

PRIRUČNIK ZA SUDJELOVANJE **RADNIKA**



Sadržaj:

- I) Uvod u Europski zeleni dogovor
 - A) Europski zeleni dogovor
 - B) Strategija održive i pametne mobilnosti
 - C) Dvostruka tranzicija u sektoru transporta
- II) Zaključci iz faze istraživanja projekta
- III) Strategija za pravednu, participativnu i društveno odgovornu energetska tranziciju u sektoru prijevoza
 - III.-1) Pravedna tranzicija kao jamstvo sudjelovanja radnika u donošenju odluka u kompanijama u kojima su zaposleni
 - III.-2) Promoviranje sudjelovanja radnika u donošenju odluka
 - A) Europski propisi o pravu sudjelovanja radnika
 - B) Primjena sustava sudjelovanja, informiranja i konzultacija kroz Direktivu 2002/14
 - C) Sudjelovanje, informiranje i konzultacija o zdravlju i sigurnosti na radnom mjestu
 - D) Kolektivno pregovaranje i socijalni dijalog
 - E) Transnacionalno sudjelovanje radnika kroz europske radničke savjete
- IV) Mogući efekti energetske i digitalne tranzicije na zapošljavanje i zdravlje i sigurnost na radnom mjestu u sektoru prijevoza
 - IV.-1) Prioritetni cilj: Održavanje kvalitetnog zapošljavanja i stručna prekvalifikacija radnika
 - IV.-2) Zaštita sigurnosti i zdravlja na radnom mjestu u sektoru prijevoza
- V) Dobre prakse unapređenja sudjelovanja predstavnika radnika u sektoru prijevoza

Projekt financiran sredstvima Europske unije – „**Green.Smart.Transport.Deal**” (**GSTD**) svoje ciljeve usmjerava na jačanje transnacionalne suradnje između socijalnih partnera kako bi se poboljšalo sudjelovanje radnika u akcijama koje se provode u kompanijama implementacijom Europskog zelenog dogovora (EZD) u sektoru prijevoza, kao i razvoj ovih akcija na društveno odgovoran način, vodeći računa o pravima radnika i poslodavaca i o okolišu.

Osim toga, projekt GSTD kao dodatnu vrijednost ima i postizanje konkretnijeg fokusa na implementaciju EZD na društveno odgovoran način, uzimajući u obzir ekološka pitanja, ekonomske interese kompanija i socijalne potrebe radnika u sektoru prijevoza kroz učinkovitu suradnju u implementaciji europskih propisa koji se odnose na implementaciju Europskog *zelenog dogovora*.

I.) Uvod u *Europski zeleni dogovor*

Sektor prijevoza predstavlja skoro četvrtinu emisije plinova s stakleničkim efektom (GSB) u Europi i glavni je uzročnik onečišćenja zraka u gradovima, pri čemu je cestovni promet najveći zagađivač.

EU je posvećena smanjenju ove emisije u cilju postizanja klimatske neutralnosti do 2050. godine, uzimajući u obzir širok opći proces ekologizacije koji utječe na sve produktivne sektore.

Ovi procesi imaju fundamentalni utjecaj na radnike u pitanjima kao što su sigurnost njihovog zaposlenja i radnih uvjeta, ali i na poslodavce koji moraju pronaći digitalna i ekološka rješenja u svojim kompanijama – vozila s nultim emisijama (električna, vodikova, itd.), kao i neophodnu infrastrukturu za razvoj sveobuhvatnih strategija koje uzimaju u obzir njihove potrebe uz održivost u pogledu okoliša i postizanje političkih strategija koje je definirala Europska unija i koje implementiraju Vlade.

A) *Europski zeleni dogovor*

Predstavio ga je u prosinu 2019. godine Predsjednik Europske komisije kao politički program za implementaciju tranzicije europske ekonomije ka modelu održivijeg rasta.

Njegova vremenska koincidencija s pandemijom COVID-19 dovela je do razvoja **programa oporavka** usvojenog 2020. godine s vrlo velikim višegodišnjim proračunom, čime je osigurano više financijskih sredstava za postizanje ciljeva zelene tranzicije uz obećanje (kako Predsjednika Komisije, tako i Potpredsjednika nadležnog za EZD) da „nitko neće biti zapostavljen“.

Tako je u siječnju 2020. godine objavljeno Priopćenje „*Snažna socijalna Europa za pravedne tranzicije*“, koja je za cilj imala povezivanje upravljanja EZD s postojećim instrumentima socijalne politike, posebno s Europskim stupom socijalnih prava. S druge strane, primijenjen je niz strategija za postizanje ove energetske tranzicije, na koju ćemo se kasnije osvrnuti.

Po definiranju ovih strategija, svjedočili smo snažnim političkim debatama o raspodjeli (ekonomskih) resursa na nacionalnoj razini, umjesto poticanja osnovnog konsenzusa za izvođenje ovog projekta energetske tranzicije. Sukladno tome, četiri godine nakon usvajanja Europskog zelenog dogovora, postavljaju se pitanja poput toga u kojoj mjeri model ekološke tranzicije EU pruža integrirani odgovor na međusobno povezana pitanja socijalne pravde i zelene tranzicije ekonomije.

Jedno pitanje sugerira tri ključna aspekta debate koja mogu dovesti do povećanja nejednakosti (u pogledu zdravlja, blagostanja i ekonomije), na koje ćemo pokušati odgovoriti iz kuta radnika i poslodavaca u ovom kompletu alata: nejednako stvaranje emisije ugljika i ekološki rizici, uništavanje zaposlenosti u sektorima povezanim s energetskom tranzicijom i mogućnost kvalitetnog zapošljavanja u novim zelenim sektorima, te nedostatak socijalne pravde i neravnomjerno raspoređeni financijski teret koji podrazumijeva zelena tranzicija.

Kao što smo napomenuli, jedan od osnovnih elemenata EZD je njegovo obećanje kako „nitko neće biti zapostavljen“ i kako će uzeti u obzir negativne društvene posljedice zelenije ekonomije. Sukladno tome, kako bi se pozabavila socio-ekološkim izazovima koji proizlaze iz EZD, Komisija je predložila uvođenje Mehanizma pravedne tranzicije kao centralnog instrumenta, čiji je stub Fond za pravednu tranziciju (FPT), zajedno s planom pravedne tranzicije InvestEU za mobilizaciju privatnog kapitala i zajmovnih usluga javnog sektora za mobilizaciju javnih investicija, uglavnom kroz kredite Europske investicijske banke.

Fond za pravednu tranziciju, FPT, raspolaže iznosom od 17,5 milijardi eura (po cijenama iz 2018. godine) za razdoblje 2021-2027, od čega 10 milijardi eura dolazi iz programa Next Generation EU, a 7,5 milijardi eura iz višegodišnjeg proračuna za razdoblje 2021-2027, što iznosi 2,5 milijardi eura godišnje, nešto manje od 1% ukupnog financijskog proračuna EU za 2021-2027; raspodjela sredstava se utvrđuje na temelju kriterija razine industrijskih emisija u regijama s intenzivnim ugljikom, brojki zaposlenosti u industriji fosilnih goriva i stupnja ekonomskog razvoja (BDP), uvjetujući pristup financiranju, na koje se države članice obvezuju u okviru postizanja EU cilja klimatske neutralnosti do 2050. godine, iako su neke zemlje oklijevale da ga prihvate.

Pored FTJ, imamo i **Socijalni fond za klimu, SFK**, koji je Komisija predložila u srpnju 2021. godine kao dio paketa „Fit for 55“. Ovaj fond se izravno oslanja na drugu politiku, poput Sustava trgovanja emisijama (ETS) u svom proširenju na sektore građevinarstva i prijevoza. Kako će ove mjere povećati cijene za kućanstva, SFK ima za cilj neutralizirati negativan utjecaj na najugroženije ljude i mala poduzeća tako što će državama članicama pružiti sredstva za pružanje izravne potpore dohotku i financiranje investicija u čisto stanovanje i prijevoz.

Na ovaj način, SFK treba služiti za financiranje „privremene i izravne pomoći prihodima ugroženih kućanstava koja su korisnici prijevoza, te apsorbirati povećanje cijena cestovnog prijevoza i goriva za grijanje“, i osmišljen je tako da se bavi i vertikalnim nejednakostima unutar društava i horizontalnim nejednakostima između zemalja EU.

