



Supporting the Implementation of the
European Industrial Deal with Strengthened
Social Dialogue in European Metal Sector.

PREPORUKE ZA POLITIKE NA NIVOU EU

ZA OBEZBEĐIVANJE ODRŽIVOG ZAPOSŁJAVANJA U
SEKTORU METALURGIJE USRED

DIGITALNE I ZELENE TRANZICIJE



Co-funded by
the European Union

Sažetak	3
Uvod: Svrha, obim i značaj za politiku	4
Kontekst politike: Industrijska transformacija EU i sektor metala	5
Metaloprerađivački sektor kao strateški sektor za Evropu	5
Zelena tranzicija i dekarbonizacija	6
Digitalna tranzicija	6
Usklađenost sa ciljevima politike EU	7
Dokazi iz projekta SoDi	8
Uticaj zelene i digitalne tranzicije na zapošljavanje	8
Kvalitet zaposlenja	9
Socijalni dijalog: formalno postojanje i neujednačena efikasnost	10
Potrebe za izgradnjom kapaciteta	10
Zajednički obrasci i nacionalne razlike	11
Stavovi evropskih socijalnih partnera	12
Perspektiva Ceemeta: konkurentnost, investicije i zapošljivost	12
Perspektiva IndustriAll Europe: kvalitetna radna mesta, prava i pravedna tranzicija ...	14
Odbor za sektorski socijalni dijalog za metalnu industriju	15
Okvir politike za održivo zapošljavanje u sektoru metalurgije	16
Preporuke	19
Preporuke za institucije EU i politike EU o ekologizaciji i digitalizaciji	20
Zajedničke preporuke za Ceemet i IndustriAll Europe	22
Preporuke za organizacije radnika i poslodavaca na nacionalnom i sektorskom nivou ..	23

Sažetak

Ovaj dokument o politici predlaže okvir na nivou EU za obezbeđivanje održivog zapošljavanja u sektoru metala usred zelene i digitalne tranzicije. Održivo zapošljavanje se podrazumeva kao zapošljavanje koje je ekonomski održivo, socijalno pravedno, institucionalno podržano i usmereno ka budućnosti. Ono zahteva konkurentnu proizvodnju, ali i kvalitetna radna mesta, pristup obuci i prekvalifikaciji, bezbedne i zdrave uslove rada, inkluzivna tržišta rada i značajno učešće predstavnika radnika i poslodavaca u odlukama koje oblikuju industrijsku transformaciju.

Ovaj dokument se zasniva na dokazima iz projekta *SoDi – Podrška sprovođenju Evropskog industrijskog sporazuma uz jačanje socijalnog dijaloga u evropskom metalnom sektoru*, u okviru kojeg su analizirani socijalni dijalog i potrebe za izgradnjom kapaciteta u metalnom sektoru u *Poljskoj, Bugarskoj, Srbiji, Severnoj Makedoniji i Francuskoj* putem anketa, fokus-grupa, intervju a i sekundarnih istraživanja. Nalazi pokazuju da strukture socijalnog dijaloga formalno postoje u većini konteksta, ali njihov praktičan uticaj na strateške odluke i dalje nije ujednačen. Dijalog je često reaktivan, fragmentisan ili proceduralan, dok pitanja zelene i digitalne tranzicije nisu dovoljno integrisana u pregovore, konsultacije i planiranje na nivou preduzeća. Projekat takođe identifikuje značajne nedostatke u kapacitetima kako sindikata tako i organizacija poslodavaca, naročito u vezi sa industrijskom politikom EU, dekarbonizacijom, digitalizacijom, veštačkom inteligencijom, predviđanjem potrebnih veština, instrumentima finansiranja i procenom uticaja na zapošljavanje.

Predloženi okvir politike zasniva se na **šest principa**: održiva industrijska konkurentnost; predviđanje promena i upravljanje njima; veštine, prekvalifikacija i celoživotno učenje; kvalitetno zapošljavanje i uslovi rada; jači i strateški usmereniji socijalni dijalog; i pravedno finansiranje. Ovi principi odražavaju kako dokaze iz projekta SoDi tako i stavove evropskih socijalnih partnera. Ceemet naglašava konkurentnost, investicione kapacitete, pristupačnu energiju, regulatornu predvidljivost i zapošljivost, dok IndustriAll Europe naglašava kvalitetna radna mesta, kolektivno pregovaranje, pravednu tranziciju, prava koja se mogu sprovesti i socijalnu uslovljenost.

Preporuke pozivaju institucije EU, Ceemet, IndustriAll Europe i nacionalne socijalne partnere da, gde je to prikladno, uključe ciljeve zapošljavanja u politike ekologizacije i digitalizacije, ojačaju mehanizme predviđanja, poboljšaju pristup sredstvima EU i nacionalnim sredstvima; i da se aktivno uključe u Garanciju za veštine koju razvija Evropska komisija i ojačaju socijalni dijalog kao alat upravljanja za industrijsku transformaciju.

Uvod: Svrha, obim i značaj za politiku

Evropski metalurški sektor nalazi se na preseku tri strateška prioriteta Evropske unije: industrijske konkurentnosti, klimatske neutralnosti i socijalne kohezije. Proizvodi od metala, osnovni plemeniti i drugi obojeni metali, mašine i srodne industrije zasnovane na tehnologiji i dalje su neophodni za evropske industrijske lance vrednosti, uključujući automobilsku industriju, građevinarstvo, odbranu, energetska infrastrukturu, tehnologije obnovljivih izvora energije i naprednu proizvodnju. Istovremeno, sektor je izložen velikim pritiscima koji proizlaze iz dekarbonizacije, troškova energije, globalne konkurencije, ranjivosti lanca snabdevanja, digitalizacije, automatizacije, veštačke inteligencije i stalnog nedostatka veština. Ovi pritisci nisu samo tehnološki ili ekonomski; oni direktno utiču na konkurentnost preduzeća iz sektora metalurgije, mašinstva i tehnologije (MMT), posebno MSP, na sigurnost zaposlenja, profile zanimanja, uslove rada, teme kolektivnog pregovaranja i sposobnost preduzeća i radnika da se prilagode.

Svrha ovog dokumenta o politici jeste da predloži politički okvir na nivou EU za obezbeđivanje održivog zapošljavanja u sektoru metala usred zelene i digitalne tranzicije. Održivo zapošljavanje se ovde podrazumeva kao zapošljavanje koje je ekonomski održivo, u skladu sa zakonodavstvom i odredbama kolektivnog pregovaranja u oblasti socijalnih pitanja, koje podržava kvalitetne uslove rada, ima institucionalnu podršku i usmereno je ka budućnosti. Ono obuhvata, uz uvek uzimanje u obzir konkurentnosti preduzeća, očuvanje i stvaranje kvalitetnih radnih mesta, efikasno predviđanje restrukturiranja, pristup obuci i prekvalifikaciji, bezbedne i zdrave uslove rada, inkluzivna tržišta rada i značajno učešće predstavnika radnika i poslodavaca u odlukama koje oblikuju industrijsku transformaciju u skladu sa nacionalnim sistemima i zakonodavstvom.

Ovaj dokument se oslanja na dokaze dobijene u okviru projekta **SoDi – Podrška sprovođenju Evropskog industrijskog sporazuma uz jačanje socijalnog dijaloga u evropskom metalurškom sektoru**, koji finansira EU, uključujući nacionalna istraživanja, ankete, fokus grupe, intervjue i uporedne analize, kao i na stručna znanja na evropskom nivou u vezi sa okvirom industrijskih odnosa i prioritetima radnika u metalurškom sektoru. Takođe razmatra stavove socijalnih partnera na nivou EU u metaloprerađivačkoj, mašinskoj i tehnološkoj industriji: Ceemet i IndustriAll Europe. Obe perspektive organizacija poslodavaca i radnika – uprkos strukturnim razlikama – konvergiraju oko potrebe da se očuva snažna evropska industrijska baza, ojačaju veštine, predvide promene i održi efikasan socijalni dijalog.

