

# ПРИРАЧНИК ЗА УЧЕСТВО НА РАБОТНИЦИ



Содржина:

- I) Вовед во Европскиот зелен договор
  - A) Европски зелен договор
  - B) Стратегија на одржлива и паметна мобилност
  - C) Двојна транзиција во секторот за транспорт
- II) Заклучоци од фазата на истражување на проектот
- III) Стратегија за правична, партиципативна и општествено одговорна енергетска транзиција во секторот за транспорт
  - III-1) Правична транзиција како гаранција за учество на работниците во донесувањето одлуки во компаниите во кои се вработени
  - III-2) Промовирање на учеството на работници во донесувањето одлуки
    - A) Европски прописи за право на учество на работниците
    - B) Примена на системот на учество, информирање и консултација преку Директивата 2002/14
    - C) Учество, информирање и консултации за здравството и безбедноста на работно место
    - D) Колективно преговарање и социјален дијалог
    - E) Транснационално учество на работниците преку европските работнички совети
- IV) Можни ефекти на енергетските и дигитални транзиции врз вработувањето и здравјето и безбедноста на работно место во секторот за транспорт
  - IV-1) Приоритетна цел: Одржување на квалитетно вработување и стручна преквалификација на работниците
  - IV-2) Заштита на безбедноста и здравјето на работното место во секторот за транспорт
- V) Добра практика за унапредување на учеството на претставниците на работниците во секторот за транспорт

Проект финансиран со средства од Европска унија – „**Green.Smart.Transpor.Deal**” (ГСТД-GSTD) своите цели ги насочува кон јакнење на транснационалната соработка помеѓу социјалните партнери со цел да се подобри учеството на работниците во акциите кои се спроведуваат во компаниите со имплементација на Европскиот зелен договор (ЕЗД) во секторот за транспорт, како и развој на овие акции на општествено одговорен начин, водејќи сметка за правата на работниците и работодавците и за животната средина.

Освен тоа, проектот ГСТД како дополнителна вредност има и постигнување на поконкретен фокус врз имплементација на ЕЗД на општествено одговорен начин, земајќи ги предвид еколошките прашања, економските интереси на компанијата и социјалните потреби на работниците во секторот за транспорт преку ефикасна соработка во имплементацијата на европските прописи што се однесуваат на имплементација на Европскиот зелен договор.

## **I) Вовед во Европскиот зелен договор**

Секторот за транспорт претставува речиси една четвртина од емисијата гасови со ефект на стаклена градина (ГСБ) во Европа и главен придонесувач е за загадувањето на воздухот во градовите, при што патниот сообраќај е најголемиот загадувач .

ЕУ е посветена на намалувањето на овие емисии со цел за постигнување на климатски неутралности до 2050 година, земајќи го предвид широкиот општ процес на екологизација кој влијае врз сите продуктивни сектори.

Овие процеси имаат фундаментално влијание врз работниците по прашањата како што се сигурност на нивното вработување и работните услови, но и врз работодавците кои мораат да пронајдат дигитални и еколошки решенија во своите компании – возила со нулти емисии (електрични, водородни итн.), како и неопходна инфраструктура за развој на посеопфатни стратегии кои ги земаат предвид нивните потреби со одржливост во поглед на животната средина и постигнување на политички стратегии кои ги дефинирала Европска Унија и кои ги имплементираат Владите.

### **A) Европски зелен договор**

Го претстави во декември 2019 година претседателот на Европската комисија како политичка програма за имплементација на транзицијата на европската комисија кон моделот за поодржлив раст.

Неговата временска коинциденција со пандемијата КОВИД-19 доведе до развој на **програма за опоравување** усвоена во 2020 година со многу поголем повеќегодишен буџет, со што се обезбедени повеќе финансиски средства за

*"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"*

постигнување на целите на зелената транзиција со едно ветување (како од страна на Претседателот на Комисијата, така и од Потпретседателот надлежен за ЕЗД) дека „никој нема да биде запоставен“.

Така во јануари 2020 година е објавено Соопштението „Силна социјална Европа за правични транзиции“, која имала за цел поврзување на управувањето на ЕЗД со постоечките инструменти за социјална политика, посебно со Европскиот столб за социјални права. Од друга страна, применети се низа стратегии за постигнување на оваа енергетска транзиција, на која ќе се осврнеме подоцна.

Според дефинирањето на овие стратегии, бевме сведоци на силни политички дебати за распределба на (економски) ресурси на национално ниво, наместо поттикнување на основен консензус за изведување на овој проект за енергетска транзиција. Според тоа, четири години по освојување на Европскиот зелен договор, се поставуваат прашања како оние на пример, во која мерка моделот на еколошка транзиција на ЕУ обезбедува интегриран одговор на меѓусебно поврзаните прашања за социјална правда и зелена транзиција на економијата.

Едно прашање сугерира три клучни аспекти на дебатата што можат да доведат до зголемување на нееднаквоста (во поглед на здравјето, благосостојбата и економијата), на кои ќе се обидеме да одговориме од агол на работниците и работодавците во овој комплет алатки: нееднакво создавање емисии на јаглерод и еколошки ризици, уништување на вработеноста во секторите поврзани со енергетската транзиција и можност за квалитетно вработување во новите зелени сектори, како и недостатокот на социјална правда и нерамномерно распоредениот финансиски товар што го подразбира зелената транзиција.

Како што напоменавме еден од основните елементи на ЕЗД е неговото ветување дека „никој нема да биде запоставен“ и дека ќе ги земе предвид негативните општествени последици на зелената економија. Според тоа, за да се позанимава со социо-еколошките предизвици што произлегуваат од ЕЗД, Комисијата предложила воведување на Механизам за правична транзиција како централен инструмент, чиј столб е Фондот за правична транзиција (ФПТ), заедно со планот за правична транзиција на ИнвестЕУ за мобилизација на приватниот капитал и заемодавните услуги на јавниот сектор за мобилизација на јавните инвестиции, воглавно преку кредити од Европската инвестициска банка.

Фонд за правична транзиција, ФПТ, располага со износ од 17,5 милијарди евра (по цените од 2018 година) за период 2021-2027, од кои 10 милијарди евра доаѓаат од програмата Некс Џенерејшн ЕУ (Next Generation EU), а 7,5 милијарди евра од повеќегодишниот буџет за период од 2021-2027, што изнесува 2,5 милијарди евра годишно, нешто помалку од 1% од вкупниот финансиски буџет на ЕУ за 2021-2027; распределбата на средствата се утврдува врз основа на критериумот на нивото на индустриските емисии во региите со интензивен јаглерод, бројките на вработеност во индустријата за фосилни горива и степенот на економскиот развој (БДП), условувајќи го пристапот на финансирање, на кое земјите членки се обврзуваат во рамките на постигнување на ЕУ целта за климатска неутралност до 2050 година, иако некои земји не сакаа да го прифатат.

*"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"*

Покрај ФТЈ, имаме и **Социјален фонд за клима, СФК**, кој го предложила Комисијата во јули 2021 година „Фит фор 55“ („Fit for 55“). Овој фонд директно се потпира врз друга политика, како што е Системот за тргување со емисии (ЕТС) во своето проширување на секторите за градежништво и транспорт. Бидејќи овие мерки ќе ги зголемат цените за домаќинствата, СФК има за цел да го неутрализира негативното влијание врз најзагрозените луѓе и малите претпријатија така што на земјите-членки ќе им обезбеди средства за пружање на директна поддршка на приходите и финансирање на инвестиции во чисто домување и транспорт.