Nadalje, Vijeće je usvojilo *Preporuku za osiguranje pravedne tranzicije ka klimatskoj neutralnosti* (Vijeće Europske unije, 2022) u pokušaju da se pozabavi slabom socijalnom dimenzijom EZD. Preporuka se bavi relevantnim dimenzijama i ciljevima politike, uključujući tržište rada i obrazovnu politiku (kao što je program „vještina“), aspekte isključenosti i siromaštva, poreznu politiku ili pitanja upravljanja i sudjelovanja. Međutim, bez pravno obvezujućeg učinka, glavna karakteristika Preporuke je duga lista principa, ciljeva i zadataka koje države članice moraju slijediti, ali bez potpunog uspostavljanja pravedne tranzicije.

B) Strategija održive i pametne mobilnosti

Strategija održive i pametne mobilnosti dio je **Europskog zelenog dogovora**, i ona konfigurira dvije strategije s nekoliko zakonodavnih inicijativa koje su u različitim fazama razvoja (1), u kojima se predlaže da svi vidovi prijevoza postanu održiviji, sa široko dostupnim zelenim alternativama i odgovarajućim poticajima uspostavljenim u cilju promoviranja tranzicije, uz niz akcija u narednim godinama:

Do 2030:

- najmanje 30 milijuna automobila s nultom emisijom štetnih plinova će cirkulirati europskim cestama;
- 100 europskih gradova bit će klimatski neutralni;

(1) U svezi strategije održive i pametne mobilnosti kanaliziranjem europskog prijevoza ka budućnosti, pogledati: https://transport.ec.europa.eu/transport-themes/mobility-strategy_en

O Europskom zelenom dogovoru, pogledati: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en

- brzi željeznički promet će se udvostručiti u cijeloj Europi;
- kolektivna putovanja predviđena za putovanja manja od 500 km trebaju biti neutralna u smislu emisije ugljika;
- automatizirana mobilnost bit će raspoređena u velikom opsegu;
- brodovi s nultom emisijom bit će spremni za uporabu;

Do 2035: Veliki zrakoplovi s nultom emisijom bit će spremni za tržište.

Do 2050:

- skoro svi novi automobili, kombiji, autobusi i teška vozila bit će bez emisija;
- željeznički teretni promet će se udvostručiti;
- potpuno operativna, multimodalna transeuropska prometna mreža (TEN-T) za održiv i pametan transport s vezom velike brzine.

Osim toga, uspostavljeno je **deset ključnih područja djelovanja kako bi se Strategija ostvarila**, s ukupno 82 inicijative uspostavljene u tri bloka:

➤ **Održivi:**

1. Poticanje usvajanja **vozila, plovila i zrakoplova s nultom emisijom, obnovljivih i niskougljičnih goriva** i povezane infrastrukture, na primjer: Instaliranje 3 milijuna javnih punjača do 2030.
2. Izgradnja **zračnih luka i luka s nultom emisijom**, na primjer, kroz nove inicijative za promoviranje održivih zrakoplovnih i brodskih goriva.
3. Učiniti **međugradsku i gradsku mobilnost zdravom i održivom**, na primjer, kroz udvostručenje brzog željezničkog prometa i razvoj dodatne biciklističke infrastrukture u narednih 10 godina.
4. **Učiniti prijevoz tereta ekološki prihvatljivijim**, na primjer, kroz udvostručenje željezničkog teretnog prometa do 2050.
5. **Odrediti cijenu ugljika i ponuditi bolje poticaje korisnicima**, na primjer, primjenom sveobuhvatnog skupa mjera kako bi se ponudile poštene i učinkovite cijene u čitavom sektoru prijevoza.

➤ **Elegantni:**

6. Stvoriti **sustav povezane i automatizirane multimodalne mobilnosti**, na primjer, kroz omogućavanje putnicima kupnje karte za multimodalna putovanja te neometano prebacivanje tereta između nekoliko vidova prijevoza.

7. **Potaknuti inovacije i korištenje podataka i vještačke inteligencije (AI)** za pametniju mobilnost, na primjer, kroz punu potporu postavljanju bespilotnih letjelica i novim akcijama za izgradnju zajedničkog europskog prostora podataka o mobilnosti.
 - **Otporni:**
8. **Jačanje jedinstvenog tržišta**, pa primjer, jačanjem napora i investicija za završetak Transeuropske prometne mreže (TEN-T) do 2030. godine i pružanjem potpore sektoru radi bolje izgradnje kroz povećana ulaganja, kako javna tako i privatna, u modernizaciju flote u svim vidovima.
9. Učiniti mobilnost **poštenom i pravičnom za sve**, na primjer, tako što će novu mobilnost učiniti pristupačnom i dostupnom u svim regijama i svim putnicima, uključujući i one sa smanjenom pokretljivošću, i učiniti sektor privlačnijim za radnike.
10. **Povećati** sigurnost prijevoza u svim vidovima, smanjujući broj smrtnih slučajeva na gotovo nulu do 2050. godine.

C) Dvostruka tranzicija u sektoru prijevoza

Dvostruka tranzicija se odnosi na interakciju između digitalne i zelene tranzicije – ako se pravilno koriste i upravljaju, digitalne tehnologije mogu pomoći da ekonomija bude (više) resursno učinkovita, cirkularna i klimatski neutralna.

Dvostruki pristup tranziciji prepoznaje postojanje ogromne i uglavnom neiskorištene prilike da tehnologija i podaci pokreću ciljeve održivosti. Umjesto da digitalno i održivost tretira izolirano, strategija dvostruke tranzicije kombinira ove kritične funkcije kako bi otkrila prednosti u smislu učinkovitosti i produktivnosti. Dvostruka tranzicija može imati pozitivan utjecaj tako što će tehnologiju, sredstva podataka i infrastrukturu učiniti zelenijim, dok istodobno ubrzava održivost u cijeloj organizaciji.

Međutim, dok digitalne tehnologije mogu stvoriti učinkovitost i održive izvore energije i pomoći u rješavanju ovog kompromisa, one također mogu imati negativan utjecaj na okoliš. Na primjer, obuka i primjena AI modela troši energiju i vodu i proizvodi emisije ugljika, kako u centrima s bazama podataka, tako i u oblaku ili na edge computingu. Ovi negativni efekti su već primjetni i također su jedan od ciljeva ove održive energetske tranzicije.

Digitalizacija može utjecati na različite elemente prijevoznog sustava, a samim tim i na njegove ekološke performanse, kao što su:

- Na potražnju za putovanjima mogu utjecati, na primjer, rješenja virtualne mobilnosti kao što su rad na daljinu, video konferencije, e-učenje, e-zdravstvo, e-naklada itd.
- Ponuda određenih prijevoznih usluga ili njihovih kombinacija može se učiniti atraktivnijom kroz digitalna rješenja, na primjer, kroz pružanje informacija u realnom vremenu, olakšavanje rezervacije karata, omogućavanje pametne logistike i pružanje multimodalnih usluga za putnički i teretni prijevoz.
- Digitalna rješenja mogu dovesti do učinkovitijeg korištenja postojećeg fizičkog kapaciteta prijevozne infrastrukture u određenim slučajevima (autonomna i povezana vozila), čineći ih atraktivnijim ili smanjujući njihov utjecaj na okoliš.
- Digitalna rješenja mogu pomoći u poboljšanju ekoloških performanci vozila (veća energetska učinkovitost, senzori, itd.).

Ukratko, bez obzira na neke postojeće disfunkcije, čini se prikladnim misliti kako digitalne tehnologije mogu pružiti funkcije sposobne da kataliziraju ekološku tranziciju. Ovo međusobno pojačanje, nazvano „**blizanačka tranzicija**“, posebno je žurno u gospodarskim sektorima koji imaju značajan udio u emisijama plinova s stakleničkim efektom, kao što su prijevoz, energetika, poljoprivreda, građevinarstvo i energetska intenzivne industrije.

