

Во текстот е предочена општата состојба како и предизвиците со кои се сретнува индустријата за транспорт во контекст на рамките на проектот. Проектот се занимава со истражувачката фаза на проектот, како и со изработените алатки и исходот од проектот.

Податоци за проектот и активности во рамките на проектот

Проектот "Договор за зелен паметен транспорт" (Green.Smart.Transport.Deal - GSTD), што го финансира ЕУ, се фокусира на засилување на транснационалната соработка помеѓу социјалните партнери за да се унапреди учеството на работниците во активностите коишто се спроведуваат во компаниите при имплементацијата на Европскиот зелен договор (EGD) во секторот на транспорт. Исто така, целта е овие активности да се развијат на општествено одговорен начин, земјаќи ги предвид правата на работниците, работодавачите и животната средина.

Дополнителната вредност на проектот GSTD се огледа во подетален фокус на примена на Европскиот зелен договор на општествено одговорен начин, со осврт на еколошките прашања, економските интереси на компаниите и социјалните потреби на работниците во секторот за транспорт. Ова се постигнува преку ефикасна соработка при примена на европските регулативи за имплементација на Европскиот зелен договор.

Потребно е да се истакне дека проектот GSTD вклучува осум организации (синдикати и работодавачи) од шест земји: Италија, Полска, Шпанија, Словачка, Хрватска и Северна Македонија.

Истражувачката фаза што е спроведена во текот на развојниот дел од проектот опфаќала изработка на дополнителна студија со резултатите од онлајн анкетата што е спроведена во сите земји партнери. Таа испитувала неколку технички аспекти: возила со ниска емисија, урбано озеленување, дигитализација и присуство на Зелениот договор во општеството, како и други прашања, а особено оние што се однесуваат на работниците: условите за вработување и остварување на правата на информирање и консултирање, колективното преговарање и општествен дијалог.

Нашата желба е во нашиот практичен водач да ги изнесеме заклучоците за учеството на работниците и нивните услови за работа, земајќи ја предвид основната цел на проектот, а коишто можат да бидат резимирани на следниот начин:

- со оглед на земјите учеснички, постои голема разновидност на индустриски односи, иако идентитетот е задржан во смисла на учество на работниците преку синдикатите или работните совети (работничките совети во поединечни земји);
- со цел воведување на општествен дијалог во секторот за транспорт, воспоставени се дводелни или троделни секторски совети, а можно е да се воспостават и подсовети спрема подсектори како што се железничкиот, поморскиот, друмскиот, итн.;
- сите држави се залагаат за засилување на троделниот општествен дијалог, засилување на капацитетот на синдикатите и организациите на работодавачите во секторот и ја истакнуваат потребата за изработка на колективни договори и програми за обука на работниците;
- потребно е колективните договори да се зајакнат за да можат да ги опфатат сите работници во секторот за транспорт, а особено во областите коишто се однесуваат на заработки. Токму затоа е потребно да се поттикне постоењето на колективните договори во секој подсектор за транспорт;
- работниците се загрижени за трансформација на постоечките работни места во зелени работни места и тие не сметаат дека општествениот дијалог во овој момент нуди решенија за настанатите проблеми;
- работниците се жалат на недостаток на информации за процесите на зелената или дигиталната трансформација во нивните компании. Работодавачите, од друга

страна, се жалат дека институциите не даваат доволно информации за политиките коишто ќе ги применат владите и за начинот на којшто тие ќе влијаат врз нивните компании. Во оваа смисла, работодавачите ги сметаат овие влијанија за моментални, додека работниците ги гледаат како средносрочни, па покажуваат општа незаинтересираност за ова прашање.

- испитаниците наведуваат недостаток на консултирање на национално и регионално ниво за примена на Стратегијата за одржлива и паметна мобилност како причина за исклученост од процесот на транзиција, и предвидуваат негативно влијание врз условите за вработување и трошоците на работењето. Работодавачите особено истакнуваат недостаток на свест за Зелениот договор во општеството и недостаток на размена на информации помеѓу владите и социјалните партнери.
- Конечно, идентификувани се и проблемите во врска со давањето на информации на работниците од страна на синдикатите или работничките совети.