На овој начин, СФК треба да служи за финансирање на *„привремена и директна помош на приходите во загрозените домаќинства кои се корисници на превоз, да го апсорбира зголемувањето на цените на патниот превоз и горивото за греење“*, и осмислен е така што ќе се занимава и со вертикалните нееднаквости внатре во општеството и со хоризонталните нееднаквости помеѓу земјите на ЕУ.

Понатаму, Советот ја усвои *Препораката за осигурање на правична транзиција кон климатска неутралност* (Совет на Европска Унија, 2022) во обидот да се позанимава со слабата социјална димензија на ЕЗД. Препораката се однесува на релевантите димензии и целите на политиката, вклучувајќи го пазарот на трудот и образовната политика (како што е програмата „вештина“), аспектите на исклученост и сиромаштво, даночната политика или прашањата за управување и учество. Меѓутоа, без правно обврзувачко дејство, главна карактеристика на Препораката е долга листа на принципи, цели и задачи кои земјите членки мораат да ги следат, но без потполно воспоставување на правична транзиција.

## **В) Стратегија на одржлива и паметна мобилност**

**Стратегијата на одржлива и паметна мобилност** е дел од **Европскиот зелен договор**, и таа конфигурира две стратегии со неколку законодавни иницијативи кои се во различни фази од развојот (1), во кои се предлага сите видови на транспорт да станат поодржливи, со широко достапни зелени алтернативи и со соодветни стимуланси воспоставени со цел да се промовира транзицијата, со низа акција во наредните години:

### **До 2030:**

- најмалку 30 милиони автомобили со нулта емисија на штетни гасови ќе циркулира на европските патишта;
- 100 европски града ќе бидат климатски неутрални;

(1) Во врска со стратегијата на одржлива и паметна мобилност со канализирање на европскиот транспорт кон иднината, да се погледне: [https://transport.ec.europa.eu/transport-themes/mobility-strategy\\_en](https://transport.ec.europa.eu/transport-themes/mobility-strategy_en)

За Европскиот зелен договор, да се погледне: [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal\\_en](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en)

- Брзиот железнички сообраќај ќе се дуплира во цела Европа;
- Колективните патувања предвидени за патувања помали од 500 км треба да бидат неутрални во смисла на емисија на јаглерод;
- Автоматизирана мобилност ќе биде распоредена во голем обем;
- Бродови со нулта емисија ќе бидат спремни за употреба;

**До 2035:** Големи авиони со нулта брзина ќе бидат спремни за пазарот.

**До 2050:**

- Речиси сите нови автомобили, комбиња, автобуси и тешки возила ќе бидат без емисија;
- Железничкиот товарен сообраќај ќе се дуплира;
- целосно оперативна, мултимодална трансевропска транспортна мрежа (ТЕН-Т) за одржлив и паметен транспорт со поврзување на голема брзина.

Освен тоа, воспоставени се **десет клучни подрачја на дејствување со цел да се оствари Стратегијата**, со вкупно 82 иницијативи воспоставени во три блока:

➤ **Одржливи:**

1. Поттикнување на усвојување **возила, пловни објекти и авиони со нулта емисија, обновливи и нискојаглеродни горива** и поврзани инфраструктури, на пример: инсталирање на 3 милиони јавни полначи до 2030.
2. Изградба на **аеродроми и пристаништа со нулта емисија**, на пример, со нови иницијативи за промовирање на одржливи авионски и бродски горива.
3. Да се направи **меѓуградската и градска мобилност здрава и одржлива**, на пример, преку дуплирање на брзиот железнички сообраќај и развој на дополнителна велосипедска инфраструктура во наредните 10 години.
4. **Да се направи транспортот на товар еколошки поприфатлив**, на пример, со дуплирање на железничкиот товарен сообраќај до 2050.
5. **Да се одреди цената на јаглерод и на корисниците да им се понудат подобри стимулации**, на пример, со примена на сеопфатен сет од мерки за да се понудат правични и ефикасни цени во целиот транспортен сектор.

➤ **Еlegantни:**

6. Да се создаде **систем на поврзани и автоматизирани мултимодални мобилности**, на пример, со овозможување на патниците да купат карти за

мултимодални патувања и товарот непречено да се префрли помеѓу неколку видови на превоз.

7. **Да се поттикнат иновации и користење на податоци и вештачка интелигенција (АИ)** за поумна мобилност, на пример, со целосна поддршка на поставувањето беспилотни летала и со нови акции за изградба на заеднички европски простор на податоци за мобилност.

➤ **Отпорни:**

8. **Јакнење на единствениот пазар**, на пример, со зајакнување на напорите и инвестициите за завршување на Трансевропската сообраќајна мрежа (TEN-T) до 2030 година и со пружање поддршка на секторот за подобро да се изгради со зголемени вложувања, како јавни така и приватни, во модернизација на флотата во сите видови.
9. Да се направи мобилноста **поштена и праведна за сè**, на пример, така што новата мобилност ќе ја направи попристапна и достапна во сите регии и на сите патници, вклучувајќи ги и оние со намалена подвижност, и да го направи секторот попривлечен за работниците.
10. **Да се зголеми безбедноста на транспортот** во сите видови, намалувајќи го бројот на смртни случаи на речиси нула до 2050 година.

### **С) Двојна транзиција во секторот за транспорт**

**Двојната транзиција** се однесува на интеракција помеѓу дигиталната и зелена транзиција – ако правилно се користат и управуваат, дигиталните технологии можат да помогнат економијата да биде (повеќе) ресурсно ефикасна, циркуларна и климатски неутрална.

Двојниот пристап кон транзицијата препознава дека постои огромна и воглавно неискористена можност технологијата и податоците да ги покренат целите на одржливост. Наместо дигиталното и одржливоста да ги третира изолирано, стратегијата на двојна транзиција ги комбинира овие критични функции со цел да ги открие предностите во смисла на ефикасност и продуктивност. Двојната транзиција може да има позитивно влијание така што технологијата, средствата на податоците и инфраструктурата ќе ја направи позелена, додека истовремено ја забрзува одржливоста во целата организација.

Меѓутоа, додека дигиталните технологии можат да создадат ефикасност и одржливите извори на енергија да помогнат во решавање на овој компромис, тие исто така би можеле да имаат негативно влијание врз животната средина. На пример, обуката и примената на АИ моделот троши енергија и вода и произведува емисии на јаглерод, како во центрите со базите на податоци, така и во облакот или на еџ компјутинг (edge computing). Овие негативни ефекти веќе се забележливи и се исто така една од целите на оваа одржлива енергетска транзиција.

*"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"*

Дигитализацијата може да влијае на различни елементи од транспортниот систем, а со самото тоа и на неговите еколошки перформанси, како што се:

- Врз побарувачката за патувања може да влијаат, на пример, решенијата на виртуелна мобилност како што се работа на далечина, видео конференции, е-учење, е-здравство, е-издаваштво итн..
- Понудата на одредени транспортни услуги или нивните комбинации може да се направи поатрактивна со дигитални решенија, на пример, со давање на информации во реално време, олеснување на резервација на карти, овозможување на паметна логистика и пружање на мултимодални услуги за патнички и товарен транспорт.
- Дигиталните решенија можат да доведат до поефикасно користење на постоечкиот физички капацитет на транспортната инфраструктура во одредени случаи (автономни и поврзани возила), правејќи ги поатрактивни или намалувајќи го нивното влијание врз животната средина.
- Дигиталните решенија можат да помогнат во подобрување на еколошките перформанси на возила (поголема енергетска ефикасност, сензори, итн.).