PRAKTIČNI VODIČ O SUDJELOVANJU RADNIKA

Praktični vodič o sudjelovanju radnika dio je ovog kompleta alata koji je razvijen u okviru Projekta, a ima za cilj biti **priručnik koji podržava i pomaže poboljšanju sudjelovanja radnika**, fokusirajući se na aspekte koji se odnose na ekološku tranziciju u zapošljavanju, gdje, osim stvaranja novih zelenih radnih mjesta, može doći i do gubitka postojećih. Iz ovog razloga je potrebno **pojačati obuku radnika**, ili kroz osposobljavanje za nove poslove u njihovom profesionalnom sektoru ili kroz njihovo osposobljavanje za poslove u drugim profesionalnim sektorima. Uz obuku radnika, potrebno je **unaprijediti** i sustave sudjelovanja radnika, posebno sustava informiranja i konzultacija, i **analizirati i ojačati zaštitu radnika na njihovom radnom mjestu**, uslijed generiranja novih rizika uzrokovanih ekološkom tranzicijom.

Na ovaj način *Praktični vodič* nastoji ispuniti dva osnovna cilja projekta:

- Promovirati transnacionalnu suradnju između socijalnih partnera u području **potpore sudjelovanju zaposlenika** u predviđanju i upravljanju promjenama i prevenciji i rješavanju konflikata u slučaju različitih oblika restrukturiranja u poduzećima i grupama poduzeća na razini Europske unije, kroz pokretanje akcija koje imaju za cilj potporu stvaranju i pravilnom funkcioniranju **transnacionalnih mehanizama i tijela za informiranje, konzultacije i sudjelovanje, uključujući europske radničke savjete**; i
- Promovirati razmjenu i veću **difuziju znanja i dobrih praksi**, promovirajući transnacionalnu suradnju između socijalnih partnera radi poboljšanja sudjelovanja radnika u akcijama unutar kompanija za implementaciju Europskog zelenog dogovora.

Slijedom toga, u *Vodiču* :

- Analiziramo situacije koje implementacija ekološke i digitalne tranzicije može izazvati u situacijama zapošljivosti radnika u sektoru prometa: stvaranje novih izvora zapošljavanja i stvaranje novih zelenih radnih mjesta ili mogući gubitak radnih mjesta. Obje situacije zahtijevaju implementaciju specifičnih aspekata u smislu obuke (profesionalne prekvalifikacije).
- Analiziramo tretman koji treba dati nastanku novih sustava rada i novih radnih mjesta i novim rizicima po zdravlje i sigurnost na radu koji mogu proizići iz ovih tranzicija.

- Inkorporiramo specifične akcije o *pravednoj tranziciji* u sektoru prijevoza u suočavanju s ekologizacijom i digitalizacijom, inzistirajući na specifičnim aspektima trenutnih propisa zajednice u vezi sa sudjelovanjem radnika na njihovim radnim mjestima, a posebno na sustavu informacija i konzultacija.
- Inkorporiramo neke dobre prakse u vezi sa sudjelovanjem radnika u različitim podsektorima (ceste, gradski prijevoz, željeznica, pomorski i zrakoplovni prijevoz, itd.) u sektoru prijevoza kako bismo riješili ekološke i digitalne tranzicijske situacije.

II.) Zaključci faze istraživanja projekta

Da bismo se pozabavili našim *Praktičnim vodičem*, podsjećamo na neke zaključke dobivene u fazi istraživanja Projekta koje ćemo koristiti kao polaznu točku za otkrivanje onih problema s kojima se radnici u sektoru prijevoza mogu susresti i na koje želimo odgovoriti kroz vodič.

Prije svega, potrebno je napomenuti da u projektu **Green. Smart. Transport. Deal. GSTD**, sudjeluje osam predstavništva (sindikálnih i poslovnih) iz šest zemalja: Italija, Poljska, Španjolska, Slovačka, Hrvatska i Sjeverna Makedonija (2).

Faza istraživanja provedena tijekom jednog dijela razvoja projekta sastojala se od pripreme *teorijske faze istraživanja (desk research)*, praćene zaključcima dobivenim u online anketi provedenoj u svim partnerskim zemljama, u kojoj su analizirani različiti aspekti tehničkog sadržaja: vozila s niskim emisijama, urbana ekologizacija, digitalizacija i prisutnost *Zelenog dogovora* u društvu, zajedno s ostalima koji se posebno odnose na radnike: uvjeti zapošljavanja i primjena prava na informacije i konzultacija, kolektivno pregovaranje i socijalni dijalog.

U našem *Praktičnom vodiču*, a s obzirom na glavni cilj projekta, osvrnut ćemo se na zaključke dobivene u ova posljednja dva aspekta koji se odnose na sudjelovanje radnika i uvjete njihovog zapošljavanja, što možemo sumirati na sljedeći način:

- Postoji širok spektar radnih odnosa ako uzmemo u obzir zemlje sudionice. Međutim, identitet se održava u smislu sudjelovanja radnika kroz sindikate ili komitete poduzeća (radnički savjeti u nekim zemljama).

(2).- Organizacije koje sudjeluju su: Federazione Autonoma dei Sindacato dei Transport, iz Italije; Malopolski Związek Pracodawcow LEWIATAN, iz Poljske; Republiková únia zamestnávateľov, iz Slovačke; Sindikat Željeznica Hrvatske, iz Hrvatske; Nezavisna sindikalna koalicija madridskih radnika - CSIT Unión Profesional; Pokrajinska udruga poduzetnika, prijevoznika i agencija Malage i Nezavisna federacija prijevoznika Andaluzije, Španjolska; Sindikat prometa i komunikacija, iz Sjeverne Makedonije.

- Osnivaju se „sektorski savjetii“, bipartitne ili tripartitne prirode, koji pretpostavljaju socijalni dijalog u sektoru prometa, a „podsavjeti“ se mogu osnovati na temelju podsektora kao što su željeznica, pomorski promet, urbani, itd.
- U svim zemljama postoji zahtjev za jačanjem tripartitnog socijalnog dijaloga, povećanjem kapaciteta sindikata i organizacijom poslodavaca u Sektoru, te potreba za razvojem kolektivnih ugovora i sustava obuke radnika.
- Što se tiče kolektivnih ugovora, traži se njihovo jačanje i da se kroz njih postigne globalna pokrivenost za sve radnike u sektoru prometa, posebno u aspektima koji se odnose na naknade. Da bi se to postiglo, neophodno je promovirati postojanje kolektivnih ugovora u svakom podsektoru prijevoza.
- Među radnicima postoji strah od transformacije sadašnjih poslova u „zelene poslove“, jer ne vide da socijalni dijalog trenutno pruža rješenja za nastale probleme.
- Radnici se žale na nedostatak dovoljne količine informacija o procesima ekološke ili digitalne transformacije u njihovim kompanijama, a poslodavci na nedostatak informacija od strane institucija o politikama koje će provoditi vlade i kako one mogu utjecati na njihovo poslovanje.

U tom smislu, poslodavci ove utjecaje vide kao nešto izravno, dok ih radnici percipiraju srednjoročno, pokazujući opću nezainteresiranost za to pitanje.

- Odsustvo konzultacija na nacionalnoj i regionalnoj razini u svezi s implementacijom Strategije održive i pametne mobilnosti ispitanici navode kao razlog za isključenje iz procesa tranzicije i predviđaju negativne utjecaje na uvjete zapošljavanja i troškove za njihova poduzeća.

Posebno se poslodavci žale kako zeleni dogovor nije prisutan u društvu niti je predmet debata između vlada i socijalnih partnera.

- Konačno, navode se i problemi prijenosa informacija od strane sindikata ili radničkih savjeta radnicima.

Radnici smatraju kako je potrebno da dobiju više informacija od sindikata o procesima ekološke i digitalne tranzicije, navodeći dva razloga zbog kojih bi ove informacije mogle biti nedovoljne: nedostatak znanja sindikata o ovom pitanju (nedostatak posebne obuke) i činjenica da u nekim zemljama sustav informiranja i konzultacija nema dovoljnu pravnu zaštitu kako bi se to moglo provesti.