Работниците сметаат дека синдикатите треба да им дадат повеќе информации за процесите на зелената и дигиталната трансформација. Наведуваат две причини за недоволна количина на информации: недостаток на знаење кај синдикатите за ова прашање (недостаток на специјализирани обуки) и фактот дека во некои земји не постои доволен степен на правна заштита за да биде применет системот за информирање и консултирање.

Од анализата спроведена во секоја од земјите партнери на проектот може да се заклучи дека сега е потребно да се работи на размена на информации за планираните процеси на трансформација помеѓу владите и социјалните партнери (троделен општествен дијалог), како на национално, така и на регионално ниво.

На ниво на компанија потребно е да се воспостават јасни и строги протоколи за информирање и консултирање помеѓу работодавачите и синдикатите (или работничките

совети) за да може да се одговори на овие технолошки промени и да се унапреди обуката на постоечките работници за примена на нови технологии на нивните работни места.

Практичниот водач за учество на работниците е дел од овој сет на алатки, којшто е развиен во рамките на проектот и чијашто цел е изработка на **прирачник за поддршка и помош при унапредување на учеството на работниците**, со акцент на аспектите на вработување коишто се однесуваат на зелената транзиција, каде што, освен создавањето на нови зелени работни места, ова може да значи и загуба на некои од постоечките работни места, поради што е нужно да се **унапреди обуката на работниците** така што ќе се обучуваат за нови работни места во нивните занимања или за работни места во други занимања. Покрај квалификацијата на работниците, исто така е потребно да се зајакне системот на учество на работниците, посебно информирањето и консултирањето, како и да се анализира и **унапреди заштитата на работниците на работно место** поради настанокот на нови ризици предизвикани од еколошката транзиција.

Со што се соочуваме во секторот за транспорт поради “twin“ транзицијата? Кои дејствија треба да ги преземе Европската унија?

Во Стратегијата за одржлива и паметна мобилност претставена е мапата за насочување на транспортот во Унијата кон одржлива и паметна иднина¹. Една од пресвртниците на патот кон одржлива, паметна и отпорна мобилност е широката употреба на автоматизирана мобилност до 2030. Стратегијата увидува дека промените во секторот за транспорт, особено оние што се однесуваат на автоматизација и дигитализација, создаваат бројни нови предизвици и прилики за работната сила во секторот за транспорт.

¹Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – Sustainable and Smart Mobility Strategy – putting European transport on track for the future (COM/2020/789 final) (Комуникација од Комисијата до Европскиот парламент, Советот, Европскиот економски и социјален одбор и Одборот на регии – Стратегија за одржлива и паметна мобилност – насочување на европскиот транспорт кон иднина (COM/2020/789 конечна)).

'Twin' транзиција се однесува на преплетувањето на дигиталната и зелената трансформација: доколку правилно се користат и со нив правилно се управува, дигиталните технологии можат да придонесат економите поефикасно да ги користат ресурсите, да бидат (повеќе) циркуларни и климатски неутрални.

Пристапот на 'twin' транзицијата увидува постоење на огромни и во голема мера неискористени прилики технологијата и податоците за да помогнат во постигнувањето на целите за одржливост. Наместо да се занимава со дигитализацијата и одржливоста поединечно, стратегијата за двојната трансформација ги комбинира овие критични функции за да се остварат предностите во врска со ефикасноста и производноста. Двојната трансформација може позитивно да влијае така што ќе доведе до озеленување на технологијата, податоците и инфраструктурата, додека истовремено го забрзува развојот на одржливоста во некоја организација. И додека дигиталните технологии можат да создадат ефикасни и одржливи извори на енергија за да се реши овој компромис, тие исто така можат да имаат и неповолно влијание. На пример, обучувањето и пуштањето во работа на моделот на вештачка интелигенција троши енергија и вода и доведува до емисии на јаглерод, било во податочни центри, компјутерство во облак (cloud) или во рабно компјутерство (edge). Овие неповолни влијанија веќе се случуваат и исто така се опфатени со оваа транзиција кон одржлива енергија.