Politička relevantnost ovog dokumenta ogleda se u njegovoj usklađenosti sa trenutnim ciljevima EU, uključujući Sporazum o čistoj industriji, Evropski akcioni plan za čelik i metale, Putanju tranzicije za evropske sektore metala, Zakon o industriji sa nultom stopom emisija i Program EU za industriju i konkurentnost, Mapu puta za kvalitetna radna mesta i Preporuku Saveta od 12. juna 2023. godine o jačanju socijalnog dijaloga u Evropskoj uniji. Centralni argument je da zelena i digitalna tranzicija neće doneti održive rezultate ako se zapošljavanje i socijalni dijalog tretiraju kao sekundarne posledice industrijske politike. Umesto toga, oni moraju biti integrisani u upravljanje transformacijom od samog početka. Konkurentan evropski metalurški sektor zahteva ne samo ulaganja u čiste tehnologije i digitalne inovacije, već i ulaganja u ljude, institucije i dogovorene puteve promena.

Kontekst politike: Industrijska transformacija EU i sektor metala

Metaloprerađivački sektor kao strateški sektor za Evropu

Evropski metalurški sektor je osnovna komponenta industrijske baze EU. Njegov strateški značaj proizilazi ne samo iz direktnog zapošljavanja i dodate vrednosti, već i iz njegove uloge pokretača u širim industrijskim ekosistemima. Metali su neophodni za proizvodnju automobila, građevinarstvo, odbranu, vazduhoplovnu industriju, infrastrukturu za obnovljive izvore energije, elektroenergetske mreže, vodonične sisteme, železnice, mašine, baterije i naprednu proizvodnju. Bez konkurentnog i otpornog evropskog sektora metala, ciljevi EU u pogledu strateške autonomije, uvođenja čistih tehnologija, energetske tranzicije i industrijske bezbednosti postali bi znatno zavisniji od spoljnih lanaca snabdevanja.

Sektor je stoga ključan za sposobnost EU da uskladi konkurentnost, klimatsku neutralnost i socijalnu koheziju. Takođe je veoma izložen pritiscima globalnog tržišta, visokim troškovima energije, zavisnosti od sirovina, neujednačenoj međunarodnoj konkurenciji i tehnološkom restrukturiranju. Ovi pritisci različito utiču na preduzeća i radnike u različitim podsektorima, regionima i veličinama preduzeća. Velika integrisana metalurška postrojenja suočavaju se sa velikim troškovima dekarbonizacije i energetske ograničenjima, dok se mala i srednja preduzeća koja se bave proizvodnjom metalnih proizvoda i mašina često suočavaju sa izraženijim preprekama u pogledu kapaciteta, finansija i veština. Stoga izazov u oblasti politike nije samo očuvanje industrijskih kapaciteta, već i njihova modernizacija na načine koji održavaju kvalitetno zapošljavanje i obezbeđuju da radnici i preduzeća mogu da se prilagode transformaciji.

Zelena tranzicija i dekarbonizacija

Postizanje klimatske neutralnosti, zbog obaveza iz Evropskog zelenog plana, zahteva značajna smanjenja emisija iz energetski intenzivne proizvodnje, posebno u sektoru čelika i osnovnih metala. To podrazumeva prelazak na proizvodne procese sa niskim emisijama ugljenika, uključujući elektrifikaciju, tehnologije zasnovane na vodoniku, hvatanje ugljenika gde je to relevantno, inovacije u procesima, energetsku efikasnost i cirkularniju upotrebu materijala. Istovremeno, zelena tranzicija povećava potražnju za metalima, jer vetroturbine, solarni paneli, električna vozila, baterije, mreže i vodonična infrastruktura zavise od čelika, aluminijuma, bakra, nikla i drugih strateških materijala.

Time nastaje dvostruki politički imperativ. S jedne strane, EU mora da ubrza dekarbonizaciju proizvodnje metala. S druge strane, mora da izbegne deindustrijalizaciju i prelivanje ugljenika tako što će obezbediti da evropski proizvođači imaju pristup pristupačnoj čistoj energiji, investicionoj podršci, sirovinama, otpadu i vodećim tržištima za proizvode sa niskim emisijama ugljenika. Cirkularnost i reciklaža otpada su posebno važni jer mogu da smanje emisije, ojačaju sigurnost resursa i podrže regionalne industrijske ekosisteme. Međutim, potrebe za ulaganjima su značajne, a koristi neće biti društveno održive ako ih ne prate planovi tranzicije zaposlenja, prekvalifikacija, mere bezbednosti na radu i smislen socijalni dijalog.

Digitalna tranzicija

Digitalna transformacija istovremeno prilagođava/podržava proizvodne sisteme, profile zanimanja i organizaciju rada u sektoru metala. Automatizacija, robotika, proizvodnja zasnovana na podacima, veštačka inteligencija, digitalni blizanci, prediktivno održavanje i integrisani sistemi upravljanja proizvodnjom mogu da povećaju produktivnost, poboljšaju kontrolu kvaliteta i podrže energetsku efikasnost. Ove tehnologije takođe mogu da smanje fizički zahtevne zadatke i poboljšaju bezbednost kada se primenjuju odgovorno.

Međutim, digitalizacija stvara i rizike. Može da zameni rutinske zadatke, intenzivira rad, poveća nadzor, stvori nove oblike neusklađenosti veština i produbi nejednakosti između velikih kompanija i MSP. Njegovi efekti na zaposlenost stoga nisu unapred određeni. Oni zavise od investicionih strategija, uključivanja radnika, kolektivnog pregovaranja, pristupa obuci i institucionalnog kapaciteta za predviđanje promena. Digitalnu transformaciju stoga treba posmatrati ne samo kao program za povećanje produktivnosti, već i kao program za zapošljavanje i odnose u oblasti rada. Održiva digitalizacija zahteva digitalne veštine, transparentno korišćenje podataka i veštačke inteligencije, zaštitu prava radnika u skladu sa zakonodavstvom, podršku malim i srednjim preduzećima i razgovore o tome kako pristupiti prilagođavanju organizacije rada.

Usklađenost sa ciljevima politike EU

Okvir politike predložen u ovom dokumentu usko je usklađen sa trenutnom agendom EU za industrijsku transformaciju. **Evropski zeleni plan** i **paket „Spremni za 55“** definišu dugoročni pravac ka klimatskoj neutralnosti i smanjenju emisija. Za sektor metala to znači dubinsku dekarbonizaciju, energetska efikasnost i prilagođavanje cenama ugljenika, uz istovremeno očuvanje industrijske konkurentnosti i zaposlenosti.

Plan za **čistu industriju** dodaje izraženiju dimenziju konkurentnosti povezivanjem dekarbonizacije sa pristupačnom energijom, vodećim tržištima za čiste industrijske proizvode, finansiranjem, cirkularnošću, međunarodnim partnerstvima, veštinama i kvalitetnim radnim mestima. Dopunjen je **Evropskim akcionim planom za čelik i metale**, koji se posebno fokusira na ponovno uspostavljanje poslovne opravdanosti evropske proizvodnje metala kroz mere koje se odnose na troškove energije, preliivanje ugljenika, zaštitu trgovine, cirkularnost, vodeća tržišta, investicije i kvalitetna radna mesta u industriji. Plan **tranzicije za evropske sektore metala** dodatno operacionalizuje ovu agendu tako što identifikuje praktične mere za zeleniji, digitalniji i otporniji ekosistem metala.

Zakon o industriji sa nultom stopom emisija ugljenika je takođe relevantan, jer ima za cilj da ojača proizvodne kapacitete EU u oblasti čistih tehnologija i stvori bolje uslove za ulaganja, uključujući strateške projekte, brže izdavanje dozvola, inovacije i inicijative za sticanje veština. Za sektor metala ovo je važno i zato što su metali ulazni materijali za tehnologije sa nultom stopom emisija ugljenika i zato što delovi sektora sami moraju da postanu korisnici i proizvođači tehnologija sa niskim emisijama ugljenika.

Industrijska strategija EU i Kompas konkurentnosti uokviruju ove mere u kontekstu šireg interesovanja za produktivnost, inovacije, otpornost, smanjene zavisnosti i globalnu konkurentnost.

Još jedna važna referentna tačka – iz perspektive zapošljavanja – jeste **Mapa puta za kvalitetna radna mesta** na koju se odnosi industrijska agenda.

