeho najextrémnejšej forme prostredníctvom algoritmických riešení na riadenie založených na umelej inteligencii). Rovnako sa vyvíjajú podmienky práce, a to ako v oblasti fyzickej práce (napr. spolupráca s robotmi), tak aj v oblasti duševnej práce (napr. práca na diaľku). Digitalizácia tiež umožňuje usilovať o väčšiu flexibilitu pracovnej sily, ktorú charakterizuje rozšírenie neistých foriem zamestnania (vrátane práce cez digitálne platformy). Starší pracovníci, pracovníci s nižšou kvalifikáciou a nízkymi príjmami sú zvlášť ohrozenou skupinou v kontexte dvojitej transformácie. Kým sú ženy vo všeobecnosti dobre pripravené na zmeny potrebné na riadenie digitálnej a zelenej transformácie, riziko diskriminačných praktík (ako starých, tak aj nových) zostáva významnou otázkou pre túto skupinu. To zahŕňa napríklad diskriminačné praktiky zakomponované do štruktúry algoritmov na riadenie práce.

Doterajšie výskumy taktiež naznačujú, že tam, kde boli zamestnanci zapojení, zavedenie nových technológií viedlo k celkovým pozitívnym výsledkom pre pracovnú silu, vrátane zmeny úloh tak, aby boli zložitejšie a zaujímavejšie pre zamestnancov. To zvyčajne zahŕňalo zlepšenie kvalifikácií a zvýšenie atraktívnosti na trhu práce, ako aj zlepšenie pracovných podmienok a vyváženosti medzi pracovným a súkromným životom. Vplyv na samotné podniky bol tiež pozitívny, vrátane zvýšenej produktivity, zlepšenia kvality produktov alebo služieb a/alebo spokojnosti zamestnancov. Pracovníci môžu byť zapojení nepriamo (napr. prostredníctvom odborov, ktoré vyjadrujú svoje názory prostredníctvom kolektívneho vyjednávania, alebo prostredníctvom zamestnaneckých rád, ktoré vyjednávajú so zamestnávateľom) alebo priamo (napr. prostredníctvom zastúpenia zamestnancov na úrovni predstavenstva v podnikoch, hlasovania alebo jednoducho každodenných neformálnych interakcií s manažmentom). Avšak existujú významné rozdiely v úrovniach zapojenia zamestnancov v rôznych krajinách, sektoroch a podnikoch rôznej veľkosti. Kolektívne konanie predstavuje osobitnú výzvu v sektoroch, ktoré sú najviac vystavené a postihnuté (negatívnymi) dôsledkami digitalizácie (predovšetkým práca cez digitálne platformy) a dekarbonizácie (najmä v baníctve).

Napriek týmto záverom doterajšia prax v dvojitej transformácii ukazuje, že účasť sociálnych partnerov je vo všeobecnosti vnímaná ako nedostatočná. To vyplýva z nedostatku zákonnej povinnosti, ako na národnej, tak na úrovni EÚ, zapojiť sociálnych partnerov do zelenej a digitálnej transformácie (v tomto ohľade existujú rozdiely medzi krajinami). Druhým obmedzením je nedostatočná schopnosť odborov a zamestnávateľov čeliť výzvam súvisiacim s dvojitou transformáciou. Tento posledný problém sa prevažne týka odborov, ktoré bojujú s poklesom členskej základne a reprezentatívnosti – čiastočne v dôsledku reštrukturalizácie vysoko odborových sektorov na sektory, ktoré sa vyznačujú nízkou (alebo žiadnou) odborovou organizovanosťou. V tomto zmysle tiež existuje nedostatok adekvátnej podpory zo strany inštitucionálneho prostredia, napríklad vo forme dostupnosti financovania a možností

na budovanie kapacít odborov a organizácií zamestnávateľov. Preto je posilnenie sociálnych partnerov veľmi dôležité pre formovanie politiky na národnej a európskej úrovni, ako aj pre zapojenie zamestnancov do implementácie zelených a digitálnych praktík na úrovni podniku.

Odporúčania pre sociálny dialóg

Podľa autorov správy „*Syndikalizácia a dvojitá transformácia. Dobré praktiky v kolektívnej činnosti a angažovaní zamestnancov*“, môže dvojitá transformácia priniesť riziko zvýšenia nerovnosti na trhu práce a jeho polarizácie. Preto je mimoriadne dôležité zabezpečiť spravodlivé rozdelenie výhod získaných digitalizáciou, ako aj spravodlivé prenášanie nových nákladov vyplývajúcich z dvojitej transformácie.

Napríklad, zatiaľ čo vysoko kvalifikovaní a mobilní pracovníci môžu mať prospech z digitalizácie, pracovníci s nedostatočnými zručnosťami alebo zamestnanci v **menej rozvinutých** odvetviach sú čoraz viac vystavení riziku neistých pracovných podmienok, prepúšťania alebo vylúčenia z trhu práce. Postavenie najohrozenejších (najmä nízko kvalifikovaných a starších) zamestnancov musí byť prioritou pri formovaní verejných politík. Autori správy dávajú nasledujúce odporúčania:

- Intenzifikácia snáh na zmiernenie negatívnych účinkov digitálnej transformácie (t. j. politiky digitálneho začlenenia) a zelenej transformácie (napr. boj proti energetickej chudobe) pre zraniteľné skupiny.
- Implementácia legislatívnych mechanizmov na úrovni Európskej únie s cieľom podnieť členské štáty s nedostatočnými výkonmi, aby zlepšili inštitucionálne podmienky pre sociálny dialóg.
- Intenzifikácia sektorového sociálneho dialógu na úrovni EÚ a jeho rozšírenie nad rámec politík, ktoré sú striktne spojené s konkrétnym sektorom – ide o rozbíjanie organizačných „zásobníkov“ (odstránenie prekážok a rozdelení medzi rôznymi organizačnými jednotkami, pozn. prekl.).
- Zvážiť integráciu sociálnych cieľov (napríklad v súvislosti s trhom práce) do sektorových politík.
- Riešiť dôležité nedostatky v konkrétnej politike (ako napríklad vplyv umelej inteligencie na zamestnanosť a pracovné miesta) prostredníctvom sektorových a medziodvetvových dohôd na úrovni EÚ.
- Zlepšiť vertikálnu koordináciu medzi inštitúciami EÚ a národnými sociálnymi partnermi. Poskytnutie priamejšieho financovania a podpory sociálnym partnerom (najmä odborom), vrátane financovania výskumu, školení a expertízy, systémov stimulov na rozvoj inovatívnych praktík, infraštruktúry pre osvedčené postupy a výmenu znalostí, a platforiem na dialóg o témach orientovaných na budúcnosť.
- Podpora odborovým aktivitám pre pracovníkov, ako je rozvoj alebo zdieľanie nástrojov, praktík a smerníc pre úspešnú transformáciu, alebo organizovanie a financovanie

školení. Vykonalie podrobného výskumu o stave implementácie smernice týkajúcej sa informovania a konzultácie zamestnancov s cieľom identifikovať kľúčové výzvy a navrhnúť zlepšenia smernice a ďalšie kroky.

- Posilnenie práva na informovanie a konzultáciu v nadnárodných korporáciách posilnením prístupu členov Európskeho pracovného výboru k súdom a súdnemu systému.

