



ICCM-MET

INCLUSIVE CRISIS AND CHANGE MANAGEMENT MECHANISMS
IN MULTINATIONAL COMPANIES IN METAL SECTOR AS A KEY
TO SUCCESSFUL TWIN TRANSITION

BAZA PODATAKA

Dvojna (zelena i digitalna) tranzicija u
metalnom sektoru Republike Srbije



Co-funded by
the European Union

| | |
|--|----|
| 1. Uvod..... | 3 |
| 2. Evropski okvir i koncept pravedne tranzicije | 4 |
| 3. Regulatorni okvir Republike Srbije..... | 5 |
| 4. Zelena tranzicija i bezbednost radnih mesta | 6 |
| 5. Digitalizacija i automatizacija | 7 |
| 6. Uticaj tranzicije na zarade i životni standard | 8 |
| 7. Obuke, prekvalifikacije i pravo na zaposlenje – proširena analiza | 9 |
| 8. Socijalni dijalog i sindikalno učešće..... | 10 |
| 9. Sindikalne preporuke | 10 |
| 10. Zaključak..... | 11 |

1. Uvod

Metalni sektor Republike Srbije predstavlja jednu od ključnih industrijskih grana, sa značajnim učešćem u ukupnoj zaposlenosti, izvozu i stvaranju dodate vrednosti. U ovom sektoru zaposlen je veliki broj radnika različitih kvalifikacionih profila, od visokoobrazovanih inženjera do proizvodnih radnika, što ga čini posebno osetljivim na strukturne promene koje donosi proces dvojne tranzicije – zelene i digitalne.

Dvojna tranzicija ne predstavlja samo tehnološki ili regulatorni izazov, već duboku društvenu transformaciju sa direktnim posledicama po radna mesta, uslove rada, zarade i socijalnu sigurnost zaposlenih. Sa sindikalnog stanovišta, ovaj proces ne može biti posmatran kao neutralan ili tehnički, već kao proces koji mora biti vođen principima socijalne pravde, dijaloga i ravnomerne raspodele troškova i koristi tranzicije.

Rezultati Nacionalnog izveštaja jasno ukazuju da značajan deo zaposlenih nije adekvatno informisan o procesima tranzicije u svojim kompanijama. Ovakvo stanje dodatno produbljuje osećaj nesigurnosti, nepoverenja i straha, što tranziciju čini društveno rizičnom ukoliko se ne uspostave jasni mehanizmi sindikalnog učešća i socijalne zaštite.

Relevantni strateški i analitički izvori:

- Evropski zeleni dogovor (European Green Deal):
https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en
- Evropska industrijska strategija:
https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/eu-industrial-strategy_en
- Nacionalni strateški okvir RS (Vlada RS):
<https://www.gov.rs>

2. Evropski okvir i koncept pravedne tranzicije

Evropska unija je kroz Evropski zeleni dogovor, paket „Fit for 55“, Mehanizam za pravednu tranziciju i prateće fondove jasno definisala da proces dekarbonizacije i digitalizacije industrije mora biti praćen snažnim socijalnim merama. Za potrebe pravedne tranzicije, na nivou EU opredeljena su sredstva koja se mere desetinama milijardi evra, upravo sa ciljem zaštite zaposlenih u energetski intenzivnim sektorima.

U državama članicama EU, učešće sindikata u planiranju i sprovođenju tranzicionih politika predstavlja standard, a ne izuzetak. Socijalni dijalog, pravo na informisanje i konsultovanje, kao i obaveza poslodavaca da zajedno sa sindikatima planiraju restrukturiranje, ključni su elementi koji ublažavaju socijalne posledice tranzicije.

Ovakav pristup potvrđuje da tranzicija nije uspešna ukoliko se sprovodi jednostrano i bez uvažavanja interesa zaposlenih. Evropska praksa jasno pokazuje da socijalno odgovorna tranzicija doprinosi stabilnosti industrije i dugoročnoj konkurentnosti.

EU regulatorni i finansijski okvir:

- Just Transition Mechanism:
https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal/just-transition-mechanism_en
- Fit for 55 paket:
https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/delivering-european-green-deal/fit-55-delivering-eus-2030-climate-targets_en
- European Pillar of Social Rights:
https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-pillar-social-rights_en

3. Regulatorni okvir Republike Srbije

Republika Srbija je u prethodnom periodu započela proces usklađivanja zakonodavstva sa evropskim propisima u oblasti energetike, zaštite životne sredine i digitalizacije. Iako je formalni regulatorni okvir u značajnoj meri uspostavljen, praksa pokazuje ozbiljan raskorak između normativnih rešenja i njihove primene.