Instrumenti finansiranja EU su od ključnog značaja za sprovođenje. **Fond za pravednu tranziciju, ESF+, Fond za inovacije i povezani instrumenti** mogu da podrže industrijska ulaganja, razvoj veština, prekvalifikaciju, regionalne strategije tranzicije i izgradnju kapaciteta socijalnih partnera. Međutim, njihova efikasnost zavisi od dostupnosti, koordinacije i stepena do kojeg su ciljevi u pogledu kvaliteta zapošljavanja integrisani u upravljanje finansiranjem.

Konačno, okvir EU za socijalni dijalog, uključujući **Odbor za sektorski socijalni dijalog za metalnu industriju**, pruža institucionalnu platformu za usklađivanje industrijske transformacije sa socijalnim dijalogom. Značaj Odbora leži u njegovoj sposobnosti da okupi Ceemet i IndustriAll Europe oko zajedničkih izazova kao što su

zelena i digitalna tranzicija, pravedna tranzicija, veštačka inteligencija na radu i bolje regulisanje. Jačanje ove platforme, uz saglasnost socijalnih partnera u sektoru MET, od suštinskog je značaja ako industrijska transformacija EU treba da bude ne samo konkurentna i dekarbonizovana, već i održiva u pogledu zapošljavanja.

Dokazi iz projekta SoDi

Projekat **SoDi** pruža empirijsku osnovu za ovaj okvir politike tako što mapira kako socijalni dijalog u metaloprerađivačkom sektoru funkcioniše u različitim nacionalnim i institucionalnim kontekstima i kako reaguje na zelenu i digitalnu tranziciju. Projekat je kombinovao ankete, fokus grupe, detaljne intervjuje i sekundarna istraživanja u *Poljskoj, Bugarskoj, Srbiji, Severnoj Makedoniji i Francuskoj*. Ovaj pristup koji kombinuje različite metode omogućava identifikovanje kako merljivih obrazaca tako i kvalitativnijih percepcija radnika, sindikata, poslodavaca i sektorskih organizacija. Centralni zaključak je da se socijalni dijalog u velikoj meri prepoznaje kao neophodan za upravljanje industrijskom transformacijom, ali njegova praktična sposobnost da oblikuje odluke o zapošljavanju, veštinama, restrukturiranju i tehnološkim promenama i dalje je neujednačena i često nedovoljna.

Uticaj zelene i digitalne tranzicije na zapošljavanje

Zelena i digitalna tranzicija već utiču na zaposlenost u metaloprerađivačkom sektoru, iako se njihova uočljivost i percipirana hitnost razlikuju u zavisnosti od zemlje i podsektora. Zelena tranzicija se najsnažnije povezuje sa dekarbonizacijom, troškovima energije, određivanjem cena ugljenika, restrukturiranjem energetske intenzivne proizvodnje i potrebom za novim tehnologijama sa niskim emisijama ugljenika. Digitalna tranzicija se povezuje sa automatizacijom, robotikom, proizvodnjom zasnovanom na podacima, veštačkom inteligencijom, digitalnim nadzorom, prediktivnim održavanjem i promenama u organizaciji rada.

Efekti na zaposlenost su ambivalentni. S jedne strane, transformacija stvara prilike za modernizaciju, rast produktivnosti, bezbednija radna mesta, radna mesta koja zahtevaju veće kvalifikacije i nove oblike zapošljavanja u industriji povezane sa niskougljeničnim tehnologijama, cirkularnošću i digitalnom proizvodnjom. S druge strane, ona izaziva zabrinutost zbog gubitka radnih mesta, zamene rutinskih zadataka, neusklađenosti veština, intenziviranja rada, nadzora, regionalnog nazadovanja i nesigurnosti u tradicionalnim industrijskim zanimanjima. Dokazi iz projekta SoDi ukazuju na to da mnogi radnici tranziciju doživljavaju manje kao koherentan strateški projekat, a više kao izvor neizvesnosti.

Posebno važan zaključak je slaba integracija pitanja zelene i digitalne tranzicije u socijalni dijalog. U nekoliko nacionalnih konteksta, dijalog o ovim temama ostaje

nedovoljno razvijen, pokrenut kasno ili ograničen na informisanje, a ne na pregovaranje. Mnogi zaposleni i predstavnici nisu svesni da li je u njihovoj organizaciji ili sektoru pokrenut dijalog o Evropskom zelenom planu ili digitalnoj transformaciji. To ukazuje ne samo na nedovoljan dijalog, već i na nedovoljnu komunikaciju o strategijama transformacije. Implikacija za politiku EU je jasna: posledicama zelene i digitalne transformacije po zapošljavanje ne može se efikasno upravljati ako se socijalni partneri uključe tek nakon što su već donete velike odluke o tehnologiji, investicijama ili restrukturiranju.

Kvalitet zaposlenja

Projekat SoDi potvrđuje da je kvalitet zaposlenja u metaloprerađivačkom sektoru veoma diferenciran. Velika preduzeća, naročito ona koja su integrisana u međunarodne lance vrednosti, obično pružaju stabilnije zaposlenje, veće zarade, formalizovanje procedure zaštite i zdravlja na radu i razvijenije sisteme obuke. Nasuprot tome, MSP se češće suočavaju sa ograničenjima u pogledu resursa, slabijim strukturama zastupanja i manjim kapacitetima za obuku.

Zemlje sa jakim socijalnim partnerima i većom zastupljenošću kolektivnog pregovaranja obično imaju otpornija tržišta rada sa manjim brojem slabo plaćenih radnika i nižim nivoima nezaposlenosti. Dobro je dokazano da socijalni dijalog koji dobro funkcioniše doprinosi konkurentnosti i kvalitetnim radnim mestima. U tom smislu, ističemo da su kolektivni ugovori veoma rasprostranjeni u sektoru MET i da, kao rezultat toga, obezbeđuju uslove rada koji su bolji od onih utvrđenih zakonom. Pored toga, industrije MET-a u celini u proseku pružaju veće zarade od drugih sektora u privredi.

Kvalitet zaposlenja ne može se svesti samo na zarade. U svim posmatranim zemljama radnici sve više ističu stabilnost posla, bezbednost i zdravlje na radu, ravnotežu između poslovnog i privatnog života, pristup razvoju veština, predvidljivost promena i značajno učešće. Ove dimenzije postaju ključne za legitimitet industrijske transformacije. Dekarbonizacija i digitalizacija mogu da poboljšaju kvalitet zaposlenja ako smanje izloženost opasnom radu, stvore zanimanja koja zahtevaju veće veštine i podrže održivije modele proizvodnje. Međutim, one takođe mogu predstavljati izazove ako se uvedu bez adekvatne obuke. Projekat stoga podržava širi koncept održivog zapošljavanja: zapošljavanja koje je produktivno i konkurentno, ali i bezbedno, adekvatno nagrađeno, usmereno na veštine i kompatibilno sa pravima i učešćem radnika, u skladu sa zakonodavstvom i sistemima kolektivnog pregovaranja. Ovaj koncept je direktno relevantan za politiku na nivou EU jer će uspeh industrijske transformacije zavisiti ne samo od ulaganja u tehnologiju, već i od društvenih uslova pod kojima se tehnologija uvodi.

Socijalni dijalog: formalno postojanje i neujednačena efikasnost

U svim zemljama obuhvaćenim projektom postoje formalne strukture socijalnog dijaloga, ali se njihova efikasnost značajno razlikuje. Nacionalne tripartitne institucije, sektorska tela, mehanizmi za konsultacije na nivou preduzeća i okviri za kolektivno pregovaranje prisutni su u različitoj meri. Međutim, dokazi ukazuju na stalni jaz između institucionalnog oblika i stvarnog uticaja. Socijalni dijalog često funkcioniše kao proceduralni ili konsultativni mehanizam, a ne kao strateški instrument za predviđanje promena i upravljanje njima.

Dijalog na nivou preduzeća obično je konkretniji i više usmeren na probleme nego dijalog na nacionalnom ili sektorskom nivou. To je naročito vidljivo tamo gde postoje sindikalne strukture i gde poslodavci prepoznaju dijalog kao praktičan alat za upravljanje restrukturiranjem, obukom ili bezbednošću na radu. Istovremeno, dijalog na nivou preduzeća često je fragmentiran i zavisi od lokalne kulture upravljanja, snage sindikata i veličine preduzeća. U manjim firmama i na manje organizovanim radnim mestima veća je verovatnoća da će komunikacija biti neformalna, reaktivna i slabo institucionalizovana.