Ukratko, iz analiza koje je izvršila svaka zemlja partner na projektu možemo zaključiti da je trenutno **potrebno razviti razmjenu informacija o planiranim procesima tranzicije, kako na nacionalnoj tako i na regionalnoj razini, između vlada i socijalnih partnera (tripartitni socijalni dijalog).**

Na razini kompanija postoji potreba za **uspostavljanjem jasnih i zahtjevnih protokola informacija i konzultacija između poslodavaca i sindikata (ili radničkih savjeta) koji bi omogućili da se predvide ove tehnološke promjene i ojača obuka postojećih radnika u suočavanju s implementacijom novih tehnologija na njihovim radnim mjestima.**

III.) Strategija za pravednu, participativnu i društveno odgovornu energetska tranziciju u sektoru prijevoza

Postoji jaka korelacija između sadržaja plinova sa stakleničkim efektom (GESB) u atmosferi, CO₂ (uporaba fosilnih goriva kao izvora energije i onoga što se emitira prije svega prijevozom) i povećanja prosječne temperature zemljine površine što je, od predindustrijske ere, povećalo prosječnu temperaturu planete za više od 1°C. Slijedom toga, klimatske promjene su povezane s našim shemama opskrbe energijom i njihovo rješenje uključuje *promjenu prema primarnim izvorima energije koji smanjuju emisiju CO₂ u atmosferu, odnosno, energetska tranziciju.*

Već smo istakli kako sektor prijevoza predstavlja skoro 25% emisija plinova s stakleničkim efektom u Europi, i glavni je uzrok onečišćenja zraka u gradovima.

Imajući u vidu ovaj scenarij, pojavila se *Strategija mobilnosti s niskim emisijama*, koja integrira skup mjera za potporu tranziciji Europe kroz tri prioriteta područja, uključivanje gradova i lokalnih vlasti u smanjenje zagađenja nastojeći da poveća učinkovitost prijevoznog sustava ohrabrujući prelazak na niskouglične vidove prijevoza i ubrza primjenu niskouglične alternativne energije za prijevoz, krećući se u smjeru korištenja vozila sa nultom emisijom kroz implementaciju različitih strategija započetih 12. listopada 2015. godine potpisivanjem Pariškog sporazuma od strane 195 zemalja o Okvirnoj konvenciji UN o klimatskim promjenama i EU, čiji je cilj „*održavanje globalne prosječne temperature znatno ispod 2°C u odnosu na predindustrijske razine*”, ali uz obvezu da ista ne prelazi 1,5°C.

Među ovim strategijama vrijedi pomenuti i *Strategiju 20-20-20, Energetski i klimatski okvir za 2030. godinu i Cilj 55 (Fit for 55)*, koji u istoj liniji kao i Paket 20-20-20 razmatra ciljeve i prilagođava ih za 2030. godinu, uzimajući u obzir scenarij Strategije 2050 i Bijele knjige o prijevozu, utvrđujući obveze smanjenja emisija stakleničkih plinova za najmanje 55%, dostići najmanje 32% udjela obnovljive energije, poboljšati energetska učinkovitost za najmanje 32,5% i poduzeti žurne mjere za postizanje minimalnog cilja od 10% elektroenergetskih interkonekcija u 2020. godini i 15% u 2030. godini.

I Strategija za klimatski neutralnu Europu 2050, **Europski zeleni dogovor**, koji je predstavila Europska komisija 28. listopada 2018. godine, uoči *Samita Ujedinjenih naroda o klimi (COP24)* održanog od 02. do 14. listopada u Katowicama (Poljska) i koji potvrđuje opredijeljenost Europe za vođenje globalne klimatske akcije **kroz društveno pravednu tranziciju**, uz postizanje prosperitetne, moderne, konkurentne i klimatski neutralne ekonomije do 2050. godine, što uključuje ulaganje u realna tehnološka rješenja, **jamstvo socijalne pravde za pravednu tranziciju**, uspostavljanje politike promocije rasta i potporu poslovnoj konkurenciji i tržištu rada. Kako bi se to ostvarilo, uveden je Mehanizam za pravednu tranziciju, o kom smo već govorili.

Najveći eksponent ove *strategije za neutralnu Europu* je **Bijela knjiga o prometu** koja je kreirana s ciljem „*da odgovori na izvor emisije CO₂ koji ovaj sektor predstavlja i koji ima izazov da razbije zavisnost prijevoznih sustava od nafte bez žrtvovanja svoje učinkovitosti ili ugrožavanja mobilnost*”. Njen glavni cilj je doprinos uspostavi sustava koji podržava europski napredak, unapređuje konkurentnost i nudi visokokvalitetne usluge mobilnosti, učinkovito koristeći resurse i koristeći manje energije i čistiju energiju kako bi se smanjio utjecaj na okoliš.

III.-1) Pravedna tranzicija kao jamstvo sudjelovanja radnika u donošenju odluka u kompanijama u kojima rade

Da bismo pričali o **pravednoj tranziciji**, moramo se vratiti na njeno stvaranje od strane sindikata u Kanadi i SAD 90-ih godina, s dvostrukim ciljem: **razvoj alata za zaštitu zapošljavanja uslijed promjena koje je izazvala ekološka i energetska kriza i priprema prijedloga za izmjene mehanizama zaštite radnika i teritorij pogođen ovom energetskom krizom**.

Ono što podržava ova konceptualizacija je da **pravedna tranzicija nije moguća bez sudjelovanja radnika, preko njihovih predstavnika**, što je utvrđeno različitim propisima ili sporazumima:

- Pariški sporazum u svojoj preambuli zahtijeva sudjelovanje radnika: „*uzmite u obzir imperative pravedne tranzicije, radnu snagu.*”
- MOR u svojim *Smjernicama* preporučuje „*konzultacije i suradnju sindikata u razvoju i implementaciji niskougljičnih politika za pravednu tranziciju ka ekološki održivim ekonomijama i društvima za sve*”.

- I Europska komisija u svom *Paketu energetske unije za 2015. godinu* naglašava važnost uloge socijalnih partnera i poziva ih na uključivanje energetske tranzicije u svoj socijalni dijalog.

Ovakvo sudjelovanje radnika u donošenju odluka u kompanijama u kojima rade je opravdano i zato što strukturne promjene koje sektor prijevoza doživljava u suočavanju s energetske i digitalnim tranzicijama imaju ogroman utjecaj na osobni i profesionalni život njegovih radnika.

Sada, kako bi *Just Transition* bio učinkovit, mora ispuniti određene uvjete:

- **Provodi se kroz tripartitni socijalni dijalog:** između vlada, gospodarstvenika i sindikata.
- **Osigurati posebne mjere potpore za pogođene sektore i industrije** – u našem slučaju, sektor prijevoza.
- **Uključiti socijalnu skrb radnika koji su najosjetljiviji** na proces energetske tranzicije, uključujući izravne, neizravne i inducirane poslove.
- **Uspostaviti planove obuka za radnike** u vezi s novim zelenim poslovima.

Pored toga, treba uključiti (iako možda nije izravno vezano za sektor prijevoza) i izradu planova teritorijalne reaktivacije, u kojima preovladava diversifikacija ekonomskih aktivnosti i ruralnog razvoja, s posebnim naglaskom na skupine žena i mladih, kao i ekonomska sredstva kroz proračune svake države i zeleno oporezivanje.

Na osnovu ovih „*uvjeta*“, a kako bismo postigli ovu *pravednu, participativnu i društveno odgovornu tranziciju*, moramo promovirati sudjelovanje radnika kroz kolektivno pregovaranje i tražiti veće uključivanje sindikata i tijela izravnog predstavljanja radnika (radni savjeti) u ovo sudjelovanje.

III.-2) Promoviranje sudjelovanja radnika u donošenju odluka u poduzećima u kojima rade

A.- Europski propisi o pravu sudjelovanja radnika

Pravo sudjelovanja radnika u Europskoj uniji počinje Poveljom Zajednice o osnovnim socijalnim pravima radnika iz 1989. godine (Socijalna povelja) koja naglašava kako je „*poželjno poticati sudjelovanje radnika*“, a kasnije i Poveljom o osnovnim pravima Europske unije, koja priznaje kolektivna prava na sudjelovanje radnika, kao što su:

- Sloboda okupljanja i udruživanja, političkih i sindikalnih (čl. 12)
- Pravo **na informiranje i konzultacije radnika** u vezi s kompanijom ili profesionalnim sektorom, koje se ostvaruje preko predstavnika radnika ili sindikata (čl. 27)
- Ili, **pravo na pregovore i kolektivnu akciju**, na odgovarajućim razinama, uz uključivanje prava na štrajk (čl. 28)

Nadalje, Ugovor o funkcioniranju Europske unije (UFEU) regulira sudjelovanje radnika u donošenju odluka putem sustava informiranja i konzultacija, u Odjeljku X, o socijalnoj politici (čl. 151a do 161).