Европскиот столб на социјалните права наведува 20 клучни начела и права што се неопходни за праведни и функционални пазари на труд и системи за социјална заштита. Столбот претставува европски правилник со којшто се обезбедува зелената и дигиталната транзиција да се општествено праведни и фер, како за корисниците на транспорт, така и за работната сила во секторот за транспорт².

²Студијата за 'Социјална димензија на идниот транспортен систем во ЕУ во поглед на корисници и патници' ги изнела предизвиците и приликите коишто со себе ги носи модернизацијата на транспортниот систем за различни групи на корисници – вклучувајќи ги и граѓаните кои не владеат со информациски технологии или имаат ограничен пристап до интернет – па ги разгледа потенцијалните решенија со кои би се обезбедило корисниците да бидат во центарот на идниот транспортен систем: Европска комисија, Генерален директорат за мобилност и транспорт, Kouris, S., *Study on the social dimension of the future EU transport system regarding users and passengers – Final report*, Publications Office of the European Union, 2022

Во Препораката на Советот од 16. јуни 2022. година за осигурување на праведна транзиција кон климатска неутралност, наведени се сеопфатни упатства до државите членки за неопходните политички пакети за да можат сите да бидат вклучени во зелената транзиција.³ Целта на **дигиталната стратегија на ЕУ** е дигиталната трансформација да им користи на луѓето и компаниите, додека истовремено помага за остварување на целта за климатски неутрална Европа до 2050. Програмата на политиката за дигиталната деценија до 2030. ги поставила дигиталните цели, вклучувајќи ја дигитално квалификуваната популација и високо квалификуваните стручњаци во областа на дигиталното, како и дигиталната трансформација на компаниите.⁴

Во 27 држави членки на ЕУ, околу 10 милиони луѓе е вработено во сектори за транспорт и складирање (вклучувајќи ги и поштенските дејности и курирските дејности), што прави 5,2% од вкупниот број од вработените⁵. Околу 53% од нив работи во копнен транспорт (друмски, железнички и цевководи), 3% во воден (поморски и внатрешни пловни патишта), 4% во воздушен транспорт, 26% во пратечки и складишни дејности (како што се ракување со товар, чување и складирање), додека преостанатите 14% работи во поштенска и курирска дејност. Жените се недоволно застапени во работната сила во секторот за транспорт во ЕУ (22%). Анализата на староста на работната сила во секторот за транспорт во ЕУ од 2015. покажува дека уделот на лицата со старост од 30-49 години бил сличен со уделот на овие лица во целосното стопанство, но уделот на постари работници бил поголем во секторот за транспорт, (36,9% е со возраст од 50-64

³ Council Recommendation of 16 June 2022 on ensuring a fair transition towards climate neutrality 2022/C 243/04 (Препорака на Советот од 16. јуни 2022. година за осигурување на праведна транзиција кон климатска неутралност 2022/C 243/04) (OJ C 243, 27.6.2022, стр. 35).

⁴ Decision (EU) 2022/2481 of the European Parliament and of the Council of 14 December 2022 establishing the Digital Decade Policy Programme 2030 (Одлука (ЕУ) 2022/2481 на Европскиот парламент и Советот од 14. декември 2022. за воспоставување на Програмата на политиката за дигиталната деценија 2030) (OJ L 323, 19.12.2022, стр. 4).

https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age_en

⁵ 4,6 % од вкупниот број на вработените доколку се одземат поштенските и курирските дејности.

години), додека уделот на помлади работници бил помал (12,1% се со старост од 15-29 години)⁶.

