

Лекција 5



**GROWTH THROUGH
TRANSFORMATIONAL CHANGES**
in the industrial sector influenced by the EU Green Deal and digitalization and
oactive participation of workers in restructuring the changing working environment

Преговори и колективно договарање во контекст на двојната трансформација



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.

Во петтата лекција ќе се фокусираме на тоа како двојната трансформација може да ги вклучи синдикатите и организациите на работодавачите во создавање нови можности за развој на трудовиот свет и фирмите, како и да се минимализираат социјалните трошоци, кои несомнено се поврзани со тоа.

За потсетување: двојната трансформација се состои од зелената и дигиталната трансформација. Според мене, тоа неможе да се постигне без социјален дијалог и соработка меѓу вработените и работодавачите - како на ниво на работно место, така и на други нивоа, кои го одредуваат обликот на работните односи. На секое од овие нивоа, социјалните и економските модели влијаат на природната средина и на работната средина. Тие во своите претпоставки треба да се стремат кон одржлив развој. Механизмите за социјален дијалог што постојат во Европската Унија треба да го претставуваат срцето на зелената и дигиталната трансформација. Тие треба да бидат интегрирани со целите за позеленување на економијата, имплементација на целите за Одржлив развој и Европскиот Зелен Договор со Праведна транзиција, како и со политиките за Дигитализација на Европската Унија, за кои зборувавме во претходните лекции.

Сепак, амбициозните климатски и дигитални цели неможат да се воведат одозгора надолу од државите или меѓународните организации. Напротив, тие треба да се утврдат во дијалог со социјалните партнери и потоа да се спроведуваат и следат заедно со нив. Широката социјална поддршка за промените што се спроведуваат е клучна, а земјите и меѓународните организации треба да се стремат кон нив. Оваа поддршка ќе биде можна доколку трансформацијата е Инклузивна - особено на ранливите групи и оние кои се најпогодени од промената.

Не е возможно да се добие широка социјална поддршка ако не се запазува достоинството и можностите за социјален развој на различни групи - особено ранливи групи - во новата реалност на зелениот и дигитален социо-економски поредок. Овој договор треба да се заснова не само на принципите изразени во Европскиот зелен договор и Европската дигитална стратегија, туку и неговата структура, која треба да биде вградена во патоказот поставен од Европскиот Столб за социјални права¹.

Европската конфедерација на синдикати донесе резолуција² која содржи препораки кои ќе ја обликуваат новата стратегија на Европската Унија за адаптација кон климатските промени, која е дел од Европскиот Зелен Договор. Оваа резолуција ги содржи најважните прашања од гледна точка на вклучување на механизмите за социјален дијалог во

1 Принципите на Европскиот столб за социјални права може да се најде на следниот линк: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en

2 Целосниот текст на резолуцијата може да се најде на следниот линк: <https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-new-eu-adaptation-climate-change-strategy-world-work>

обликувањето на зелената економија во Европската Унија. Најважните препораки се вклучени во следните точки:

- Новата стратегија за адаптација кон климатските промени на Европската Унија (во натамошниот текст Стратегија) треба да биде правно обврзувачка и воедно да вклучува широка референца за социјалната димензија изразена во принципот: **„луѓето во центарот“**. Светот на работата и влијанието што климатските промени ќе го имаат врз работните услови и вработувањето досега не беа доволно земени во предвид во политиките за адаптација. Новата стратегија за адаптација треба да ја пополни оваа празнина.
- Новата стратегија за адаптација на ЕУ треба да вклучи силен и инклузивен пристап на управување, кој ќе ги вклучи работниците и синдикатите. Вработените се најдобро поставени да ги идентификуваат предизвиците и заканите на кои, климатските промени делуваат на нивната работа. Затоа, тие треба да бидат вклучени во дизајнирањето и спроведувањето на политиките за адаптација на сите нивоа - вклучително и на ниво на работни места. Посебно внимание треба да се посвети и на обезбедувањето родова еднаквост и во мерките за управување и политики, како и на поддршката на другите ранливи заедници.
- Новата стратегија за адаптација на ЕУ треба да вклучи конкретни политички мерки кои ќе ги зачуваат работните места и ќе го заштитат здравјето и безбедноста на работниците. Треба да се воведат нова законска иницијатива и рамка на политики за заштита на работниците од изложеност на високи температури, природно УВ зрачење и други здравствени и безбедносни ризици кои произлегуваат од климатските промени и други мерки за адаптација. Стратегијата треба да вклучува и активни политики на пазарот на трудот, како и преквалификација за да се спречи губење на работните места.
- Новата стратегија за адаптација на ЕУ треба да обезбеди доволно инвестиции во јавните услуги и инфраструктура, како и во функционални и инклузивни системи за социјална заштита. Работниците, кои реагираат во кризни ситуации (анг. *emergency workers*) и механизмите за социјална заштита ќе бидат клучни за справување со идните кризи и зголемување на отпорноста на нашето општество; тие треба да бидат соодветно финансирани. Овие инвестиции треба да бидат придружени со нови ресурси за заштита на животната средина, биодиверзитетот и чувствителните географски области.
- Новата стратегија за адаптација на ЕУ треба да ја зголеми амбицијата на Европската Унија да соработува со земјите во развој, за финансирање и изработка на решенија за адаптација. Со целосно искористување на своето дипломатско влијание, ЕУ треба да биде предводник во меѓународните преговори и да ги зголеми глобалните климатски амбиции и да постигне напредок во адаптацијата кон климатските промени.
- Новата стратегија за адаптација на ЕУ треба да обезбеди јасно препознавање на влијанието што климатските промени ќе го имаат врз индустриските синџири на снабдување, како и врз производството на енергија.

Во јуни 2024 година, Европската Конфедерација на Синдикати усвои следен став за „Рамката на политиката за праведна транзиција и Директивата за предвидување и управување со промените”³. Во него можете да прочитате дека ETUC целосно ја поддржува целта за постигнување климатска неутралност до 2050 година. Во исто време, тој нагласува дека Европа не успева да постигне општествено праведна трансформација на размери и со темпо адекватно на постоечките потреби. Европскиот Зелен Договор и другите национални мерки надвор од Европската Унија се несоодветни за обемот на предизвиците, со кои се соочуваме. За адекватно предвидување и управување со промените во светот на работата, исто така е неопходно однапред да се планира влијанието на тековната и интензивирани дигитална трансформација. Голем дел од оваа позиција е посветен и на прашањето за социјалниот дијалог и колективното договарање.

Европската конфедерација на синдикати посочува дека претходните напори за вклучување на синдикатите во планирањето на трансформацијата премногу често биле отсутни или недоволни. ETUC ја повикува Европската Комисија да обезбеди значаен и систематски ангажман на социјалните партнери за климатските и дигиталните прашања на ЕУ, на национално и регионално ниво со цел ефективно да се справи со горенаведените предизвици и да ги вклучи работниците како активни учесници во трансформацијата. Многучесто синдикалните работници се поканети да ги коментираат веќе воспоставените планови. Социјалниот дијалог со демократско вклучување на синдикатите, колективното договарање и учеството на вработените на ниво на претпријатие треба да биде основа на трансформацијата. Треба да се развијат, имплементираат и надгледуваат стратегиите на различни нивоа. Оваа треба да се спроведе со ширење на јавното финансирање со текот на времето и делување зависно од социјалните аспекти, кои исто така треба да обезбедат поголеми административни капацитети и правни ресурси.