Накратко, без обзир на некои постоечки дисфункции, изгледа дека е соодветно да се мисли дека дигиталните технологии можат да пружат функции способни да ја катализираат еколошката транзиција. Ова меѓусобно зајакнување, наречено „**близначка транзиција**“, посебно итно е во економските сектори кои имаат значителен удел во емисиите на гасови со ефект на стаклена градина, како што се транспорт, енергетика, земјоделство, градежништво и енергетски интензивните индустрии .



## ПРАКТИЧЕН ВОДИЧ ЗА УЧЕСТВО НА РАБОТНИЦИТЕ

Практичниот **водич за учество на работниците** е дел од овој сет алатки кој е развиен во рамки на Проектот, а има за цел да биде **прирачник кој го поддржува и помага подобрувањето на учество на работниците**, фокусирајќи се на аспектите што се однесуваат на еколошката транзиција во вработувањето, каде што, освен создавање на нови зелени работни места, може да дојде и до загуба на постоечките. Од оваа причина неопходно е да се **зајакне обуката на работниците**, или преку оспособување за нови работни места во нивниот професионален сектор или преку нивно оспособување за работни места во други професионални сектори. Со обука на работниците, потребно е да се **унапредат** и системите за учество на работниците, посебно системите за информирање и консултации, и да се **анализира и зајакне заштитата на работниците на нивното работно место**, поради генерирање на нови ризици предизвикани од еколошката транзиција.

На овој начин *Практичниот водич* настојува да исполни две основни цели на проектот:

- Да се промовира транснационалната соработка помеѓу социјалните партнери во областа **поддршка за учество на работниците** во предвидување и управување со промените и превенцијата и решавањето на конфликти во случај на различни форми на реконструирање во претпријатијата и групите претпријатија на ниво на Европска унија, со покренување на акции кои имаат за цел поддршка на создавање и правилно функционирање на **транснационалните механизми и тела за информирање, консултации и учество, вклучувајќи го и европскиот работнички совет**; и
- Да се промовира размена и поголема **дифузија на знаење и добри практики**, промовирајќи ја транснационалната соработка помеѓу социјалните партнери заради подобрување на учеството на работниците во акциите внатре во компаниите за имплементација на Европскиот зелен договор.

Според тоа, во *Водичот* :

- **Анализираме ситуации кои имплементацијата на еколошки и дигитални транзиции може да ги предизвика во ситуациите на вработеност на работникот во сообраќајниот сектор: создавање на нови извори на вработувања и создавање на нови зелени работни места или можна загуба на работни места. Двете ситуации бараат имплементација на специфични аспекти во смисла на обука (професионална преквалификација).**

- Го анализираме третманот што треба да се даде за настанокот на новите системи за работа и новите работни места и новите ризици по здравјето и безбедноста на работното место што можат да произлезат од овие транзиции.
- Инкорпорираме специфични акции за *правична транзиција* во секторот за транспорт во соочувањето со екологизацијата и дигитализацијата, инсистирајќи на специфичните аспекти за моменталните прописи на заедницата во врска со учеството на работници на нивните работни места, а посебно на системот за информации и консултации.
- Инкорпорираме некои добри практики во врска со учеството на работниците во различни подсектори (патишта, градски транспорт, железница, поморски и авионски транспорт, итн.) во секторот за транспорт како би можеле да ги решиме еколошките и дигитални транзициски ситуации .

## **II) Заклучоци од фазите на истражување на проектот**

За да се позанимаваме со нашиот *Практичен водич*, потсетуваме на некои заклучоци добиени во фазата на истражување на Проектот што ќе ги користиме како појдовна точка за откривање на оние прблеми со кои работниците во секторот за транспорт можат да се сретнат и на кои сакаме преку водичот да одговориме.

Пред сè, потребно е да се напомене дека во проектот **Green. Smart. Transport. Deal. GSTD**, учествуваат осум претставништа (синдикални и деловни) од шест земји: Италија, Полска, Шпанија, Словачка, Хрватска и Северна Македонија (2).

Фазата на истражување спроведена во текот на еден дел од развојот на проектот се состоела од подготовка на *теориската фаза на истражување (desk research)*, проследени со заклучоците добиени во онлајн анкетата спроведена во сите партнерски земји, во која се анализирани различни аспекти од техничката содржина: возила со ниски емисии, урбана екологизација, дигитализација и присутност на *Зелениот договор* во општеството, заедно со останатите кои посебно се однесуваат на работниците: условите на вработување и примена на правото на информации и консултации, колективно преговарање и социјален дијалог.

Во нашиот *Практичен водич*, а со оглед на главната цел на проектот, ќе се осврнеме на заклучоците добиени во последните два спекти кои се однесуваат на учеството на работниците и условите на нивното вработување, што можеме да го сумираме на следниот начин:

- Постои широк спектар на работни односи ако ги земеме предвид земјите учеснички. Меѓутоа, идентитетот се одржува во мисла на учество на

"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"

работниците преку синдикатите или комитетите на претпријатието (работничките совети во некои земји).

---

(2).- Организации кои учествуваат се: Federazione Autonoma dei Sindacato dei Transport, од Италија; Malopolski Związek Pracodawcow LEWIATAN, од Полска; Republiková únia zamestnávateľov, од Словачка; Синдикат на Железницата на Хрватска, од Хрватска; Независна синдикална коалиција на мадридските работници - CSIT Unión Profesional; Покраинското здружение на претприемачи, транспортери и агенцијата Малаге и Независна федерација на транспортери на Андалузија, Шпанија; Синдикатот на сообраќај и комуникации, од Северна Македонија.

- Се формираат „секторски совети“, од бипартитна и трипартитна природа, кои претпоставуваат социјален дијалог во секторот на сообраќај, а „подсовети“ можат да се основаат врз основа на подсекторите како што се железница, поморски сообраќај, урбани, итн.
- Во сите земји постои барање за зајакнување на трипартитниот социјален дијалог, со зголемување на капацитетот на синдикатот и со организација на работодавачите во Секторот, како и потребата за развој на колективни договори и системи за обуки на работниците.
- Што се однесува до колективните договори, се бара нивно зајакнување и преку нив да се постигне глобална покриеност за сите работници во сообраќајниот сектор, посебно во аспектите што се однесуваат на надоместокот. За тоа да се постигне, неопходно е да се промовира постоењето на колективни договори во секој подсектор за транспорт.
- Помеѓу работниците се јавува страв од трансформација на сегашните работни места во „зелени работни места“, бидејќи не гледаат дека социјалниот дијалог во моментот дава решенија за настанатите проблеми.
- Работниците се жалат на недостатокот од доволна количина на информации за процесите на еколошка или дигитална трансформација во нивните компании, а работодавците на недостиг информации од страна на институциите за политиките што ќе ги спроведуваат владите и како тие можат да влијаат на нивното работење.

Во таа смисла, работодавците ги гледаат овие влијанија како нешто непосредно, додека работниците ги перципираат среднорочно, покажувајќи општа незаинтересираност за тоа прашање.

- Отсуството на консултации на национално и регионално ниво во врска со имплементација на Стратегијата на одржлива и паметна мобилност испитаниците го наведуваат како причина за исклучување од процесот на транзиција и предвидуваат негативни влијанија врз условите на вработување и трошоците за нивните претпријатија.

Работодавците посебно се жалат што зелениот договор не е присутен во општеството ниту пак е предмет на дебата помеѓу владата и социјалните партнери.

- Конечно, се наведуваат и проблемите за пренос на информации од страна на синдикатите или работничките совети на работниците.

Работниците сметаат дека е потребно да добијат повеќе информации од синдикатите за процесите на еколошката и дигитална транзиција, наведувајќи две причини поради кои овие информации би можеле да

*"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"*

бидат недоволни (недостаток на посебна обука) и фактот што во некои земји системот на информирање и консултации нема доволно правна заштита за да може тоа да се спроведе.

