



PEESD

PROMOTING SOCIAL DIALOGUE
IN EUROPEAN ENERGY SECTOR

PUBLIKACIJA

Radnici u evropskoj industriji i kolektivno pregovaranje

januar 2025. godine



Co-funded by
the European Union

PUBLIKACIJA

Uvod	3
Kratak pregled projekta	7
Ocjena trenutnog stanja socijalnog dijaloga i izgradnja kapaciteta socijalnog dijaloga u svim zemljama partnerima	11
Smjernice za nacionalne socijalne partnere	32
Preporuke za učešće radnika	39
Zaključak	44

Uvod

Socijalni dijalog, odnosno proces saradnje i pregovora između sindikata, poslodavaca i drugih zainteresovanih strana u svijetu rada, predstavlja ključnu komponentu radnih odnosa u Evropi. Socijalna diskusija od krucijalnog je značaja prilikom rješavanja složenih pitanja u sektoru energetike, koja nastaju usled promjena u tržišnoj dinamici, usvajanja različitih propisa i tehnološkog napretka. Kako kratkoročni, tako i dugoročni trendovi poput dekarbonizacije, digitalizacije i težnje ka iznalaženju rješenja za održivu energiju dovode do ozbiljnih promjena u evropskom sektoru energetike. Međutim, socijalni dijalog u sektoru energetike suočen je sa određenim poteškoćama, poput zahteva da se održi isporuka usluga energije uz istovremeno održavanje ravnoteže između interesa vlada, poslodavaca i zaposlenih.

Invazija Ukrajine od strane Rusije i izbijanje pandemije virusa COVID-19 imale su značajan uticaj na evropsko tržište energetike, kreirajući novu dinamiku u odnosima i pogoršavajući prethodno postojeće probleme. Uslovi na radnom mestu, radni odnosi i uticaj socijalnog dijaloga – svi su suštinski preoblikovani ovim promjenama. Kako bi se mogla proceniti efikasnost socijalnog dijaloga i identifikovati mogućnosti za njegov budući razvoj u nadolazećim godinama, od suštinske je važnosti razumijevanje promjena koje je isti pretrpio uslijed gore navedenog razvoja situacije.

Fundamentalni principi prava Evropske unije koji nalažu saradnju između poslodavaca i sindikata na unaprijeđenju uslova rada, zaključivanju kolektivnih ugovora i iznalaženju rješenja za sektorske probleme nalaze se u središtu evropskog socijalnog diskursa i u velikoj mjeri utiču na socijalni dijalog u evropskim zemljama. Efikasna društvena interakcija neophodna je kako bi se unaprijedila socijalna i ekonomska stabilnost u sektoru energetike, što zahtjeva visoko specijalizovanu tehničku stručnost i infrastrukturu. Gore navedeno podrazumjeva da je neophodno obezbijediti da je radna snaga sposobna da se prilagodi

novim tehnologijama i da je adekvatno pripremljena za promjene u proizvodnji energije i distributivnim mrežama.

Epidemija virusa COVID-19 uticala je na gotovo sve elemente savremenog života, uključujući i energetske sektor. Potreba za organizovanjem rada na daljinu, uticaj procedura lokdauna na potrošnju energije i mogućnost infekcije zaposlenih – naročito onih na poslovima proizvodnje energije na terenu – neki su od izazova sa kojima je svijet neposredno bio suočen. Epidemija je pokrenula niz pitanja u vezi sa procedurama bezbjednosti i zdravlja zaposlenih u energetske postrojenjima i drugim objektima na terenu. Kako bi se sačuvalo zdravlje zaposlenih i obezbijedio kontinuitet poslovanja, socijalni dijalog služio je da pomogne u donošenju novih propisa vezanih za bezbjednost i zdravlje, uključujući kaskadne smjene, HTZ opremu i unaprijeđene sanitarne standarde.

Invazija Ukrajine od strane Rusije koja je otpočela u februaru 2022. godine predstavljala je ozbiljan problem za evropski sektor energetike, budući da je imala kako geopolitičke, tako i ekonomske implikacije. Kako bi se uspješno sproveo krizni menadžment u okviru ovog sektora i omogućilo dugoročno planiranje, socijalni dijalog postajao je sve složeniji budući da su evropske zemlje bile suočene sa nestašicama električne energije i drastičnim skokovima cijena goriva. Prekid ruske isporuke energije primorao je evropske zemlje da potraže alternativne izvore energije, što je dovelo do ubrzane diversifikacije izvora energije i prelaska na obnovljivu energiju. Time što je ponudio priliku za pregovore o promjenama u proizvodnji i distribuciji energije, socijalni dijalog postarao se da zaposleni budu uključeni u razgovore o budućem energetske miks i vještinama potrebnim za energetske tranziciju.

Zalažući se usklađivanje zarada i za druga prava radnika na koje određene promjene utiču, sindikati su aktivno pomagali da se obezbijedi da ne bude nesrazmjernog uticaja na radnike usljed ovih varijacija u cijenama. Istovremeno, poslodavci i vlade morali su da obezbijede da industrija ostane stabilna i produktivna uprkos ovim preprekama, što je zahtijevalo tijesnu saradnju socijalnih partnera. Prelazak na zeleniju energiju dodatno je otežan neodložnom potrebom da se obezbijedi energetske sigurnost u svijetlu neizvjesnih prilika na

geopolitičkom planu. Socijalni dijalog bio je od suštinske važnosti za postizanje ravnoteže između trenutnih potreba (poput očuvanja snabdijevanja energijom) i dugoročnih ciljeva u oblasti zaštite životne sredine (poput dekarbonizacije).

Diskusije su često bile usmjerene na pronalaženje ravnoteže između investicija u infrastrukturu za obnovljivu energiju i zavisnosti od fosilnih goriva, uz istovremeno obezbjeđivanje prilika za prekvalifikaciju i dokvalifikaciju za radnike na koje ove promjene utiču.

Radnicima su potrebne mogućnosti kontinuirane edukacije i unaprijeđenja vještina usled brzih promjena u tehnologiji proizvodnje energije i tržišne dinamike. U velikoj mjeri zahvaljujući socijalnom dijalogu, poslodavci i sindikati sarađivali su na ponudi programa obuke, prekvalifikacije i usluga promjene posla za radnike na koje utiču tehnološka unaprijeđenja i geopolitičke promjene. Učešće zaposlenih u procesima odlučivanja od ključne je važnosti imajući u vidu aktuelnu krizu u energetsom sektoru i energetska transformaciju. Gore navedeno podrazumjeva uključivanje radnika u diskusije u vezi sa budućnosti sektora energetike, prelaskom na obnovljive izvore energije, kao i mogućnostima novih tehnologija poput hvatanja ugljenika ili hidrogena. Učešće zaposlenih može osigurati da ove promjene budu pravedne i da pojedinci koji tokom odvijanja tih promjena ostanu bez posla imaju pristup odgovarajućim mrežama podrške.

Jako kolektivno pregovaranje neophodno je da bi se obezbijedilo da radnička prava – poput prava na pravednu naknadu, sigurno zaposlenje i bezbjedne uslove rada – budu očuvana i u kriznim situacijama. Nakon perioda koji je karakterisala nestabilnost cijena električne energije, sindikati su odigrali presudnu ulogu u obezbjeđivanju povećanja zarada i drugih mehanizama zaštite, kao i u pitanjima koja se tiču bezbjednosti i zdravlja tokom pandemije. Razvoj okvira za upravljanje krizama, koji obuhvataju dugoročnije planove za bezbjednost radnika i sektorski oporavak, pored neposrednih mjera (poput hitnih zakona o radu ili periodičnih davanja) omogućen je u velikoj mjeri zahvaljujući socijalnom dijalogu. Za

energetski sektor karakterističan je veći broj zainteresovanih strana, uključujući vlade, poslodavce, radnike i potrošače. Efikasan socijalni dijalog u trenucima krize zahtjeva učešće svih relevantnih aktera u iznalaženju rješenja kojima se uspostavlja ravnoteža između ekonomskih, socijalnih i ekoloških ciljeva.

Sindikati i poslodavci često imaju suprotstavljene ciljeve, naročito kada je u pitanju pronalaženje ravnoteže između zaštite radnika i smanjenja troškova ili kada se prioritet daje kratkoročnoj stabilnosti u odnosu na dugoročnu održivost kao cilj. Na efikasnost socijalnog dijaloga može uticati politička klima, naročito kada nacionalni interesi ili želja za brzim rješenjima hitnih situacija utiču na energetska politiku. Ovo povremeno može otežati produktivne pregovore između socijalnih partnera.

Globalne mreže snabdjevanja i proizvodnja energije postaju sve povezanije, te poremećaji u jednom dijelu svijeta (poput invazije Ukrajine od strane Rusije) mogu imati efekat domina na cijene i raspoloživost energije, što dodatno otežava socijalni dijalog u zemljama koje proizvode električnu energiju.