Транспортниот сектор е идентификуван како еден од секторите во кој примената на Европскиот Зелен Договор (и поврзаните национални стратегии) ќе бара нови вештини и работна сила и во кој квалификуваната работна сила ја има сè помалку. Со кусокот што настанал поради пресвртот кон обновливи извори на енергија и материјали, производи и начини на превоз коишто се одржливи и енергетски ефикасни, веќе постои значаен кусок на работна сила во некои занимања во секторот за транспорт. Од 2017. сите извештаи за нерамномерности на пазарот на трудот во ЕУ ги наведуваат возачите на шлепери и камиони меѓу првите 10 занимања во кои постои недоволно работна сила. Во 2022. година, возачите на автобуси и трамваи првпат се појавиле меѓу првите 10 занимања кадешто е идентификуван недостиг на работна сила. Недостигот на работна сила би можел да ја забрза автоматизацијата, што истовремено би претставувало и прилика да се надомести кусокот на работници⁷.

Студијата "Социјална димензија на транзицијата кон автоматизација и дигитализација во транспортот со фокус на работната сила" ја проценила свесноста, спремноста и водењето што им е потребно на заинтересираните страни во секторот за транспорт. Истата дошла до сознание дека, воопшто зборувајќи, во секторот постои многу ниско ниво на свест за влијанието на автоматизацијата и дигитализацијата врз работната сила во секторот за транспорт. Во просекот спремноста на заинтересираните страни во секторот за транспорт за оваа транзиција е оценета како умерена. Се чини дека синдикатите и националните јавни органи на власт во поголема мера одговараат на промена и со неа управуваат отколку што тоа го прават работодавачите. Заинтересираните страни коишто учествувале во испитувањето нагласуваат дека, доколку се потребни водство и дополнителни мерки, тие првенствено треба да бидат

⁶ European Commission, Eurostat, Jere, N., Corselli-Nordblad, L., Ford-Alexandraki, E., et al., *Key figures on European transport: 2022 edition*, Jere, N. (editor), Corselli-Nordblad, L. (editor), Ford-Alexandraki, E. (editor), Xenellis, G. (editor), Publications Office of the European Union, 2023, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/548fbb23-9d7a-11ed-b508-01aa75ed71a1/language-en>

⁷ European Labor Authority, *Report on labor shortages and surpluses – 2022*, Publications Office of the European Union, 2023

насочени кон размена на знаење и усовршување и образование на работната сила⁸. С оглед на тоа дека работодавачите во секторот за транспорт - особено мали и средни претпријатија - неретко немаат знаење за мерките или стратегиите коишто имаат за цел олеснување на транзицијата меѓу работната сила, се чини дека социјалната димензија на автоматизацијата и дигитализацијата не е приоритет за нив.

На случувањата на пазарот на трудот нема да влијае само технологијата, вклучувајќи ги трошоците и прифаќањето на истата, туку и други фактори како што се глобализацијата, демографските промени, зелената транзиција, економските и другите социјални трендови, како и регулаторното опкружување. Покрај тоа, темпот на автоматизација ќе варира во различни земји и региони, начините на превоз, видовите на занимања и вештини и компетенциите.

Според неодамниот извештај за иднината на работата во секторот за транспорт, ризикот од автоматизација на работите во голема мера варира во земјите со поголем степен на индустријализација. Меѓу 5,7 и 50 проценти од нискоквалификуваните работници (како што се пристанишни работници или ракувачи со багаж) се изложени на висок ризик од автоматизација. Ризикот за средноквалификуваните работници (како што се квалификувани поморци или возачи на шлепери) е меѓу 7 и 23 проценти. Најнизок потенцијал за загуба на работа поради воведувањето на технологии за автоматизација го имаат висококвалификуваните работници (како што се бродски офицери, пилоти на авиони и стручњаци) и тој изнесува до 2 проценти.⁹

