

# PRÍRUČKA PRE ÚČASŤ PRACOVNÍKOV



Obsah:

- I) Úvod k Európskej zelenej dohode
  - A) Európska zelená dohoda
  - B) Stratégia udržateľnej a inteligentnej mobility
  - C) Dvojitá transformácia v sektore dopravy
- II) Závery z výskumnej fázy projektu
- III) Stratégia pre spravodlivú, participatívnu a sociálne zodpovednú energetickú transformáciu v sektore dopravy
  - III-1) Spravodlivá transformácia ako záruka účasti pracovníkov na rozhodovaní v podnikoch, kde sú zamestnaní
  - III-2) Podpora účasti pracovníkov v procese rozhodovania
    - A) Európske nariadenia o práve na účasť pracovníkov
    - B) Implementácia systému účasti, informácií a konzultácií prostredníctvom Smernice 2002/14
    - C) Účasť, informovanie a konzultácie o zdraví a bezpečnosti na pracovisku
    - D) Kolektívne vyjednávanie a sociálny dialóg
    - E) Nadnárodná účasť pracovníkov prostredníctvom európskych zamestnaneckých rád
- IV) Možné účinky energetickej a digitálnej transformácie na zamestnanosť a zdravie a bezpečnosť na pracovisku v sektore dopravy
  - IV-1) Prioritný cieľ: Udržanie kvalitného zamestnania a odborná rekvalifikácia pracovníkov
  - IV-2) Ochrana bezpečnosti a zdravia na pracovisku v sektore dopravy
- V) Osvedčené postupy na zlepšenie účasti zástupcov pracovníkov v sektore dopravy

Projekt financovaný Európskou úniou – „**Green.Smart.Transport.Deal**“ (GSTD) má za cieľ posilniť nadnárodnú spoluprácu medzi sociálnymi partnermi s cieľom zlepšiť účasť pracovníkov v činnostiach realizovaných v podnikoch implementáciou Európskej zelenej dohody (EZD) v sektore dopravy, ako aj rozvoj týchto činností sociálne zodpovedným spôsobom, berúc do úvahy práva pracovníkov a zamestnávateľov a životné prostredie.

Okrem toho má projekt GSTD ako pridanú hodnotu dosiahnutie konkrétnejšieho zamerania na implementáciu EZD sociálne zodpovedným spôsobom s prihliadnutím na otázky životného prostredia, ekonomické záujmy podnikov a sociálne potreby pracovníkov v sektore dopravy prostredníctvom efektívnej spolupráce pri implementácii európskych nariadení súvisiacich s implementáciou Európskej zelenej dohody.

## **I) Úvod do Európskej zelenej dohody**

Sektor dopravy tvorí takmer štvrtinu emisií skleníkových plynov (ESP) v Európe a je hlavným prispievateľom k znečisteniu ovzdušia v mestách, pričom najväčším znečisťovateľom je cestná doprava.

EÚ sa zaviazala znížiť tieto emisie s cieľom dosiahnuť klimatickú neutralitu do roku 2050, pričom zohľadní všeobecný, široký proces ekologizácie, ktorý ovplyvňuje všetky výrobné sektory.

Tieto procesy majú zásadný vplyv na pracovníkov v otázkach ako je bezpečnosť ich zamestnania a pracovných podmienok, ale aj na zamestnávateľov, ktorí musia vo svojich firmách hľadať digitálne a ekologické riešenia – vozidlá s nulovými emisiami (elektrické, vodíkové a pod.), ako aj potrebnú infraštruktúru na rozvoj komplexnejších stratégií, ktoré zohľadňujú ich potreby s environmentálnou udržateľnosťou a dosahovaním politických stratégií definovaných Európskou úniou a implementovaných vládami.

### **A) Európska zelená dohoda**

V decembri 2019 ju predstavil predseda Európskej komisie ako politický program na realizáciu tranzície európskeho hospodárstva smerom k udržateľnejšiemu modelu rastu.

Jeho časová zhoda s pandémiou COVID-19 viedla k vypracovaniu **programu obnovy** prijatého v roku 2020 s rozsiahlym viacročným rozpočtom, ktorý poskytol viac finančných zdrojov na dosiahnutie cieľov zelenej transformácie s prísľubom (obaja predseda komisie ako aj podpredsedu zodpovedného za EZD) aby „sa na nikoho nezabudlo“.



V januári 2020 vydané je oznámenie „*Silná sociálna Európa za spravodlivú transformáciu*“, ktorej cieľom bolo prepojiť implementáciu EZD s existujúcimi nástrojmi sociálnej politiky, najmä s Európskym pilierom sociálnych práv. Na druhej strane sa na dosiahnutie tejto energetickej transformácie použilo množstvo stratégií, o ktorých sa budeme zmieňovať neskôr.

Po definovaní týchto stratégií sme boli svedkami silných politických debát o rozdelení (ekonomických) zdrojov na národnej úrovni, namiesto toho, aby sme podporovali základný konsenzus pre realizáciu tohto projektu energetickej transformácie. Preto štyri roky po prijatí Európskej zelenej dohody vyvstávajú otázky, do akej miery model zelenej tranzície EÚ poskytuje integrovanú odpoveď na vzájomne súvisiace otázky sociálnej spravodlivosti a ekologickej transformácie hospodárstva.

Jedna otázka naznačuje tri kľúčové aspekty diskusie, ktoré môžu viesť k narastajúcej nerovnosti (v oblasti zdravia, blahobytu a ekonomiky), na ktoré sa pokúsime odpovedať z pohľadu pracovníkov a zamestnávateľov v tomto súbore nástrojov: nerovnomerná tvorba uhlíka emisie a environmentálne riziká, likvidácia zamestnanosti v sektoroch súvisiacich s energetickou transformáciou a možnosť kvalitného zamestnania v nových zelených sektoroch, ako aj nedostatok sociálnej spravodlivosti a nerovnomerne rozložené finančné bremeno, ktoré so sebou prináša zelená tranzícia.

Ako sme spomínali, jedným zo základných prvkov EZD je jej prísľub, že „sa na nikoho nezabudne“ a že bude zohľadňovať negatívne sociálne dôsledky zelenej ekonomiky. Z tohto dôvodu a s cieľom riešiť sociálno-environmentálne výzvy vyplývajúce z EZD, Komisia navrhla zavedenie Mechanizmu spravodlivej transformácie ako centrálného nástroja, ktorého pilierom je Fond spravodlivej transformácie (FST) spolu so spravodlivou transformáciou InvestEU pre mobilizáciu súkromného kapitálu a úverových služieb verejného sektora na mobilizáciu verejných investícií, najmä prostredníctvom pôžičiek od Európskej investičnej banky.

Fond spravodlivej transformácie, FST, má pre obdobie rokov 2021 – 2027 k dispozícii sumu 17,5 miliardy EUR (v cenách z roku 2018), z čoho 10 miliárd EUR pochádza z programu Next Generation EU a 7,5 miliardy EUR z viacročného rozpočtu na obdobie 2021 – 2027, čo predstavuje 2,5 miliardy eur ročne, čo je o niečo menej ako 1 % celkového finančného rozpočtu EÚ na roky 2021 – 2027; rozdelenie prostriedkov sa určuje na základe kritérií úrovne priemyselných emisií v uhlíkovo náročných regiónoch, čísel zamestnanosti v priemysle fosílnych palív a stupňa ekonomického rozvoja (HDP), podmieňujúcich prístup k financovaniu, ku ktorému sa členské štáty zaviazali v rámci cieľa EÚ a síce dosiahnuť klimatickú neutralitu do roku 2050, hoci niektoré krajiny s jeho prijatím váhali.

Okrem FTJ máme aj **Sociálny fond pre klímu (SFK)**, ktorý Komisia navrhla v júli 2021 ako súčasť balíka „Fit for 55“. Tento fond sa pri rozšírení na sektory stavebníctva a dopravy priamo spolieha na iné politiky, ako je systém obchodovania s emisiami (ETS). Keďže tieto opatrenia zvýšia ceny pre domácnosti, cieľom SFK je kompenzovať negatívny vplyv na najzraniteľnejších ľudí a malé podniky tým, že členským štátom poskytne prostriedky na poskytovanie priamej podpory príjmov a financovania investícií do čistého bývania a dopravy.

Týmto spôsobom má SFK financovať „dočasnú a priamu podporu príjmov ohrozených domácností ako užívateľov dopravy, aby absorbovali nárast cien cestnej dopravy a vykurovacích palív“, a je navrhnutý tak, aby riešil vertikálne nerovnosti v rámci spoločností, ako aj horizontálne nerovnosti medzi krajinami EÚ.