Накратко, од анализите кои ги има извршено секоја земја партнер на проектот можеме да заклучиме дека моментално е **потребно да се развие размена на информации за планираните процеси на транзиција, како на национално ниво така и на регионално ниво, помеѓу владата и социјалните партнери (трипартитен социјален дијалог).**

На ниво на компанија постои потреба за **воспоставување на јасни и неедноставни протоколи на информации и консултации помеѓу работодавачите и синдикатите (или работничките совети) кои би овозможиле да се предвидат овие технолошки промени и да се зајакне обуката на постоечките работници во соочувањето со имплементацијата на новите технологии на нивните работни места.**

### **III) Стратегија за правична, партиципативна и општествено одговорна енергетска транзиција во секторот за транспорт**

Постои силна корелација помеѓу содржината на гасови со ефект на стаклена градина (ГЕСБ) во атмосферата, CO<sub>2</sub> (употреба на фосилни горива како извори на енергија и на она што се емитува пред се со транспортот) и зголемување на просечната температура на земјината површина што, од прединдустриската ера, ја зголемило просечната температура на планетата за повеќе од 1°C. Според тоа, климатските промени се поврзани со нашите шеми за снабдување со енергија и нивното решение ја вклучува *промената спрема примарните извори на енергија кои го намалуваат CO<sub>2</sub> во атмосферата, односно, енергетската транзиција.*

Веќе истакнавме дека секторот за транспорт претставува речиси 25% од емисиите на гасови со ефект на стаклена градина во Европа, и главна причина е за загадување на воздухот во градовите.

Имајќи го предвид ова сценарио, се појавила *Стратегија на мобилност со ниски емисии*, која интегрира збир од мерки за поддршка на транзицијата на Европа преку три приоритетни области и вклучување на градови и локални власти во намалување на загадувањето настојувајќи да ја зголеми ефикасноста на транспортниот систем охрабрувајќи го преминот на нискојаглеродни видови на транспорт и да ја забрза примената на нискојаглеродни алтернативни енергии за транспорт, движејќи се во правец за користење на возила со нулта емисија преку имплементација на различни стратегии започнати на 12 октомври 2015 година со потпишување на Париска спогодба од страна на 195 земји за Рамковната конвенција на ОН за климатските промени и ЕУ, чија цел е „*одржување на глобална просечна температура значајно под 2°C во однос на прединдустриската ера*”, но со обврска истата да не премине 1,5°C.

"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"

Помеѓу овие стратегии вреди да се спомене и Стратегијата 20-20-20, Енергетска и климатска рамка за 2030 година и Цел 55 (Fit for 55), кој во иста линија како и Пакетот 20-20-20 ги разгледува целите и ги прилагодува за 2030 година, земајќи ги предвид сценаријата на Стратегијата 2050 на Белата книга за транспорт, утврдувајќи ги обврските за намалување на емисијата на гасови со ефект на стаклена градина за најмалку 55%, достигнувајќи најмалку 32% од уделот на обновлива енергија, да се подобри енергетската ефикасност за најмалку 32,5% и да се преземат итни мерки за постигнување на минималната цел од 10% на електроенергетските интерконекции во 2020 година и 15% во 2030 година.

I Стратегија за климатска неутрална Европа 2050, Европски зелен договор, кој го претставила Европската комисија на 28 октомври 2018 година, во пресрет на Самитот на Обединетите нации за клима (COP24) одржан од 02 до 14 октомври во Катовица (Полска) и кој ја потврдува определеноста на Европа за водење на глобална климатска акција преку општествено правичната транзиција, со постигнување на просперитетна, модерна, конкурентна и климатски неутрална економија до 2050 година, што вклучува вложувања во реални технички решенија, **гарантирање на социјална правда за правична транзиција**, воспоставување на политика за промоција на растот и поддршка на деловната конкуренција и пазарот на трудот. За тоа да се оствари, воведен е Механизам за правична транзиција, за кој веќе зборувавме.

Најголем експонент на оваа стратегија за *неутрална Европа* е **Белата книга за транспорт** креирана со цел „да одговори за изворот на емисии на CO<sub>2</sub> што го претставува овој сектор и кој има предизвик да ја разбие зависноста на транспортните системи од нафта без да се жртвува својата ефикасност или да се загрози мобилноста“. Нејзината главна цел е да придонесе кон воспоставување на систем кој поддржува европски напредок, ја унапредува конкурентноста и нуди висококвалитетни услуги на мобилност, ефикасно користејќи ги ресурсите и користејќи помалку енергија и почиста енергија за да се намали влијанието врз животната средина.

### III-1) Правична транзиција како гаранција за учество на работниците во донесувањето на одлуки во компаниите каде што работат

За да зборуваме за **правична транзиција**, мораме да се вратиме на нејзиното создавање од страна на синдикатот во Канада и САД во 90-те године: развој на алат за заштита на вработувањето како резултат на промените што ги предизвикала еколошката и енергетската криза и подготовка на предлози за измени на механизми за заштита на работниците и териториите погодени со оваа енергетска криза.

Тоа што го поддржува оваа концептуализација е што **правичната транзиција не е возможна без учество на работниците, преку нивните претставници**, што е утврдено со различни прописи и спогодби:

- Париската спогодба во својата преамбула бара учество на работниците: *„земете ги предвид императивите на правичната транзиција, работна сила.“*
- МОТ во своите упаства препорачува *„консултации и соработка на синдикатот во развојот и имплементација на нискојаглеродни политики за правична транзиција кон еколошки одржливите економии и општества за сите“*.
- И Европската комисија во својот *Пакет на енергетската унија за 2015 година* ја нагласува важноста на улогата на социјалните партнери и ги повикува да ја вклучат енергетската транзиција во својот социјален дијалог.

Ваквото учество на работниците во донесувањето на одлуки во компаниите каде што работат е оправдано и затоа што структурните промени што секторот на транспорт ги доживува во соочувањето со енергетските и социјални транзиции имаат огромно влијание врз личниот и професионален живот на неговите работници.

Сеега, за Цаст транзишн (*Just Transition*) да биде ефикасен, мора да исполни одредени услови:

- **Се спроведува преку трипартитниот социјален дијалог:** помеѓу владата, стопанствениците и синдикатот.
- **Обезбедување на посебни мерки за поддршка за** погодените сектори и индустрија – во нашиот случај, секторот на транспорт.
- **Да се вклучи социјална заштита на работниците кои се најосетливи** на процесот на енергетска транзиција, вклучувајќи ги директните, индиректни и индуцирани работни места.
- **Да се воспостават планови за обука на работниците** во врска со новите зелени работни места.

Покрај тоа, треба да се вклучи (иако можеби не е во директна поврзаност со секторот за транспорт) и изготвување на планови за територијална реактивација, во кои преовладува диверсификација на економските активности и рурален развој, со посебен нагласок на групите жени и млади, како и економските средства преку буџетот на секоја држава и зелено оданочување.

Врз основа на овие „услови“, а за да ја постигнеме оваа *правична, партиципативна и општествено одговорна транзиција* мораме да го промовираме учеството на работниците преку колективно преговарање и да се бара поголемо вклучување на синдикатот и телата за непосредно претставување на работниците (работни совети) во ова учество.