Европскиот истражувачки проект SKILLFUL ги идентификувал работите и работните места врз кои најмногу би можеле да влијаат моменталните и идните промени и случувања во европскиот систем за транспорт. Меѓу работните места коишто би можеле да претрпат промени се наоѓаат возачите, мануелните ракувачи, продавачите на билети и контролорите, вработените во логистичките центри, контролорите за безбедност, службениците за резервации и туристичките агенти. Меѓу работите за кои се очекува да станат позначителни се менаџерите за логистика, логистичките оператори на

⁸ European Commission, Directorate-General for Mobility and Transport, *Study on the social dimension of the transition to automation and digitalization in transport, focusing on the labor force: final report*, Publications Office, 2021

⁹World Maritime University, *Transport 2040: Automation, Technology, Employment – The Future of Work* (2019). Reports. 58

терминалите и диспечерите за испорака, стручњаците за вештачка интелигенција, дигитална трансформација, големи количини на податоци, безбедност и сајбер безбедност, вработените во правните служби, експертите за заштита на безбедност, како и операторите на автоматизирани возила и дрoнови¹⁰.

Усовершувањето и преквалификацијата се клучни за управување со зелената и дигиталната транзиција. Постоеноста на работна сила со вистински вештини придонесува кон одржлив раст, води до повеќе иновации и ја подобрува конкурентноста на компаниите. Начелото бр. 1 на Европскиот столб на социјалните права вели дека "секој има право на квалитетно и инклузивно образование, оспособување и доживотно учење за да може да ги задржи и стекне вештините коишто му овозможуваат целосно да учествува во општеството и успешно да управува со транзициите на пазарот на трудот".

Европскиот истражувачки проект WE-TRANSFORM го идентификувал степенот на значење на различните вештини и компетенции коишто се потребни за да може да се одговори на предизвиците што ги носи идното автоматизирано и дигитализирано работно опкружување, помеѓу останатото и спрема видовите на транспортот¹¹. Кратките периоди на обука можат да бидат она што работниците ги мотивира да учествуваат во обуката, а работодавачите да ја поддржат. Препораката на Советот од 16. јуни 2022. за европскиот пристап кон микроквалификации за доживотното учење и вработливост ги поканува државите членки да ги воспостават правните рамки со кои ќе се олесни евидентирањето на резултатите од учењето (на пример, сертификат или награда) од пократки видови на учењето (на пример, кратки онлајн курсеви)¹². Шемите како што се индивидуалните налози за учење и поттикнувачка рамка, вклучувајќи ги насочувањето и оценувањето, можат да го поттикнат ефективното прифаќање на обуката во секторот за транспорт¹³.

¹⁰Skills and competences development of future transportation professionals at all levels (<https://www.skillfulproject.eu/>) – Deliverable D1.1 (2017) *Future scenarios on skills and competences required by the transport sector in the short mid and long-term*.

¹¹ Workforce Europe – Transformation agenda for transport automation (<https://wetransform-project.eu/>) – Deliverable D3.2 *Analysis of workforce barriers, needs, skills, and challenges*.

¹² Council Recommendation of 16 June 2022 on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability 2022/C 243/02 (Препорака на Советот од 16. јуни 2022. За европскиот пристап до микроквалификации за доживотно учење и вработливост 2022/C 243/02) (OJ C 243, 27.6.2022, стр. 10).

¹³ Council Recommendation of 16 June 2022 on individual learning accounts 2022/C 243/03 (Препорака на Советот од 16. јуни 2022. За индивидуалните налози за учење 2022/C 243/03) (OJ C 243, 27.6.2022, стр. 26).

Pravilata на ЕУ за квалификација и оспособување на возачи на автобуси и камиони налагаат темите да бидат обработени во текот на периодични обуки за да може да се земе предвид и технолошкиот развој. Претстојната ревизија на Директивата за машиновозачи би требало да помогне во прилагодувањето на обуката и сертификацијата на машиновозачите со можностите и барањата на дигитализација на железничкиот сообраќај и да им олесни прекуграничното управување со возовите¹⁴.