Na nacionalnom i sektorskom nivou, dokazi SoDi-ja ukazuju na nekoliko upornih slabosti: ograničenu primenu ishoda konsultacija, nedovoljnu povezanost dijaloga i odluka o industrijskoj politici, slabu sektorsku koordinaciju, ograničen pristup podacima i nedovoljno uključivanje predstavnika radnika u ranim fazama planiranja transformacije. U nekim kontekstima, pravni okviri su relativno razvijeni, ali ne dovode do efikasnih pregovora; u drugim – posebno u regionima CIE i JIE, glavni problem leži u slaboj primeni, opadanju kapaciteta sindikata ili ograničenom angažovanju poslodavaca. Zaključak je da socijalni dijalog često nije dovoljno uključen u upravljanje industrijskom transformacijom.

Potrebe za izgradnjom kapaciteta

Drugi važan zaključak odnosi se na kapacitete socijalnih partnera. Dokazi iz SoDi-ja pokazuju da su i sindikatima i organizacijama poslodavaca potrebni jači analitički, organizacioni i tehnički kapaciteti da bi mogli efikasno da učestvuju u dijalogu koji se odnosi na tranziciju. Najčešće identifikovani nedostaci odnose se na poznavanje industrijskih i klimatskih politika EU, razumevanje digitalizacije i automatizacije, pregovaračke veštine, pravnu stručnost, ekonomsko predviđanje, analizu podataka, posredovanje i komunikaciju.

Sindikati se često suočavaju sa ograničenim ljudskim i finansijskim resursima, opadanjem broja članova, starenjem aktivističkih struktura i nedovoljnim pristupom stručnom znanju. Ova ograničenja smanjuju njihovu sposobnost da učestvuju u strateškim pregovorima o dekarbonizaciji, digitalizaciji, restrukturiranju i politici veština. Organizacijama poslodavaca, s druge strane, mogu biti potrebni dodatni analitički i koordinacioni kapaciteti da bi pružile podršku svojim članovima u oblastima kao što su predviđanje potreba za veštinama, pristup finansiranju EU i nacionalnom finansiranju i tumačenje razvoja industrijske politike i politike u oblasti klime. Osim toga, sama MSP često se suočavaju sa praktičnim ograničenjima koja se odnose na planiranje radne snage, administrativne kapacitete, pristup programima obuke, upravljanje promenama i strukturiranu internu komunikaciju. Stoga bi ove izazove trebalo rešavati kroz diferencirane mere podrške za reprezentativne organizacije i za kompanije, naročito MSP.

Nalazi projekta pokazuju snažno slaganje oko poželjnih mehanizama podrške. Radionice praktične obuke, razmena iskustava, mentorstvo, zajednička obuka poslodavaca i sindikata i pristup ciljanim smernicama dosledno se vrednuju više od čisto formalnih ili apstraktnih alata. Digitalne platforme i e-učenje mogu imati pomoćnu ulogu, ali ne mogu da zamene izgradnju međusobnog poverenja, praktične vežbe i direktno učenje od kolega. Izgradnju kapaciteta stoga treba shvatiti ne samo kao individualnu obuku, već i kao institucionalno jačanje: bolji pristup podacima, sektorske opservatorije, alati za predviđanje, stručna podrška, usluge posredovanja i pojednostavljen pristup sredstvima EU i nacionalnim sredstvima.

Zajednički obrasci i nacionalne razlike

Uporedni dokazi ukazuju i na zajedničke izazove i na nacionalne specifičnosti. Uobičajeni obrasci obuhvataju formalno postojanje, ali neujednačenu efikasnost socijalnog dijaloga, nedovoljno predviđanje promena, nedostatke kapaciteta među socijalnim partnerima, slabu integraciju zelene i digitalne tranzicije u programe pregovora, poteškoće u pristupu finansiranju, nedostatak veština i zabrinutost zbog sigurnosti zaposlenja. U svim zemljama, socijalni dijalog je najjači kada je povezan sa konkretnim problemima na radnom mestu, kada je podržan poverenjem i kada je praćen pristupom informacijama, stručnosti i resursima.

Nacionalne razlike se odnose na stepen institucionalizacije, sprovođenje, obuhvat pregovaranja, kapacitete sindikata, angažovanje poslodavaca i usklađenost politika. *Bugarska* ističe značaj institucionalizacije dijaloga u planiranju transformacije i poboljšanja pristupa javnim sredstvima i sredstvima EU. *Poljska* pokazuje postojanje nacionalnih i regionalnih struktura dijaloga, ali i ograničenja koja su posledica slabe strateške koordinacije i nedovoljne stručne podrške. *Severna Makedonija* i *Srbija*

pokazuju dodatne izazove sa kojima se suočavaju zemlje u kojima su strukture socijalnog dijaloga, mehanizmi sprovođenja i resursi sindikata krhki, ali u kojima usklađivanje sa industrijskim ciljevima EU takođe može stvoriti prilike za institucionalno unapređenje.

Posmatrani zajedno, dokazi iz projekta SoDi dovode do jednog sveobuhvatnog zaključka: održivo zapošljavanje u metaloprerađivačkom sektoru zahteva prelazak sa reaktivnih konsultacija na strateški, proaktivan i dobro finansiran socijalni dijalog. Takav dijalog treba da bude ugrađen u industrijsku politiku, politiku veština, planiranje regionalne tranzicije i strategije transformacije na nivou preduzeća. Bez ove promene, zelena i digitalna tranzicija rizikuju da pojačaju nesigurnost i fragmentaciju. Uz njega, one mogu postati osnova za otpornost industrije, kvalitetno zapošljavanje i društveno legitimnu transformaciju.

Stavovi evropskih socijalnih partnera

Socijalni dijalog na evropskom nivou u sektoru metalurgije strukturisan je oko dva reprezentativna socijalna partnera: Ceemet na strani poslodavaca i IndustriAll Europe na strani radnika. Njihovi stavovi se razlikuju u pogledu naglaska, što odražava njihove institucionalne mandate i članstvo. Ipak, obe organizacije prepoznaju da budućnost evropskog metalurškog sektora zavisi od održavanja konkurentne industrijske baze, jačanja veština, predviđanja promena i obezbeđivanja da zelena i digitalna tranzicija budu upravljive u pogledu zapošljavanja.

Perspektiva Ceemeta: konkurentnost, investicije i zapošljivost

Ceemet pristupa transformaciji metalne, mašinske i tehnološke industrije prvenstveno kroz prizmu industrijske konkurentnosti, investicionih kapaciteta, regulatorne predvidljivosti i zapošljivosti. U svojim javnim saopštenjima, Ceemet dosledno naglašava da evropske industrije MET posluju pod velikim pritiskom zbog visokih cena energije, globalne konkurencije, složenosti propisa, volatilnosti cena sirovina i rizika od odliva investicija. Iz ove perspektive, održivo zapošljavanje pre svega zavisi od sposobnosti kompanija da ostanu konkurentne, profitabilne i sposobne da ulažu u Evropi.

Ceemet pozdravlja inicijative EU koje prepoznaju centralnu ulogu industrije u zelenoj tranziciji, uključujući ciljeve Sporazuma o čistoj industriji¹ i Kompassa konkurentnosti², ali naglašava da njihov uspjeh zavisi od sprovođenja. Pristupačna i pouzdana energija, brže izdavanje dozvola, pristup finansiranju, tehnološki neutralni putevi dekarbonizacije, smanjeno administrativno opterećenje i jača vodeća tržišta za čiste industrijske proizvode smatraju se preduslovima za održavanje proizvodnje i zaposlenosti u Evropi. Prema ovom mišljenju, ciljevi socijalne politike ne mogu se odvojiti od ekonomske održivosti preduzeća.