Okrem toho Rada prijala *Odporúčanie o zabezpečení spravodlivej transformácie na klimaticky neutrálne hospodárstvo* (Rada Európskej únie, 2022) v snahe riešiť slabý sociálny rozmer EZD. Odporúčanie sa zaoberá príslušnými rozmermi a cieľmi politiky vrátane politiky trhu práce a vzdelávania (ako je agenda „zručností“), aspektov vylúčenia a chudoby, daňovej politiky alebo otázok správy a participácie. Avšak bez právne záväzného účinku, hlavnou črtou Odporúčania je dlhý zoznam zásad, cieľov a zámerov, ktoré musia členské štáty dodržiavať, avšak bez toho, aby v plnej miere zaviedli spravodlivú transformáciu.

### **Stratégia pre inteligentnú a udržateľnú mobilitu**

**Stratégia pre inteligentnú a udržateľnej mobilitu** je súčasťou **Európskej zelenej dohody** a obsahuje dve stratégie s niekoľkými legislatívnymi iniciatívami v rôznych fázach vývoja (1), ktoré navrhujú, aby všetky druhy dopravy boli udržateľnejšie, so široko dostupnými ekologickými alternatívami a vhodnými zavedenými stimulmi na podporu tranzície so sériou akcií pre nasledujúce obdobie:

#### **Do 2030:**

- po európskych cestách bude jazdiť najmenej 30 miliónov áut s nulovými emisiami škodlivých plynov;
- 100 európskych miest bude klimaticky neutrálnych;

---

(1) Pokiaľ ide o stratégiu udržateľnej a inteligentnej mobility, ktorá smeruje európsku dopravu do budúcnosti, pozri: [https://transport.ec.europa.eu/transport-themes/mobility-strategy\\_en](https://transport.ec.europa.eu/transport-themes/mobility-strategy_en)  
Informácie o Európskej zelenej dohode nájdete na: [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)

- vysokorychlostná železničná doprava sa v celej Európe zdvojnásobí;
- spoločné cesty určené na cesty kratšie ako 500 km by mali byť neutrálne z hľadiska emisií uhlíka;
- vo veľkom rozsahu bude zavedená automatizovaná mobilita;
- lode s nulovými emisiami budú pripravené na použitie;

**Do 2035:** Na trh budú pripravené veľké lietadlá s nulovými emisiami.

**Do 2050:**

- takmer všetky nové autá, dodávky, autobusy a ťažké vozidlá budú bez emisií;
- železničná nákladná doprava sa zdvojnásobí;
- plne funkčná, multimodálna transeurópska dopravná sieť (TEN-T) pre udržateľnú a inteligentnú dopravu s vysokorychlostným pripojením.

Okrem toho bolo určených **desať kľúčových oblastí činnosti s cieľom realizovať Stratégiu**, pričom celkovo bolo navrhnutých 82 iniciatív obsiahnutých v troch blokoch:

➤ **Udržateľná mobilita:**

1. Podporiť **výroby vozidiel, plavidiel a lietadiel s nulovými emisiami, obnoviteľných a nízkouhlíkových palív** a súvisiacej infraštruktúry, napríklad: inštalácia 3 miliónov verejných nabíjačiek do roku 2030.
2. Budovať **letiská a prístavy s nulovými emisiami**, napríklad prostredníctvom nových iniciatív na podporu udržateľného letectva a lodných palív.
3. Vytvoriť **medzimestskú a mestskú mobilitu zdravú a udržateľnú**, napríklad zdvojnásobením vysokorychlostnej železnice a rozvojom ďalšej cyklistickej infraštruktúry v priebehu nasledujúcich 10 rokov.
4. Zabezpečiť, aby **nákladná doprava bola šetrnejšia k životnému prostrediu**, napríklad zdvojnásobením nákladnej železničnej dopravy do roku 2050.
5. **Stanoviť cenu uhlíka a ponúknuť používateľom lepšie stimuly**, napríklad zavedením komplexného súboru opatrení s cieľom ponúknuť spravodlivé a efektívne ceny v celom odvetví dopravy.

➤ **Inteligentná mobilita:**

6. Vytvoriť **systém prepojenej a automatizovanej multimodálnej mobility**, napríklad tým, že sa cestujúcim umožní kupovať si lístky na multimodálne cestovanie a na bezproblémový presun nákladu medzi viacerými druhmi dopravy.



7. **Podporovať inovácie, využívanie údajov a umelej inteligencie (AI)** pre inteligentnejšiu mobilitu, napríklad prostredníctvom plnej podpory nasadzovania bezpilotných lietadiel a nových opatrení na vybudovanie spoločného európskeho priestoru údajov o mobilite.
  - **Odolná mobilita:**
8. **Posilnenie spoločného trhu**, napríklad posilnením úsilia a investícií na dokončenie Transeurópskej dopravnej siete (TEN-T) do roku 2030 a podporou lepšieho budovania sektora prostredníctvom zvýšených investícií, verejných aj súkromných, do modernizácie vozového parku vo všetkých oblastiach.
9. Zabezpečiť, aby mobilita bola **vyvážená a spravodlivá pre všetkých**, napríklad tým, že nová mobilita bude cenovo dostupná a prístupná vo všetkých regiónoch a pre všetkých cestujúcich vrátane osôb so zníženou pohyblivosťou a zatraktívni sa toto odvetvie pre pracovníkov.
10. **Zvýšiť bezpečnosť dopravy** vo všetkých druhoch dopravy, znížiť do roku 2050 počet úmrtí takmer na nulu.

## **B) Dvojitá transformácia v sektore dopravy**

**Dvojitá transformácia** sa vzťahuje na interakciu medzi digitálnou a zelenou transformáciou – ak sa digitálne technológie používajú a riadia správne, môžu prispieť k tomu, aby ekonomika bola z hľadiska zdrojov (viac) efektívna, obehová a klimaticky neutrálna.

Dvojitý prístup k transformácii potvrdzuje, že existuje obrovská a do značnej miery nevyužitá príležitosť pre technológie a dáta na dosiahnutie cieľov udržateľnosti. Stratégia dvojitej transformácie kombinuje kritické funkcie digitálneho a udržateľného s cieľom zvýrazniť ich výhody z hľadiska efektívnosti a produktivity, namiesto toho aby s nimi pracovala izolovane a samostatne. Dvojitá transformácia môže mať pozitívny vplyv na ekologickejšie technológie, dátové aktíva a infraštruktúru a zároveň prispeje k urýchleniu udržateľnosti v celej organizácii.

Zatiaľ čo digitálne technológie môžu produkovať efektívnosť a udržateľné zdroje energie riešia tento kompromis, na druhej strane môžu mať negatívny vplyv na životné prostredie. Napríklad školenie a aplikácia AI modelu spotrebúva energiu a vodu a produkuje uhlíkové emisie, a to v dátových centrách aj v cloude alebo v edge computingu. Tieto negatívne účinky sú už badateľné a sú tiež jedným z cieľov tejto trvalo udržateľnej energetickej transformácie.

Digitalizácia môže ovplyvniť rôzne prvky dopravného systému, a teda aj jeho environmentálnu výkonnosť, ako napr.:

- Dopyt po cestovaní môže byť ovplyvnený napríklad riešeniami virtuálnej mobility, ako je práca na diaľku, videokonferencie, e-learning, e-health, e-publishing atď.
- Ponuku určitých dopravných služieb alebo ich kombinácií možno zatriktívniť digitálnymi riešeniami, napríklad poskytovaním informácií v reálnom čase, uľahčením rezervácie cestovných lístkov, umožnením inteligentnej logistiky a poskytovaním multimodálnych služieb pre osobnú a nákladnú dopravu.
- Digitálne riešenia môžu v určitých prípadoch viesť k efektívnejšiemu využívaniu existujúcej fyzickej kapacity dopravnej infraštruktúry (autonómne a prepojené vozidlá), čím sa stávajú atraktívnejšími resp. menej náročnými na životné prostredie.
- Digitálne riešenia môžu pomôcť zlepšiť ekologické vlastnosti vozidiel (vyššia energetická účinnosť, senzory atď.).

Stručne povedané, bez ohľadu na niektoré existujúce dysfunkcie, môžeme sa domnievať, že digitálne technológie môžu poskytnúť funkcie schopné urýchliť ekologickú transformáciu. Toto vzájomné posilňovanie, nazývané „**dvojitá transformácia**“, je obzvlášť naliehavé v hospodárskych odvetviach, ktoré majú významný podiel na emisiách skleníkových plynov, ako je doprava, energetika, poľnohospodárstvo, stavebníctvo a energeticky náročné odvetvia.