### III-2) Промовирање на учество на работниците во донесувањето на одлуки во претпријатијата во кои работат

#### A.- Европски прописи за право на учество на работниците

Правото за учество на работниците во Европска унија започнува со Повелбата на Заедницата за основните социјални права на работниците од 1989 година (Социјална повелба) која нагласува дека е „пожелно да се поттикнува учеството на работниците“, а подоцна и со Повелбата за основните права на Европска унија која ги признава колективните права на учество на работниците, како што се:

- Слобода на собирања и здружувања, политички и синдикални (чл. 12)
- Право на **информирање и консултации на работниците** во врска со компанијата или професионалниот сектор, кое се остварува преку претставник на работниците или синдикатот (чл. 27)
- Или, **право на преговори и колективна акција**, на соодвените нивоа, со вклучување на правото на штрајк (чл. 28)

Понатаму, Договор за функционирање на Европска унија (ДФЕУ) го регулира учеството на работниците во донесувањето на одлуки по пат на системот за информирање и консултации, во Делот X, за социјална политика (чл. 151а до 161).

Во согласност со оваа уредба, Европскиот парламент усвоил различни директиви и резолуции во кои се бара **на работниците да им се гарантира правото на учество во донесувањето на одлуки во претпријатијата и на работните места**, како во домашните, така и во транснационалните компании, по различни прашања, како и меѓусекторските спогодби на социјалните партнери со одредбите за информирање и консултации.

Од оваа уредба се издвојуваат три директиви кои се однесуваат на информирање и консултации на национално ниво, кои го утврдуваат правото на работникот за работодавачот да го информира и консултира по низа прашања кои се однесуваат на економската ефективност и бенефиции и планови на компанијата кои можат суштински да влијаат на вработувањето, помеѓу останатото .

- **Директива 98/59/ЕС** од 20 јули, која се однесува на колективни отпуштања, која пропишува во случај на масовни отпуштања работодавачот да мора да стапи во преговори со работниците за да се

*"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"*



утврди формата и начинот на избегнување на таквите отпуштања или намалување на бројот на засегнати работници, користејќи го системот на информација и консултација.

- ❑ **Директива 2001/23/ЕС**, од 12 март, во врска со обврската известување на работниците во ситуации на пренос на деловното работење и одржување на правата во тие случаи.
- ❑ И **Директива 2002/14/ЕС**, од 11 март, која што **воспоставува општа рамка која се однесува на информирање и консултации на работниците во Европска заедница**, воспоставувајќи минимални процедурални стандарди за заштита на овие права, а кои ќе ги анализираме во продолжение.

Со наведените директиви, мораме да го споменеме и **Европски столб на социјалните права**, кој се состои од 20 мерки обврзувачки за сите држави на Унијата, а чија цел е да послужи како водич за постигнување на ефикасни социјални и работни резултати, какои и да гарантира подобра регулатива и примена на социјалните права. Овој **Столб... обезбедува право на работниците не само да добијат информации, туку и да бидат консултирани за овој сегмент на деловно работење:**

*Право на сите работници во кој било сектор да бидат информирани или консултирани за прашањата што се од интерес за нив, посебно за трансферот, реконструирањето и спојувањето на претпријатија и за колективното отпуштање, со цел да се подобри заштитата на работниците во овие ситуации. [Принцип 8]*

## **В.- Примена на системот за учество, информирање и консултации преку Директивата 2002/14**

Директива 2002/14/ЕС е референца за учество на работниците во донесувањето на одлуки, вклучувајќи ги и информациските и консултативни системи како основни елементи на ова учество.

- **Информацијата** се дефинира како **пренесување на податоци од страна на работодавачот до претставниците на работниците со цел да бидат запознати со темата за која се дискутира и да ја испитаат** и влијае врз: кадровската политика, развој на платата и вработувањето, еволуцијата на стопанскиот сектор на компанијата итн.
- **Консултации** се размена на мислење и **отворање на дијалог помеѓу претставниците на работниците и работодавачите** за организација на работата и професионалните активности на работниците: кадровско реконструирање, скратување на работно време, потполни или делумни трансфери, процеси на спојување, припојување, планови за стручно оспособување и др.

"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"

За двата система на учество е воспоставена општа рамка со следните процедурални правила:

- За тоа што се спроведува: и информациите и консултациите се однесуваат на аспектите како што е економската ситуација на компанијата, структурата и потенцијалниот развој на вработеноста и одлуките кои можат да предизвикаат важни промени во организација на работењето или во договорните односи.
- Моментот да се сфати информацијата и консултацијата мора да биде примерен за да може помеѓу работодавачот и претставникот на работникот да дојде до дискусија по тоа прашање.
- Содржина: Информациите што ги дава работодавачот мораат на претставниците на работниците да им овозможат да ја знаат стварната ситуација, и мора да им се овозможи да подготват одговор (фаза на консултација) за поставеното прашање.
- Актери кои учествуваат: Информирање и консултации се врши преку претставници на работниците (работнички совети) или, директно, преку синдикати.
- И, цел на консултацијата: Постигнување на договор за одлуките што би можеле да доведат до суштински промени во начинот на организација на работата или во договорните односи.

Понатаму, Директивата има за цел да гарантира доверливост на информациите што им ги нуди работодавачот на синдикатите, воведувајќи должност за чување на тајна, при што претставниците на работниците и нивните советници не смеат јавно да ги објавуваат информациите кои ги добиле на доверлив начин од компанијата, па концептот доверливи информации, со чија помош работодавачите можат да го ограничат правото да ги информираат или консултираат претставниците на работниците кога тоа сериозно ќе штети на деловното работење на компанијата.

### **С.- Учество, информирање и консултации за безбедноста и здравјето на работно место**

**Заштита на здравјето на работно место претставува едно од основните индивидуални права на секој работник** (чл. 31.1 од *Повелбата за основни права на ЕУ*) и заштитено е со важечкото законодавство, како на европско ниво, така и во секое национално законодавство. Имено, секој работодавач, и во приватниот и во државниот сектор, има обврска да гарантира дека условите за работа се здрави, сметајќи на учеството на работниците во донесувањето на одлуки по овие прашања.

Како во општите услови на одлучување, така и во процедурите за учеството на работниците во одлучувањето по прашањата за безбедност и здравје на работа се уредени со низа прописи кои се карактеризираат со тоа што, заедно со правата на работничко учество, се утврдуваат посебни **обврски до кои работодавачот мора да се придржува со цел да гарантира адекватни здравствени и безбедносни услови за работниците**, а кои се утврдени со **Рамковна директива на Европската унија 89/391/ЕЕС**, која се однесува на примена на мерките за промовирање на подобрувањето на безбедноста и здравјето на работниците на работно место, што понатаму ги исклучува правата на учество и консултации на работниците по ова прашање.

Оваа директива го дефинира концептот на **претставник на работникот** за целите на безбедноста и здравјето на работникот како „*секое лице кое е избрано, именувано или одредено, во согласност со националните закони и/или обичаи, како работнички делегат за проблемите на заштита на безбедноста и здравјето на работникот на работно место*“, давајќи им право да бидат **соговорници во фазата на консултација по прашањата за заштита на работно место** и воспоставување на гаранција (доволно ослободување од работните обврски без губење од платата и сите средства неопходни за извршување на нивните функции) за извршување на тие функции.

Заедно со Рамковната директива потребно е да се наведе и **Стратешката рамка на ЕУ за здравјето и безбедноста на работно место за периодот од 2021-2027**, кој ги утврдува следните аспекти за учество на работниците; целосно учество на работниците и посветеност на работодавачот по прашањата за безбедност и здравје, зајакнување на вештината на претставникот на работниците со цел да „задоволително да се применат законодавствата за здравје и безбедност на работно место” или да се изменат законите „на транспарентен и демократски начин”, со исклучување на социјалните партнери, помеѓу останатото.