Što se tiče veština, Ceemet stavlja snažan akcenat na STEM obrazovanje, stručno obrazovanje i obuku, usavršavanje, prekvalifikaciju i celoživotno učenje³. Tvrdi da se sektor MET suočava sa akutnim nedostatkom inženjera, tehničara, zavarivača, IKT stručnjaka i drugih kvalifikovanih radnika. Ceemet stoga podržava politike EU i nacionalne politike koje čine sisteme obuke prilagodljivijim potrebama industrije, usmerenijim na tržište rada, privlačnijim za mlade i žene i dostupnijim za MSP. Takođe naglašava da finansiranje EU mora biti prilagođeno korisnicima i praktično dostupno, naročito manjim kompanijama sa ograničenim administrativnim kapacitetima.

Ceemet ceni socijalni dijalog kao sredstvo za podršku konkurentnim preduzećima, zapošljivosti i prilagođavanju promenama, ali ne podržava dodatne obavezujuće socijalne uslove, koje smatra potencijalno opterećujućim, naročito za MSP.

Prema mišljenju Ceemeta, postojeća socijalna pravila su dovoljna da se obezbedi usaglašenost sa dobrim uslovima rada. Naime, usklađenost sa socijalnim pravnim tekovinama EU, nacionalnim zakonodavstvom u oblasti socijalne politike i opštevažećim kolektivnim ugovorima već u prvom redu obezbeđuje uspostavljanje dobrih uslova rada i pravednih zarada. Stoga, umesto da koristi socijalnu uslovljenost kako bi obezbedila dodatni sloj regulative ili izveštavanja, EU treba da pojednostavi procedure i poboljša primenu i sprovođenje postojećih socijalnih propisa.

Njenim preferiranim pristupom daje se prioritet okvirima koji omogućavaju delovanje, saradnji između socijalnih partnera, razvoju veština i boljoj regulativi, uz zadržavanje dovoljne fleksibilnosti za kompanije da reaguju na tržišne i tehnološke promene.

¹ Pogledajte: <https://ceemet.org/economy/the-clean-industrial-deal-could-be-the-key-to-competitiveness-its-success-lies-in-implementation/>

² Pogledajte: <https://ceemet.org/competitive-industry/the-competitiveness-compass-industry-welcomes-the-commission-agenda/>

³ Videti gore

Perspektiva IndustriAll Europe: kvalitetna radna mesta, prava i pravedna tranzicija

IndustriAll Europe pristupa istoj transformaciji iz perspektive prava radnika, kvalitetnog zapošljavanja, kolektivnog pregovaranja i pravedne tranzicije. Prepoznaje potrebu za industrijskom obnovom i dekarbonizacijom, ali naglašava da se transformacija ne može smatrati uspešnom ako dovodi do nesigurnosti, prekarnog rada, jednostranog restrukturiranja ili regionalnog nazadovanja⁴. Za IndustriAll Europe, održivo zapošljavanje zahteva snažno učešće radnika pre donošenja odluka, a ne samo nakon što je restrukturiranje već počelo.

U svom stavu o Planu za kvalitetna radna mesta i povezanim inicijativama EU⁵, IndustriAll Europe poziva na jači okvir zasnovan na pravima. Njegovi prioriteti obuhvataju zakonski podržanu Mapu puta za kvalitetna radna mesta, Direktivu o pravednoj tranziciji, obaveznu socijalnu uslovljenost vezanu za javno finansiranje, jaču inspekciju rada, širu pokrivenost kolektivnim pregovaranjem, prava na plaćenu i besplatnu obuku i pravednu raspodelu dobiti od povećanja produktivnosti kroz socijalni dijalog. Stoga sindikalna perspektiva daje veći značaj garancijama koje se mogu sprovesti nego samo dobrovoljnoj koordinaciji.

Za IndustriAll Europe, zelena tranzicija mora da podstakne ulaganja, očuva i razvije industrijske lance vrednosti u Evropi, stvori kvalitetna radna mesta i zaštiti radnike u pogođenim regionima i sektorima. Naglašava da javna podrška industrijskoj transformaciji treba da bude povezana sa zapošljavanjem, obukom, kolektivnim pregovaranjem i socijalnim obavezama. Dekarbonizacija ne bi trebalo da postane mehanizam za smanjenje broja zaposlenih, eksternalizaciju ili socijalni damping. Slično tome, digitalizacija i veštačka inteligencija treba da budu predmet informisanja, konsultacija i pregovora, uz obraćanje pažnje na nadzor, upravljanje algoritmima, zaštitu podataka, bezbednost i zdravlje na radu, intenziviranje rada i veštine.

IndustriAll Europe takođe posmatra evropski sektorski socijalni dijalog kao politički i industrijski instrument. To nije samo forum za razmenu, već i platforma preko koje sindikati mogu da oblikuju industrijsku politiku EU, standarde zapošljavanja i upravljanje tranzicijom. Iz ove perspektive, Odbor za sektorski socijalni dijalog za metalnu industriju trebalo bi da se koristi strateškije kako bi se predvidelo

⁴ Pogledajte: https://news.industrial-europe.eu/documents/upload/2021/12/637740437345254856_Adopted%20-%20The%20Fit-for-55%20Package%20-%20Position%20of%20IndustriAll%20Europe%20-%20EN.pdf

⁵ Pogledajte: <https://news.industrial-europe.eu/Article/1323>

restrukturiranje, razvili zajednički alati, uticalo na prioritete finansiranja EU i ojačao kapacitet za kolektivno pregovaranje u svim zemljama.

Odbor za sektorski socijalni dijalog za metalnu industriju

Odbor za sektorski socijalni dijalog za metalnu industriju pruža formalni institucionalni okvir na nivou EU u kojem Ceemet i industriAll Evropa mogu da se bave zajedničkim izazovima. Njegov trenutni dnevni red obuhvata zelenu i digitalnu tranziciju, pravednu tranziciju u industrijama MET-a, veštačku inteligenciju na radu, politike u oblasti veština, bolju regulativu i praćenje zajedničkih inicijativa na nivou EU.

Odbor je već ostvario ili podržao zajednički rad na veštinama, stručnom obrazovanju i obuci, pripravničkom stažu, STEM-u, digitalizaciji i veštačkoj inteligenciji⁶. Ove zajedničke inicijative pokazuju da, uprkos razlikama između poslodavaca i sindikata, zajednički stavovi mogu da se formiraju oko konkretnih pitanja: informacije o veštinama, pristup obukama, saradnja sa pružaocima obrazovanja, podrška MSP, kvalitetno pripravništvo i potreba da se predvide efekti tehnoloških i ekoloških promena. Takve rezultate treba tretirati kao osnovu za širi zajednički okvir o održivom zapošljavanju u industrijama MET-a.

Zajedničke tačke između Ceemeta i IndustriAll Europe mogle bi se smatrati značajnim. Obe strane prepoznaju strateški značaj sektora metala za Evropu; obe se protive deindustrijalizaciji; obe naglašavaju potrebu za veštinama, obukom i predviđanjem; obe smatraju da je socijalni dijalog relevantan za upravljanje transformacijom; i obe podržavaju jače veze između industrijske politike, obrazovanja i zapošljavanja. Ovaj zajednički program može da podrži preporuke za politike na nivou EU usmerene na ulaganja, veštine, konkurentnost, pravednu tranziciju i socijalni dijalog.

Istovremeno, njihove razlike ne treba prikrivati. Stoga uravnotežen politički okvir na nivou EU ne bi trebalo veštački da spaja ove perspektive. Umesto toga, trebalo bi da identifikuje principe na osnovu kojih obe strane mogu da sarađuju, istovremeno ostavljajući prostor za dogovoreno neslaganje u pogledu instrumenata. Uloga politike EU treba da bude stvaranje podsticajnog okvira u kojem se konkurentnost i kvalitetno zapošljavanje ne tretiraju kao suprotstavljeni ciljevi, već kao međusobno zavisni uslovi za održiv evropski metalurški sektor.

⁶ Pogledajte dokumente SSDC-a za metalnu industriju ovde: <https://news.industrial-europe.eu/p/sd-met-documents> ili ovde: <https://ceemet.org/policy-priority/social-dialogue/>

Okvir politike za održivo zapošljavanje u sektoru metalurgije

Okvir politike za održivo zapošljavanje u evropskom metalurškom sektoru mora da uskladi četiri cilja koji se prečesto tretiraju odvojeno: industrijska konkurentnost, dekarbonizacija, digitalne inovacije i kvalitetno zapošljavanje. Dokazi iz projekta SoDi pokazuju da zelena i digitalna tranzicija neće biti društveno održive ako se posledice po zapošljavanje rešavaju tek nakon što se donesu odluke o investicijama, restrukturiranju ili tehnologiji. Stoga se ovde predloženi okvir zasniva na šest **principa** koji se međusobno podupiru.