## PRAKTICKÁ PRÍRUČKA O ÚČASTI PRACOVNÍKOV

Praktická *príručka o účasti pracovníkov* je súčasťou *tohto súboru nástrojov* vyvinutého v rámci Projektu a jej cieľom je stať sa manuálom, ktorý bude **podporovať a pomáhať zlepšovať participáciu pracovníkov** so zameraním na aspekty súvisiace s ekologickou transformáciou v zamestnaní, kde okrem vytvárania nových zelených pracovných miest, môže dôjsť k strate existujúcich. Z tohto dôvodu je potrebné **posilniť vzdelávanie pracovníkov**, či už ich zaškolením na nové pracovné miesta v ich profesijnom sektore alebo zaškolením na pracovné miesta v iných profesijných odvetviach. Spolu so vzdelávaním pracovníkov je potrebné **zlepšiť** systémy participácie pracovníkov, najmä informačné a konzultačné systémy, a **analyzovať a posilniť ochranu pracovníkov na ich pracovisku** z dôvodu vytvárania nových rizík spôsobených ekologickou transformáciou.

Týmto spôsobom Praktická príručka sa snaží naplniť dva hlavné ciele projektu:

- Podporovať nadnárodnú spoluprácu medzi sociálnymi partnermi v oblasti **podpory participácie pracovníkov** na anticipácii a riadení zmien a predchádzanie a riešenie konfliktov v prípade rôznych foriem reštrukturalizácie v podnikoch a skupinách podnikov na úrovni Európskej únie, a to iniciovaním aktivít zameraných na podporu vytvárania a riadneho fungovania **nadnárodných mechanizmov a orgánov pre informovanie, konzultácie a účasť vrátane európskych zamestnaneckých rád**; a
- Podporovať výmenu a väčšie **šírenie poznatkov a osvedčených postupov**, podporovať nadnárodnú spoluprácu medzi sociálnymi partnermi s cieľom zlepšiť účasť pracovníkov na aktivitách v rámci podnikov s cieľom implementovať Európsku zelenú dohodu.

V súlade s tým v *Príručke*:

- Rozoberáme situácie, ktoré môže implementácia ekologickej a digitálnej transformácie spôsobiť v situáciách zamestnatelnosti pracovníkov v sektore dopravy: vytváranie nových zdrojov zamestnanosti a vytváranie nových zelených pracovných miest alebo možná strata pracovných miest. Obe situácie si vyžadujú implementáciu špecifických aspektov z hľadiska vzdelávania (odborná rekvalifikácia).
- Analyzujeme, ako by sa malo zaobchádzať so vznikom nových pracovných systémov a nových pracovných miest a novými rizikami pre zdravie a bezpečnosť pri práci, ktoré môžu vyplynúť z týchto transformácií.

- Začleňujeme konkrétne opatrenia o spravodlivej transformácii v sektore dopravy tvárou v tvár ekologizácii a digitalizácii, pričom trváme na špecifických aspektoch súčasných nariadení Spoločenstva týkajúcich sa participácie pracovníkov na ich pracoviskách, a najmä na systéme informovania a konzultácií.
- Integrujeme niektoré osvedčené postupy týkajúce sa účasti pracovníkov v rôznych pododvetviach (cesty, mestská doprava, železnice, námorná a letecká doprava atď.) v sektore dopravy s cieľom riešiť environmentálne a transformačné situácie.

## **II) Závery výskumnej fázy projektu**

Dávajúc do pozornosti túto *Praktickú príručku*, pripomíname niektoré závery získané vo výskumnej fáze projektu, ktoré použijeme ako východiskový bod na odhalenie tých problémov, s ktorými sa môžu pracovníci v sektore dopravy stretnúť a ktorým sa chceme prostredníctvom príručky venovať.

V prvom rade si treba uvedomiť, že v projekte **Green. Smart. Transport. Deal. GSTD** je osem zástupcov (odborových a obchodných) zo šiestich krajín: Talianska, Poľska, Španielska, Slovenska, Chorvátska a Severného Macedónska (2).

Výskumná fáza realizovaná počas jednej časti vývoja projektu pozostávala z prípravy *teoretickej výskumnej fázy* (desk research), po ktorej nasledovali závery získané v online prieskume uskutočnenom vo všetkých partnerských krajinách, v ktorom boli analyzované rôzne aspekty technického obsahu: vozidlá s nízkymi emisiami, ekologizácia miest, digitalizácia a prítomnosť *Zelenej dohody* v spoločnosti, spolu s ďalšími, ktoré sa konkrétne týkajú pracovníkov: podmienky zamestnania a uplatňovanie práva na informácie a konzultácie, kolektívne vyjednávanie a sociálny dialóg.

V našej *Praktickej príručke* a vzhľadom na hlavný cieľ projektu sa zameriame na závery získané v týchto posledných dvoch aspektoch týkajúcich sa účasti pracovníkov a ich podmienok zamestnávania, ktoré možno zhrnúť nasledovne:

- Ak vezmeme do úvahy zúčastnené krajiny, existuje široká škála pracovných vzťahov. Identita sa však zachováva z hľadiska účasti pracovníkov prostredníctvom odborových zväzov alebo podnikových výborov (v niektorých krajinách zamestnanecké rady).

---

(2).- Zúčastnené organizácie sú: Federazione Autonoma dei Sindacato dei Transport, z Talianska; Malopolski Związek Pracodawcow LEWIATAN, z Poľska; Republiková únia zamestnávateľov zo Slovenska; Chorvátska únia železníc z Chorvátska; Nezávislá odborová koalícia madridských pracovníkov – CSIT Unión Profesional; Provinčné združenie podnikateľov, prepravcov a agentúr Malagy a Nezávislá federácia prepravcov Andalúzie, Španielsko; Odborový zväz dopravy a komunikácií zo Severného Macedónska.

- Zriaďujú sa „sektorové rady“ bipartitného alebo tripartitného charakteru, ktoré predpokladajú sociálny dialóg v sektore dopravy a „pod-sektorové rady“ sa môžu zriaďovať na základe podsektorov, ako sú železnice, námorná doprava, mestská doprava atď.
- Vo všetkých krajinách existuje požiadavka na posilnenie tripartitného sociálneho dialógu, zvýšenie kapacity odborových zväzov a organizujúcich zamestnávateľov v sektore a potreba rozvoja kolektívnych zmlúv a systémov vzdelávania pracovníkov.
- Pokiaľ ide o kolektívne zmluvy, požaduje sa ich posilnenie a prostredníctvom nich dosiahnutie globálneho pokrytia všetkých pracovníkov v sektore dopravy, najmä v aspektoch súvisiacich s odmeňovaním. Aby sa to dosiahlo, je potrebné podporovať existenciu kolektívnych zmlúv v každom pododvetví dopravy.
- Medzi pracovníkmi panuje obava z transformácie súčasných pracovných miest na „zelené pracovné miesta“, pretože nevnímajú, že sociálny dialóg v súčasnosti poskytuje riešenia vzniknutých problémov.
- Pracovníci sa sťažujú na nedostatok adekvátnych informácií o procesoch ekologickej či digitálnej transformácie v podnikoch a zamestnávateľa na nedostatok informácií od inštitúcií o politikách, ktoré majú implementovať vlády a spôsob, ktorý má ovplyvniť ich podnikanie.

Zamestnávateľa v tomto zmysle vnímajú tieto dopady ako niečo bezprostredné, zatiaľ čo pracovníci ich vnímajú v strednodobom horizonte, pričom prejavujú všeobecný nezáujem o danú problematiku.

- Absencia konzultácií na národnej a regionálnej úrovni o implementácii Stratégie pre inteligentnú a udržateľnú mobilitu, respondenti uvádzajú ako dôvod vylúčenia z procesu tranzície a predpovedajú negatívne dopady na podmienky zamestnanosti a náklady ich spoločností.

Zamestnávateľa sa sťažujú najmä na to, že zelená dohoda nie je prítomná v spoločnosti a ani nie je predmetom diskusie medzi vládami a sociálnymi partnermi.

- Nakoniec sú spomenuté problémy prenosu informácií zo strany odborov alebo zamestnaneckých rád pracovníkom.

Pracovníci sa domnievajú, že by od odborov mali dostávať viac informácií o procesoch ekologickej a digitálnej transformácie, pričom uvádzajú dva dôvody, podľa ktorých sú tieto informácie nedostatočné: nedostatok vedomostí odborov o tejto problematike (nedostatok špeciálneho školenia) a skutočnosť, že v niektorých krajinách informačný systém a konzultácie nemajú dostatočnú právnu ochranu na to, aby ich bolo možné implementovať.