Sukladno ovoj uredbi, Europski parlament je usvojio različite direktive i rezolucije u kojima se traži **da se radnicima jamči pravo na sudjelovanje u donošenju odluka u poduzećima i na radnim mjestima**, kako u domaćim, tako i u transnacionalnim kompanijama, po različitim pitanjima, kao i međusektorski sporazumi socijalnih partnera sa odredbama o informiranju i konzultacijama.

Iz ove uredbe izdvajaju se tri direktive koje se odnose na informiranje i konzultacije na nacionalnoj razini, koje utvrđuju pravo radnika da ga poslodavac informira i konzultuje o nizu pitanja koja se odnose na ekonomski učinak i beneficije i planove kompanija koji mogu suštinski utjecati na zapošljavanje, između ostalog.

- ❑ **Direktiva 98/59/EC** od 20. srpnja, koja se odnosi na kolektivna otpuštanja, koja propisuje da u slučaju masovnog otpuštanja poslodavac mora stupiti u pregovore s radnicima kako bi se utvrdio oblik i način izbjegavanja takvih otpuštanja ili smanjenja broja pogođenih radnika, koristeći sustave informacija i konzultacija.
- ❑ **Direktiva 2001/23/EC**, od 12. ožujka, u svezi obveze obavještanja radnika u situacijama prijenosa poslovanja i održavanja prava u tim slučajevima.
- ❑ I **Direktiva 2002/14/EC**, od 11. ožujka, koja **uspostavlja opći okvir koji se odnosi na informiranje i konzultacije radnika u Europskoj zajednici**, uspostavljajući minimalne proceduralne standarde za zaštitu ovih prava, a koje ćemo analizirati u nastavku.

Uz navedene direktive, moramo pomenuti i **Europski stup socijalnih prava**, koji se sastoji od 20 mjera koje su obvezujuće za sve države Unije, a čiji je cilj da posluži kao vodič za postizanje učinkovitih socijalnih i radnih rezultata, kao i da jamči bolju regulativu i primjenu socijalnih prava. Ovaj *Stup*... osigurava pravo radnika ne samo na dobivanje informacije, već i na konzultiranje o ovom segmentu poslovanja

pravo svih radnika u bilo kom sektoru na informiranje ili konzultiranje o pitanjima od interesa za njih, posebno o transferu, restrukturiranju i spajanju poduzeća i o kolektivnom otpuštanju, s ciljem poboljšanja zaštite radnika u ovim situacijama. [Princip 8]

B.- Primjena sustava za sudjelovanje, informiranje i konzultacije kroz Direktivu 2002/14.

Direktiva 2002/14/EC je referenca o sudjelovanju radnika u donošenju odluka, uključujući informacijske i konzultativne sustave kao osnovne elemente ovog sudjelovanja.

- **Informacija** se definira kao **prenošenje podataka od strane poslodavca predstavnicima radnika kako bi bili upoznati s temom o kojoj se raspravlja i ispitali je** i utječe na: kadrovsku politiku, razvoj plaća i zapošljavanja, evoluciju gospodarskog sektora kompanije itd.
- **Konzultacije** su razmjena mišljenja i **otvaranje dijaloga između predstavnika radnika i poslodavca** o organizaciji rada i profesionalnim aktivnostima radnika: kadrovsko restrukturiranje, skraćenje radnog vremena, potpuni ili djelomični transferi, procesi spajanja, pripajanja, planovi stručnog osposobljavanja i dr.

Za oba sustava sudjelovanja uspostavljen je opći okvir sa sljedećim proceduralnim pravilima:

- O tome šta se provodi: Informacije i konzultacije se odnose na aspekte kao što je ekonomska situacija kompanije, struktura i potencijalni razvoj zaposlenosti i odluke koje mogu uzrokovati bitne promjene u organizaciji rada ili u ugovornim odnosima.
- Trenutak shvatanja informacija i konzultacija mora biti primjeren kako bi između poslodavca i predstavnika radnika moglo doći do rasprave o tom pitanju.
- Sadržaj: Informacije koje daje poslodavac moraju omogućiti predstavnicima radnika da znaju stvarnu situaciju, te im se mora omogućiti pripremanje odgovora (faza konzultacija) o postavljenom pitanju.
- Akteri koji sudjeluju: Informiranje i konzultacije se vrše preko predstavnika radnika (radničkih savjeta) ili, izravno, preko sindikata.

- I, cilj konzultacija: Postizanje dogovora o odlukama koje bi mogle dovesti do suštinskih promjena u načinu organizacije rada ili u ugovornim odnosima.

Nadalje, Direktiva ima za cilj jamstvo povjerljivosti informacija koje poslodavac nudi sindikatima, uvodeći dužnost čuvanja tajne, uslijed čega predstavnici radnika i njihovi savjetnici ne smiju javno objavljivati informacije koje su primili na povjerljiv način od kompanije, te koncept povjerljive informacije, pomoću kojih poslodavci mogu ograničiti pravo informiranja ili konzultacije predstavnika radnika kada to ozbiljno šteti poslovanju kompanije.

C.- Sudjelovanje, informiranje i konzultacije o sigurnosti i zdravlju na radnom mjestu

Zaštita zdravlja na radnom mjestu predstavlja jedno od temeljnih individualnih prava svakog radnika (čl. 31.1 *Povelje o osnovnim pravima EU*) i zaštićeno je važećim zakonodavstvom, kako na europskoj razini, tako i u svakom nacionalnom zakonodavstvu. Naime, svaki poslodavac, i u privatnom i u javnom sektoru, ima obvezu jamčiti kako su uvjeti rada zdravi, računajući na sudjelovanje radnika u donošenju odluka o ovim pitanjima.

Tako su, kao i u općem odlučivanju, i procedure za sudjelovanje radnika u odlučivanju po pitanjima sigurnosti i zdravlja na radu uređene kroz niz propisa koji se karakteriziraju time da, uz prava radničkog sudjelovanja, utvrđuju posebne **obveze kojih se poslodavac mora pridržavati kako bi jamčio adekvatne zdravstvene i sigurnosne uvjete za radnike**, a koji su utvrđeni **Okvirnom direktivom Europske unije 89/391/EEC**, koja se odnosi na primjenu mjera za promoviranje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu, što dalje uključuje prava na sudjelovanje i konzultacije radnika po ovom pitanju.

Ova Direktiva definira koncept predstavnik radnika u svrhu sigurnosti i zdravlja radnika kao „svaka osoba koje je izabrana, imenovana ili određena, sukladno nacionalnim zakonima i/ili običajima, kao radnički delegat za probleme zaštite sigurnosti i zdravlja radnika na radu”, dajući im pravo da budu **sugovornici u fazi konzultacija o pitanjima zaštite na radu** i uspostavljanje jamstva (dovoljno oslobađanje od radnih obveza bez gubitka plaće i sva sredstva neophodna za obavljanje njihovih funkcija) za obavljanje tih funkcija.

Uz *Okvirnu direktivu* potrebno je navesti i **Strateški okvir EU o zdravlju i sigurnosti na radu za razdoblje 2021-2027**, koji utvrđuje sljedeće aspekte sudjelovanja radnika: puno sudjelovanje radnika i posvećenost poslodavaca po pitanjima sigurnosti i zdravlja, jačanje vještina predstavnika radnika u cilju „*zadovoljavajuće primjene zakonodavstva o zdravlju i sigurnosti na radu*” ili izmjene zakona „*na transparentan i demokratski način*”, uz uključivanje socijalnih partnera, između ostalog.

Strateški okvir usvaja tripartitni pristup (radnici, poslodavci i vlade) i fokusira se na tri ključna cilja ili strateška prioriteta:

1. Predvidjeti i upravljati promjenama u kontekstu ekoloških, digitalnih i demografskih tranzicija
2. Poboljšati prevenciju nesreća na radu i profesionalnih bolesti, tražeći pristup „nulte vizije“ smrtnim slučajevima na poslu
3. Povećati pripremu za odgovor na trenutne i buduće zdravstvene krize.