Socijalni dijalog pokazao se kao instrument od ključnog značaja za prevazilaženje poteškoća sa kojima je nedavno bila suočena evropska industrija energije, naročito tokom pandemije virusa COVID-19 i trenutne krize prouzrokovane invazijom Ukrajine od strane Rusije. Iako je načinjen veliki pomak u odgovoru na ovakve krize, i dalje je neophodna izgradnja kapaciteta, povećano učešće zaposlenih i unaprijeđene tehnike kriznog menadžmenta. Efikasan socijalni dijalog biće od ključnog značaja u budućnosti kako bi se obezbijedila pravedna i pravična energetska tranzicija koja, pored rješavanja aktuelnih izazova, u obzir uzima interese svih socijalnih partnera.

Kratak pregled projekta

Projekat u ukupnom trajanju od 24 mjeseca pod nazivom “Unaprijeđivanje socijalnog dijaloga u evropskom sektoru energetike (PEESD)” je zapravo partnerstvo više zemalja. Korisnik projekta je FNSM iz Bugarske, dok su ostali partneri na projekti navedeni u nastavku:

- Malopolski zwiasek pracodawcow Lewiatan (MZPL) – Poljska;
- Rada opzz Wojewodztwa Dolnoslaskiego (RADA OPZZ) – Poljska;
- Samostoen Sindikat na rabotnici od energtika, rudarstvo i industrija na R.Makedonija - Sindikalna organizacija AD ELLEM (SSERI) – Sjeverna Makedonija;
- Confederacion de Empresarios de Andalucia (CEA) – Španija;
- Unija poslodavaca Crne Gore (MEF) – Crna Gora;
- Fiequimetal - Federacao Intersindical das industrias metalurgicas, quimicas, electricas, farmaceutica, celulose, papel, grafica, imprensa, energia e minas (FIEQUIMETAL) - Portugal.

Organizacije koje takođe saraduju na ovom projektu su i Industriall European trade union association de fait (INDUSTRIALL) iz Belgije i Comisiones Obreras de Industria (CCOO) iz Španije.

Projekat je sačinjen od četiri radna paketa. Prvi paket pod nazivom “Upravljanje projektom i koordinacija” obuhvata pravljenje plana aktivnosti, definisanje rokova i praćenje napretka. Završetak ovog dijela projekta obilježio je prvi onlajn sastanak upravljačkog odbora.

Druga faza, u trajanju od pet mjeseci, pod nazivom “Priprema socijalnog dijaloga” posvećena je utvrđivanju potreba za izgradnjom kapaciteta i evaluaciji trenutnog statusa socijalnog dijaloga u sektoru energetike. Cilj je utvrditi preporuke za unaprijeđenje učešća socijalnih partnera u evropskom socijalnom dijalogu.

Kako bi se obezbjedila uporedivost i uniformisanost svih nacionalnih izvještaja, istraživanja i analize su sprovedene u svakoj od zemalja partnera primjenom opšte metodologije.

Projektini tim sarađivaće sa stručnjacima za istraživanje na pripremi analize koja obuhvata fokus grupe sa poslodavcima i zaposlenima, metodologije prikupljanja podataka i dubinske intervjuje sa do 25 stručnjaka u datom sektoru svake zemlje partnera kako bi se sačinili nacionalni izvještaji. U okviru ovih intervjuja biće razmatrane najbolje prakse, potrebe za izgradnjom kapaciteta, kao i problemi koji su prisutni u okviru socijalnog dijaloga. Kako bi se omogućilo prikupljanje relevantnih podataka, dokumenata u vezi sa određenim politikama i najboljih praksi, nacionalni stručnjaci takođe će se baviti i sekundarnim istraživanjem.

Na osnovu fokus grupa, intervjuja i sekundarnog istraživanja, svaka zemlja sačiniće izvještaj na 10 strana u kome će biti prezentovani uvidi u socijalni dijalog i dati predlozi za unapređenja. Ovi izvještaji biće distribuirani u partnerskim zemljama nakon što budu prevedeni. Prije sačinjavanja završne publikacije, biće organizovana onlajn diskusija kako bi se razmotrili preliminarni nalazi i obezbedila uporedivost.

Publikacija pod nazivom “Radnici u evropskoj industriji i kolektivno pregovaranje” predstavlja sveobuhvatan pregled trenutnog stanja socijalnog dijaloga, kao i rasta kapaciteta socijalnog dijaloga u zemljama partnerima i u sektoru energetike. Cilj publikacije jeste da ponudi predloge nacionalnim socijalnim partnerima u vezi sa načinom na koji mogu dati doprinos i unaprijediti diskusije u okviru evropskog socijalnog dijaloga. U njoj su takođe date preporuke za podsticanje učešća zaposlenih u socijalnom dijalogu na nacionalnom nivou tokom dvojne tranzicije i restrukturiranja u svijetlu pandemije virusa COVID-19 i sukoba u Ukrajini. Publikacija će biti prevedena na engleski jezik, kao i na jezike svih zemalja partnera.

Treći radni paket, pod nazivom “Izgradnja kapaciteta i evropski socijalni dijalog” ima za cilj da poveća sposobnost socijalnih partnera da učestvuju u nacionalnom i evropskom socijalnom dijalogu o pitanjima koja imaju veze sa sektorom energetike. Ovaj paket biće aktuelan tokom 11 meseci i biće sačinjen od niza važnih aktivnosti. Prva aktivnost jeste održavanje Nacionalnih konsultacija u vezi sa socijalnim dijalogom u svim zemljama

partnerima - Bugarskoj, Portugalu, Sjevernoj Makedoniji, Poljskoj, Crnoj Gori i Španiji. Sastanak će biti organizovan u onlajn formi. Ukupno će biti održano osam konsultacija, pet za zaposlene i tri za poslodavce. Pored razgovora o pitanjima vezanim za pandemiju virusa COVID-19 i sukob u Ukrajini, cilj ovih konsultacija je da se unaprijede vještine povezane sa socijalnim dijalogom. Mišljenja i preporuke učesnika biće zabilježene u sumarnim izvještajima sa konsultacija.

Naredna aktivnost je Konsultacija na nivou EU. Nacionalni socijalni partneri učestvovaće u ovoj jednodnevnoj onlajn konsultaciji kako bi dali predloge politika EU. Omogućavajući im da utiču na donošenje politika u okviru Evropske unije i da učestvuju u razgovorima u vezi sa socijalnim pitanjima u sektoru energetike, cilj ove aktivnosti jeste da se ojača njihov položaj u evropskom socijalnom dijalogu.

Komplet alata za evropski socijalni dijalog (E-platforma): Biće kreiran komplet digitalnih alata za podršku nacionalnim partnerima u vođenju socijalnog dijaloga. Njime će se unaprijediti njihovi kapaciteti za rješavanje problema u sektoru energetike i unaprijediti uslovi rada pružanjem informacija u vezi sa ključnim zainteresovanim stranama, najboljim praksama i procedurama.

Predlog politike na nivou EU: Imajući u vidu efekte pandemije virusa COVID-19 i krize u Ukrajini na sektor energetike, ovaj prijedlog odnosiće se na reorganizaciju evropskih kompanija zasnovanu na rezultatima nacionalnih i EU konsultacija. Njegovi glavni ciljevi biće pružanje podrške inovativnosti, otpornosti i održivom rastu ovog sektora.

Cilj poslednjeg paketa jeste podizanje svijesti javnosti u vezi sa nacionalnim i evropskim socijalnim dijalogom, promocija rezultata i ishoda projekta (uključujući publikacije, E-platforme i predloge politika) i objavljivanje informacija u vezi sa potrebama za izgradnjom kapaciteta socijalnih partnera, putem završne konferencije i aktivnosti vezanih za objavljivanje rezultata. Biće osmišljeni projektni bilteni, onlajn članci, bustovane objave na

društvenim mrežama i reklame, brošura projekta, kao i titlovani film. Pored engleskog, materijali za promociju rezultata projekta biće dostupni na jezicima svih zemalja partnera.

Projekat ima tri glavna cilja:

Proučavanje i analiza: U okviru ovog projekta biće sprovedeno sveobuhvatno istraživanje i analiza kako bi se stekao bolji uvid u potrebe za izgradnjom kapaciteta, kao i u trenutno stanje socijalnog dijaloga u sektoru energetike na nacionalnom, kao i na evropskom nivou. Kako bi se identifikovale ključne oblasti u kojima je socijalnim partnerima potrebna podrška i formulisale relevantne preporuke koje će im omogućiti da na efikasan način učestvuju u evropskom socijalnom dijalogu, projekat će preispitati postojeće prakse i izazove.

Izgradnja kapaciteta: Zahvaljujući tome što je projektom uvažena važnost aktivnog učešća socijalnih partnera u aktivnostima socijalnog dijaloga, njegov fokus biće na jačanju njihovih kapaciteta. Program omogućava socijalnim partnerima da razgovaraju o konkretnim izazovima u okviru sektora energetike i da daju svoj doprinos formulisanju politika koje se bave upravo ovim pitanjima.

Podizanje svijesti: Pored jačanja kapaciteta, cilj projekta jeste i podizanje svijesti o potrebi za socijalnim dijalogom na nacionalnom i na evropskom nivou. Projekat teži tome da podigne svijest o benefitima socijalnog dijaloga i njegovoj mogućnosti da se uhvati u koštac sa poteškoćama karakterističnim za određeni sektor, organizovanjem kampanja za podizanje svijesti, razmjenom resursa i saradnjom sa zainteresovanim stranama.