Stručne povedané, z analýz vykonaných každou partnerskou krajinou na projekte môžeme konštatovať, že v súčasnosti je **potrebné rozvíjať výmenu informácií o plánovaných procesoch tranzície, a to na národnej aj regionálnej úrovni, medzi vládami a sociálnymi partnermi (tripartitný sociálny dialóg).**

Na podnikovej úrovni je **potrebné zaviesť jasné a náročné informačné a konzultačné protokoly medzi zamestnávateľmi a odbormi (prípadne zamestnaneckými radami), ktoré by umožnili predvídať tieto technologické zmeny a posilnili vzdelávanie existujúcich pracovníkov v riešení implementácie nových technológií na svojich pracoviskách.**

### **III) Stratégia pre spravodlivú, participatívnu a sociálne zodpovednú energetickú transformáciu v sektore dopravy**

Existuje silná korelácia medzi obsahom skleníkových plynov (GHG) v atmosfére, CO<sub>2</sub> (využívanie fosílnych palív ako zdroja energie a toho, čo je emitované predovšetkým dopravou) a nárastom priemernej teploty zemského povrchu, ktorá od predindustriálnej éry, zvýšila priemernú teplotu planéty o viac ako 1°C. V dôsledku toho je zmena klímy spojená s našimi schémami zásobovania energiou a ich riešenie zahŕňa *posun k primárnym zdrojom energie, ktoré znižujú emisie CO<sub>2</sub> do atmosféry, t. j. energetickú transformáciu.*

Už sme zmienili o tom, že sektor dopravy predstavuje takmer 25 % emisií skleníkových plynov v Európe a je hlavnou príčinou znečistenia ovzdušia v mestách.

S ohľadom na tento scenár vznikla *Stratégia nízkoemisnej mobility*, ktorá integruje súbor opatrení na podporu prechodu Európy cez tri prioritné oblasti a zapája mestá a miestne orgány do znižovania znečistenia, pričom sa snaží zvýšiť efektívnosť dopravného systému podporou prechodu na nízkouhlíkové spôsoby dopravy a urýchlenie implementácie nízkouhlíkovej alternatívnej energie pre dopravu, smerovanie k využívaniu bezemisných vozidiel prostredníctvom implementácie rôznych stratégií, ktoré sa začali 12. októbra 2015 podpísaním Parížskej dohody zo strany 195 krajín o Rámcovom dohovore OSN o zmene klímy a EÚ, ktorej cieľom je „*udržiavať globálne priemerné teploty výrazne pod 2°C v porovnaní s predindustriálnymi úrovňami*“, ale so záväzkom, že nepresiahnu 1,5°C.

Spomedzi týchto stratégií stojí za zmienku Stratégia 20-20-20, Klimatická a energetická politika EÚ do roku 2030 a Balík fit pre 55 (Fit for 55), ktoré v rovnakom duchu ako balík 20-20-20 zvažujú ciele a upravuje ich na rok 2030, berúc do úvahy scenár Stratégie 2050 a Bielu knihu o doprave, určuje povinnosti znížiť emisie skleníkových plynov aspoň o 55 %, dosiahnuť aspoň 32 % podiel obnoviteľnej energie, zlepšiť energetickú efektívnosť aspoň o 32,5 % a prijať naliehavé opatrenia na dosiahnutie minimálneho cieľa 10 % energetických prepojení v roku 2020 a 15 % v roku 2030.

I Stratégia pre klimaticky neutrálnu Európu do roku 2050, **Európska zelená dohoda**, ktorú Európska komisia predstavila 28. októbra 2018 pred samitom OSN o klíme (COP24), ktorý sa konal od 2. do 14. októbra v Katoviciach (Poľsko) a ktorý potvrdzuje odhodlanie Európy viesť globálne opatrenia v oblasti klímy **prostredníctvom sociálne spravodlivej transformácie** a zároveň dosiahnuť prosperujúce, moderné, konkurencieschopné a klimaticky neutrálné hospodárstvo do roku 2050, čo zahŕňa investície do skutočných technologických riešení, zaručenie **sociálnej spravodlivosti pre spravodlivú transformáciu**, vytvorenie politiky podpory rastu a podpory hospodárskej súťaže a trhu práce. Na dosiahnutie tohto cieľa bol zavedený Mechanizmus spravodlivej transformácie, o ktorom sme už hovorili.

Najväčším zástancom tejto stratégie pre neutrálnu Európu je **Biela kniha o doprave**, ktorá bola vytvorená s cieľom „*reagovať na zdroj emisií CO<sub>2</sub>, ktorý tento sektor predstavuje a ktorej úlohou je zbaviť závislosti dopravných systémov od ropy bez z toho aby ohrozila vlastnú efektívnosť alebo mobilitu*“. Jej hlavným cieľom je prispieť k vytvoreniu systému, ktorý podporí európsky pokrok, zlepší konkurencieschopnosť a ponúkne vysokokvalitné služby mobility, efektívne bude využívať zdroje a menej čerpať energiu najmä čistejšiu energiu a menej zaťažovať životné prostredie.

### **III-1) Spravodlivá transformácia ako záruka účasti pracovníkov na rozhodovaní v podnikoch, pre ktoré pracujú**

Aby sme mohli hovoriť o **spravodlivej transformácii**, musíme sa vrátiť k jej začiatkom a jej budovaniu odborovými zväzmi v Kanade a USA v 90. rokoch, ktoré mali dvojaký cieľ: **vytvoriť nástroje na ochranu zamestnanosti v dôsledku zmien spôsobených environmentálnou a energetickou krízou** a **prípraviť návrhy na zmenu mechanizmov pre ochranu pracovníkov a území postihnutých touto energetickou krízou**.

Táto konceptualizácia podporuje to, že **spravodlivý prechod nie je možný bez účasti pracovníkov prostredníctvom ich zástupcov**, čo je ustanovené rôznymi nariadeniami alebo dohodami:

- Parížska dohoda vo svojej preambule vyzýva k účasti pracovníkov: „*berte do úvahy imperatívy spravodlivej transformácie, pracovnú silu*“.
- ILO vo svojich *Smerniciach odporúča „konzultáciu a spoluprácu odborových zväzov pri rozvoji a implementácii nízkouhlíkových politík pre spravodlivú transformáciu k environmentálne udržateľným ekonomikám a spoločnostiam pre všetkých“*.

- I Európska komisia vo svojom *Balíku energetickej únie na rok 2015* zdôrazňuje dôležitosť úlohy sociálnych partnerov a vyzýva ich, aby do svojho sociálneho dialógu zahrnuli energetickú transformáciu.

Takáto účasť pracovníkov na rozhodovaní v podnikoch, v ktorých pracujú, je opodstatnená aj preto, že štrukturálne zmeny, ktoré sektor dopravy zažíva v súvislosti s energetickou a digitálnou transformáciou, majú obrovský vplyv na osobný a pracovný život jeho pracovníkov.

Aby bol *Just Transition* účinný, musí spĺňať určité podmienky:

- **Vykonáva sa prostredníctvom tripartitného sociálneho dialógu:** medzi vládami, podnikateľmi a odbormi.
- **Poskytovanie špeciálnych podporných opatrení** pre dotknuté odvetvia a priemysel – v našom prípade sektor dopravy.
- **Zahrnúť sociálnu ochranu pracovníkov, ktorí sú najcitlivejší** na proces energetickej transformácie, vrátane priamych, nepriamych a indukovaných pracovných miest.
- **Vytvoriť plány odborného vzdelávania pre pracovníkov** týkajúce sa nových zelených pracovných miest.

Okrem toho by malo byť zahrnuté (hoci nemusí priamo súvisieť s rezortom dopravy) aj vypracovanie územných plánov reaktivácie, v ktorých prevláda diverzifikácia ekonomických aktivít a rozvoj vidieka, s osobitným dôrazom na ženy a mladých, ako aj ekonomické zdroje prostredníctvom rozpočtov každého štátu a zeleného zdaňovania.

Na základe týchto „podmienok“ a na dosiahnutie tejto, participatívnej a sociálne zodpovednej transformácie musíme podporovať participáciu pracovníkov prostredníctvom kolektívneho vyjednávania a snažiť sa o čo väčšie zapojenie odborov a orgánov priameho zastupovania pracovníkov (pracovné rady) do uvedeného procesu.

### **III-2) Podpora účasti pracovníkov na rozhodovaní v podnikoch, v ktorých pracujú**

#### **A.- Európske nariadenia o práve na účasť pracovníkov**

Právo na účasť pracovníkov v Európskej únii začína Chartou Spoločenstva o základných sociálnych právach pracovníkov z roku 1989 (Sociálna charta), ktorá zdôrazňuje, že „je žiaduce podporovať účasť pracovníkov“, a neskôr Chartou o základných právach Európskej únie, ktoré uznávajú kolektívne práva na účasť pracovníkov, ako napríklad:

"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"



- Sloboda zhromažďovania a združovania, politických strán a odborových zväzov (čl. 12)
- Právo **na informácie a konzultácie s pracovníkmi** vo vzťahu k podniku alebo profesijnému sektoru, ktoré sa vykonáva prostredníctvom zástupcov pracovníkov alebo odborov (čl. 27)
- Alebo **právo na vyjednávanie a kolektívnu akciu** na zodpovedajúcich úrovniach vrátane práva na štrajk (článok 28)

Okrem toho Zmluva o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ) upravuje účasť pracovníkov na rozhodovaní prostredníctvom informačných a konzultačných systémov v oddiele X o sociálnej politike (články 151a až 161).