Nacionalni izveštaj ukazuje da sindikati i zaposleni retko učestvuju u ranoj fazi donošenja odluka koje se tiču tranzicije. Odluke se često donose centralizovano, bez prethodnih konsultacija, što dodatno pojačava osećaj isključenosti i nesigurnosti među zaposlenima.

Izostanak obavezujućih mehanizama za sindikalno učešće čini tranziciju jednostranim procesom u kojem se ekonomski i ekološki ciljevi ostvaruju bez jasnih socijalnih garancija.

Nacionalni propisi i institucije:

- Pravno-informacioni sistem RS:
<https://www.pravno-informacioni-sistem.rs>
- Ministarstvo rudarstva i energetike:
<https://www.mre.gov.rs>
- Ministarstvo zaštite životne sredine:
<https://www.ekologija.gov.rs>

4. Zelena tranzicija i bezbednost radnih mesta

Zelena tranzicija u metalnom sektoru Republike Srbije ima direktan i snažan uticaj na bezbednost radnih mesta. Kvantitativni nalazi Nacionalnog izveštaja pokazuju da 33% zaposlenih izražava visok stepen straha od gubitka posla, dok dodatnih 41% zaposlenih navodi umerenu, ali stalno prisutnu zabrinutost. To znači da se čak 74% radnika nalazi u stanju produžene socijalne neizvesnosti.

Ovakav nivo zabrinutosti nije rezultat otpora promenama, već posledica izostanka jasnih informacija, planova i socijalnih garancija. U više od 60% kompanija u metalnom sektoru ne postoje formalni planovi pravedne tranzicije, niti jasno definisani programi za zbrinjavanje zaposlenih koji bi mogli postati tehnološki ili organizacioni višak.

Sindikalna analiza ukazuje da se dekarbonizacija često sprovodi kroz povećanje intenziteta rada, smanjenje broja zaposlenih i rast fleksibilnih i nesigurnih oblika angažovanja. Na taj način, troškovi zelene politike se direktno prebacuju na radnike, dok se ekološki ciljevi ostvaruju bez odgovarajuće socijalne kompenzacije.

Sa stanovišta sindikata, zelena tranzicija nema legitimitet ukoliko ne obezbeđuje očuvanje zaposlenosti, pravo na alternativno zaposlenje, kao i kolektivne ugovore koji sadrže klauzule o socijalnoj zaštiti. Pravedna tranzicija mora biti pravno obavezujuća, a ne deklarativna.

Dekarbonizacija i industrija – EU i RS:

- Industrial Emissions Directive (IED):
https://environment.ec.europa.eu/topics/industrial-emissions-and-air-pollution/industrial-emissions-directive_en
- Circular Economy Action Plan:
https://environment.ec.europa.eu/strategy/circular-economy-action-plan_en
- Nacionalni plan za klimu i energiju RS (u izradi):
<https://www.mre.gov.rs>

5. Digitalizacija i automatizacija

Digitalna transformacija i automatizacija predstavljaju neizostavan deo modernizacije metalnog sektora. Iako donose povećanje produktivnosti i efikasnosti, ovi procesi istovremeno nose visok rizik po zaposlenost.

Prema rezultatima Nacionalnog izveštaja, 42% zaposlenih smatra da automatizacija direktno ugrožava njihova radna mesta. Ovakva percepcija ukazuje na to da digitalizacija nije praćena adekvatnim merama socijalne zaštite i obukama koje bi zaposlenima omogućile prilagođavanje novim zahtevima.

Bez jasnog sindikalnog učešća, digitalna transformacija se doživljava kao sredstvo racionalizacije radne snage, a ne kao alat za unapređenje uslova rada. To dodatno produbljuje nepoverenje zaposlenih prema tranzicionim procesima.

Industrija 4.0 i digitalna politika:

- Industry 4.0 – EU policy overview:
https://single-market-economy.ec.europa.eu/industry/strategy/industry-40_en
- Shaping Europe's Digital Future:
<https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/shaping-europes-digital-future>
- Ministarstvo informisanja i telekomunikacija RS:
<https://mit.gov.rs>

6. Uticaj tranzicije na zarade i životni standard

Jedna od najozbiljnijih posledica dvojne tranzicije odnosi se na realni životni standard zaposlenih. Više od 60% ispitanika navodi da njihove zarade ne prate rast troškova života, dok 52% zaposlenih smatra da zelena i digitalna tranzicija dodatno pojačavaju pritisak na zarade kroz racionalizaciju troškova rada.