Ocjena trenutnog stanja socijalnog dijaloga i izgradnja kapaciteta socijalnog dijaloga u svim zemljama partnerima

Socijalni dijalog u Evropi i dalje je veoma važan dio radnih odnosa, a njegov jedini je cilj podsticanje šire saradnje među socijalnim partnerima, vladama, sindikatima i poslodavcima na rješavanju socijalnih, ekonomskih i problema na radnom mestu. Ekonomske promjene, tehnološki napredak i promjenjiva tržišta rada – sve su to faktori koji vrše pritisak na socijalni dijalog u prethodnim godinama. Uprkos ovim preprekama, i dalje sa radi na tome da se unaprijede potencijali socijalnog dijaloga kroz niz programa, uključujući unapređivanje institucionalnih okvira, poboljšanje tehnika pregovaranja i podsticanje inkluzivnog dijaloga kako unutar, tako i između zemalja članica Evropske unije. Međutim, efikasnost socijalnog dijaloga i izgradnja njegovih kapaciteta izloženi su određenim izazovima, kako unutar samih zemalja članica EU, tako i u okviru zemalja kandidata.

U pojedinim zemljama procesi socijalnog dijaloga su fragmentirani usled velikog broja sindikalnih i poslodavačkih organizacija, što smanjuje usklađenost i efikasnost njihovog djelovanja. Postoji mnoštvo poslodavačkih organizacija i sindikata u različitim zemljama, zbog čega su metode socijalnog dijaloga međusobno nepovezane i nedjelotvorne. Takođe postoji zabrinutost u vezi sa nedovoljnom zastupljenošću pojedinih grupa u diskusiji, naročito neformalnih radnika i onih koji nisu članovi sindikata, što može ograničiti inkluzivnost samog procesa. Gore navedeno često je rezultat nepovjerenja među vladama, radnicima i preduzećima. Ponekad je prisutan i neki drugi suštinski uzrok, poput prethodnih sukoba ili neprijateljskih odnosa koji predstavljaju prepreku za produktivnu komunikaciju i saradnju.

Politička nestabilnost i ekonomske poteškoće (poput pandemije virusa COVID-19 i krize u Ukrajini) mogu otežati socijalni dijalog. Vlade mogu biti izložene pritisku da sprovedu

promjene na tržištu rada ili da smanje budžet, ugrožavaju na taj način radnička prava, čime se sužavaju mogućnosti za produktivnu diskusiju. Tradicionalne institucije socijalnog dijaloga suočene su sa izazovima usled ubrzane digitalizacije, rada putem digitalnih platformi, honorarnih poslova u neformalnoj ekonomiji i drugih novih vidova zapošljavanja. Teško je ispregovarati pravedne uslove između kompanija i zaposlenih budući da ovi novi aranžmani rada često nisu dovoljno jasno zakonski uređeni. Postoji mogućnost da se određeni okviri za socijalni dijalog ne mogu dovoljno prilagoditi u cilju adekvatnog rješavanja poteškoća koje ovi novi trendovi neminovno donose, budući da su inicijalno osmišljeni za konvencionalne radne aranžmane.

S druge strane, zemlje kandidati često imaju manje razvijene institucionalne okvire za socijalni dijalog, što predstavlja posebnu prepreku. U ovim zemljama često nisu adekvatno uspostavljeni mehanizmi pregovora u vezi sa radom niti su prisutni jaki socijalni partneri kao što su sindikati i udruženja poslodavaca. Upravo zbog ove institucionalne nestabilnosti veći je izazov kreirati inkluzivne i produktivne sisteme dijaloga. Većina ovih zemalja je relativno skoro prošla kroz tranziciju sa autoritarnih režima ili centralizovanih ekonomija, gdje je socijalni dijalog bio nepostojeći ili nedovoljno razvijen. Shodno tome, nema institucionalnog pamćenja odnosno znanja o tehnikama dobrog socijalnog dijaloga. Na sreću, stvari se brzo menjaju.

Poslodavačkim grupama i sindikatima često nedostaju organizacioni kapaciteti, kadrovi i finansijska sredstva potrebna za efikasan socijalni dijalog. Pored toga, određeni sindikati su i fragmentirani ili nedovoljno kredibilni u očima radnika, što bi ih činilo manje efikasnim u pregovorima. Uprkos pritisku na zemlje kandidate da svoje politike vezane za tržište rada usklade sa standardima Evropske unije, ovaj proces može prouzrokovati neusklađenosti između nacionalnih uzansi i zakona EU. Može biti potrebno uvesti ozbiljne promjene za sprovođenje EU direktiva o kolektivnom pregovaranju, radničkim pravima i socijalnom dijalogu; ovakve promjene mogle bi naići na protivljenje više različitih grupa zainteresovanih strana.

Moguće je da političke vođe u određenim zemljama kandidatima nisu u potpunosti posvećene omogućavanju socijalnog dijaloga iz ideoloških ili praktičnih razloga, ili da su pak više fokusirane na hitnije ekonomske reforme. Ovakav nedostatak političke volje mogao bi biti prepreka za uspostavljanje jakog i dugoročnog socijalnog dijaloga.

Cilj inicijativa za izgradnju kapaciteta jeste da se omogući socijalnim partnerima – naročito onima u zemljama sa manje razvijenim sistemima dijaloga – da uspješno učestvuju u pregovorima. Ove inicijative teže unapređivanju kapaciteta socijalnih partnera za prilagođavanje ekonomskim okruženjima koja se neprestano mijenjaju, garantovanju pravičnih uslova rada, i rješavanju pitanja poput održivosti i digitalizacije. Uopšteno govoreći, postoji konstantna potreba da se ojača uloga socijalnog dijaloga u rješavanju tekućih i budućih pitanja u vezi sa radom, uprkos tome što se isti razvija širom Evrope.

Izgradnja kapaciteta je od ključne važnosti za jačanje socijalnog dijaloga u zemljama članicama EU i u zemljama kandidatima. Gore navedeno obuhvata podsticanje različitosti, pružanje tehnološke podrške za primjenu najboljih praksi, podržavanje organizacija koje promovišu komunikaciju i organizovanje programa obuke za socijalne partnere. Sve ovo podrazumjeva podsticanje fleksibilnosti kada su u pitanju uslovi na tržištu rada koji se stalno mijenjaju, garantovanje da svi radnici, a naročito oni sa neformalnim ili netradicionalnim radnim angažmanom, imaju pristup mehanizmima socijalnog dijaloga, te unapređivanje poznavanja procesa socijalnog dijaloga i radnog zakonodavstva.

Za jačanje socijalnog dijaloga u ovim okolnostima neophodne su ciljane obuke usmjerene na jačanje kapaciteta, institucionalna podrška, te obezbjeđivanje da svi radnici – uključujući one u novim ili neformalnim radnim aranžmanima – budu zastupljeni. Socijalni dijalog bi, ukoliko se ovi problemi riješe, mogao biti snažniji instrument za promociju pravednih radnih praksi i društvene solidarnosti širom Evrope.

Imajući u vidu da ovaj projekat predstavlja simbiozu i zajednički poduhvat više partnerskih zemalja, sama publikacija sadrži podatke preuzete iz nacionalnih analiza svakog partnera. Stoga, uzimajući u obzir činjenicu da su neki od partnera zemlje članice Evropske unije, dok su drugi partneri kandidati za članstvo u Evropskoj uniji, evidentni su različiti nivoi razvijenosti socijalnog dijaloga u različitim nacionalnim okvirima. Pored toga, suočeni su sa različitim tipovima izazova, ali i različitim mogućnostima za napredak i razvoj.

Crna Gora

Crna Gora je čvrsto i strateški posvećena praćenju globalnog i evropskog trenda koji naglasak stavlja na čistu energiju kao proizvod od naročitog značaja, a na životnu sredinu kao jedan od najznačajnijih resursa. Pored toga, kao ekološka država, Crna Gora čvrsto podržava inicijative posvećene smanjenju efekata klimatskih promena, težeći privrednom rastu uz istovremeno očuvanje životne sredine u najvećoj mogućoj mjeri. Kako bi postigla održivi privredni rast i postala članica Evropske unije, Crna Gora je uvidjela da mora na prvo mjesto staviti energetske efikasnu privredu.

Usvajanjem Zakona o efikasnoj upotrebi energije i više od 50 podzakonskih akata donjetih u prethodnim godinama, kojima su uređena konkretna pitanja iz domena električne energije, posebna pažnja posvećena je razvoju adekvatnog zakonodavnog okvira. Zakonodavni okvir Evropske unije služi kao osnova programa energetske efikasnosti Crne Gore. Domaćim zakonima sada su obuhvaćeni i standardi predviđeni direktivama i uredbama Evropske unije, dok se nastavak procesa usklađivanja očekuje i u narednim godinama.