**Стратешката рамка** го усвојува трипатитниот пристап: (работници, работодавци и влада) и се фокусира на три клучни цели или стратешки приоритети:

1. Да се предвидат и управуваат промените во контекст на еколошките, дигиталните и демографските транзиции
2. Да се подобри превенцијата за незгоди на работно место и професионалните болести, барајќи пристап „нулта визија“ на смртните случаи на работно место
3. Да се зголеми подготвеноста за одговор на моменталната и идна здравствена криза.

**Стратешката рамка** посебно се однесува на: **нови задачи** (дигитализација или екологизација); **нови образци на работа** (роботизација, вештачка интелигенција), **нови работни места** (работа на далечина) и **демографски промени** (стареење на работна сила), најавувајќи дека тоа се ситуации кои можат да вклучат **нови можности за вработување**, да се подобри рамнотежата помеѓу деловниот и приватниот живот или да се зголемат здравствените мерки, но кои е потребно да се ажурираат прилагодувајќи ги на **новите ризици и работни ситуации** (машини, екрани, работни места, итн.). Апсолутни актуелни аспекти во секторот за транспорт и во кој било негов подсектор.

## **D.- Колективни преговори и социјален дијалог**

Колективни преговори се основен постулат на *Меѓународната организација на трудот*, МОТ, со слобода на здружување, воспоставена во 1919 година, реafirмирана во 1944 година и развиена во нејзините конвенции 151 и 154, а која е претставена како постапка за решавање на работните спорови.

Така, член 2 од Конвенцијата 154 утврдува дека „*преговорите се водат за воспоставување на услови за работа и вработување, за уредување на односи*

"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"

*помеѓу работодавачите и вработените и за уредување на односите помеѓу работодавачите и работничките организации“.*

Се вклучуваат низа мерки за промовирање на ова колективно преговарање:

- *Да е применлив на сите работодавци и на сите категории работници*
- *Прогресивно да се прошири врз сите прашања за условите на работно место*
- *Процедурите за решавање на конфликти да придонесат за промовирање на колективно преговарање*
- *Преговорите да се одвиваат на кое било ниво: компаниско, регионално и национално и*
- *Страните во преговорите да ги имаат потребните информации за преговарање со познавање на фактите*

Ако се фокусираме на европско ниво, воочуваме дека **колективното преговарање е признато како право во член 28 од Повелбата за основни права на ЕУ**; неговата примена е регулирана со членовите 152, 154 и 155 *Договорот за функционирање на Европска унија (ДФЕУ)*.

Оваа кратка уредба поставува кратка правна рамка за колективни преговори кои, иако минимална, социјалните партнери ја сметаат како доволна за моменталната практика.

Конкретно, чл. 152 од ДФЕУ воспоставува почитување на колективната автономија и слобода на здружување и ги легитимира социјалните партнери да ги уредуваат работните односи во кои учествуваат, претворајќи ги колективните преговори во алтернативен начин за производство на правни норми и напуштајќи ја неговата почетна улога да биде само комплементарен начин во оваа работа.

Од своја страна, првиот став од член 155 од ДФЕУ признава дека *„дијалогот помеѓу социјалните партнери внатре во Унијата можат да доведат, ако тоа го сакаат, до воспоставување на конвенционални односи, вклучувајќи ги и спогодбите.*

## **Е.- Транснационално учество на работниците преку европските работнички совети**

Како што веќе истакнавме, Европска унија ја поддржува и дополнува акцијата на земјите членки во врска со учеството на работниците преку информирање и консултации со работниците, со цел за постигнување на основните аспекти на европската социјална политика како што се: подобрување на животот и условите за работа, адекватна социјална заштита, високо и трајно ниво на вработеност и борба против исклученост.

Така во 2009 година е усвоена **Директивата 2009/38/ЕС** за основање на **Европскиот работнички совет или за процедурата на информирање и консултирање на работниците во компаниите и групите на компании кои работат на ниво на заедница**, со која се настојува да се отстранат низа недостатоци идентификувани во однос на оригиналната Директива, а која вклучувала и дефиниции на низа клучни поими, како што се „транснационални прашања“, „информации“ и „консултации“, како и спецификација на одредбата за правото на обука и артикулација помеѓу процедурите на информирање и консултации на европско и национално ниво.

Основна цел на оваа Директива е на персоналот на компанијата или група на компании со европска димензија (со најмалку илјада вработени) да им го гарантира правото на информации и консултации за транснационалните прашања и предлага тоа да се направи преку две акции: **со основање на Европски работнички совет или воспоставување на алтернативни процедури за информирање и консултирање на работници**. Под информации и консултации се подразбира тоа што веќе е споменато во врска со Директивата 2002/14/ЕС.

Преку ЕРВ, целта е „да се подобри правото на информации и консултации на работниците во компаниите и групите компании кои работат на ниво на заедница“ (член 1 од Директивата 94/45/ЕС) за одлуките што ги донесува централното раководство, а кои се однесуваат на нив. Според тоа, главна задача на ЕРВ е да биде информиран и консултиран за транснационалните проекти.

ЕРВ можат да го основаат, од една страна, компаниии кои работат на ниво на Заедница, а кои имаат работни центри во различни држави членки на Европска унија или во земјите на Европскиот централен простор, и кои вработуваат најмалку 1.000 работници во таа група и кои, во најмалку две различни земји членки, имаат 150 или повеќе работници; и од друга страна, група компании кои работат на ниво на Заедница кои вработуваат 1.000 или повеќе работници вкупно во сите земји членки, и кои вклучуваат најмалку две компании во различни држави членки, при што барем една компанија од групата вработува 150 или повеќе работници во една држава членка и најмалку една друга компанија од групата да вработува 150 или повеќе работници во друга држава членка.

За да се формираат овие совети, се почнува со формирање на комисиии за преговори помеѓу централниот менаџмент на компанијата и претставникот на работниците предвидени со националното законодавство и/или практики.

Овој ЕРВ има право да биде информиран и консултиран за оние прашања кои влијаат на целокупната компанија во аспектите како што се: структура, економска и финансиска ситуација, веројатен развој на работење, производство и продажба на компанијата, моментална ситуација и потенцијален развој на вработување, односно на промените што влијаат на организацијата и новите методи на работење.

[Напомена: Актуелната Директива 2009/38 е во фаза на ревизија од страна на Европската комисија, во согласност со оние кои ги утврдил Европскиот парламент во својата Резолуција од 02 февруари 2023 година, со препораките наменети на Комисијата за ревизија на Директивата за Европските работнички совети]

## **IV) Можни ефекти на енергетската и дигитална транзиција на вработување и безбедност и здравје на работно место во секторот на транспорт**

### **IV-1) Приоритетна цел: Одржување на квалитетно вработување и стручна преквалификација на работниците**

Воопштено, како резултат на различни истражувања и анализи спроведени внатре во ЕУ, можеме да кажеме дека постои широк недостаток од знаење за политиките на екологизација и нивното влијание на економијата, дека нема доволно интереси за решавање на овие аспекти во националниот социјален дијалог и дека синдикалното учество и посветеност на ова прашање е мало.

Се заклучува дека, **треба да се гарантираат достоинствена работа и квалитет на вработување соочени со процесите на екологизација, преку воспоставување на постојани програми за учење на работниците**, така што во некои земји еколошката транзиција и појавата на нови зелени работни места се доживуваат како закана за моменталното вработување.