Održiva industrijska konkurentnost

Održivo zapošljavanje podrazumeva održivu industrijsku osnovu. EU bi stoga trebalo da podrži modernizaciju proizvodnje metala kroz ulaganje u tehnologije sa niskim emisijama ugljenika, cirkularne modele proizvodnje, efikasnost korišćenja resursa, elektrifikaciju, procese zasnovane na vodoniku gde je to izvodljivo, napredno recikliranje i digitalizovane proizvodne sisteme. Industrijska konkurentnost zavisi od sposobnosti da se obezbede održive profitne marže, što je od suštinskog značaja za održavanje proizvodnje sa visokom dodatom vrednošću, tehnološkog liderstva, otpornih lanaca vrednosti i kvalitetnih radnih mesta u Evropi.

To zahteva pristup pristupačnoj i predvidivoj čistoj energiji, stabilne uslove za ulaganje, zaštitu od isticanja ugljenika i nelojalne konkurencije, kao i stvaranje vodećih tržišta za evropske metale sa niskim emisijama ugljenika. Stvaranje takvih tržišta takođe treba podržati strateškom upotrebom javnih nabavki, uključujući i primenu odgovarajućih ekoloških i socijalnih kriterijuma.

Predviđanje promena i upravljanje njima

Zelena i digitalna tranzicija zahtevaju ranije i sistematičnije predviđanje efekata na zapošljavanje. Umesto da se stvaraju novi obavezni sektorski sistemi ranog upozoravanja, politike EU i nacionalne politike treba da bolje koriste postojeće izvore podataka, sektorske opservatorije, alate za prikupljanje informacija o veštinama i strukture socijalnog dijaloga kako bi se podržalo predviđanje promena zasnovano na dokazima. Kada je to prikladno i kada se o tome dogovore relevantni socijalni partneri, takvi alati mogu pomoći u identifikovanju rizika i prilika povezanih sa restrukturiranjem, tehnološkim promenama, automatizacijom, troškovima dekarbonizacije, cenama energije, nedostatkom veština i regionalnom izloženošću. Njihova upotreba treba da podrži informisanu diskusiju između organizacija

poslodavaca, sindikata i javnih organa, uz poštovanje autonomije socijalnih partnera i izbegavanje dodatnog administrativnog opterećenja.

Veliki projekti transformacije u sektoru metalurgije treba da obuhvate procene uticaja na zapošljavanje, procene uticaja na veštine i procene bezbednosti i zdravlja na radu. Takve procene ne bi trebalo da budu isključivo administrativne aktivnosti; takođe bi trebalo da se uzmu u obzir, koliko je to moguće, za pregovore i planiranje tranzicije, gde je to primenljivo. Informisanje i konsultacije, u skladu sa odredbama EU, nacionalnim odredbama i odredbama o kolektivnom pregovaranju, treba da se odvijaju pre nego što se donesu neopozive odluke o zatvaranju, automatizaciji, preseljenju, tehnološkoj konverziji ili velikoj reorganizaciji rada. Ovaj princip je od suštinskog značaja za prelazak sa reaktivnog upravljanja krizama na planiranu industrijsku adaptaciju.

Veštine, prekvalifikacija i celoživotno učenje

Politika u oblasti veština je ključna za održivo zapošljavanje. Sektor metalurgije suočava se sa istovremenim nedostatkom tradicionalnih tehničkih veština, naprednih inženjerskih kompetencija, digitalnih veština i stručnosti u oblasti zelene tranzicije. EU bi stoga trebalo da podrži sektorska partnerstva za veštine koja povezuju poslodavce, sindikate, ustanove za stručno obrazovanje, univerzitete, regionalne vlasti i socijalne partnere na nivou EU.

Sistemi obuke moraju biti više usmereni na predviđanje, dostupniji i više usmereni na zapošljavanje. Prioritet treba dati digitalnim veštinama, automatizaciji, pismenosti u oblasti veštačke inteligencije, proizvodnji zasnovanoj na podacima, niskougljeničnim tehnologijama, cirkularnosti, održavanju napredne opreme, bezbednosti i zdravlju na radu i upravljanju tranzicijom. Prekvalifikacija i usavršavanje treba da budu dostupni ne samo visoko kvalifikovanim radnicima, već i radnicima na rutinskim poslovima, radnicima starije dobi ili radnicima na poslovima sa visokim emisijama, koji su najviše izloženi restrukturiranju. Plaćeno odsustvo radi obuke može biti efikasan alat za podsticanje obuke, kvalitetnog zapošljavanja i većih stopa prelaska sa jednog radnog mesta na drugo kada o tome pregovaraju socijalni partneri i kada je usklađeno sa organizacionim potrebama kompanija.

Kvalitetno zapošljavanje i uslovi rada

Održivo zapošljavanje mora da se shvati kvalitativno. Nije dovoljno sačuvati radna mesta ako ona postanu nesigurna, slabo plaćena, nebezbedna ili lišena zastupanja. Stoga bi industrijska politika EU trebalo, koliko je to moguće, da uzme u obzir značaj održavanja kvalitetnih radnih mesta u svojim strategijama transformacije,

instrumentima finansiranja i sektorskom praćenju. S tim u vezi, ističemo da bez konkurentnih kompanija industrije MET ne mogu da obezbede kvalitetna radna mesta koja pružaju stabilnost zaposlenja, adekvatne zarade, bezbednost i zdravlje na radu, pristup obukama, predvidivo radno vreme, ravnotežu između poslovnog i privatnog života, nediskriminaciju i značajno učešće radnika u skladu sa propisima EU i nacionalnim propisima i odredbama o kolektivnom pregovaranju.

Kriterijumi za kvalitetno zapošljavanje treba da obuhvate ne samo radnike koje su direktno zaposlila preduzeća koja sprovode industrijsku transformaciju, već i radnike podizvođača, dobavljača, agencija za privremeno zapošljavanje i drugih privrednih subjekata uključenih u relevantne proizvodne i snabdevačke lance.

Uvođenje novih tehnologija treba da poboljša, a ne da pogorša uslove rada. Automatizacija i digitalni alati mogu da smanje fizičko naprezanje i poboljšaju bezbednost, ali takođe mogu da intenziviraju rad, prošire nadzor ili uvedu upravljanje pomoću algoritama bez adekvatnih zaštitnih mera. Zeleni proizvodni procesi mogu da smanje rizike po životnu sredinu, ali takođe mogu da stvore nove opasnosti na radu. Iz tog razloga, bezbednost na radu treba kontinuirano procenjivati, uz učešće socijalnih partnera u osmišljavanju i praćenju promena na radnom mestu. Na evropskom sektorskom nivou, ovu procenu treba da podrže zajedničke smernice socijalnih partnera za identifikaciju i upravljanje novim rizicima po bezbednost i zdravlje na radu.

Jači i strateškiji socijalni dijalog

Treba da imamo u vidu da su socijalni partneri na nivou EU i na nacionalnom nivou autonomni socijalni partneri. Oni sami odlučuju o svojim programima rada, temama o kojima će se razgovarati, potencijalnim pregovorima i svim sporazumima koje bi eventualno želeli da postignu itd. Stoga bi donosioci politika trebalo da vode računa da ne narušavaju autonomiju socijalnih partnera.

Na nivou EU, Ceemet i IndustriAll Europe treba sistematski da budu uključeni u razgovore o sprovođenju Sporazuma o čistoj industriji, Akcionog plana za čelik i metale. Oni su već uključeni u Tranzicioni put za evropske sektore metala i sa njima su obavljene konsultacije o Mapu puta za kvalitetna radna mesta.

Na nacionalnom nivou i na nivou preduzeća, socijalni partneri treba da budu uključeni u planiranje tranzicije, procese restrukturiranja, strategije obuke i tehnološke promene. Mogle bi se, po mogućnosti, izraditi preporuke o pravednoj tranziciji, predviđanju veština, proceni uticaja na zapošljavanje i učešću radnika u projektima dekarbonizacije. Treba podržati uzajamno učenje između zemalja, regiona i kompanija, naročito tamo gde je socijalni dijalog slab ili fragmentisan. Jači socijalni

dijalog nije samo društveni cilj; on je i uslov za legitimitet, poverenje i efikasnu primenu industrijske transformacije.