Од една страна, од автоматизацијата и дигитализацијата се очекува да ги подобрат условите за работа во секторот за транспорт, да дадат поголем степен на безбедност и флексибилност (на пример, работа со неполно работно време) и да ги елиминираат бројните монотони и физички потребни задачи. Поради ова, секторот би можел да стане поатрактивен, особено за жените и недоволно застапените работни групи, како што се оние со зголемен ризик од изопштување, младите работници и работниците со инвалидитет. Од друга страна, постои ризик од повисок ниво на стрес за поединечни работници поради чувството дека се врши постојан надзор и контрола над нив, помеѓу останатото од страна на алгоритамските алатки за управување или, воопшто, од вештачката интелигенција.¹⁵.

Студијата на Комисијата за социјалните аспекти во поморскиот сектор ги опфаќа препораките и потенцијалните иницијативи со помош на кои би се обезбедиле адекватни услови за живот и работа за поморците, вклучувајќи модернизација на поморското образование и оспособување за да се земе предвид и технолошкиот развој. Студијата за контролорите на летови (ATCO) и воздухопловно-техничкоти персонал на контрола на летови (ATSEP) дава преглед на моменталните и идните човечки и

¹⁴ Directive (EU) 2022/2561 of the European Parliament and of the Council of 14 December 2022 on the initial qualification and periodic training of drivers of certain road vehicles for the carriage of goods or passengers (codification) (Директива (ЕУ) 2022/2561 на Европскиот парламент и Советот од 14. декември 2022. За почетни квалификации и периодично оспособување на возачи на одредени друмски возила за превоз на стоки или патници (кодифициран текст)) (OJ L 330, 23.12.2022, стр. 46).

Directive 2007/59/EC of the European Parliament and of the Council of 23 October 2007 on the certification of train drivers operating locomotives and trains on the railway system in the Community (Direktiva 2007/59/EC на Европскиот парламент и Советот од 23. октомври 2007. За сертифицирање на машиновозачи коишто управуваат со локомотиви и возови на заедничкиот систем на Заедницата) (OJ L 315, 3.12.2007, str. 51).

¹⁵ Eurofound (2020), *Employee monitoring and surveillance: The challenges of digitalization*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/algorithmic-management>

социјални прашања и услови за работа кои ги изнесуваат овие работници во државите членки на ЕУ¹⁶.

Автоматизацијата и дигитализацијата ќе имаат влијание врз сите видови на транспорт, било да се аутоматизирани пловни објекти или возила или дигитализирани процеси. Поради комбинацијата на недостаток на свест, недостаток на разбирање на новите барања и страв од неможност да се справи со промените, доаѓа до сомневање, а понекогаш и до давање отпор на промените во секторот за транспорт. Во овие околности, секторот за транспорт би имал корист од воведување и примена на начините за подобро управување со овие промени. Управувањето со промени ги опфаќа методите и начините на кои некоја организација ги опишува и спроведува промените во своите интерни и екстерни процеси за да може да се обезбеди конструктивен и корисен преод кон автоматизацијата и дигитализацијата.

Алатите за разбирање на вештините (skills intelligence tools) на Европскиот центар за развој на стручно оспособување (Cedefop) даваат докази за моменталните и идните трендови во врска со вештините и пазарот на трудот. Еден од овие алати е Skills-OVATE којшто нуди детални информации за работните места и вештините кои работодавачите ги бараат, користејќи ја технологијата на големи количини на податоци и огласи за работи на интернет¹⁷.

Алат за проценка на дигиталните вештини е алат за самопроценка којшто на поединците им овозможува на да ги проверат своите дигитални вештини, како и да стекнат увид во приликите за усовршување што им одговараат на нивните потреби¹⁸.