Во таа смисла, во истражувањето спроведено во нашиот проект, во некои земји е откриен недостиг од професионалци во секторот за транспорт и воочено е дека технологиите на вештачка интелигенција имаат влијание кое работодавците и работниците го гледаат на многу поразлични начини. Работодавците го зеле предвид нејзиното позитивно влијание поради аспектите како што се: помал број на возачи, побрз и поефикасен транспорт и товар и патници, елиминирањена паузи за возачите на кои не им се потребни автоматизирани системи, извршување на континуирани операции (ден и ноќ, 365 дена во годината), намалување на сообраќајните незгоди и унапредување на процесите за достава на производи или стока на потешко достапни места, каде што компаниите веќе користат помош од лице задолжено за управување со делот за патување (т.н. „прва милја“ или „последна милја“).

Од друга страна, **од аспект на работникот, овие „потенцијални“ деловни профити претставуваат губење на работата или во најдобар случај, „повторна конверзија“ на нивните работни места на другите „технолошки“ работни места за чие извршување е потребна нова обука на работниците**, пристап кон нови стручни квалификации и трајно учење за прилагодување кон овие нови ситуации.

Во секој случај, било да се губат работните места или да се појавуваат нови професии, **неопходно е да бидеме способни да ги предвидиме овие промени преку политиката на вработување насочени кон обука на работниците во овие нови професионални вештини**, за да можеме да гарантираме дека енергетската транзиција успешно се врши по социјално правичен пат кој подразбира три специфични аспекти :

#### **а) Гарантирање за одржување на вработувањето:**

За да го избегнеме губењето на работно место во различни подсектори од транспортниот сектор, мораме да ја предвидиме 2050 година во која се очекува „нултите емисии“ да станат реалност, имплементирајќи правична енергетска транзиција, сфаќајќи ја како можност за создавање на квалификувани и квалитетни работни места, поврзани со новите производни процеси, кои бараат нови компетенции и вештини на работникот.

За тоа да го направиме, мораме да спроведеме низа акции интегрирани во овие правични транзициски процеси, и тоа:

- Воспоставување на мерки за одржување и директна и индиректна вработеност во секторот за транспорт
- Да се воспостават мерки за предвидување на промените преку политиката за вработување насочени кон обука на работникот.
- Да се воспостават адекватни и ефикасни мерки на социјална заштита кои гарантираат „опстанок“ на работниците засегнати од процесите на енергетската и/или дигиталната транзиција.
- Да се промовираат одржлива индустриски политики кои овозможуваат создавање на зелени и квалитетни работни места во различни подсектори на транспортниот сектор.
- Да се промовираат вложувања во зелената технологија преку европски програми на истражувања и развој и технолошката платформа со низок или нулти удел на јаглерод, со учество на синдикатот во управувањето со Европските фондови.

#### **б) Воспоставување на социјална заштита како инструмент за гаранција при одржување на вработувањето не евозможен**

Кога не е возможно да се задржи вработувањето и работникот остане без работа, таквиот работник нема секогаш да може да има адекватни услови за живот. Затоа мораме да спроведуваме неопходни, соодветни и ефикасни мерки на социјална заштита кои го гарантираат нивниот опстанок, така што ќе ги одржаваме условите

*"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"*



за живот со помош на надомест за невработени, здравствено осигурување, социјални давања, пензионирање, итн.

Треба да се има предвид дека **социјалната заштита е основно човеково право (Програма за достоинствен труд МОТ)** и дека гарантирањето на оваа правична енергетска транзиција подразбира воспоставување на соодветни и ефикасни мерки на заштита кои ги штитат овие работници засегнати со колективното отпуштање, предвременото пензионирање, затворање на претпријатија итн. Затоа, за да гарантираме дека нема да дојде до општествено „напуштање“ на работниците кои не можат да ги одржат моменталните работни места, мораме да:

- Промовираме воспоставување на системот за социјална заштита засновани врз принципите на универзалност, еднаков третман и континуитет, кои нудат медицинска нега, сигурност на приходи и социјални услуги.
- Промовираме интеграција на соодветни мерки за социјална заштита во националната политика за климатските промени за работниците зависни од природните ресурси, ценејќи ја ситуацијата на енергетското сиромаштво и најзагрозените потрошувачи.
- Ги процениме и предвидиме ризиците на повлечените ресурси, предвидувајќи ја можноста за девалвација на имотот на транспортните претпријатија, намалување на нивните вредности и негативното влијание врз работниците.

**с) Користење на обука и адаптација или професионална квалификација како инструмент за борба против губење на работа или технолошка конверзија на постоечките работни места**

Резолуцијата на Европски парламент од *14 март 2019 година за климатските промени воспоставува различни можности за постигнувањена нулта емисија без нето загуби на работни места, обновувајќи ги овластувањата на Панорамата за квалификации на ЕУ, со цел за прилагодување во најзагрозените регии, сектори и на луѓето и подобрување на способностите на работниците со цел за квалитено вработување во дадениот регион, и тоа со правична транзиција.*

МОТ исто така укажува дека прилагодувањето на професионалните и образовни системи насочени кон создавање на работни места и развој на нови професионални вештини е „еден од клучевите за гарантирање на успехот за правична транзиција кон нискојаглеродни економии, со оглед на тоа што го отклучува вклучувањето на трудот во нови области на вработување и стимулира продуктивност, раст и развој на вработеноста“.

Сега, за да го спроведеме овој развој на нови и прилагодување на постоечките вештини, мора да ги вклучиме компаниите од секторот за транспорт во обуката која мора да им ја дадат на своите работници, и да се борат против пречките како што е недостигот на мотивација помеѓу работодавачите кои не размислуваат за воведување на овие подобрувања, недостиг од точни информации, ограничен капацитет за воведување на промени и финансиски ризици за нивно преземање и страв на работниците од промени.

Затоа, соочени со овие ситуации и со цел за промовирање и унапредување на овие активности на обука неопходна за борба против губење на работа, би требало да:

- **Промовираме развој на национални стратегии на обука**, со прилагодување на постоечките образовни програми и програми на стручно оспособување заради промоција на квалификацијата на новите работни места.
- **Преговори за секторските спогодби**, за цел сектор на транспорт, потсекторскиот (за секој од неговите потсектори) и на ниво на компанија, **да се предвидат потребите за вештини** и да се промовира целоживотното професионално учење во категориите кои се најзагрозени од еколошката и дигитална транзиција.
- **Користење механизми на информации и консултации за да се предвидат стратешките промени и да се надгледа политиката на обука во компаниите** за да се промовира нивното прилагодување кон потребите на работниците поради еколошките и дигитални транзиции.
- **Промовира преместување на работниците кои се најзагрозени со промената и да се воспостави нивна професионална адаптација.**

#### **IV-2) Заштита на безбедноста и здравјето на работниците во секторот за транспорт**

Последиците од *климатски промени* претставуваат прв предизвик за заштита на здравјето во ситуации на тоplotен стрес на работа, загадување на атмосферата (респираторна патологија и пораст на морталитетот, УВ зрачење, дерматолошки манифестации, офталмолошка патологија, рак на кожата и сл.) или изложување на високи температури (дехидрација, оспи на кожа, губење на минерали, тоplotен удар, и сл.).

Но, покрај овие ризици, се појавуваат и нови ризици поврзани со зелените работни места кои ќе зависат како од развиените технолошки иновации така и од брзината на имплементација на новите промени во производствениот систем: употреба на нови материјали, наноматеријали или обновливи извори на енергија,

хемиски ризици поради употреба на биоенергија, биотехнологија, третман и пречистување на вода и други што е потребно да се анализираат.