Pravedno finansiranje

Treba mobilisati instrumente finansiranja EU i nacionalne instrumente finansiranja kako bi se podržalo održivo zapošljavanje u sektoru metalurgije. Fond za pravednu tranziciju, ESF+, Fond za inovacije, InvestEU i povezani instrumenti mogu da finansiraju industrijske investicije, obuku, prekvalifikaciju, regionalnu adaptaciju, izgradnju kapaciteta socijalnih partnera i inovacije. Međutim, pristup finansiranju treba pojednostaviti, naročito za MSP i organizacije socijalnih partnera sa ograničenim administrativnim resursima.

Treba naglasiti da zelena i digitalna ulaganja preduzimaju poslodavci, koji su stoga ključni akteri odgovorni za odluke o ulaganjima, primenu novih tehnologija i pružanje odgovarajuće obuke kako bi se osiguralo da radnici steknu veštine neophodne za rukovanje uvedenim tehnologijama.

Posmatrano zajedno, ovih šest principa definiše održivo zapošljavanje kao osnovnu dimenziju evropske industrijske transformacije. Cilj nije nametnuti jedinstven model svim državama članicama ili preduzećima, već dati određene preporuke koje podstiču konkurentnu industriju, predviđene promene, kvalifikovane radnike, adekvatne uslove rada, strateški socijalni dijalog i pravedno finansiranje. Takve preporuke mogu doprineti tome da metaloprerađivački sektor ostane ne samo ekonomski otporan i tehnološki napredan, već i društveno legitiman i sa održivim zapošljavanjem.

Preporuke

Sprovođenje održivog zapošljavanja u evropskom metaloprerađivačkom sektoru zahteva koordinisano delovanje na tri nivoa: institucije EU i politike na nivou EU; evropski sektorski socijalni partneri; i nacionalne i sektorske organizacije poslodavaca i radnika. Preporuke u nastavku pretvaraju okvir politike u operative prioritete, uz poštovanje raznolikosti nacionalnih sistema industrijskih odnosa i različitih nadležnosti organizacija poslodavaca i radnika.

Preporuke za institucije EU i politike EU o ekologizaciji i digitalizaciji

Institucije EU treba da obezbede da se zelena i digitalna transformacija metalnog sektora uređuje kao integrisana agenda industrije, zapošljavanja i socijalnog dijaloga. Politike dekarbonizacije, digitalizacije i konkurentnosti treba da razmotre moguće izazove u vezi sa zapošljavanjem, odredbe o veštinama i mehanizme za uključivanje radnika i poslodavaca. To zahteva jaču koordinaciju između industrijske politike, klimatske politike, digitalne politike, politike zapošljavanja, regionalnog razvoja i stručnog obrazovanja.

Kao prvo, **inicijative EU** kao što su Sporazum o čistoj industriji, Evropski akcioni plan za čelik i metale, Put tranzicije za evropske sektore metala, Zakon o industriji sa nultom stopom emisija i Mapa puta za kvalitetna radna mesta **treba da se sprovede na međusobno koherentan i koordinisan način**. Njihov zajednički cilj treba da bude očuvanje i modernizacija evropskih industrijskih kapaciteta, uz istovremeno obezbeđivanje da transformacija stvara kvalitetna radna mesta, a ne nesigurnost, fragmentaciju ili regionalni pad. Procene uticaja na zapošljavanje treba da postanu redovna komponenta velikih inicijativa EU koje utiču na energetske i tehnološki intenzivne industrije.

Drugo, politike EU treba da podrže bolje predviđanje izazova u oblasti zapošljavanja, veština i uslova rada povezanih sa zelenom i digitalnom tranzicijom, uz poštovanje podele nadležnosti između institucija EU, nacionalnih organa i socijalnih partnera. Umesto da Evropskoj komisiji dodeli ulogu praćenja specifičnu za određeni sektor, EU bi trebalo da bolje iskoristi postojeće dokaze koje su prikupila tela kao što su Eurofound, Cedefop i EU-OSHA, kao i relevantne nacionalne podatke, sektorske opservatorije i alate za prikupljanje informacija o veštinama. Pitanja kao što su načini dekarbonizacije, automatizacija, upotreba veštačke inteligencije na radu, profesionalne tranzicije, potrebe za obukom, nedostatak veština i rizici po bezbednost i zdravlje na radu treba prvenstveno rešavati preko nadležnih nacionalnih organa, uključujući inspekcije rada kada je u pitanju sprovođenje zakonodavstva, kao i preko uspostavljenih struktura socijalnog dijaloga. Kada je to relevantno i kada se socijalni partneri slože, dostupni dokazi mogu poslužiti kao osnova za diskusije u Odboru za sektorski socijalni dijalog za metalnu industriju, kolektivno pregovaranje, sektorsko planiranje i konsultacije na nivou preduzeća, bez stvaranja dodatnih obaveza izveštavanja ili ometanja autonomije socijalnih partnera.

Treće, **EU treba da obezbedi da podrška dekarbonizaciji bude povezana sa otpornošću industrije i zapošljavanja**. Instrumente usmerene na smanjenje troškova energije, podršku vodoniku, elektrifikaciju, cirkularnost, ugljenično

neutralnu proizvodnju i uvođenje čistih tehnologija treba da prate planovi tranzicije koji obuhvataju veštine, prilagođavanje radne snage i socijalni dijalog. Javna podrška ne bi trebalo samo da smanji investicioni rizik za preduzeća; ona bi takođe trebalo da doprinese očuvanju i unapređenju zaposlenosti u Evropi.

Konkretno, određeni procenat prihoda ostvarenih u okviru sistema ETS i ETS2 trebalo bi da se na nacionalnom nivou izdvoji za politike dekarbonizacije, uključujući mere koje se odnose na zapošljavanje, umesto da se dodeli opštim državnim budžetima. Potpune informacije o korišćenju ovih sredstava takođe treba dostaviti relevantnim socijalnim partnerima na nacionalnom i sektorskom nivou, uključujući socijalne partnere u sektoru metalurgije.

Kao četvrto, **finansiranje EU treba da postane dostupnije i više usmereno na zapošljavanje.** Fond za pravednu tranziciju, ESF+, Fond za inovacije, InvestEU i povezani instrumenti treba da budu bolje koordinisani kako bi se tehnološke investicije, regionalna tranzicija, prekvalifikacija i izgradnja kapaciteta socijalnih partnera mogli objediniti u jedan strateški okvir. Namenski mehanizmi finansiranja treba da podrže sektorska partnerstva za veštine, fondove za obuku u oblasti tranzicije, zajedničke projekte poslodavaca i sindikata, savetodavne usluge za MSP i regionalne platforme za industrijsku tranziciju. Administrativne procedure treba pojednostaviti, naročito za MSP i organizacije socijalnih partnera, uz istovremeno očuvanje transparentnosti i odgovornosti u korišćenju javnih resursa.

Kao peto, **politike EU treba da se zasnivaju na Garanciji za veštine koju razvija Evropska komisija.** Radnici na koje utiču dekarbonizacija, automatizacija, digitalizacija ili restrukturiranje treba da imaju pristup visokokvalitetnoj obuci usmerenoj na tržište rada koja vodi do stvarnih puteva zapošljavanja. Ova garancija treba da daje prioritet radnicima u zanimanjima sa visokim emisijama, rutinskim, fizički zahtevnim ili osetljivim zanimanjima, kao i starijim radnicima, ženama, migrantima i radnicima u MSP koji treba da dobiju podršku kako bi primenili odgovarajuće inicijative za sticanje veština.

Istovremeno, inicijative za sticanje veština treba da odgovore na potrebe poslodavaca za tehničarima, inženjerima, stručnjacima za održavanje, stručnjacima za veštačku inteligenciju i podatke, zavarivačima, električarima i radnicima kvalifikovanim za proizvodnju sa niskim emisijama ugljenika, cirkularnost i naprednu proizvodnju. Socijalne partnere u sektoru metala i relevantne nacionalne aktere treba podstaći da se uključe u ovu inicijativu i u ishode povezanih projekata koje finansira EU, uključujući one koji su usmereni na konkretne industrijske sektore. To bi doprinelo da buduće mere u vezi sa veštinama budu relevantne za industrije MET-a i

da odražavaju kako potrebe radnika u pogledu zapošljivosti, tako i potražnju preduzeća za kvalifikovanom radnom snagom.