¹⁶ European Commission, Directorate-General for Mobility and Transport, *Study on social aspects within the maritime transport sector: final report*, Publications Office, 2020

European Commission, Directorate-General for Mobility and Transport, Dhondt, S., Oprins, E., Zon, R., et al., *Study on Air Traffic Controller (ATCO) and Engineering Staff (ATSEP) social issues and working conditions: final report*, Publications Office, 2021

¹⁷Одделот 'транспорт и складирање' (<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/sectors?sector=04.08>) ги опфаќа активностите што се однесуваат на превоз на патници и товари преку железница, цевководи, копно, вода или воздух, како и пратечки активности како што се терминали и паркинг, ракувања со товар, складирања, итн. Исто така, опфаќа изнајмување на транспортна опрема со возач или оператор, како и поштенски и курирски активности.

¹⁸Врз основа на Рамките на дигиталните компетенции, овој бесплатен тест (<https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/digital-skills-assessment>) ја покрива информатичката писменост и писменоста во врска со податоците, комуникацијата и соработка, помеѓу дигиталните содржини, безбедност и решавање на проблеми. Cedefop, *Understanding technological change and skill needs: skills surveys and skills forecasting*, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2801/212891>. Вториот практичен водач (<https://data.europa.eu/doi/10.2801/144881>) се фокусира на методите за автоматизирано препознавање на вештини: анализи засновани на голема количина на

Информирање и консултирање, преговарање за колективни договори – дејствијата коишто социјалните партнери треба да ги преземат

Во согласност со Начелото бр. 8 на Европскиот столб на социјалните права, којшто помеѓу другото, вели дека "работниците или нивните претставници имаат право навремено да бидат информирани и консултирани за прашањата што се однесуваат на нив, а особено за трансферите, реструктурирањето и спојувањето на компании и за колективни откази", плановите за управување со промените треба да бидат изработени на партиципаторен начин и во блиска соработка со претставниците на работниците.

Преговорите помеѓу организациите кои ги застапуваат работодавачите и работниците (социјални партнери) преку општествениот дијалог и колективното преговарање придонесуваат за подобрување на условите на работа. Во светлината на различните нивоа и квалитетот на учеството на социјалните партнери во различни земји и нееднаква покриеност на работниците со колективните договори, Комисијата поднесе иницијатива за понатамошно засилување и поттикнување на општествениот дијалог со конкретни мерки на национално и ниво на ЕУ. На ден 12. јуни 2023. година, Советот усвоил препорака за засилување на општествениот дијалог во Европската унија, во која се наведени неколку начини на коишто државите членки можат да го зацврснат општествениот дијалог и колективното преговарање на национално ниво, помеѓу останатото, така што ќе ги вклучат социјалните партнери во изработка на политики, промовирање на користа од општествениот дијалог и засилување на капацитетите на синдикатите и организациите на работодавачи¹⁹.

податоци и вештачка интелигенција, додека третиот практичен водач се занимава со технологијата и методите за предвидување на вештини (<https://data.europa.eu/doi/10.2801/307925>).

¹⁹Council Recommendation of 12 June 2023 on strengthening social dialogue in the European Union (Препорака од Советот од 12. јуни 2023. За зајакнување на општествениот дијалог во Европската унија) Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions Strengthening social dialogue in the European Union: harnessing its full potential for managing fair transitions, COM/2023/40 final (Комуникација од Комисијата до Европскиот парламент, Советот, Европскиот економски и социјален одбор и Одборот на регии, Зајакнување на општествениот дијалог во Европската унија: користење на неговиот целосен потенцијал за управување со праведната транзиција, COM/2023/40 конечна)

Општествениот дијалог, исто така игра клучна улога во прилагодувањето на деловниот свет што се менува. Рамковната спогодба за дигитализација од 2020, склучена помеѓу европските социјални партнери од различни гранки на идустријата, претставува пример за спремноста на социјалните партнери заедно да ја обликуваат иднината. Исто така, европските секторски социјални партнери во секторот за транспорт реализирале бројни заеднички проекти во врска со автоматизацијата и дигитализацијата, што ги опфатиле заедничките препораки за нивните поврзани лица.