Strateški okvir se posebno odnosi na: **nove zadatke** (digitalizacija ili ekologizacija); **nove obrasce rada** (robotizacija, vještačka inteligencija), **nova radna mjesta** (rad na daljinu) i **demografske promjene** (starenje radne snage), najavljujući kako su to situacije koje mogu uključivati **nove mogućnosti zapošljavanja**, poboljšati ravnotežu između poslovnog i privatnog života ili povećati zdravstvene mjere, ali koje je potrebno ažurirati prilagođavajući ih **novim rizicima i radnim situacijama** (strojevi, ekrani, radna mjesta, itd.). Apsolutno aktualni aspekti u sektoru prijevoza i u bilo kom njegovom podsektoru.

D.- Kolektivno pregovaranje i socijalni dijalog

Kolektivno pregovaranje je temeljni postulat *Međunarodne organizacije rada*, MOR, uz slobodu udruživanja, uspostavljenu 1919. godine, neafirmiranu 1944. godine i razvijenu u njenim Konvencijama 151 i 154, a koja je predstavljena kao postupak za rješavanje radnih sporova.

Tako, članak 2 Konvencije 154 utvrđuje da se „*pregovori vode o uspostavljanju uvjeta za rad i zapošljavanje, uređenju odnosa između poslodavaca i zaposlenika i uređenju odnosa između poslodavaca i radničkih organizacija*“.

Uključuje se niz mjera za promoviranje ovog kolektivnog pregovaranja:

- *Primjenjiv je na sve poslodavce i na sve kategorije radnika*
- *Progresivno se proširuje na sva pitanja o uvjetima rada*

- *Procedure rješavanja sukoba doprinose promoviranju kolektivnog pregovaranja*
- *Pregovori se odvijaju na bilo kojoj razini: kompanijskoj, regionalnoj i nacionalnoj i*
- *Strane u pregovorima imaju potrebne informacije za pregovaranje uz poznavanje činjenica*

Ako se fokusiramo na europsku razinu, uočavamo kako **je kolektivno pregovaranje priznato kao pravo u članku 28. Povelje o osnovnim pravima EU**; njegova primjena je regulirana članovima 152, 154 i 155 *Ugovora o funkcioniranju Europske unije* (UFEU).

Ova kratka uredba postavlja kratak pravni okvir za kolektivno pregovaranje koji, iako minimalan, socijalni partneri smatraju dovoljnim za trenutnu praksu.

Konkretno, čl. 152 UFEU uspostavlja poštovanje kolektivne autonomije i slobode udruživanja i legitimira socijalne partnere da uređuju radne odnose u kojima sudjeluju, pretvarajući kolektivno pregovaranje u alternativni način proizvodnje pravnih normi i napuštajući njegovu početnu ulogu da bude samo komplementaran način u ovoj stvari.

Sa svoje strane, prvi stavak članka 155 UFEU priznaje kako *„dijalog između socijalnih partnera unutar Unije može dovesti, ako to žele, do uspostavljanja konvencionalnih odnosa, uključujući sporazume.*

E.- Transnacionalno sudjelovanje radnika kroz europske radničke savjete

Kao što smo već istakli, Europska unija podržava i dopunjuje akciju država članica u svezi sudjelovanja radnika kroz informiranje i konzultacije s radnicima, u cilju postizanja osnovnih aspekata europske socijalne politike kao što su: poboljšanje života i uvjeta rada, adekvatna socijalna skrb, visoka i trajna razina zaposlenosti i borba protiv isključenosti.

Tako je 2009. godine usvojena **Direktiva 2009/38/EC o osnivanju Europskog radničkog savjeta ili o proceduri informiranja i konzultiranja radnika u kompanijama i grupama kompanija koje posluju na razini zajednice**, kojom se nastojalo otkloniti niz nedostataka identificiranih u odnosu na originalnu Direktivu, a koja je uključivala i definicije niza ključnih pojmova, kao što su „transnacionalna pitanja“, „informacije“ i „konzultacije“, kao i specifikaciju odredbi o pravu na obuku i artikulaciju između procedura informiranja i konzultacija na europskoj i nacionalnoj razini.

Osnovni cilj ove Direktive je da djelatnicima kompanija ili grupa kompanija s europskom dimenzijom (s najmanje tisuću zaposlenih) jamči pravo na informacije i konzultacije o transnacionalnim pitanjima i predlaže da se to učini kroz dvije akcije: **osnivanje Europskog radničkog savjeta ili uspostavljanje alternativne procedure za informiranje i konzultiranje radnika**. Pod informacijama i konzultacijama se podrazumijeva ono što je već pomenuto u vezi s *Direktivom 2002/14/EC*.

Kroz ERV, cilj je „poboljšati pravo na informacije i konzultacije radnika u kompanijama i grupama kompanija koje posluju na razini zajednice“ (članak 1 Direktive 94/45/EC) o odlukama koje donosi središnje rukovodstvo, a koje se na njih odnose. Stoga je glavni zadatak ERV da bude informiran i konzultiran o transnacionalnim projektima.

ERV mogu osnovati, s jedne strane, kompanije koje posluju na razini Zajednice, a koje imaju radne centre u različitim državama članicama Europske unije ili u zemljama Europskog ekonomskog prostora, i koje zapošljavaju najmanje 1.000 radnika u toj grupi i koje, u najmanje dvije različite države članice, imaju 150 ili više radnika; i, s druge strane, grupe kompanija koje posluju na razini Zajednice koje zapošljavaju 1.000 ili više radnika ukupno u svim državama članicama, i koje uključuju najmanje dvije kompanije u različitim državama članicama, pri čemu barem jedna kompanija iz grupe zapošljava 150 ili više radnika u jednoj državi članici i najmanje jedna druga kompanija iz grupe zapošljava 150 ili više radnika u drugoj državi članici.

Kako bi formirali ove savjete, počinje se s formiranjem komisije za pregovore između središnjeg menadžmenta kompanije i predstavnika radnika predviđenih nacionalnim zakonodavstvom i/ili praksama.

Ovo ERV ima pravo biti informirano i konzultirano o onim pitanjima koja utječu na cjelokupnu kompaniju u aspektima kao što su: struktura, ekonomska i financijska situacija, vjerojatni razvoj poslovanja, proizvodnja i prodaja kompanije, trenutna situacija i potencijalni razvoj zapošljavanja, odnosno promjene koje utječe na organizaciju i nove metode rada.

[Napomena: Aktualna Direktiva 2009/38 je u fazi revizije od strane Europske komisije, sukladna onima koje je utvrdio Europski parlament u svojoj Rezoluciji od 02. veljače 2023. godine, s preporukama namijenjenim Komisiji o reviziji Direktive o Europskim radničkim savjetima]

IV) Mogući efekti energetske i digitalne tranzicije na zapošljavanje i sigurnost i zdravlje na radnom mjestu u sektoru prijevoza

IV.-1) Prioritetni cilj: Održavanje kvalitetnog zapošljavanja i stručna prekvalifikacija radnika

Uopćeno, slijedom različitih istraživanja i analiza provedenih unutar EU, možemo reći kako postoji širok nedostatak znanja o politikama ekologizacije i njihovom utjecaju na ekonomiju, nema dovoljno interesa za rješavanje ovih aspekata u nacionalnom socijalnom dijalogu i da je sindikalno sudjelovanje i posvećenost ovom pitanju malo.

Zaključuje se da **treba jamčiti dostojanstven rad i kvalitetu zapošljavanja suočeni sa procesima ekologizacije, kroz uspostavljanje stalnih programa učenja za radnike**, te da se u nekim zemljama ekološka tranzicija i **pojava novih zelenih radnih mjesta doživljavaju kao prijetnja trenutnom zapošljavanju**.