Iako je sektor energetike relativno stabilan činilac crnogorske privrede, stabilnost ovog sektora u pogledu proizvodnje električne energije i trgovine njome ipak može varirati u zavisnosti vremenskih i drugih faktora koji su često na djelu izvan samih granica Crne Gore. Usled gore navedenog, izbijanje pandemije virusa COVID-19 i sukobi u Ukrajini takođe su uticali na crnogorski sektor energetike, doduše na pozitivan način, najviše zahvaljujući naglom skoku cijena električne energije na globalnom tržištu usled nestašica prirodnog gasa. Kada je u pitanju ova oblast energetskog sektora koja se bavi trgovinom naftom i naftnim

derivatima, Crna Gora ne proizvodi ova dobra nego ih umjesto toga uvozi. Usled gore navedenog, stanje na tržištu, kao i ponuda i cijene primarno zavise od eksternih faktora.

Crna Gora posjeduje sveobuhvatan regulatorni okvir koji omogućava i podstiče socijalni dijalog. Pored toga, Opštim kolektivnim ugovorom i Zakonom o radu pod kontrolu je stavljen čitav institut angažovanja zaposlenih, razmjene informacija i konsultacija u okviru procesa odlučivanja. Ipak, važno je imati u vidu da crnogorskim zakonodavstvom nisu predviđeni radnički savjeti. Od ključne je važnosti da se prilikom diskusije o razvoju socijalnog dijaloga i njegovom kvalitetu u Crnoj Gori ima u vidu struktura privatnog sektora. Mikro, mala i srednja preduzeća čine gotovo 99% crnogorske privrede, dok više od 90% njih ima do 10 zaposlenih. Bipartitni socijalni dijalog nije na istom nivou kao tripartitni socijalni dijalog zbog specifične strukture privrede.

Zaposleni u ovom sektoru u prednosti su u odnosu na zaposlene u drugim privrednim sektorima uslijed visokog stepena sindikalne organizovanosti i spremnosti obje strane da odlučuju o uslovima rada i uslovima poslovanja posredstvom dijaloga. Glavni element jeste široka primjena kolektivnih ugovora kojima su obuhvaćeni gotovo svi aspekti radnih odnosa, uključujući zarade, uslove rada i druga davanja. Opšti kolektivni ugovor i Zakon o radu služe kao temelj radničkih prava u Crnoj Gori, dok radnici u sektoru energetike uživaju dodatnu zaštitu zahvaljujući svom granskom kolektivnom ugovoru.

Jedan od najboljih kolektivnih ugovora u privatnom sektoru jeste granski kolektivni ugovor energetskega sektora kojim su postavljeni kriterijumi koji su često iznad onih predviđenih kao zakonski minimum. Izvodljivost socijalnog dijaloga u velikoj mjeri zavisi od velikih preduzeća u državnom vlasništvu koja se bave proizvodnjom, distribucijom i trgovinom električnom energijom. Pored granskog kolektivnog ugovora, ova preduzeća imaju zaključene pojedinačne kolektivne ugovore čime se omogućava preciznije uređenje određenih uslova rada. Kao primjer ovakvih preduzeća može se navesti Elektroprivreda Crne Gore, preduzeće za distribuciju električne energije, kao i druga povezana lica.

Sindikalizovani radnici izrazili su zabrinutost zbog nedostatka vidljivosti sindikata na radnom mjestu, naročito po pitanju davanja, prava i uslova rada. Veliki broj zaposlenih nije upućen u svoja prava i sumnjičav je kada su u pitanju sindikalne vođe budući da smatraju da se sindikati više bave formalnostima nego pitanjima od važnosti, poput zarada, bezbjednosti i uslova na radu. Njihov prijedlog je više individualizovana podrška radnicima u različitim dijelovima energetskega sektora, redovno informisanje o najnovijim postignućima, kao i povećana transparentnost sindikalnih aktivnosti. Kako bi se povećalo znanje o prednostima sindikalnog članstva i značaju kolektivne akcije, radnici su takođe zahtijevali i unaprijeđene edukativne inicijative.

Zaposleni su takođe istakli da su radnici sve pasivniji i da nema dovoljno podrške za podizanje svijesti o radničkim pravima, što ograničava socijalni dijalog i širenje sindikata. Preporučili su korišćenje društvenih mreža i drugih platformi za interakciju sa zaposlenima i kako bi se omogućilo da se sindikati približe radnicima i da djeluju manje zvanično. Radnici su takođe istakli neophodnost organizovanja programa obuke i radionica kako za poslodavce tako i za zaposlene, naglašavajući značaj unaprijeđenja socijalnog dijaloga i na sektorskom i na korporativnom nivou.

Zaposleni su istakli da su zabrinuti za sigurnost zaposlenja tokom tranzicije ka obnovljivim izvorima energije, ističući važnost organizovanja odgovarajućih obuka i obezbjeđivanja mogućnosti prekvalifikacije. Tokom prelaska na poslove koji se oslanjaju na obnovljivu energiju, predložili su “pravednu tranziciju” kojom bi se garantovala zaštita radničkih prava i pružanje društvene podrške. Kako bi radnici bili zaštićeni u ovom procesu, sindikati su predložili formiranje foruma za diskusiju. Takođe su naglasili značaj međunarodne saradnje u rješavanju pitanja od globalnog značaja.

Predstavnici poslodavaca promovisali su pristup socijalnom dijalogu zasnovan na partnerstvu budući da su bili svjesni potrebe da se postigne ravnoteža između interesa korporacije i interesa njenih zaposlenih. Iako su uvažili poteškoće povezane s nefleksibilnim

pozicijama sindikata, predložili su zajednički rad na rješavanju problema. Poslodavci su preporučili da se sindikati podrže obezbjeđivanjem radnih prostorija i edukativnih materijala, naglašavajući značaj otvorene komunikacije i njegovanja povjerenja. Kako bi se pružila podrška tokom energetske tranzicije, takođe su podvukli neophodnost finansijske i regulatorne pomoći, poput poreskih olakšica, subvencija i priznavanja izdataka za istraživanje i razvoj kako bi se održala konkurentnost sektora.

Bugarska

Industrijski odnosi postaju sve napetiji uslijed nedavnih reformi vlasti koje nisu uvijek podržane u potpunosti uspješnim socijalnim dijalogom. Jačanje uloge socijalnih partnera na svim nivoima od ključne je važnosti za izlazak iz ove krize uz očuvanje neporecivih prednosti evropskog socijalnog modela. Rješavanje pitanja izazvanih klimatskim promjenama, unaprijeđenje uslova rada, te njegovanje cjelovitije društvene kohezivnosti – sve su to stvari koje zavise od dobro organizovanog socijalnog dijaloga.

Korijeni društvene saradnje i diskusije u Bugarskoj sežu do početnih faza sloma autoritarne kontrole nad privredom i društvom ove zemlje. Prvi ozbiljniji pokušaji da se uspostavi saradnja između vlasti i najmoćnijih poslodavačkih i radničkih organizacija takođe su bili obojeni neizvjesnim ekonomskim, političkim i društvenim procesima koji su pratili ovu fragmentaciju. Prvi razgovori između vlade, poslodavaca i sindikata u Bugarskoj otpočeli su 6. marta 1990. godine, nakon čega je 15. marta 1990. godine potpisan prvi sporazum između gore navedenih strana, što je označilo početak formalnog društvenog partnerstva u toj zemlji. 1993. godine, socijalno partnerstvo postalo je pravno obavezujuće uslijed izmjena Zakona o radu. Nacionalni sistem tripartitne saradnje u Bugarskoj u potpunosti je uspostavljen 2001. godine.

U bugarskom zakonodavnom okviru nije bilo puno izmjena izazvanih novim vidovima zapošljavanja, naročito ne kao reakcija na pandemiju virusa COVID-19. Tokom krize izazvane izbijanjem pandemije, većina promjena odnosila se na radno vrijeme i mogućnost rada od

kuće. Međutim, propisi vezani za alate za radnike na daljinu, radno okruženje, kao i bezbjednost i zdravlje na radu, u velikoj mjeri ostali su nepromijenjeni budući da su već bili predviđeni Zakonom o radu. Tokom ovog perioda, nisu uvedeni posebni propisi koji su se odnosili na pauze za vrijeme rada ili na ravnotežu između poslovnog i privatnog života. I dok je preduzećima bilo teško da prate dnevni radni učinak zaposlenih, sindikati su iskazali zabrinutost zbog potencijalnog preopterećenja radnika na daljinu, što bi moglo narušiti ravnotežu između njihovog privatnog i poslovnog života. Putovanje na posao nije bila novina za Bugarsku, budući da ga je veliki broj poslodavaca već implementirao tokom vanrednog stanja.

Umjesto radnih odnosa i uslova na radu, u glavnim političkim vijestima veća pažnja posvećena je problemima društvene politike. Revalorizacija penzija, promjene cijena električne energije i pomoć poslodavcima tokom kriza – sve su to bile teme diskusije. Međutim, nije bilo značajnijih promjena kada su u pitanju kolektivno pregovaranje i socijalni dijalog. Iako su politički nemiri sprečavali napredak na ovom polju, dolazeća administracija iskazala je zainteresovanost za nastavak razgovora na tu temu. U sektorskom kolektivnom pregovaranju prisutne su tek minimalne izmjene, tripartitna saradnja privremeno je obustavljena, a forumi su se pretežno odvijali u onlajn prostoru. U pojedinim preduzećima, pregovori su otežani uslijed promjena vlasničke strukture i aktuelnih poteškoća poput pandemije, porasta cijena električne energije i smanjene ponude.