Европската федерација на транспортните работници е изработила комплет алатки со автоматизација и дигитализација за своите поврзани синдикати. Тој дава корисни насоки за преговарање за промени со раководството, вклучувајќи го моделот на колективен договор којшто ги покрива прашањата за автоматизација и дигитализација²⁰.

На крајот сакаме да ја соопштиме следната порака:

- Бидејќи транспарентноста е првиот елемент на свесноста, поединечните компании би можеле да разгледаат можност за усвојување на јасна стратегија во која се објаснува влијанието од автоматизацијата и дигитализацијата врз нивните работници.
- Дијалогот помеѓу социјалните партнери, на пример во контекст на колективното преговарање на ниво на компанија, сектор или на национално ниво, може да помогне постоечките проблеми да се разберат на ист начин - вклучувајќи ги дефинициите на релевантните изрази - и со тоа да се подигне свеста за очекуваното влијание на автоматизацијата и дигитализацијата врз работниците.
- Социјалните партнери во секторот за транспорт треба да придонесат за подобрување на условите за работа во контекст на преминот кон автоматизација и дигитализација. Таму каде што тие не постојат, во нивните колективни договори на ниво на компанија, сектор или национално ниво треба да вклучат ги одредбите за автоматизација и

²⁰<https://www.etf-europe.org/activity/eadt/>

дигитализација. Користејќи ги постоечките колективни договори во секторот за транспорт, социјалните партнери на национално и европско ниво можат со заеднички сили да ги идентификуваат добрите практични примери за таквите одредби за секој вид на транспорт и да ги споделат со нивните поврзани лица.²¹

- Со помош на општествениот дијалог и колективното преговарање мора да биде загарантирано достоинствено работење и квалитет на вработување во светлината на процесот на 'twin' транзицијата во секторот за транспорт, така што ќе се **воспостават трајни програми за учење за работниците, со помош на кои ќе ги обноват своите постоечки стручни квалификации и ќе се прилагодат кон технолошките промени.**
- Со оглед на влијанијата кои 'twin' транзицијата во секторот за транспорт ги има врз пазарот на трудот, со појавата на нови зелени работи што можат да го загрозат моменталното вработување, потребно е да се **вклучи социјалната заштита за најзагрозените работници кои се осетливи на овие процеси на транзиција, вклучувајќи ги директните, индиректните и индуцираните работи.**
- 'Twin' транзицијата во секторот за транспорт значи дека работниците од овој сектор ќе мораат да ги прилагодат своите работни образци кон новите ризици, како што се електричните ризици предизвикани од електрични автомобили. Затоа, **во контекст на учеството на работниците, исто така мораме да се занимаваме со анализа и проценка на ризиците што ги носат новите технологии, поврзани со**

²¹Да се погледне, на пример, прегледот на секторските колективни договори за социјалните импликации на автоматизација и/или дигитализација наведен во: European Commission, Directorate-General for Mobility and Transport, *Study on the social dimension of the transition to automation and digitalization in transport, focusing on the labor force: final report*, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/95224>. Primeri dobre prakse u drugim sektorima mogu se naći u: European Parliament, Directorate-General for Internal Policies of the Union, Bednorz, J., Sadauskaitė, A., Czarzasty, J., et al., *Unionisation and the twin transition: good practices in collective action and employee involvement*, European Parliament, 2022

развојот на позелен транспорт: електрични, хибридни, возила на биогориво, технологија на батерии, водород и батерии направени од гориво; потребно е да се спроведат превенции од овие ризици и да се обучат работниците за превенција од ризиците од струен удар, на којшто можат да му бидат изложени при одржувањето на електричните возила, помеѓу другото.

- При спроведувањето на процесот на зелена и дигитална трансформација, мали и средни претпријатија во бројни случаи имаат неприфатливо високи трошоци. Затоа е **потребно да се воведат посебни мерки за поддршка за секторите и гранките на индустријата на кои оваа 'twin' транзиција влијае, со посебни средства што ги издвојува Европската унија или националните влади.**