U tom smislu, u istraživanju provedenom u našem projektu, u nekim zemljama je otkriven nedostatak profesionalaca u sektoru prijevoza i uočeno je kako tehnologije vještačke inteligencije imaju utjecaj koji poslodavci i radnici vide na vrlo različite načine. Poslodavci su uzeli u obzir njen pozitivan utjecaj zbog aspekata kao što su: manji broj vozača, brži i učinkovitiji prijevoz i tereta i putnika, eliminiranje pauza za vozače kojima nisu potrebni automatizirani sustavi, obavljanje kontinuirane operacije (dan i noć, 365 dana u godini), smanjenje prometnih nezgoda i unapređenje procesa za dostavu proizvoda ili robe na teže dostupna mjesta, gdje kompanije već koriste pomoć osobe koja je zadužena za upravljanje dijelom putovanja (tzv. „prva milja“ ili „posljednja milja“).

S druge strane, **s aspekta radnika, ovi „potencijalni“ poslovni profiti predstavljaju gubitak posla** ili, u najboljem slučaju, „ponovnu konverziju“ njihovih radnih mjesta na druge „tehnološke“ poslove za čije obavljanje je potrebna nova obuka radnika, pristup novim stručnim kvalifikacijama i trajno učenje za prilagođavanje ovim novim situacijama.

U svakom slučaju, bilo da se gube radna mjesta ili se pojavljuju nove profesije, **neophodno je da budemo sposobni predvidjeti ove promjene kroz politike zapošljavanja usmjerene na obuku radnika u ovim novim profesionalnim vještinama**, kako bismo jamčili da se energetska tranzicija uspješno vrši socijalno pravednim putem koji podrazumijeva tri specifična aspekta:

a) Jamstvo održavanja zaposlenja:

Da bismo izbjegli gubitak posla u različitim podsektorima prijevoznog sektora, moramo predvidjeti 2050. godinu u kojoj se očekuje da „nulte emisije“ postanu stvarnost, implementirajući pravednu energetska tranziciju, shvatajući je kao priliku za stvaranje kvalificiranih i kvalitetnih radnih mjesta, povezanih s novim proizvodnim procesima, koji zahtijevaju nove kompetencije i vještine radnika.

Da bismo to učinili, moramo provesti niz akcija integriranih u ove pravedne tranzicijske procese, i to:

- Uspostaviti mjere za održavanje i direktne i indirektne zaposlenosti u sektoru prijevoza
- Uspostaviti mjere za predviđanje promjena kroz politike zapošljavanja usmjerene na obuku radnika.
- Uspostaviti adekvatne i učinkovite mjere socijalne skrbi koje jamče „opstanak“ radnika pogođenih procesima energetske i/ili digitalne tranzicije.
- Promovirati održive industrijske politike koje omogućavaju stvaranje zelenih i kvalitetnih radnih mjesta u različitim podsektorima prijevoznog sektora
- Promovirati ulaganja u zelene tehnologije kroz europske programe istraživanja i razvoja i tehnološke platforme s niskim ili nultim udjelom ugljika, uz sudjelovanje sindikata u upravljanju Europskim fondovima.

b) Uspostavljanje socijalne skrbi kao instrumenta jamstva pri održavanju zaposlenja nije moguće

Kada nije moguće zadržati zaposlenje i radnik ostane bez posla, takav radnik neće uvijek moći imati adekvatne uvjete za život. Stoga moramo provoditi neophodne, adekvatne i učinkovite mjere socijalne skrbi koje jamče njihov opstanak, te održavati uvjete života uz pomoć naknade za nezaposlene, zdravstveno osiguranje, socijalna davanja, umirovljenje, itd.

Treba imati na umu da **je socijalna skrb osnovno ljudsko pravo** (*Program dostojanstvenog rada MOR*) i da jamstvo ove pravedne energetske tranzicije podrazumijeva uspostavljanje adekvatnih i učinkovitih mjera zaštite koje štite ove radnike pogođene kolektivnim otpuštanjem, prijevremenim umirovljenjem, zatvaranjem poduzeća itd. Stoga, kako bismo jamčili da neće doći do društvenog „napuštanja“ radnika koji ne mogu održati trenutna radna mjesta, moramo:

- Promovirati uspostavljanje sustava socijalne skrbi zasnovane na principima univerzalnosti, jednakog tretmana i kontinuiteta, koji nude medicinsku njegu, sigurnost prihoda i socijalne usluge.
- Promovirati integraciju odgovarajućih mjera socijalne skrbi u nacionalne politike o klimatskim promjenama za radnike zavisne od prirodnih resursa, cijeneći situacije energetskog siromaštva i najugroženije potrošače.
- Procijeniti i predvidjeti rizike povučenih resursa, predviđajući mogućnost devalvacije imovine prijevoznih poduzeća, smanjenja njihove vrijednosti i negativnog utjecaja na radnike.

c) Korištenje obuke i adaptacije ili profesionalne kvalifikacije kao instrumenata za borbu protiv gubitka posla ili tehnološke konverzije postojećih poslova

Rezolucija *Europskog parlamenta od 14. ožujka 2019. godine o klimatskim promjenama* uspostavlja različite mogućnosti za postizanje nulte emisije bez neto gubitka radnih mjesta, **obnavljajući ovlaštenja *Panorame kvalifikacija EU*, u cilju prilagođavanja najugroženijim regijama, sektorima i ljudima i poboljšanja sposobnosti radnika u cilju kvalitetnog zapošljavanja u danoj regiji, i to kroz pravednu tranziciju.**

MOR također ukazuje da je prilagođavanje profesionalnih i obrazovnih sustava usmjerenih na stvaranje radnih mjesta i razvoj novih profesionalnih vještina „*jedan od ključeva za jamstvo uspjeha pravedne tranzicije ka niskougličnoj ekonomiji, budući da otključava uključivanje rada u nova područja zapošljavanja i stimulira produktivnost, rast i razvoj zaposlenosti*”.

Sada, da bismo proveli ovaj razvoj novih i prilagođavanje postojećih vještina, moramo uključiti kompanije iz sektora prijevoza u obuku koju moraju dati svojim radnicima, te se boriti protiv prepreka kao što je nedostatak motivacije među poslodavcima koji ne razmišljaju o uvođenju ovih poboljšanja, nedostatak točnih informacija, ograničeni kapacitet za uvođenje promjena i financijski rizici za njihovo poduzimanje i strah radnika od promjena.

Stoga, suočeni s ovim situacijama i sa ciljem promoviranja i unapređenja ove aktivnosti obuke neophodne za borbu protiv gubitka posla, trebali bismo:

- **Promovirati razvoj nacionalnih strategija obuke**, prilagođavanjem postojećih obrazovnih programa i programa stručnog osposobljavanja radi promocije kvalifikacija na novim poslovima.
- **Pregovarati o sektorskim sporazumima**, za cijeli sektor prijevoza, podsektorskim (za svaki od njegovih podsektora) i na razini kompanije, **da se predvide potrebe za vještinama** i promovira cjeloživotno profesionalno učenje u kategorijama koje su najviše pogođene ekološkom i digitalnom tranzicijom.
- **Koristiti mehanizme informacija i konzultacija da se predvide strateške promjene i nadgledaju politike obuka u kompanijama** kako bi se promoviralo njihovo prilagođavanje potrebama radnika zbog ekološke i digitalne tranzicije.
- **Promovirati premještanje radnika koji** su najviše pogođeni promjenom i uspostaviti njihovu profesionalnu adaptaciju.

IV.-2) Zaštita sigurnosti i zdravlja radnika u sektoru prijevoza

Poledice *klimatskih promjena* predstavljaju prvi izazov zaštite zdravlja u situacijama toplinskog stresa na poslu, onečišćenje atmosfere (respiratorne patologije i porast mortaliteta, UV zračenje, dermatološke manifestacije, oftalmološke patologije, rak kože i sl.) ili izlaganja visokim temperaturama (dehidracija, osip na koži, gubitak minerala, toplinski udar, i sl.).

Ali, pored ovih rizika, pojavljuju se i novi rizici povezani sa zelenim poslovima koji će zavisiti kako od razvijene tehnološke inovacije tako i od brzine implementacije novih promjena u proizvodnom sustavima: uporaba novih materijala, nanomaterijala ili obnovljivih izvora energije, kemijski rizici zbog uporabe bioenergije, biotehnologije, tretmana i pročišćavanja vode i drugi koje je potrebno analizirati.