Šesto, **digitalna politika EU treba da se bavi dimenzijom automatizacije, veštačke inteligencije i proizvodnje zasnovane na podacima na radnom mestu.** Digitalizaciju treba promovisati kao sredstvo za poboljšanje produktivnosti, kvaliteta, energetske efikasnosti i bezbednosti, ali ona ne bi trebalo da dovede do netransparentnog upravljanja pomoću algoritama, preteranog nadzora, intenziviranja rada ili isključivanja radnika iz donošenja tehnoloških odluka.

Sedmo, **EU treba da ojača cirkularnost i otpornost resursa kao politike zapošljavanja.** Reciklaža otpada, sekundarne sirovine, popravka, ponovna proizvodnja i modeli cirkularne proizvodnje mogu da smanje emisije i zavisnost od sirovina, a istovremeno da stvore regionalna industrijska radna mesta. Politika EU u oblasti cirkularne ekonomije stoga treba da podrži ne samo ekološke ciljeve, već i veštine, bezbednost na radu, kolektivno pregovaranje i regionalne strategije zapošljavanja u lancima vrednosti reciklaže i proizvodnje metala sa niskim emisijama ugljenika.

Konačno, **institucije EU treba da ojačaju ulogu Odbora za sektorski socijalni dijalog za metalnu industriju, uvek poštujući autonomiju socijalnih partnera.** Potrebno je konsultovati Ceemet i IndustriAll Europe o inicijativama EU koje utiču na radno mesto u našem sektoru.

Zajedničke preporuke za Ceemet i IndustriAll Europe

Sledeće preporuke se predlažu kao moguća područja za zajedničko razmatranje i saradnju između Ceemeta i IndustriAll Europe, uz puno poštovanje njihove autonomije kao evropskih socijalnih partnera i njihovog prava da, uz konsultacije sa svojim članovima, utvrde svoje programe rada, prioritete, teme za diskusiju i sve sporazume koje odluče da zaključe.

Ceemet i IndustriAll Europe treba da iskoriste svoj zajednički institucionalni prostor da razgovaraju o tome kako da stvore i održe kvalitetno zapošljavanje u metaloprerađivačkoj, mašinskoj i tehnološkoj industriji, identifikujući zajednička načela kao što su očuvanje industrijskih kapaciteta u Evropi, izbegavanje deindustrijalizacije, jačanje veština, predviđanje promena, podrška kvalitetnom zapošljavanju, unapređenje bezbednosti i zdravlja na radu i obezbeđivanje smislenog socijalnog dijaloga, kao i konkurentnosti preduzeća iz sektora MET.

Zajednički prioritet treba da bude **izgradnja kapaciteta**. Ceemet i IndustriAll Evropa treba zajednički da promovišu module obuke za nacionalne socijalne partnere o

industrijskoj politici EU, dekarbonizaciji, digitalizaciji, veštačkoj inteligenciji na radu, instrumentima finansiranja, predviđanju potreba za veštinama. Posebnu pažnju treba posvetiti zemljama i sektorima u kojima su strukture socijalnog dijaloga slabije, kao i malim i srednjim preduzećima, u kojima su institucionalni kapaciteti često ograničeni.

Takođe, zajednički prioritet treba da bude **uzajamno učenje**. Socijalni partneri treba da prikupljaju i šire primere efikasnih praksi preduzeća i sektora, uključujući restrukturiranje o kome se pregovara, fondove za obuku, zajedničko mapiranje veština, mere BZR povezane sa novim tehnologijama i saradnju sa pružaocima usluga stručnog obrazovanja. Ove primere treba predstaviti kao prilagodljive modele, a ne kao jedinstvena rešenja.

Ceemet i IndustriAll Evropa treba da nastave da daju koordinisane doprinose debatama u EU, kao što su one o tranzicionom putu za ekosistem mobilnosti. Tamo gde postoji zajednička osnova, treba koristiti zajedničke stavove kako bi se povećao uticaj sektorskog socijalnog dijaloga na kreiranje politika EU.

Još jedna moguća oblast suštinske saradnje mogla bi da bude redovna razmena, u okviru Odbora za sektorski socijalni dijalog i u skladu sa autonomnim programima rada Ceemet-a i IndustriAll Europe, o tome kako zelena i digitalna transformacija utiču na organizaciju rada, potrebe za veštinama, bezbednost i zdravlje na radu i prilagođavanje zapošljavanja u industrijama MET-a. Takve razmene mogle bi da se fokusiraju na praktična pitanja koja se javljaju u preduzećima i sektorima, uključujući predviđanje potreba za veštinama, pristup obukama, odgovorno uvođenje digitalnih alata i alata zasnovanih na veštačkoj inteligenciji, prilagođavanje proizvodnim procesima sa niskim emisijama ugljenika i upravljanje restrukturiranjem, gde je to relevantno. Cilj ne bi bio uspostavljanje novog mehanizma praćenja niti propisivanje jedinstvenih modela tranzicije, već identifikovanje zajedničkih izazova, prikupljanje praktičnih iskustava članova i, tamo gde postoji zajednička osnova, pretvaranje toga u zajedničke poruke, neobavezujuće referentne tačke ili doprinose debatama o politikama EU.

Preporuke za organizacije radnika i poslodavaca na nacionalnom i sektorskom nivou

Nacionalni i sektorski sindikati i organizacije poslodavaca treba da pretoče prioritete na nivou EU u konkretnu praksu industrijskih odnosa.

Prvi prioritet je **prelazak sa reaktivnih konsultacija na dijalog zasnovan na predviđanju**. Socijalni partneri, u skladu sa nacionalnim propisima i odredbama o

kolektivnom pregovaranju, treba da nastoje da, koliko je to moguće, imaju redovan pristup informacijama o investicionim planovima, rizicima restrukturiranja, strategijama u oblasti energetike i dekarbonizacije, projektima digitalizacije, potrebama za veštinama i uticajima na zapošljavanje.

Drugo, **nacionalne i sektorske organizacije treba da ojačaju svoje analitičke kapacitete**. Sindikatima je potrebna veća stručnost u oblasti industrijske politike, klimatske regulative, digitalnih tehnologija, finansija preduzeća, predviđanja zapošljavanja i bezbednosti na radu. Organizacijama poslodavaca, posebno onima koje predstavljaju MSP, potrebna je podrška u planiranju radne snage, strategijama obuke, pristupu javnom finansiranju, komunikaciji sa radnicima i odgovornoj digitalizaciji. Zajednička stručna podrška, sektorske baze podataka i zajednički dijagnostički alati mogli bi da smanje asimetriju informacija i poboljšaju kvalitet dijaloga.

Treće, **socijalni partneri treba da daju prioritet veštinama**. Politike u oblasti veština treba da budu povezane sa stvarnim putevima zapošljavanja, a ne da budu ograničene na opšte podizanje svesti.

Kao četvrto, **nacionalne i sektorske organizacije treba da uzmu u obzir značaj stvaranja i održavanja kvalitetnog zapošljavanja u okviru procesa transformacije**. To je posebno važno tamo gde nove tehnologije menjaju organizaciju rada ili gde dekarbonizacija stvara pritisak za restrukturiranje.

Na kraju, **nacionalni i sektorski socijalni partneri treba aktivnije da koriste platforme na nivou EU**. Učešće u Odboru za sektorski socijalni dijalog, evropskim projektima, mrežama za uzajamno učenje i inicijativama za izgradnju kapaciteta koje finansira EU može doprineti prenosu znanja između zemalja i jačanju slabijih sistema dijaloga. Održivo zapošljavanje u sektoru metalurgije će na kraju zavisiti od toga da li se evropski prioriteti pretoče u nacionalne institucije, sektorske sporazume i prakse na nivou radnih mesta.



Supporting the Implementation of the
European Industrial Deal with Strengthened
Social Dialogue in European Metal Sector.



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.