V súlade s týmto nariadením prijal Európsky parlament rôzne smernice a uznesenia, v ktorých sa požaduje, aby bolo pracovníkom garantované právo podieľať sa na rozhodovaní v podnikoch a na pracoviskách, tak v domácich, ako aj v nadnárodných spoločnostiach, o rôznych otázkach, ako aj napr. medzisektorové dohody sociálnych partnerov s ustanoveniami o informovaní a konzultáciách.

Od tohto nariadenia sa odlišujú tri smernice týkajúce sa informovania a konzultácia na národnej úrovni, ktoré ustanovujú právo pracovníka byť informovaný a konzultovaný zamestnávateľom o množstve otázok súvisiacich s ekonomickou výkonnosťou a výhodami a plánmi podnikov, ktoré, okrem iného, môže zásadne ovplyvniť zamestnanosť.

- ❑ **Smernica 98/59/ES** z 20. júla o hromadnom prepúšťaní, ktorá stanovuje, že v prípade hromadného prepúšťania musí zamestnávateľ vstúpiť do rokovaní s pracovníkmi s cieľom určiť formu a spôsob, ako sa takémuto prepúšťaniu vyhnúť alebo znížiť počet dotknutých pracovníkov pomocou informačných a konzultačných systémov.
- ❑ **Smernica 2001/23/ES** z 12. marca o povinnosti informovať pracovníkov v situáciách prevodu podniku a zachovania práv v týchto prípadoch.
- ❑ I **Smernica 2002/14/ES** z 11. marca, ktorou sa **ustanovuje všeobecný rámec týkajúci sa informovania pracovníkov a prerokovania s nimi v Európskom spoločenstve**, ktorým sa ustanovujú minimálne procesné normy na ochranu týchto práv, ktorým sa budeme venovať neskôr.

Okrem spomínaných smerníc treba spomenúť aj **Európsky pilier sociálnych práv**, ktorý pozostáva z 20 opatrení, ktoré sú záväzné pre všetky krajiny EÚ a ktorých cieľom je slúžiť ako návod na dosahovanie efektívnych sociálnych a pracovných výsledkov a zaručiť lepšiu reguláciu a vykonávanie sociálnych práv. Tento Pilier... zabezpečuje právo pracovníkov nielen dostávať informácie, ale aj konzultovať o tomto segmente podnikania:

*právo všetkých pracovníkov v akomkoľvek sektore byť informovaní alebo konzultovaní o záležitostiach, ktoré ich zaujímajú, najmä o transfere, reštrukturalizácii a spájaní spoločností a o kolektívnom prepúšťaní, s cieľom zlepšiť ochranu pracovníkov v týchto situáciách. [Princíp 8]*

## **B.- Implementácia systému účasti, informovania a prerokovania prostredníctvom Smernice 2002/14.**

Smernica 2002/14/ES je odkazom na účasť pracovníkov na rozhodovaní vrátane informačných a konzultačných systémov ako základných prvkov tejto účasti.

- **Informácia** je definovaná ako **odovzdávanie údajov zamestnávateľom zástupcami pracovníkov tak, aby boli oboznámení s diskutovanou a skúmanou témou a ktorá má vplyv na:** personálnu politiku, vývoj miezd a zamestnanosti, vývoj ekonomiky podniku atď.
- **Konzultácie** sú výmena názorov a **začatie dialógu medzi zástupcami pracovníkov a zamestnávateľom** o organizácii práce a odborných činnostiach pracovníkov: personálna reštrukturalizácia, skrátenie pracovného času, úplné alebo čiastočné presuny, procesy zlučovania pracovníkov, akvizície, plány odbornej prípravy a pod.

Pre oba systémy účasti bol vytvorený všeobecný rámec s nasledujúcimi procedurálnymi pravidlami:

- O tom, čo sa vykonáva: Informovanie aj konzultácie sa týkajú aspektov ako je ekonomická situácia podniku, štruktúra a potenciálny vývoj zamestnanosti a rozhodnutia, ktoré môžu spôsobiť významné zmeny v organizácii práce alebo v zmluvných vzťahoch.
- Moment na pochopenie informácie a konzultáciu, ktorý musí byť primeraný, aby mohla prebehnúť diskusia o danej problematike medzi zamestnávateľom a zástupcom pracovníkov.
- Obsah: Informácie poskytnuté zamestnávateľom musia zástupcom pracovníkov umožniť poznať skutočnú situáciu a musia mať možnosť pripraviť si odpoveď (fáza konzultácií) na položenú otázku.
- Zúčastnení aktéri: Informácie a konzultácie sa vykonávajú prostredníctvom zástupcov pracovníkov (rady pracovníkov) alebo priamo prostredníctvom odborov.
- I cieľ konzultácie: Dosiahnutie dohody o rozhodnutiach, ktoré by mohli viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných vzťahoch.

Okrem toho, cieľom smernice je zaručiť dôveryhodnosť informácií, ktoré zamestnávateľ ponúka odborovým organizáciám, zavedením povinnosti mlčanlivosti, v dôsledku ktorej zástupcovia pracovníkov a ich poradcovia nesmú verejne zverejňovať informácie, ktoré získali od podniku v rámci politiky mlčanlivosti a teda rešpektovať koncepciu dôverných informácií, pomocou ktorej môžu zamestnávateľia obmedziť právo informovať alebo konzultovať sa so zástupcami pracovníkov, ak to vážne poškodí činnosť podniku.

## **C.- Účasť, informovanie a konzultácie o bezpečnosti a ochrane zdravia na pracovisku**

**Ochrana zdravia na pracovisku je jedným zo základných individuálnych práv každého pracovníka** (článok 31.1 *Charty základných práv EÚ*) a je chránená platnou legislatívou na európskej úrovni, ako aj v každej národnej legislatíve. Každý zamestnávateľ v súkromnom aj verejnom sektore má totiž povinnosť zaručiť zdravé pracovné podmienky, pričom počíta s účasťou pracovníkov na rozhodovaní o týchto otázkach.

Postupy účasti pracovníkov na rozhodovaní o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú teda, rovnako ako vo všeobecnom rozhodovaní, upravené prostredníctvom série nariadení, ktoré sa vyznačujú tým, že okrem práv pracovníka účasti, ustanovujú osobitné **povinnosti, ktoré musí zamestnávateľ dodržiavať, aby pracovníkom zaručil primerané podmienky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci**, ktoré ustanovuje Rámcová smernica Európskej únie 89/391/EHS, ktorá sa týka vykonávania opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci, čo ďalej zahŕňa právo účasti a porady s pracovníkmi v tejto záležitosti.

Táto Smernica definuje pojem zástupcu pracovníkov na účely bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov ako „*akúkoľvek osobu, ktorá je zvolená, vymenovaná alebo určená v súlade s vnútroštátnymi zákonmi a/alebo zvyklosťami ako delegovaný pracovník pre problémy bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci*“, ktorá im dáva právo byť **partnerom vo fáze konzultácií o otázkach bezpečnosti práce** a stanovení záruk (dostatočné uvoľnenie z pracovných povinností bez straty mzdy a všetkých prostriedkov potrebných na výkon ich funkcií) na výkon týchto funkcie.

Spolu s rámcovou smernicou je potrebné spomenúť **Strategický rámec EÚ pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci na obdobie rokov 2021-2027**, ktorý určuje tieto aspekty participácie pracovníkov: plná účasť pracovníkov a angažovanosť zamestnávateľov v otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, posilnenie zručností zástupcov pracovníkov s cieľom „*uspokojivej implementácie legislatívy o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci*“ alebo novelizácia zákona „transparentným a demokratickým spôsobom“, okrem iného so zapojením sociálnych partnerov.



**Strategický rámec** využíva tripartitný prístup (pracovníci, zamestnávateľia a vlády) a zameriava sa na tri kľúčové ciele alebo strategické priority:

1. Predvídať a riadiť zmeny v kontexte ekologickej, digitálnej a demografickej transformácie
2. Zlepšiť prevenciu pracovných úrazov a chorôb z povolania, hľadať prístup „nulovej vízie“ k úmrtiam pri práci
3. Zvýšiť pripravenosť reagovať na súčasné a budúce zdravotné krízy.