Utvrđena su određena stanovišta pored novih elemenata koji su se pojavili u sledećim oblastima: motivacija je neophodna i može se postići konstantnom težnjom ka povećanju zarada i poboljšanju uslova rada; unaprijeđenje toka informacija ka zaposlenima i efikasan rad svih organa socijalnog dijaloga; eliminisanje fragmentiranosti sindikata u preduzećima i poslodavačkim grupama; socijalni dijalog ima za cilj da otkrije rješenja za neslaganja i da pomogne da se smanji broj društvenih konflikata, ali ne može da učini da problemi nestanu. Umjesto toga, on nudi okvir za rješavanje problema putem kolektivnog pregovaranja i konsultovanja. Za dugoročni uspjeh rudarske industrije, kao i za sindikalna prava i prava na

udruživanje, od ključne je važnosti da se povećaju šanse radnika da imaju dobre i produktivne poslove kroz socijalno partnerstvo i dijalog u atmosferi slobode, pravednosti, sigurnosti i ljudskog dostojanstva, kao što je to slučaj kod sindikalnih prava i prava na udruživanje.

Najvažniji način na koji poslodavci i sindikati mogu da se uključe u socijalni dijalog jeste putem kolektivnog pregovaranja. Snaga sindikalnih pokreta, sistema upravljanja, privrednih struktura i zakonskih okvira – sve su to faktori koji utiču na različite vrste uključenosti zaposlenih na nivou odbora kompanija. Predstavnici zaposlenih donose odluke u vezi s poslovnim razvojem, finansijama, tehnologijom i društvenim pitanjima. Primjera radi, u državnom rudarskom preduzeću koje ima zaključen kolektivni ugovor, poslodavac i sindikati sarađuju kako bi obezbijedili povoljne uslove za preduzeće i njegove radnike. Ciljevi ugovora uključuju brigu o dobrobiti zaposlenih, unaprijeđenje kvaliteta poslova i promociju privrednog razvoja. Dok se sindikati bave unaprijeđenjem socijalne zaštite, zarada i uslova rada, poslodavci prednost daju poslovnim rezultatima kompanija i bezbjednosti radnika.

Pregovori se često vrte oko pitanja poput uslova stanovanja, socijalne zaštite, plata, davanja i bezbjednosti i zdravlja zaposlenih. Inicijative poput programa zdravstvene rehabilitacije i podrške projektima zajednice proističu iz konstruktivnog socijalnog dijaloga. Članovi mogu dati svoj doprinos bez straha od kritike zahvaljujući participatornoj metodi rada sindikata, što podstiče otvorenu komunikaciju, kreativnost i slobodnu razmjenu mišljenja.

Sjeverna Makedonija

Zakonom o radnim odnosima utvrđena je zakonodavna osnova socijalnog dijaloga u Makedoniji, koja se primjenjuje na sve sektore, uključujući sektor energetike. Poslodavci ili reprezentativna poslodavačka organizacija i reprezentativni sindikat zaključuju kolektivne ugovore. U skladu sa Zakonom o radnim odnosima, socijalni partneri koji žele da učestvuju u postupku kolektivnog pregovaranja moraju dokazati svoj reprezentativni karakter. Energetski sektor posjeduje zakonski osnov za kolektivne pregovore; radnici svih termoelektrana Sjeverne Makedonije, uključujući REK Bitola, REK Oslomej, HES Mavrovo,

HEC Tikveš, HES Crn Drim, HES Treska, TEC Negotino sindikalno su organizovani. Ove sindikalne organizacije članice su nacionalnih konfederacija sindikata, dok su granski sindikati članovi nacionalnih konfederacija.

Predstavnici sindikata na nacionalnom i granskom nivou tvrde da je došlo do pada u broju članova sindikata uslijed zakonskih ograničenja sindikalnih prava, širenja neformalnog sektora i promjena u svjetskoj ekonomiji. Ovakvo smanjenje posljedično utiče i ograničava njihovu sposobnost da zastupaju i organizuju zaposlene. Zaposleni imaju mali uticaj na važne poslovne odluke i samo su marginalno uključeni u procese odlučivanja, prvenstveno putem sindikata, a i tada samo po pitanjima vezanim za zapošljavanje. Iako je sindikalno članstvo u sektoru energetike na zadovoljavajućem nivou, neovisnost sindikata podrivaju zloupotrebe prava na slobodu udruživanja, poput prinudnog prelaska u drugi sindikat ili miješanja rukovodstva.

Iako se sindikalni zvaničnici i rukovodstvo najčešće konsultuju po pitanjima zapošljavanja, za sindikalne vođe socijalni dijalog u sektoru energetike je selektivan i predstavlja za njih veliki izazov. Po mišljenju sindikalnih vođa, socijalni dijalog ranije nije ni postojao, ali očekuju poboljšanja s promjenama rukovodstva na korporativnom i nacionalnom nivou. Sindikalne vođe smatraju da je izgradnja i jačanje kapaciteta evropskih socijalnih partnera na nacionalnom i evropskom nivou od ključne važnosti za podsticanje evropskog socijalnog dijaloga. Prema izvještaju Evropske komisije iz 2023. godine, nacionalni sindikat KSS izrazio je zabrinutost u vezi sa statusom socijalnog dijaloga, naročito u sektoru energetike, putem svojih evropskih partnera.

Uopšteno govoreći, radnici u sektoru energetike smatraju da je potrebno da veći broj radnika pristupi sindikatima, budući da nisu sigurni da je trenutni broj članova dovoljan. Umjesto neposrednog učešća, smatraju da sindikati i njihove vođe imaju veći uticaj na odlučivanje. Uprkos činjenici da su svjesni poteškoća s kojima se sindikati susreću u podsticanju socijalnog dijaloga i inkluzivnosti, radnici zahtijevaju više sastanaka, informacija, i bolju promociju sindikata, naročito među mlađim radnicima. Pojedini zaposleni takođe tvrde da

su izloženi pritisku zbog svog sindikalnog članstva. Data su dva prijedloga za razvoj – podizanje svijesti o sindikalnim aktivnostima i organizovanje zajedničkih sastanaka s rukovodstvom.

I sindikalni predstavnici i zaposleni sektorskom socijalnom dijalogu dali su lošu ocjenu, budući da radnici smatraju da su izostavljeni iz dijaloga i da su nezadovoljni načinom na koji se isti odvija. Ipak, zadovoljni su trudom koji sindikati ulažu u proces komunikacije. Zaposleni nisu upoznati sa socijalnim dijalogom na evropskom nivou, ali smatraju da bi on trebao da dovede do donošenja propisa kojima bi bio povećan životni standard, zarade i radnička prava kako bi socijalni partneri bili konkurentniji.

Predstavnici poslodavaca smatraju da je nacionalna sindikalna organizacija na nedovoljnom nivou razvijenosti i da bi je trebalo dodatno razvijati. Sindikati se prvenstveno bave pregovorima u vezi s zaradama i uslovima rada, ali ne učestvuju neposredno u odlukama koje su od strateške važnosti za poslovanje. Kada je u pitanju zastupljenost radnika, stanovište je da su sindikalne vođe glas radnika i da ih predstavljaju na nacionalnom, sektorskom i korporativnom nivou.

Poslodavci smatraju da sindikati treba da se fokusiraju na bolju promociju prednosti sindikalnog članstva i davanje prikladnijih informacija radnicima u vezi sa sindikalnim aktivnostima kako bi povećali članstvo. Predstavnici poslodavaca smatraju da je potrebno dodatno raditi na razvoju socijalnog dijaloga, koji u ovom trenutku ocjenjuju kao nezreo. Takođe su mišljenja da su direktive, osmišljene tako da podstaknu socijalni dijalog, važna alatka na evropskom nivou. Po njihovom mišljenju, od ključne je važnosti da se ulaže u izgradnju kapaciteta socijalnih partnera, dok ističu da se socijalni dijalog na evropskom nivou može omogućiti primjenom preporuka i razmjenom najboljih praksi.

Španija

Španski energetska sektor od ključne je važnosti zbog niza strateških, ekonomskih, društvenih i ekoloških pitanja. Sa ekonomskog stanovišta gledano, njegov doprinos BDP-u je jedan od glavnih razloga zbog kojih je ovaj sektor izuzetno važan. Energetika predstavlja jedan od glavnih pokretača španske privrede. Razvoj je nemoguć bez sektora koji stvaraju radna mjesta i investicije, poput električne energije, gasa, nafte i obnovljive energije. Još jedna važna komponenta koja ide u prilog ekonomskom značaju ovog sektora jeste upravo njegova sposobnost da obezbijedi radna mjesta. Poslovi povezani s obnovljivim izvorima energije, poput energije vjetra ili solarne energije, postali su sve učestaliji uslijed energetske revolucije, naročito u ruralnim oblastima. Kada je u pitanju izvoz, Španija izvozi infrastrukturu, tehnologiju i informacije drugim zemljama i vodeća je na polju tehnologija povezanih s obnovljivom energijom.