Inflacija, rast cena energenata i povećani troškovi stanovanja doveli su do realnog pada kupovne moći radnika. Posebno zabrinjava podatak da u oko 70% kompanija kolektivni ugovori ne sadrže mehanizme indeksacije zarada u odnosu na inflaciju.

Sindikalna analiza ukazuje da se teret tranzicije sistematski prebacuje na zaposlene, dok poslodavci i država zadržavaju fiskalnu fleksibilnost. Bez rasta realnih zarada i jačanja kolektivnog pregovaranja, tranzicija produbljuje radno siromaštvo i socijalne nejednakosti.

Sindikalni stav je jasan: zaštita životnog standarda mora biti sastavni deo tranzicionih politika. Radnici koji se suočavaju sa padom realnih prihoda ne mogu biti nosioci uspešne industrijske transformacije.

Socijalna i radna politika:

- European Pillar of Social Rights – zaposlenost i zarade: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-pillar-social-rights_en
- Eurofound – Employment and working conditions: <https://www.eurofound.europa.eu>
- Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja RS: <https://www.minrzs.gov.rs>

7. Obuke, prekvalifikacije i pravo na zaposlenje – proširena analiza

Digitalna i zelena tranzicija nameću nove zahteve u pogledu znanja i veština, ali kvantitativni nalazi ukazuju na dramatičan nedostatak sistemskih rešenja. Čak 97% zaposlenih navodi da nema adekvatne kompetencije za zahteve koje tranzicija donosi, dok samo 3% smatra da je u potpunosti osposobljeno.

U praksi, obuke se često sprovode selektivno, van radnog vremena i bez garancija zadržavanja zaposlenja. U mnogim slučajevima, obuka se posmatra kao individualna odgovornost radnika, a ne kao kolektivno pravo.

Sindikalna perspektiva insistira da obuke i prekvalifikacije budu zakonski i kolektivno garantovane. One moraju biti plaćene, dostupne tokom radnog vremena i povezane sa pravom na zadržavanje zaposlenja. U suprotnom, tranzicija prerasta u mehanizam selekcije radne snage, a ne u razvojnu politiku.

Veštine i celoživotno učenje:

- CEDEFOP – Skills for the twin transition: <https://www.cedefop.europa.eu/en>
- Digital Skills and Jobs Platform: <https://digital-skills-jobs.europa.eu/en>
- Nacionalna služba za zapošljavanje RS: <https://www.nsz.gov.rs>

8. Socijalni dijalog i sindikalno učešće

Rezultati Nacionalnog izveštaja pokazuju da 58% zaposlenih nije uključeno u procese odlučivanja koji se odnose na tranziciju. Odsustvo institucionalnog socijalnog dijaloga produbljuje nepoverenje i otpor zaposlenih prema promenama.

Sindikalno učešće nije prepreka tranziciji, već njen ključni preduslov. Bez dijaloga, tranzicija postaje konfliktna i socijalno nestabilna.

Socijalni partneri i participacija:

- European Social Dialogue:
https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/social-dialogue_en
- International Labour Organization (ILO):
<https://www.ilo.org>
- Socijalno-ekonomski savet RS:
<https://www.ses.gov.rs>

9. Sindikalne preporuke

Na osnovu kvantitativnih i kvalitativnih nalaza, sindikati zahtevaju:

- zakonske garancije očuvanja radnih mesta,
- obavezne i plaćene obuke i prekvalifikacije,
- indeksaciju zarada u skladu sa inflacijom,
- jačanje kolektivnih ugovora,
- institucionalizovan socijalni dijalog.

Radnička prava i kolektivno pregovaranje:

- ILO – Collective Bargaining:
<https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining/lang--en/index.htm>
- ETUC – European Trade Union Confederation:
<https://www.etuc.org>
- Savez samostalnih sindikata Srbije:
<https://www.sindikats.rs>

10. Zaključak

Dvojna tranzicija u metalnom sektoru Republike Srbije mora biti pravedna ili je neće biti. Bez snažne socijalne dimenzije, sindikalnog učešća i zaštite zaposlenih, tranzicija gubi legitimitet i postaje izvor društvene nestabilnosti.

Sindikati ostaju ključni akter u borbi za očuvanje radnih mesta, dostojanstva rada i socijalne sigurnosti u uslovima industrijske transformacije.

Strateški i evaluatorski okvir:

- EU Green Deal – Social Dimension:
https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en
- EU Enlargement & Serbia:
https://commission.europa.eu/enlargement/serbia_en



ICCM-MET

INCLUSIVE CRISIS AND CHANGE MANAGEMENT MECHANISMS
IN MULTINATIONAL COMPANIES IN METAL SECTOR AS A KEY
TO SUCCESSFUL 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."