Strategický rámec konkrétne odkazuje na: **nové úlohy** (digitalizácia alebo ekologizácia); **nové pracovné modely** (robotizácia, umelá inteligencia), **nové pracovné miesta** (práce na diaľku) a demografické zmeny (starnúca pracovná sila), pričom dáva do pozornosti, že ide o situácie, ktoré môžu zahŕňať nové pracovné príležitosti, zlepšiť rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom alebo zvýšiť opatrenia v oblasti zdravia, ale ktoré je potrebné aktualizovať a prispôbiť ich **novým rizikám a pracovným situáciám** (stroje, obrazovky, pracoviská atď.). Absolútne aktuálne aspekty v sektore dopravy a v ktoromkoľvek z jeho pododvetví.

## **D.- Kolektívne vyjednávanie a sociálny dialóg**

Kolektívne vyjednávanie je základným postulátom Medzinárodnej organizácie práce, ILO, spolu so slobodou združovania, formovanou v roku 1919, opätovne potvrdenou v roku 1944 a rozpracovanou v Dohovore 151 a 154, a ktorá je prezentovaná ako postup pri riešení pracovných sporov.

V článku 2 Konvencie 154 sa teda ustanovuje, že „*sa rokovania vedú o stanovení podmienok pre prácu a zamestnávanie, o úprave vzťahov medzi zamestnávateľmi a pracovníkmi, o úprave vzťahov medzi zamestnávateľmi a odborovými organizáciami*“.

Na podporu tohto kolektívneho vyjednávania je zahrnutých niekoľko opatrení:

- *vzťahuje sa na všetkých zamestnávateľov a na všetky kategórie pracovníkov*
- *postupne sa aplikuje na všetky otázky o pracovných podmienkach*

- *postupy riešenia konfliktov prispievajú k podpore kolektívneho vyjednávanía rokovania majú prebiehať na akejkoľvek úrovni: podnikovej, regionálnej a národnej a*
- *strany v rokovaniach majú potrebné informácie a na vedomostiach podložené fakty pre prebiehajúce rokovania*

Ak sa zameriame na európsku úroveň, vidíme, že **kolektívne vyjednávanie je uznané ako právo v článku 28 Charty základných práv EÚ**; jej uplatňovanie upravujú články 152, 154 a 155 *Zmluvy o fungovaní Európskej únie* (ZFEÚ).

Toto krátke nariadenie stanovuje krátky právny rámec pre kolektívne vyjednávanie, ktorý, hoci je minimálny, sociálni partneri považujú za dostatočný pre súčasnú prax.

Konkrétne čl. 152 ZFEÚ ustanovuje rešpektovanie kolektívnej autonómie a slobody združovania a legitimizuje sociálnych partnerov, aby regulovali pracovné vzťahy, na ktorých sa zúčastňujú, pričom kolektívne vyjednávanie mení na alternatívny spôsob tvorby právnych noriem a upúšťa od svojej pôvodnej úlohy byť v tomto smere len doplnkovou záležitosťou.

Prvý odsek článku 155 ZFEÚ uznáva, že „*dialóg medzi sociálnymi partnermi v rámci Únie môže viesť, ak si to želajú, k vytvoreniu konvenčných vzťahov vrátane dohôd*“.

## **E.- Nadnárodná účasť pracovníkov prostredníctvom európskych zamestnaneckých rád**

Ako sme už uviedli, Európska únia podporuje a dopĺňa činnosť členských štátov v súvislosti s *participáciou pracovníkov prostredníctvom informovania a konzultácií s pracovníkmi* s cieľom dosiahnuť základné aspekty európskej sociálnej politiky, ako sú: zlepšenie života a pracovné podmienky, primeranú sociálnu ochranu, vysokú a trvalú úroveň zamestnanosti a boj proti vylúčeniu.

V roku 2009 tak bola prijatá **Smernica 2009/38/ES o zriadení Európskej zamestnaneckej rady alebo o postupe pri informovaní a poradách s pracovníkmi v podnikoch a skupinách podnikov pôsobiacich na komunitárnej úrovni**, ktorá sa snažila odstrániť množstvo nedostatkov identifikovaných v súvislosti s pôvodnou Smernicou, ktorá zahŕňala definície niekoľkých kľúčových pojmov, ako sú „nadnárodné otázky“, „informácie“ a „konzultácie“, ako aj špecifikáciu ustanovení o práve na odborné vzdelávanie a spojenie medzi informačnými a konzultačnými postupmi na európskej a národnej úrovni.

Hlavným cieľom tejto Smernice je zaručiť pracovníkom podnikov alebo skupín podnikov s európskym rozmerom (s najmenej tisíckou pracovníkov) právo na informácie a konzultácie o nadnárodných otázkach a navrhuje to urobiť prostredníctvom dvoch opatrení: založením **Európskej zamestnaneckej rady alebo zriadenie alternatívneho postupu pre informovanie a poradenstvo pracovníkov**. Informácie a konzultácie znamenajú to, čo už bolo spomenuté v súvislosti so *Smernicou 2002/14/ES*.

Cieľom EZR je „posilniť právo na informácie a konzultácie s pracovníkmi v podnikoch a skupinách podnikov pôsobiacich na úrovni Spoločenstva“ (článok 1 Smernice 94/45/ES) o rozhodnutiach prijatých riadiacim vedením, ktoré sa ich týkajú. Hlavnou úlohou EZR je preto byť informovaný a konzultovaný o nadnárodných projektoch.

EZR môžu zriadiť na jednej strane podniky pôsobiace na úrovni Spoločenstva, ktoré majú pracovné centrá v rôznych členských štátoch Európskej únie alebo v krajinách Európskeho hospodárskeho priestoru a ktoré zamestnávajú najmenej 1 000 pracovníkov v tejto skupine a ktoré v najmenej dvoch rôznych členských krajinách majú 150 alebo viac pracovníkov; a na druhej strane skupiny podnikov pôsobiacich na úrovni Spoločenstva, ktoré celkovo zamestnávajú 1 000 alebo viac pracovníkov vo všetkých členských štátoch a ktoré zahŕňajú aspoň dve spoločnosti v rôznych členských štátoch, pričom aspoň jedna spoločnosť v skupine zamestnáva 150 resp. viac pracovníkov v jednom členskom štáte a aspoň jedna ďalšia spoločnosť zo skupiny zamestnáva 150 a viac pracovníkov v inom členskom štáte.

Na vytvorenie týchto rád sa začína vytvorením komisie pre rokovania medzi riadiacim manažmentom podniku a zástupcami pracovníkov, ako to ustanovuje vnútroštátna legislatíva a/alebo prax.

Táto EZR má právo byť informovaná a konzultovaná o tých otázkach, ktoré ovplyvňujú celý podnik v aspektoch ako: štruktúra, ekonomická a finančná situácia, pravdepodobný vývoj podnikania, výroba a predaj podniku, súčasná situácia a potenciálny vývoj zamestnanosti, zmeny, ktoré ovplyvňujú organizáciu a nové pracovné metódy.

**[Poznámka:** Súčasná Smernica 2009/38 je predmetom revízie Európskou komisiou v súlade s tými smernicami, ktoré určil Európsky parlament vo svojom uznesení z 2. februára 2023 *s odporúčaniami určenými pre Komisiu na revíziu Smernice o Európskych zamestnaneckých radách*]



## IV) Možné účinky energetickej a digitálnej transformácie na zamestnanosť a bezpečnosť a zdravie na pracovisku v sektore dopravy

### IV-1) Prioritný cieľ: Udržanie kvalitného zamestnania a odborná rekvalifikácia pracovníkov

Vo všeobecnosti môžeme podľa rôznych výskumov a analýz realizovaných v rámci EÚ konštatovať, že o politikách ekologizácie a ich vplyve na ekonomiku je veľmi málo poznatkov, že nie je dostatočný záujem riešiť tieto aspekty v rámci sociálneho dialógu na národnej úrovni, a že účasť odborov a ich angažovanosť v tejto otázke je nízka.

Dospelo sa k záveru, že **dôstojná práca a kvalita zamestnania by mala byť zaručená vzhľadom na procesy ekologizácie prostredníctvom zavedenia trvalých vzdelávacích programov pre pracovníkov** a že v niektorých krajinách sa ekologická transformácia a **vznik nových zelených pracovných miest vnímajú ako hrozba pre súčasnú zamestnanosť**.

V tomto zmysle sa vo výskume uskutočnenom v našom projekte v niektorých krajinách zistil nedostatok odborníkov v sektore dopravy a zistilo sa, že technológie umelej inteligencie majú vplyv, ktorý zamestnávateľia a pracovníci vidia veľmi rozdielne. Zamestnávateľia zohľadnili jeho pozitívny vplyv z aspektov ako: menej vodičov, rýchlejšia a efektívnejšia preprava nákladu aj cestujúcich, eliminácia prestávok pre vodičov, ktorí nepotrebnú automatizované systémy, nepretržitá prevádzka (deň a noc, 365 dní a rok), zníženie dopravnej nehodovosti a zlepšenie procesu doručovania produktov či tovaru na ťažko dostupné miesta, kde už firmy využívajú pomoc človeka, ktorý má na starosti riadenie úseku cesty (tzv. „prvá míľa“, resp. "posledná míľa").