Kada je u pitanju obnovljiva energija, Španija se nalazi u vrhu evropskih proizvođača solarne energije i energije vjetra. Još jedan element od ključne važnosti jeste činjenica da je neophodno razvijati i inovirati kapacitete za skladištenje energije. Kako bi efikasno rukovodile sve većim kapacitetima obnovljive energije, Španija i španske kompanije ulažu u pametne mreže i tehnologije za skladištenje.

Energetska sigurnost jedan je od glavnih prioriteta ovog sektora, koji dodatno podržavaju dvije primarne inicijative. Imajući u vidu da Španija zavisi od uvoza fosilnih goriva poput nafte i zemnog gasa, kao imperativ se nameće potreba da se diversifikuju njeni izvori energije. Smanjenje zavisnosti od eksternih izvora zahtijeva istovremeno jačanje veza s ostalim evropskim zemljama i povećanje proizvodnje obnovljive energije. Drugi faktor koji jača položaj Španije kao energetske čvorišta je njena strateška infrastruktura koja podrazumijeva nepreglednu mrežu gasovoda i postrojenja za tečni prirodni gas (TPG).

Održive ekološke prakse predstavljaju jedan od važnih pokretača energetskega sektora. Kao dio sveobuhvatnijih inicijativa za poštovanje Pariskog sporazuma i ostvarivanje klimatskih ciljeva Evropske unije za 2030. godinu i 2050. godinu, Španija je posvećena dekarbonizaciji. Kako bi se smanjile emisije gasova sa efektom staklene bašte i promovisali dugoročni ciljevi u domenu zaštite životne sredine, neophodno je da Španija prijeđe na obnovljivu energiju. Istraživanje, razvoj i pronalasci predstavljaju ključne komponente inovacija u preduzećima iz oblasti energetike. Ulaganje u pametne mreže, proizvodnju energije i tehnologije za skladištenje od suštinske su važnosti za povećanje produktivnosti i jačanje rasta održive mobilnosti, uključujući infrastrukturu za električna vozila i projekte urbane održivosti.

Energetski sektor ima podjednako važan uticaj i na društvo. Dobrobit španske nacije zavisi od kontinuiranog pristupa energiji po razumnim cijenama, naročito u svijetlu borbe protiv energetskega siromaštva. Štaviše, promovisanjem privredne ekspanzije u oblastima s manjim brojem stanovnika i decentralizacijom proizvodnje energije, obnovljiva energija daje doprinos ruralnom razvoju i unaprijeđenju regionalnog razvoja.

Socijalni dijalog važan je prvi korak u rješavanju radnih, privrednih i ekoloških pitanja koja se tiču španskog sektora energetike. Teme poput pravedne energetske tranzicije, uslova rada, inovacija i inkluzije rješavaju se u saradnji između vlade, sindikata, poslovnih udruženja i drugih zainteresovanih strana. Jedan od najznačajnijih prioriteta jeste pružanje odgovarajuće pomoći, poput programa preseljenja zbog zaposlenja, obuka i davanja za radnike na koje utiče zatvaranje termoelektrana na ugalj i nuklearnih reaktora. Pored podsticanja inovacija i digitalizacije posredstvom obuka za zaposlene na temu novih tehnologija i obnovljive energije, cilj pregovora jeste da se unaprijede uslovi rada, zarade i bezbjednost u jednom veoma visokorizičnom sektoru. Pored toga, preduzimaju se inicijative za promociju angažovanja mladih u okviru ovog sektora, kao i za obezbjeđivanje rodne ravnopravnosti.

Sindikati poput UGT i CCOO, granski sindikati, velike kompanije koje se bave proizvodnjom električne energije, poput Iberdrola i Endesa, te državne institucije – naročito Ministarstvo

za rad i Ministarstvo za ekološku tranziciju – u ovoj diskusiji predstavljaju ključne igrače. NVO i civilno društvo takođe su uključeni, naročito u vezi s društvenim pitanjima i pitanjima koja se odnose na zaštitu životne sredine.

Nacionalni integrisani plan za energiju i klimu (PNIEC), kojim su predviđeni ciljevi dekarbonizacije, sporazumi o pravednoj tranziciji koje su potpisale vlada, sindikati i kompanije u cilju smanjenja društvenih uticaja energetske tranzicije, te sektorski kolektivni ugovori koji obezbjeđuju poštovanje radničkih prava, neki su od alata koji podržavaju okvir socijalnog dijaloga.

Socijalni dijalog u Španiji opredijeljen je visokim stepenom nacionalnog i regionalnog učešća, s brojnim autonomnim zajednicama koje aktivno učestvuju u dijalogu. Na opštinskom nivou uočljiv je nedostatak socijalnog dijaloga i slabo poznavanje uticaja energetske sektora na rad i socijalna pitanja. Dijalog između političkih stranaka takođe je aktivan. Međutim, uprkos povećanom angažmanu zainteresovanih strana, potrebno je uložiti dodatne napore kako bi se obezbijedio pozitivan ishod socijalnog dijaloga. U Španiji je do sada potpisano 17 sporazuma o pravednoj tranziciji.

Jaka tradicija i posvećenost na nacionalnom i na regionalnom nivou definišu socijalni dijalog u sektoru energetike, a sve zainteresovane strane aktivno teže promovisanju ovog dijaloga. Kompanije i sindikati snažno su povezani na temelju dugogodišnjih tradicionalnih tripartitnih pregovora. Sve je veći naglasak na neophodnosti energetske tranzicije, i u sektoru je prepoznata ključna uloga koju će energija igrati u kreiranju budućnosti.

Postoji, međutim, niz pitanja koja je potrebno riješiti. Jedno od najvažnijih je obezbijediti da informacije u vezi sa socijalnim dijalogom budu dostupne svakoj od predmetnih zainteresovanih strana. Pored toga, u javnosti su kompanije iz oblasti energetike često nepravedno kritikovane i prikazane u lošem svijetlu. Štaviše, lokalni organi vlasti moraju jačati podršku i povjerenje u socijalni dijalog. Situaciju dodatno usložnjava činjenica da na

ovaj sektor utiče niz eksternih promjenljivih, poput različitih javnih administracija. Prekomjerne birokratske procedure smatraju se nepotrebnim, dok se o potencijalu ovog sektora – uključujući mogućnosti za stvaranje novih radnih mjesta, nove inicijative povezane s preduzećima, te obuke – nedovoljno govori. Pored toga, značajne tehnološke prepreke zahtijevaju više sredstava za finansiranje, uz poteškoće u snalaženju u oblasti koja se prepliće s brojnim drugim oblastima.

Portugal

Kako bi se prikupile detaljnije i sveobuhvatnije informacije i mišljenja o temi istraživanja, istraživačke metode projekta obuhvataju analizu podataka koji su već prikupljeni, kao i sprovođenje detaljnih intervjua uživo s predstavnicima sindikata i kompanija iz energetskog sektora. U nastavku je dat rezime informacija prikupljenih tokom intervjua sprovedenih u Portugalu.

Podaci ukazuju na to da su radnici i njihovi predstavnici uglavnom uključeni u procese donošenja odluka unutar sindikata i rukovodstva kompanija. U Organizacijama predstavnika radnika (TSO), 13,04% ispitanika je potvrdilo umjereni stepen učešća, dok je 73,91% navelo visoki stepen učešća. Međutim, predstavnici kompanija (13,04%) nisu dali nikakve komentare. Organizacije poslodavaca navele su da je učešće radnika u pitanjima o kojima odlučuje rukovodstvo kompanije dobro ili vrlo dobro, dok su svi ispitanici iz radničkih organizacija izjavili da radnici nisu konsultovani, izuzev u vezi s pitanjima koja se odnose na platu, bezbjednost i zdravlje na radu i obuke.

Iako se čini da se radnici pitaju prilikom donošenja odluka rukovodstva, svaki intervjuisani radnik je naveo da su potpuno isključeni iz odluka koje donosi kompanija, izuzev u vezi s gorepomenutim pitanjima koja se odnose na platu, bezbjednost i zdravlje na radu i obuke. Čak se pominju i slučajevi sprovođenja odluka koje su, sa stanovišta radnika, bile

neprimerene, a pošto ih je donijelo isključivo rukovodstvo, okarakterisane su kao gubljenje vremena i novca.

Predstavnici kompanija potvrdili su da se radnici i njihovi predstavnici konsultuju o mjerama i odlukama, naročito onim koje se odnose na plate, bezbjednost i zdravlje na radu i obuke, u skladu sa zakonski utvrđenim okvirima. Međutim, takođe su potvrdili da su ovakve konsultacije ograničene na pomenute teme, te da ne obuhvataju druga pitanja.

Radnici i njihovi predstavnici često nisu unaprijed informisani o odlukama koje donose kompanije. Ovaj podatak je djelimično kontradiktoran, jer predstavnici poslodavaca navode da unaprijed informišu radnike, dok predstavnici radnika ističu da do komunikacije rijetko dolazi i da se ona najčešće dešava tokom ili nakon sprovođenja odluka. Učešće radnika mahom se odvija putem sindikata i ličnih konsultacija/sastanaka sa radnicima. Procesi neposrednog donošenja odluka ne postoje, a učešće radnika ostvaruje se putem sastanaka ili plenarnih sjednica koje sazivaju radničke organizacije. Predstavnici poslodavaca navode da je direktno učešće radnika rijetka pojava, kao i da oni preferiraju direktno pregovaranje sa sindikatima.