Konkretno, **radnici u sektoru prijevoza će morati prilagoditi svoje radne obrasce novim rizicima** kao što su električni rizici koje stvaraju automobili koji se priključuju na struju. Stoga, **u okviru sudjelovanja radnika moramo voditi računa i o nizu osnovnih aspekata po ovom pitanju**, pri čemu je neophodno sljedeće:

- Analizirati rizike novih tehnologija povezanih sa razvojem zelenijeg prijevoza: električna i hibridna vozila, vozila na biogorivo, tehnologija baterija, vodik i gorive ćelije.
- Analizirati rizike svojstvene elektrifikaciji željeznica, uporabi biogoriva, vodika i solarne energije u zrakoplovima ili razvoju inteligentnih prijevoznih sustava.
- Procijeniti rizike povezane s infrastrukturom za dopunu goriva i punjenje, ili zamjenom baterija koje mogu uzrokovati rizik od požara ili eksplozije.
- Obučiti radnike u prevenciji rizika od strujnog udara kojima su izloženi u uslugama održavanja električnih vozila i mnogih drugih.

Po pitanju prevencije zdravstvenih i sigurnosnih rizika na radu, vjerojatno **još treba uraditi skoro sve (procijeniti i spriječiti)** i ne možemo zanemariti činjenice kako se dosadašnje mjere prevencije ne mogu prenositi, izravno, na nova radna mjesta s njihovim novim rizicima, da postoje novi izvori zapošljavanja koji su povezani s novim rizicima koje još nismo identificirali i kako brza evolucija tehnologija i „rotacije“ radnika otežava određivanje efekata poslova na zdravlje.

V.) **Dobre prakse unapređenja** sudjelovanja predstavnika radnika u sektoru prijevoza



Već smo komentirali kako energetska i digitalna tranzicija mora biti transverzalna na sve proizvodne sektore i mora se provoditi po formulama koje jamče sudjelovanje uključenih društvenih i ekonomskih agenata jer je sudjelovanje predstavnika radnika osnovni element koncepta **Pravedne tranzicije** - Pravedna tranzicija nije moguća bez sudjelovanja radnika.

Različite studije (koje su proveli EUROFOUND, Konfederacija europskih sindikata i konzultantske kuće Syndex i JQ&ROS, uz financijsku potporu EU), provedene na europskoj razini, ukazuju na dva aspekta koja moramo uzeti u obzir kada se bavimo implementacijom poboljšanja sudjelovanja radnika u ovim procesima tranzicije, preko njihovih sindikata ili preko radničkih savjeta. Prvi ukazuje na to da **je trenutno sudjelovanje sindikata nisko ili veoma nisko i da ima različit tretman u različitim državama: ne osnivaju se uvijek sindikati** koji se bave energetske i klimatskim politikama, a i kada se osnuju, vlade ili kompanije vrlo malo obraćaju pažnju na prijedloge takvih sindikata, ili im se uopće ne pridaje pažnja. Drugi aspekt ukazuje na to da **sindikati nisu uvijek svjesni važnosti svog sudjelovanja u donošenju odluka.**

Na temelju ovih razmatranja, smatramo kako i sindikati i poslodavci imaju obvezu unaprijediti ovo sudjelovanje u svemu što se odnosi na energetske i digitalnu tranziciju sektora prijevoza, a za to je potrebno pripremiti svoje lidere i predstavnike kako bi njihove funkcije uključivanja, komunikacije i sudjelovanja bile učinkovitije.

Iz tih razloga smo razvili niz **dobrih praksi za unapređenje uključivanja sindikata u cilju povećanja sudjelovanja radnika s poslodavcima u sektoru prijevoza** pri suočavanju sa strukturnim promjenama koje mogu nastati zbog procesa energetske i digitalne tranzicije kroz primjenu ovih instrumenata informiranja, konzultacija i kolektivnog pregovaranja [Prijedlozi uključeni u pitanja zapošljavanja i sigurnosti zdravlja na radnom mjestu uključeni u prethodno poglavlje moraju se dodati u ovaj katalog *Dobrih praksi*].

- **Informirati vođe sindikata, predstavnike radnika i poslodavaca** o tome šta podrazumijevaju europski propisi o klimatskim promjenama, o procesima energetske tranzicije i digitalizacije i njihovim efektima na restrukturiranje sektora prijevoza i svakog njegovog podsektora.

- **Podići svijest među sindikalnim i poslovnim liderima** o važnosti pružanja potpunih i točnih informacija radnicima o tome što poslodavac daje u postupku informiranja.
- **Osigurati sindikalnim liderima, predstavnicima radnika i poslodavcima** dovoljnu obuku o onim pitanjima koja su neophodna za aktivnu ulogu u osmišljavanju i primjeni razvojnih strategija za **pravednu energetske tranziciju**.
- **Uspostaviti pravednu tranziciju kao prioritet sindikalne i poslovne politike**, jačajući strategije u procesima energetske i digitalne tranzicije u okviru tripartitnog socijalnog dijaloga, između vlada, poslodavaca i sindikata.
- **Promovirati institucionalizaciju međusektorskih foruma za debatu i konzultacije** o implementaciji niskougličnih strategija i politika, uz sudjelovanje sindikata.
- **Koristiti mehanizme informacija i konzultacija** za predviđanje strateških promjena i nadgledanje ekoloških politika kompanija, promovirajući njihovo prilagođavanje potrebama radnika za ekološku tranziciju.
- **Promovirati učinkovit sektorski dijalog** kroz stvaranje ekspertnih grupa, studije utjecaja na zapošljavanje, debatne forume, itd. ili kroz bipartitne dijaloge (poduzeće i sindikalni sektor).
- **Proširiti opseg kolektivnog pregovaranja** na razini kompanije i na pitanja energetske tranzicije kao što su zapošljavanje, profesionalna prekvalifikacija, naknade i utjecaj na sigurnost i zdravlje radnika.
- **Uključiti cijeli sindikat**, kroz debate, alate i prijedloge, koji će mu omogućiti uključenje u obranu konkretnih akcija u sektoru prijevoza.
- **Uspostaviti saveze** s drugim klimatskim akterima, sindikatima, nevladinim organizacijama i institucijama koje nam pomažu promovirati pravednu energetske tranziciju i veće uključivanje socijalnih partnera u transverzalnu tranziciju.
- **Promovirati prepoznavanje sindikata i predstavnika radnika kao legitimnih sugovornika pred poslodavcem**, eliminirajući situacije depersonalizacije u procesu donošenja odluka i onemogućavajući da se smatraju podređenim elementom ekonomsko-socijalnih procesa.

- **Razvijati veću povezanost** među radnicima u sektoru prijevoza, tražeći veće prisustvo sindikata na radnom mjestu, što omogućava veće uključivanje radnika i olakšava obranu uvjeta njihovog zapošljavanja.
- **Tražiti koordinaciju sindikata u različitim sektorima i teritorijalnim strukturama.** Važno je da Unija da jedinstven odgovor na proces energetske tranzicije jer ima transverzalni karakter.
- **Obraniti održavanje radnih i životnih uvjeta radnika u sektoru prometa,** suočenih s napretkom energetskih i/ili procesa digitalne tranzicije.
- **Braniti kvalitetu zapošljavanja,** promovirajući **obuku** kao instrument osposobljavanja za posao uoči implementacije novih tehnologija, novih oblika zapošljavanja i novih obuka i vještina u uvjetima restrukturiranja sektora.
- **Analizirati zdravstvene i sigurnosne uvjete radnika u sektoru prijevoza,** uspostavljajući mehanizme koji omogućavaju napredak u obrani od novih rizičnih situacija nastalih novim *zelenim poslovima* i od postojanja novih zdravstvenih i psihosocijalnih rizika, posebno uzrokovanih posljedicama pandemije COVID-19.



RADNA MJESTA I PRAVEDNA TRANZICIJA KA EKONOMIJAMA S NULA EMISIJA				
Industria i proizvodnja energije Od fosilne energije do obnovljive energije	Intenzivna energija Novi izvori energije	Industria Energetska učinkovitost, električna energija	Sektor prijevoza Elektrifikacija, biogoriva	Građevinarstvo Obnoviti nove izvori energije

PRAVEDNA TRANZICIJA				
Ekonomska diversifikacija i industrijska politika	Upravljanje i sindikalno sudjelovanje	Obrazovanje, obuka i vještine	Socijalna skrb	Priprema sindikalnih organizacija



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"