Исто така, се препорачува повторно вклучување на социјалните партнери во управувањето во спроведувањето на Европскиот Зелен Договор во постојните структури за социјален дијалог, како што се Трипартитниот Социјален Самит или секторските комитети за социјален дијалог. Социјалните партнери треба да бидат вклучени во сите нови иницијативи, кои имплицираат промени на пазарот на трудот и структурни промени преку структуриран и систематски дијалог. Треба да се создаде и постојан механизам за координација кој ќе го поврзе пакетот Fit for 55 со процесот на Европскиот семестар и Европскиот Столб за Социјални Права. Градењето на капацитетите на синдикатите и нивните претставници во област на климатските и дигитални прашања е од суштинско значење за праведна транзиција.

Сите горе наведени аргументи покажуваат потреба за давање на приоритет на актуализирање на политички рамки на праведна трансформација. Освен тоа Европската Конфедерација на Синдикатите ја повикува Европска Комисија за да усвои Европска директива во врска со праведна трансформација преку предвидување на промени и управување со нив, со социјален дијалог и колективни преговори како водечки

3 <https://www.etuc.org/en/document/just-transition-policy-framework-and-directive-anticipate-and-manage-change>

принципи. Социјални и работнички аспекти на трансформација мораат да се спојат. Синдикатите вршаат клучна улога во изработка, имплементација и мониторинг на секој од тие аспекти. Дигитална трансформација, која брзо напредува додатно ја потцртува потребата на примена на тие дејности.

Механизми на работничка демократија

Последниот дел од овој водич треба да не потсети на постоечките механизми за социјалниот дијалог што може да се користат во обликувањето на политиките на Европскиот Зелен Договор и спроведувањето на принципите на зелената економија на различни нивоа - вклучително и на ниво на специфични работни места. Табелата подолу содржи општо познат каталог на овие механизми. Сепак, вреди да се состават на едно место за вработените и работодавачите да бидат свесни за инструментите што можат да ги користат за да ги постигнат своите цели. Каталогот подолу е исто така список на демократски механизми кои ги вклучуваат вработените, или поедноставно, механизми за демократија на вработените.

Ниво	Механизми
Свет	<ul style="list-style-type: none"> • Организирање на социјални партнери на глобално ниво, размена на информации, координирање на искуства и глобални акции за проблемите на ова ниво (т.е. климатска криза, социјални нееднаквости, пандемија) • Имплементација на глобални програми како што се Целите за Одржлив Развој
Европска Унија	<ul style="list-style-type: none"> • Рамковни договори за зелена економија, управување со човечки ресурси, политика за обука, доживотно учење • Законодавството на ЕУ консултирано со европските социјални партнери, на пр.: Европскиот Зелен Договор и принципи за праведна транзиција • Отворен метод на координација, земајќи го во предвид гласот на социјалните партнери • Истражувачки проекти и проекти за градење капацитети на ниво на ЕУ за социјалните партнери
Земји и нивните региони	<ul style="list-style-type: none"> • Трипартитни тела за социјален дијалог • Регионални тела на социјален дијалог • Национални тематски совети (зелена економија, одржлив развој, праведна транзиција итн.) • Национални и регионални колективни договори • Економска политика, климатска политика и политика на животната средина консултирана и применувана во соработка со социјалните партнери
Сектори	<ul style="list-style-type: none"> • Секторски комитети на социјален дијалог • Секторски колективни договори

Фирми	<ul style="list-style-type: none"> • Партиципација на работниците во управување (анг. <i>Board-level employee representation, BLER</i>) – посебно во меѓународните корпорации • Европски работнички совети (ЕРС) • Колективни договори на ниво на претпријатије • Транснационални колективни договори (анг. <i>Transnational company agreements, TCA</i>) • Договори за здравје и безбедност при работа • Рамковни договори во област на кадровската политика, обука, континуирана едукација итн.
Синдикати/ организации на работодавачи	<ul style="list-style-type: none"> • Колективно договарање и колективни договори за труд • Објавување на ставови и изјави • Организација на конференции и семинари • Школувања • Научни и евалуациски истаржувања • Промовирање на знаење за зелената економија, одржлив развој и правична трансформација (публикации, брошури, летоци, веб-страници, социјални медиуми, медиуми и јавни настапи итн.)