Postoji nekoliko načina pomoću kojih bi se povećao stepen učešća radnika u socijalnom dijalogu i sindikatima. Predstavnici poslodavaca to mogu postići kroz aktivno slušanje, kampanje za podizanje svijesti o socijalnom dijalogu, podsticanje dijeljenja informacija i uključenost, kao i kroz integraciju radničkih organizacija u sistem profesionalne sertifikacije. Kada je riječ o sindikatima, ovo podrazumijeva organizovanje sesija na kojima se govori o funkciji i aktivnostima sindikata, pojednostavljenje procesa prijema predstavnika radnika, kao i pomoć radnicima da lakše prisustvuju sastancima. Ove inicijative imaju za cilj da unaprijede učešće radnika iz perspektive predstavnika poslodavaca kroz podsticanje aktivnog slušanja, sprovođenje kampanja za podizanje svijesti, viši stepen učešća i potvrdu ključne uloge radnika i njihovih predstavnika u razvoju socijalnog dijaloga.

Predstavnici radnika i sindikata na različite načine ocjenjuju socijalni dijalog na nivou kompanije, pri čemu predstavnici sindikata navode da se isti “redovno odvija” ili da “ne postoji”. Uvođenje kolektivnih ugovora u radno zakonodavstvo i nedostatak pravovremenih informacija istaknuti su kao neke od slabih tačaka socijalnog dijaloga. Potreba za pojednostavljenjem procesa, višim stepenom njihove prilagodljivosti i inkluzivnosti, kao i nefleksibilnost kolektivnog pregovaranja takođe su navedeni kao nedostaci. Kao pozitivno izdvaja se uzajamno poštovanje, međutim ono je prisutno u malom broju kompanija.

Socijalni dijalog u energetsom sektoru u velikoj mjeri izostaje na nivou sektora, dok se sastanci održavaju samo s predstavnicima kompanija i sindikata. Ovakav nedostatak dijaloga pripisuje se činjenici da radno zakonodavstvo ne sadrži odredbe o kolektivnom pregovaranju, koje poslodavci mogu zaustaviti tako što će odbaciti prijedloge radnika. Međutim, sposobnost radnika da rade na sopstvenom razvoju istaknuta je kao prednost, jer omogućava rješavanje pitanja koja se ne tiču isključivo finansijskih aspekata. Predstavnici poslodavaca aktivno učestvuju u socijalnom dijalogu, budući da ga, zbog prirode posla i bezbjednosti, smatraju prioritetom. Prednosti takođe obuhvataju postojanje regulatornih mehanizama koji obezbjeđuju konsultovanje s radnicima. Međutim, slabosti uključuju otpor radnika prema promjenama i želju da očuvaju privilegovane pozicije, koje se na tržištu rada koje se neprestano mijenja smatraju zastarjelim.

Date su brojne preporuke za unaprijeđenje socijalnog dijaloga na evropskom nivou, poput obaveze uvođenja dijaloga unutar kompanija, podsticanja obuka za rukovodstvo i radnike, kao i razmjene najboljih praksi kroz primjere održivih kompanija i boljih uslova rada. Ove preporuke zasnovane su na rezultatima upitnika, a njihova svrha je opšte poboljšanje procesa socijalnog dijaloga.

Poljska

U nastavku će biti riječi o energetske tranziciji u Poljskoj, ocjeni toka kojim se ona odvija, kao i ocjeni socijalnog dijaloga u energetske sektoru kroz analizu podataka navedenih u nacionalnom izvještaju Poljske.

Predlog Energetske politike Poljske do 2040. godine (PEP2040), koji je poljska vlada objavila krajem 2018. godine, u velikoj mjeri smatra se početkom energetske tranzicije zemlje. Politika je usvojena 2021. godine i ocjenjena kao težak početak. Fotonaponske elektrane bile su malobrojne, pa je proizvodnja solarne energije 2018. godine bila zanemarljiva u nacionalnim statističkim podacima. Takođe, 82% električne energije u Poljskoj dobijano je sagorijevanjem uglja, dok je izgradnja vetroparkova bila obustavljena zbog restriktivnih zakona.

Prema mišljenju poljskih stručnjaka, situaciju je dodatno otežala činjenica da u tom periodu javnost nije bila spremna za raspravu o napuštanju uglja, dok su brojni istaknuti poljski novinari i političari javno osporavali postojanje klimatskih promjena ili njihove uzroke. Uzimajući sve ovo u obzir, ne čudi što je PEP2040 sproveden s tolikom pažnjom da su neki od njegovih ciljeva, raspoređeni na period duži od deset godina, ostvareni za samo pet godina.

Potrebno je naglasiti da je većina skorašnjih promjena u Poljskoj rezultat pritiska Evropske unije i tržišta, kao i rada investitora i privatnih organizacija. Prava, sistemska energetske revolucija još se nalazi u fazi planiranja i za njenu realizaciju biće potrebno vrijeme. Poljska vlada trenutno radi na izradi ili ažuriranju strateških dokumenata koji će obuhvatiti mapu tranzicije Poljske.

Dana 14. oktobra 2024. godine, Nacionalni plan za energetiku i klimu do 2030. godine (aKPEiK), kao najznačajniji među ovim strateškim dokumentima, stavljen je na javnu

raspravu. Izvještaj sadrži nekoliko pretpostavki, uključujući onu da će udio obnovljivih izvora energije (OIE) u elektroenergetskom sektoru porasti na 56,1%, a da će se emisije gasova sa efektom staklene bašte smanjiti za 50,4% do 2030. godine u odnosu na 1990. godinu. Očekuje se da ovaj procenat iznosi približno 70% do 2040. godine. Ostvarenju ovog cilja djelimično će doprinijeti razvoj priobalnih i kopnenih vetroelektrana, kao i solarnih elektrana.

Izgradnja postrojenja za skladištenje električne i toplotne energije, kao i postrojenja za proizvodnju biogasa i biometana, biće ključni element ove faze tranzicije. Pored toga, nuklearna energija će u budućnosti dovesti do stabilizacije u proizvodnji energije Poljske. U svijetlu globalnih klimatskih izazova, čini se da će ažuriranje Nacionalne energetske politike i Plana za klimatske promjene biti dovoljno.

Kada je riječ o trenutnoj poziciji poljskog energetskeg sektora u poređenju s drugim zemljama Evropske unije, nacionalni stručnjaci navode da je, sa 666 kg, Poljska imala najveće emisije CO₂ po MWh električne energije u EU u 2022. godini. Ovakvi rezultati nesumnjivo ugrožavaju konkurentnost domaće industrije. Poljska je i dalje najveći proizvođač kamenog uglja u EU, čineći 97% ukupne proizvodnje u 2023. godini, uprkos postepenom smanjenju eksploatacije. Nažalost, poljski ugalj je proizvod čiji je izvoz otežan zbog izuzetno visokih troškova eksploatacije i kvaliteta koji često ne ispunjava očekivanja kupaca. U ovom konkretnom slučaju, vodeća pozicija ne znači i finansijsku dobit.

Kompleks Bełchatów, najveći izvor emisija gasova sa efektom staklene bašte u Evropi, glavni je proizvođač i korisnik lignita, a Poljska je drugi najveći proizvođač lignita u Evropi (Njemačka je i dalje na prvom mjestu). Uz to, ovaj kompleks i dalje zapošljava više od 7.000 radnika i do nedavno je bio proizvođač 20% ukupne električne energije u Poljskoj. Zbog obima svoje aktivnosti i uticaja, kompleks Bełchatów je jedna od najznačajnijih lokacija na mapi tranzicije Poljske, ali i cijele Evropske unije.

Najveći broj ispitanika iz Poljske smatra da država ne zna kako da održi energetske sigurnost, neovisnost i kako da zaštiti radna mjesta u energetske sektoru. U periodu od 2013. do 2023. godine, Poljska je ostvarila 94% svojih sredstava iz Sistema za trgovinu emisijama Evropske unije (ETS) kroz naknade za emisije, ali je samo 1,3% tih sredstava usmjereno na smanjenje emisija ili ciljeve zelene tranzicije. Ovaj propust negativno je uticao na radnike i konkurentnost poljskih kompanija. Među radnicima preovlađuju zabrinutost i bijes, stariji radnici osjećaju neizvjesnost po pitanju svoje budućnosti nakon penzionisanja, radnici srednjih godina ne znaju da li mogu računati na podršku države, dok mlađi radnici ne gaje optimizam u pogledu svoje budućnosti u sektoru.

Poslodavci su suočeni s izazovima uslijed nedostatka jasne vizije o energetske tranziciji, što dovodi do rasta troškova proizvodnje i smanjenja konkurentnosti. Odsustvo jasne vizije i troškovi nastali uslijed propusta izazivaju strah i bijes, te podstiču širenje glasina, mitova i teorija zavere. Ovakva radikalizacija javnog mnjenja dodatno otežava usvajanje pozitivnog stava prema promjenama.