Na druhej strane z pohľadu pracovníka tieto „potenciálne“ obchodné výhody **predstavujú stratu zamestnania** alebo v lepšom prípade „opätovnú konverziu“ ich pracovných miest na iné „technologické“ zamestnania, ktorých výkon si **vyžaduje nové školenie pracovníkov**, prístup k novým odborným kvalifikáciám a trvalé učenie, s cieľom prispôbiť sa týmto novým situáciám.

V každom prípade, bez ohľadu na to, či dochádza k strate pracovných miest alebo vznikajú nové profesie, je **potrebné vedieť predvídať tieto zmeny prostredníctvom politik zamestnanosti zameraných na školenie pracovníkov v týchto nových odborných zručnostiach**, aby sa zaručilo, že energetická transformácia prebehne úspešne a to sociálne spravodlivým spôsobom, ktorý zahŕňa tri špecifické aspekty:

#### **a) Zaručenie udržania zamestnanosti:**

Aby sme sa vyhli strate pracovných miest v rôznych pododvetviach dopravného sektora, musíme predvídať rok 2050, v ktorom sa očakáva, že sa „nulové emisie“ stanú realitou, realizáciou spravodlivej energetickej transformácie, ktorú chápeme ako príležitosť na otváranie kvalifikovaných a kvalitných pracovných miest spojených s novými výrobnými procesmi, ktoré si vyžadujú nové kompetencie a zručnosti pracovníkov.

Aby sme to dosiahli, musíme zaviesť sériu akcií integrovaných do týchto procesov spravodlivej transformácie, a síce:

- Zaviesť opatrenia na udržanie priamej aj nepriamej zamestnanosti v sektore dopravy
- Zaviesť opatrenia na predvídanie zmien prostredníctvom politík zamestnanosti zameraných na odborné školenie pracovníkov.
- Zaviesť primerané a účinné opatrenia sociálnej ochrany, ktoré zaručia „prežitie“ pracovníkov ovplyvnených energetikou a/alebo procesmi digitálnej transformácie.
- Podporovať udržateľné priemyselné politiky, ktoré umožňujú vytváranie zelených a kvalitných pracovných miest v rôznych pododvetviach sektoru dopravy
- Podporovať investície do zelených technológií prostredníctvom európskych výskumných a vývojových programov a technologických platforiem s nízkym alebo nulovým podielom uhlíka za účasti odborov v procese riadenia EÚ fondov.

a) **Zavedenie sociálnej ochrany ako garančného nástroja na udržanie zamestnanosti nie je možné**

Keď nie je možné udržať zamestnanie a pracovník sa stane nezamestnaným, takýto pracovník nebude môcť mať vždy zabezpečené adekvátne životné podmienky. Preto musíme zaviesť potrebné, primerané a účinné opatrenia sociálnej ochrany, ktoré im zaručia prežitie a udržanie životných podmienok pomocou dávok v nezamestnanosti, zdravotného poistenia, sociálnych dávok, dôchodku atď.

Malo by sa pamätať na to, že **sociálna ochrana je základným ľudským právom** (*Dôstojný pracovný program Medzinárodnej organizácie práce*) a že zaručenie tejto spravodlivej energetickej transformácie znamená vytvorenie primeraných a účinných ochranných opatrení, ktoré zabezpečia pracovníkov postihnutých hromadným prepúšťaním, predčasným odchodom do dôchodku, zatváraním podnikov a podobne. Preto, aby sme zaručili, že nedôjde k spoločenskému „prepúšťaniu“ pracovníkov, ktorí si nedokážu udržať svoje súčasné zamestnanie, musíme:

- Podporovať vytvorenie systémov sociálnej ochrany založených na zásadách univerzálnosti, rovnakého zaobchádzania a kontinuity, ktoré ponúkajú lekársku starostlivosť, istotu príjmov a sociálne služby.
- Podporovať integráciu vhodných opatrení sociálnej ochrany do vnútroštátnych politík v oblasti zmeny klímy pre pracovníkov závislých od prírodných zdrojov, pričom treba brať do úvahy situácie energetickej chudoby a najzraniteľnejších spotrebiteľov.

- Posudzovať a predvídať riziká čerpaných zdrojov, predvídať možnosť znehodnotenia majetku dopravných spoločností, zníženie ich hodnoty a negatívny dopad na pracovníkov.

### **c) Využívanie odbornej prípravy a adaptácie alebo odbornej kvalifikácie ako nástrojov v boji proti strate zamestnania alebo technologickej konverzii existujúcich pracovných miest**

Uznesenie *Európskeho parlamentu* zo 14. marca 2019 o klimatických zmenách stanovuje rôzne možnosti na dosiahnutie nulových emisií bez čistých strát pracovných miest, čím sa **obnovujú právomoci *Kvalifikačnej panorámy EÚ* s cieľom prispôsobiť sa najzraniteľnejším regiónom, odvetviám a ľuďom a zlepšiť kvalifikácie pracovníkov s cieľom kvalitného zamestnania v danom regióne prostredníctvom spravodlivej transformácie.**

ILO tiež uvádza, že prispôsobenie profesijných a vzdelávacích systémov zameraných na vytváranie pracovných miest a rozvoj nových odborných zručností je „jedným z kľúčov zaručenia úspechu spravodlivej transformácie na nízkouhlíkové hospodárstvo, pretože umožňuje začlenenie pracovnej sily do nových oblastí“ zamestnanosti a stimuluje produktivitu, rast a rozvoj zamestnanosti“.

Aby sme mohli realizovať rozvoj nových a adaptáciu existujúcich zručností, musíme zapojiť podniky z odvetvia dopravy do procesu školenia, ktoré musia poskytnúť svojim pracovníkom, a minimalizovať prekážky ako je: nedostatok motivácie medzi zamestnávateľmi, ktorí neuvažujú o zavedení týchto zlepšení, nedostatok presných informácií, obmedzená kapacita na zavádzanie zmien a finančné riziká pri ich uskutočňovaní a strach pracovníkov zo zmien.

Vzhľadom na uvedenú situáciu a s cieľom podporiť a zlepšiť školiace aktivity potrebné na boj proti strate zamestnania mali by sme:

- Podporovať rozvoj národných stratégií odbornej prípravy prispôbením existujúcich vzdelávacích programov a programov odbornej prípravy s cieľom podporiť kvalifikáciu na nových pracovných miestach.
- **Rokovať o sektorových dohodách** pre celý sektor dopravy, pod-sektorové (pre každý jeho subsektor) a na úrovni spoločnosti s cieľom **predvídať potreby zručností** a podporovať celoživotné odborné vzdelávanie v kategóriách, ktoré sú najviac ovplyvnené environmentálnou a digitálnou transformáciou.
- **Využívať informačné a konzultačné mechanizmy na predvídanie strategických zmien a monitorovanie školiacich politík v podnikoch** s cieľom podporiť ich prispôsobenie sa potrebám pracovníkov v dôsledku ekologickej a digitálnej transformácie.
- **Podporovať presun pracovníkov**, ktorých sa zmena najviac týka, a zabezpečiť ich profesionálnu adaptáciu.



## IV-2) Ochrana bezpečnosti a zdravia pracovníkov v sektore dopravy

Dôsledky *klimatických zmien* predstavujú prvú výzvu ochrany zdravia v situáciách tepelného stresu pri práci, znečistenia ovzdušia (ochorenia dýchacích ciest a zvýšená úmrtnosť, UV žiarenie, dermatologické prejavy, oftalmologické patológie, rakovina kože a pod.) alebo vystavenie vysokým teplotám (dehydratácia, kožné vyrážky, strata minerálov, úpal a pod.).

Okrem týchto rizík však existujú aj nové riziká spojené so zelenými pracovnými miestami, ktoré budú závisieť tak od rozvinutých technologických inovácií, ako aj od rýchlosti implementácie nových zmien vo výrobnom systéme: používanie nových materiálov, nanomateriálov alebo obnoviteľných zdrojov energie, chemické riziká v dôsledku využívania bioenergie, biotechnológie, úpravy a čistenie vody a iné, ktoré je potrebné analyzovať.