Конкретно, **работникот во секторот за транспорт ќе мора да ги прилагоди своите работни образци кон новите ризици** како што се електричните ризици што ги создаваат автомобилите кои се приклучуваат на струја. Затоа, **во рамки на учество на работниците ќе мораме да водиме сметка и за низа основни аспекти по ова прашање**, при што неопходно е следново:

- Да се анализираат ризиците на новите технологии поврзани со развој на позелен транспорт: електрични и хибридни возила, возила на биогориво, технологија на батерија, водород и горивни ќелии .
- Да се анализираат ризиците својствени на електрификација на железницата, употребата на биогориво, водород и соларна енергија во авионите или развојот на интелегентни транспортни системи.
- Да се проценат ризиците поврзани со инфраструктурата за дополнување гориво и полнење, или замена на батерии кои можат да предизвикаат ризик од пожар или експлозија.
- Да се обучат работниците во превенција на ризик од струен удар на кој се изложени во услугите на одржување на електричните возила и многу други.

По прашање за превенција на здравствени и безбедносни ризици на трудот, веројатно **сеуште треба да се направи речиси сè** и не можеме да ги игнорираме фактите дека досегашните мерки на превенција не можат да се пренесуваат, директно, на нови работни места со нивните нови ризици, дека постојат нови извори на вработување поврзани со новите ризици кои сеуште не сме ги идентификувале и дек абрзата еволуција на технологијата и „ротацијата“ на работниците го отежнуваат одредувањето на ефектите на работните места врз здравјето.

## V) Добри практики за унапредување на учеството на претставниците на работникот во секторот за транспорт



Веќе коментиравме дека енергетската и дигитална транзиција мора да биде трансверзална врз сите производни сектори и дека мора да се спроведе според формулите кои гарантираат учество на вклучените општествени и економски агенти бидејќи учеството на претставникот на работниците е основен елемент на концептот **Правична**

транзиција – Правична транзиција не е возможна без учество на работникот.

Различни студии (кои го имаат спроведено ЕУРОФОНД - EUROFOUND, Конфедерација на европските синдикати и консултантска куќа Syndex и JQ&ROS, со финансиска поддршка на ЕУ), спроведени на европско ниво, укажуваат на два аспекти кои мораме да ги земеме предвид кога се занимаваме со имплементација за подобрување на учеството на работниците во овие процеси на транзиција, преку нивните синдикати или преку работничките совети. Првиот укажува на тоа дека **моменталното учество на синдикатот е ниско или многу ниско и дека има различен третман во различни држави: не се формираат секогаш** синдикати кои се занимаваат со енергетска и климатска политика, а и кога се формираат, владата или компанијата многу малку обрнуваат внимание на предлозите од таквите синдикати, или воопшто не им се обраќа внимание. Друг аспект укажува на тоа дека **синдикатите не се секогаш свесни за важноста на своето учество во донесувањето одлуки.**

Врз основа на овие разгледувања, сметаме дека и синдикатите и работодавачите имаат обврска да го унапредат ова учество во сè што се однесува на енергетска и дигитална транзиција на секторот за транспорт, а за тоа потребно е да ги подготват своите лидери и претставници со цел нивните вклучувања, комуникации и учество да бидат поефективни.

Од таа причина развивме низа **добри практики за унапредување на вклучувањето на синдикатот со цел да се зголеми учеството на работниците со работодавачите во секторот на транспорт** при соочување со структурните промени кои можат да настанат поради процесот на енергетска и дигитална транзиција со примена на овие инструменти на информирање, консултација и колективно преговарање [Предлозите вклучени во прашањата за вработување и безбедност и здравје на работно место вклучени во претходното поглавје мораат да се додадат во овој каталог **Добри практики**].

- **Да се информира водачот на синдикатот, претставниците на работниците и работодавачите** за тоа што подразбираат европските прописи за климатските промени, за процесите на енергетска транзиција и дигитализација и нивните ефекти на реструктурирање на секторот за транспорт и на секој негов подсектор.
- **Да се подигне свеста помеѓу синдикалните и деловни лидери** за важноста од давање целосни и точни информации на работниците за тоа што работодавачот дава во постапката на информирање.
- **Да им се обезбеди на синдикалните лидери, претставниците на работниците и работодавачите** доволна обука за оние прашања кои се неопходни за активна улога во осмислувањето и примена на развојните стратегии за **правична енергетска транзиција**.
- **Да се воспостави правична транзиција како приоритет на синдикална и деловна политика**, јакнејќи ја стратегијата во процесите на енергетска и дигитална транзиција во рамки на трипартитниот социјален дијалог, помеѓу влада, работодавач и синдикат.
- **Да се промовира инситуционализацијата на меѓусекторските форуми за дебата и консултации** за имплементација на нискојаглеродни стратегии и политика, со учество на синдикат.
- **Да се користат механизми на информација и консултација** за предвидување на стратешки промени и надгледување на еколошките политики на компанијата, промовирајќи го нивното прилагодување на потребите на работниците за еколошка транзиција.
- **Да се промовира ефикасен секторски дијалог** со создавање на експертски групи, студии на влијание врз вработувањето, дебатни форуми, итн. или со користење на бипартитни дијалози (претпријатие и синдикален сектор).
- **Да се прошири обемот на колективни преговори** на ниво на компанија и на прашања за енергетска транзиција како што се вработување, професионална преквалификација, надоместоци и влијание врз безбедноста и здравјето на работниците.
- **Да се вклучи цел синдикат**, со дебати, алати и предлози, кои ќе му овозможат вклучување во одбрана на конкретни акции во секторот на транспорт.
- **Да се воспостават сојузи** со други климатски актери, синдикати, невладини организации и институции кои ни помагаат да промовираме правична енергетска транзиција и поголемо вклучување на социјалните партнери во трансверзална транзиција.

- **Да се промовира препознавање на синдикат и претставник на работниците како легитимни соговорници пред работодавачот, елиминирајќи ги ситуациите на деперсонализација во процесот на донесување одлуки и оневозможувајќи да се сметаат за подреден елемент на економско-социјалните процеси.**
- **Да се развива поголема поврзаност меѓу работниците во секторот, барајќи поголемо присуство на синдикатот на работно место, што овозможува поголемо вклучување на работниците и ја олеснува одбраната на условите за нивно вработување.**
- **Барајќи координација на синдикатот во различни сектори и територијални структури.** Важно е Унијата да даде единствен одговор на процесот на енергетска транзиција бидејќи има трансверзален карактер .
- **Да се одбрани одржувањето на работните и животни услови на работниците во секторот на сообраќај,** соочени со напредок на енергетските и/или процеси на дигитална транзиција.
- **Да се брани квалитетот на вработување,** промовирајќи ја **обуката** како инструмент на оспособување за работа во пресрет на имплементацијата на нови технологии, нови форми на вработување и нови обуки и вештини во условите на реструктурирање на секторот.
- **Да се анализираат здравствени и безбедносни услови на работниците во секторот за транспорт,** воспоставувајќи механизми кои овозможуваат напредок во одбраната од нови ризични ситуации настанати со новите *зелени работни места* и од постоењето на нови здравствени и психосоцијални ризици, посебно предизвикани од последиците на пандемијата КОВИД-19.



РАБОТНИ МЕСТА И ПРАВИЧНА ТРАНЗИЦИЈА КОН ЕКОНОМИИТЕ СО НУЛТА ЕМИСИЈА				
Индустрија и производство на енергија Од фосилна енергија до обновлива енергија	Интензивна енергија Нови извори на енергија	Индустрија Енергетска ефикасност, електрична енергија	Сектор на транспорт Електрификација биогорива	Градба Да се обноват нови извори на енергија
ПРАВИЧНА ТРАНЗИЦИЈА				
Економска диверзификација и индустриска политика	Управување и синдикално учество	Образование, обука и вештини	Социјална заштита	Подготовка на синдикални организации

# LOAD

## GREEN.SMART.TRANSPORT.DEAL



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"*