Najmä **pracovníci v odvetví dopravy budú musieť prispôsobiť svoje pracovné návyky novým rizikám**, ako sú elektrické riziká spôsobené zásuvnými automobilmi. Preto **v rámci účasti pracovníkov musíme v tejto veci brať do úvahy aj niekoľko základných aspektov**, pričom je potrebné:

- Analyzovať riziká nových technológií spojených s rozvojom zelenej dopravy: elektrické a hybridné vozidlá, vozidlá na biopalivá, technológie batérií, vodíkové a palivové články.
- Analyzovať riziká spojené s elektrifikáciou železníc, využívaním biopalív, vodíka a solárnej energie v lietadlách alebo vývojom inteligentných dopravných systémov.
- Posúdiť riziká spojené s tankovaním a nabíjacou infraštruktúrou alebo výmenou batérie, ktoré môžu spôsobiť riziko požiaru alebo výbuchu.
- Školiť pracovníkov v oblasti prevencie rizík úrazu elektrickým prúdom, ktorým sú vystavení pri údržbe elektrických vozidiel a mnohých ďalších.

Čo sa týka prevencie zdravotných a bezpečnostných rizík pri práci, pravdepodobne bude **potrebné ešte urobiť všetko (vyhodnotiť a zabrániť)** pričom nemožno ignorovať skutočnosť, že doterajšie preventívne opatrenia nie je možné preniesť priamo na nové pracoviská s novými rizikami, že existujú nové zdroje pracovných miest, ktoré sú spojené s novými rizikami, ktoré sme ešte neidentifikovali, a že rýchly vývoj technológií a „rotácia“ pracovníkov sťažuje určenie vplyvov pracovných miest na zdravie.

## V) Osvedčené postupy na zlepšenie účasti zástupcov pracovníkov v sektore dopravy



Už sme konštatovali, že energetická a digitálna transformácia musí byť prierezová pre všetky výrobné sektory a že sa musí realizovať podľa vzorcov, ktoré zaručujú účasť zainteresovaných sociálnych a ekonomických subjektov, pretože účasť zástupcov pracovníkov je základným prvkom konceptu spravodlivej transformácie – Spravodlivá transformácia nie je možná bez účasti pracovníkov.

Rôzne štúdie (realizované EUROFOUND-om, Konfederáciou európskych odborových zväzov a poradenskými spoločnosťami Syndex a JQ&ROS s finančnou podporou EÚ), realizované na európskej úrovni, poukazujú na dva aspekty, ktoré musíme brať do úvahy pri riešení implementácie zlepšenia účasti pracovníkov na týchto procesoch transformácie prostredníctvom ich odborov alebo zamestnaneckých rád. Prvý naznačuje, že **súčasná účasť odborových zväzov je nízka alebo veľmi nízka a že sa s ňou v rôznych krajinách zaobchádza rozdielne**: nezakladajú sa často odborové zväzy, ktoré sa zaoberajú energetickou a klimatickou politikou, a pokiaľ sa takéto odbory aj objavia, vlády alebo podniky venujú málo alebo nevenujú žiadnu pozornosť návrhom takýchto odborov. Ďalší aspekt naznačuje, že **odbory si nie vždy uvedomujú dôležitosť svojej účasti na rozhodovaní**.

Na základe týchto úvah sa domnievame, že tak odbory, ako aj zamestnávateľia majú povinnosť zlepšiť túto participáciu vo všetkom, čo súvisí s energetikou a digitálnou transformáciou rezortu dopravy, a na to je potrebné pripraviť ich lídrov a predstaviteľov tak, aby ich miera zapojenia sa, komunikácia a účasť boli efektívnejšie.

Z týchto dôvodov sme vyvinuli sériu **osvedčených postupov na zlepšenie zapojenia odborových zväzov s cieľom zvýšiť účasť pracovníkov so zamestnávateľmi v odvetví dopravy** pri riešení štrukturálnych zmien, ktoré môžu nastať v dôsledku procesu energetiky a digitálnej transformácie prostredníctvom aplikácie nástrojov informovania, konzultácií a kolektívneho vyjednávania [Návrhy zahrnuté v otázkach zamestnanosti a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zahrnuté v predchádzajúcej kapitole musia byť pridané do tohto katalógu *Osvedčených postupov*].

- **Informovať vedúcich odborov, zástupcov pracovníkov a zamestnávateľov** o tom, čo znamenajú európske nariadenia o zmene klímy, o procesoch energetickej transformácie a digitalizácie a ich vplyvoch na reštrukturalizáciu odvetvia dopravy a každého z jeho podsektorov.

- **Zvýšiť povedomie medzi odborovými a podnikovými lídrami** o dôležitosti poskytovania úplných a presných informácií pracovníkom o tom, čo zamestnávateľ poskytuje v informačnom procese.
- **Poskytnúť odborovým predsedom, zástupcom pracovníkov a zamestnávateľom** dostatočné školenie o tých otázkach, ktoré sú potrebné pre aktívnu úlohu pri navrhovaní a implementácii rozvojových stratégií pre spravodlivú energetickú transformáciu.
- **Definovať spravodlivú transformáciu ako prioritu odborovej a obchodnej politiky**, posilniť stratégie v procesoch energetickej a digitálnej transformácie v rámci tripartitného sociálneho dialógu medzi vládami, zamestnávateľmi a odbormi.
- **Podporovať inštitucionalizáciu medzi-sektorových platforiem pre diskusiu a konzultácie** o implementácii nízko-uhlíkových stratégií a politik za účasti odborov.
- **Využívať informačné a konzultačné mechanizmy** na predvídanie strategických zmien a monitorovanie environmentálnych politik spoločností, podporujúcich ich prispôbenie sa potrebám pracovníkov na ekologickú transformáciu.
- **Podporovať efektívny sektorový dialóg** prostredníctvom vytvárania expertných skupín, štúdií vplyvu na zamestnanosť, diskusných fór atď. alebo prostredníctvom bipartitných dialógov (podnikový a odborový sektor).
- **Rozšíriť rozsah kolektívneho vyjednávania** na úrovni spoločnosti tak, aby pokrýval otázky energetickej transformácie, ako je zamestnanie, odborná rekvalifikácia, odmeňovanie a vplyv na bezpečnosť a zdravie pracovníkov.
- **Zapojiť celý odborový zväz** prostredníctvom diskusií, nástrojov a návrhov, ktoré mu umožnia zapojiť sa do obhajoby konkrétnych akcií v rezorte dopravy.
- **Vytvárať spojenectvá** s inými klimatickými aktérmi, odbormi, mimovládnyimi organizáciami a inštitúciami, ktoré nám pomáhajú podporovať spravodlivú energetickú transformáciu a väčšie zapojenie sociálnych partnerov do prienikovej transformácie.
- **Uznať odbory a zástupcov pracovníkov ako legitímnych partnerov pred zamestnávateľom**, eliminovať situácie depersonalizácie v rozhodovacom procese a nepovažovať ich za podriadený prvok ekonomicko-sociálnych procesov.
- **Žiadať koordináciu odborov v rôznych sektoroch a územných štruktúrach.** Je dôležité, aby Únia poskytla jedinečnú odpoveď na proces energetickej transformácie, pretože má prierezový charakter.

*"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"*



- **Obhajovať zachovanie pracovných a životných podmienok pracovníkov v sektore dopravy**, ktorí čelia pokroku v oblasti energetiky a/alebo procesov digitálnej transformácie.
- **Rozvinúť väčšiu prepojenosť** medzi pracovníkmi v odvetví dopravy a usilovať sa o väčšiu prítomnosť odborov na pracovisku, čo umožní väčšie zapojenie pracovníkov a uľahčí ochranu ich pracovných podmienok.
- **Obhajovať kvalitu zamestnania**, podporovať **vzdelávanie** ako nástroj prípravy na zamestnanie pred implementáciou nových technológií, nových foriem zamestnania a nových školení a zručností v podmienkach reštrukturalizácie sektora.
- **Analyzovať podmienky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci pracovníkov v sektore dopravy**, vytvárať mechanizmy, ktoré umožňujú napredovať v obrane proti novým rizikovým situáciám, ktoré vznikajú v dôsledku nových *zelených pracovných miest* a existencie nových zdravotných a psychosociálnych rizík, spôsobených najmä následkami pandémie COVID-19.



PRACOVNÉ MIESTA A SPRAVODLIVÁ TRANSFORMÁCIA SMEROM K EKONOMIKE S NULOVÝMI EMISIAMI				
Priemysel a výroba energie Od fosílnej energie k obnoviteľnej energii	Intenzívna energia Nové zdroje energie	Priemysel Energetická účinnosť, elektrická energia	Dopravný sektor Elektrifikácia, biopalivá	Stavebníctvo Obnoviť nové zdroje energie



SPRAVODLIVÁ TRANSFORMÁCIA				
Ekonomická diverzifikácia a priemyselná politika	Vedenie a účasť odborov	Vzdelávanie, školenia a zručnosti	Sociálna ochrana	Príprava odborových organizácií

"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"

# 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"*