Stav prema socijalnom dijalogu o energetske tranziciji u Poljskoj je pozitivan, s čvrstom osnovom za dijalog i sindikalno udruživanje unutar sektora. Na nacionalnom i regionalnom nivou formirani su savjeti za tranziciju i radne grupe. Predstavnici nove vlade, poput ministra industrije, pokazuju otvorenost za dijalog. Regionalni dijalog i uspješna saradnja između sindikata i poslodavaca takođe se smatraju pozitivnim aspektima.

Nacionalnom savjetu za društveni dijalog zamjereno je to što aktivnostima radnih grupa nedostaje kontinuitet, pravovremenost i redovnost. Podgrupa za pravednu tranziciju, koja je formirana u proljeće, održala je svoj prvi sastanak tek 13. novembra. Anketa takođe pokazuje da su radni sastanci ponekad neučinkoviti zbog nedovoljne legitimnosti organa koji učestvuju u dijalogu, nedovoljne pripremljenosti koordinatora i nezadovoljavajućih kompetencija učesnika. Ovaj problem takođe se uočava u svim aktivnostima sprovedenim u okviru socijalnog dijaloga u energetske sektoru.

Proces prelaska na obnovljive izvore energije je složen, te iziskuje saradnju više ministarstava, uključujući Ministarstvo razvoja i tehnologije, industrije, državne imovine, kao i klime i životne sredine. Socijalni partneri smatraju da ovakva podjela nadležnosti otežava razmjenu informacija, dovodi do prebacivanja odgovornosti i organizacionih problema, te navode da bi Ministarstvo za porodicu, rad i socijalnu politiku trebalo da bude uključeno u pregovore. Nevladine organizacije i pojedini ispitanici ne misle da je vlada spremna na komunikaciju. Ona je mjesecima izbjegavala sprovođenje opsežnih javnih konsultacija u vezi s Nacionalnim programom za energetiku i klimu.

Gorenavedeni problemi razlog su zašto Poljska ne koristi u potpunosti potencijal razvijenog socijalnog dijaloga. Pored toga, kada postoji nedostatak transparentnosti, proces donošenja odluka postaje podložan prekomjernom uticaju lobističkih grupa, koje su česta pojava u energetsom sektoru. Nepostojanje standardizovanih kriterijuma takođe znači da kvalitet dijaloga u mnogome zavisi od učesnika u istom i regionalno-političkih okolnosti.

Smjernice za nacionalne socijalne partnere

Sindikati, organizacije poslodavaca i drugi relevantni akteri predstavljaju ključne socijalne partnere koji utiču na politike Evropske unije, naročito u vitalnom i dinamičnom energetsom sektoru. Njihovo aktivno učešće može dovesti do održivijih, pravičnijih i inkluzivnijih politika koje se odnose na energetiku, a koje će biti od koristi i kompanijama i radnicima.

Socijalni dijalog na nivou sektora od suštinskog je značaja za uspostavljanje minimalnih standarda uslova rada, od čega korist imaju i radnici i poslodavci. Njime se sprječava snižavanje standarda zarad veće konkurentnosti, tako što se obezbjeđuju jednake mogućnosti i odgovara na potrebe obje strane. Uz to, socijalni dijalog unapređuje efikasnost sektora i kvalitet usluga kroz strukturirane razmjene informacija između poslodavaca i sindikata.

Da bi došlo do razvoja socijalnog dijaloga u rudarskoj industriji, potrebno je poštovati osnovne slobode udruživanja i kolektivnog pregovaranja, imati snažne i reprezentativne organizacije poslodavaca i sindikata, podršku države organizacijama radnika i poslodavaca, zakone i strukture koje omogućavaju pristup, političku volju i posvećenost svih aktera, odgovarajuću institucionalnu podršku, kao i strukture za socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje sa širokom zastupljenošću poslodavaca i sektora. Takođe su neophodni i mehanizmi za primjenu i sprovođenje, uključujući efikasnu administraciju tržišta rada, poput inspektorata za rad i socijalnih partnera.

Mnogi problemi bili bi riješeni ukoliko bi bio imenovan pojedinac ili formirana organizacija sposobna da organizuje ove aktivnosti i postupa kao pouzdan partner socijalnim akterima. Dijalog se temelji na pouzdanim informacijama i jednostavnoj komunikaciji zasnovanoj na saradnji i povjerenju. Osim što bi olakšalo procese donošenja odluka i planiranja aktivnosti, pojednostavljenje kanala komunikacije i obezbjeđivanje lakšeg pristupa informacijama za

radnike doprinijeli bi i jačanju međusobnih veza i većem povjerenju javnosti. Kako bi proces tranzicije bio uspješan, sve odluke moraju biti zasnovane na pouzdanim podacima i analizama. Neophodno je ulagati kako bi se dijalog o promjenama unaprijedio, uključujući unaprijeđenje vještina onih koji učestvuju u dijalogu i angažovanje stručnjaka ili naučnih institucija u procesu donošenja odluka.

Predstavnici nerijetko prednost daju političkom uticaju ili zaslugama nad kompetencijom, što je jedan od faktora zbog kojeg je efikasnost savjeta i radnih timova niska. Pored toga, primjetan je nedostatak brige za opšte dobro, kao i kooperativnog mentaliteta. Niska očekivanja i nedostatak djelovanja proističu iz činjenice da pojedini predstavnici socijalnih aktera savjete doživljavaju kao mjesta na kojima štite sopstvene interese. U cilju unaprijeđenja kulture dijaloga, mogli bi biti usvojeni novi alati za uključivanje, poput angažovanja nevladinog sektora ili primjene inostranih najboljih praksi.

Još jedan važan element socijalnog dijaloga jeste uloga sindikata. Poteškoće koje donosi tranzicija mogu biti razlog za jačanje značaja sindikalnih organizacija i njihovog ugleda. Međutim, važno je imati na umu da sektor ne čine samo velike, etablirane kompanije, te da su sindikati i dalje rijetka pojava u oblasti nove energetike i obnovljivih izvora, koju pretežno čine mala i srednja preduzeća. Kako bi pravedna tranzicija bila zagarantovana, nužno je zaštititi interese radnika u manjim preduzećima, koji trenutno nemaju pristup sindikalnoj podršci.

U okviru ove publikacije posebno ističemo pojedine smjernice za socijalne partnere, koje su opšteg karaktera i primjenjive kako na države članice EU, tako i na zemlje kandidate, a za cilj imaju unaprijeđenje socijalnog dijaloga, prije svega u energetsom sektoru.

Upoznajte se sa evropskim zakonodavstvom i institucijama – jedna od smjernica koju ističemo kao posebno važnu u ovom pogledu jeste upoznavanje socijalnih partnera s prijedlozima evropskih politika, zakonodavnim inicijativama i javnim konsultacijama o

pitanjima vezanim za energetiku. Alati poput okvira 'Energetske unije', 'Zelenog dogovora' i inicijative Spremnost za 55 pružaju uvid u aktuelne i buduće prioritete.

Nacionalni socijalni partneri treba da dobro razumiju strukturu i uloge institucija Evropske unije, posebno Evropske komisije, Evropskog parlamenta i Savjeta Evropske unije. Poznavanje uloge ovih organa omogućava socijalnim partnerima da efikasnije usmjere svoje aktivnosti. Kako bi osigurali da njihovi stavovi budu uzeti u obzir prilikom kreiranja politika, socijalni partneri treba da učestvuju u procesima konsultacije što je ranije moguće. Veće angažovanje doprinosi efektivnijoj i konstruktivnijoj komunikaciji.

Uspostavite stabilan mehanizam koordinacije – Obezbijedite stabilnu platformu za nacionalni socijalni dijalog između kompanija i sindikata u energetske sektoru. Jačanjem ovog okvira na nacionalnom nivou stvara se čvrsta osnova za učešće u raspravama na nivou EU. Oformite radnu grupu ili tim stručnjaka u okviru nacionalnih organizacija socijalnih partnera čiji će fokus biti na energetske politici. Kako bi se obezbijedio visoki nivo stručnosti i usaglašeni nacionalni stavovi, ova grupa može da se bavi specifičnim temama poput energetske tranzicije, uticaja na tržište rada i održivog razvoja. Pored toga, uspostavite efikasne, dosljedne i transparentne kanale komunikacije između socijalnih partnera na nacionalnom i nivou Evropske unije. Na ovaj način ne samo da se proširuje rasprava o politikama EU, već se i osigurava da su poruke i stavovi usklađeni i odražavaju nacionalnu realnost.

Povežite se kroz socijalni dijalog u EU – Neophodno je da sve evropske zemlje učestvuju u raspravama i planovima na nivou Evrope, posebno kada je riječ o obimnijim politikama koje se odnose na tranziciju i utiču na veliki broj zemalja. Naime, Evropska komisija i drugi organi EU često traže mišljenje zainteresovanih strana o novim zakonodavnim idejama ili strategijama, kao što je paket Čista energija za sve Evropljane. S tim u vezi, od ključne je važnosti aktivno učešće u javnim raspravama EU o energetske politici. Zvanične platforme za komunikaciju između socijalnih partnera i kreatora politika na nivou EU obuhvataju

sektorske komisije za socijalni dijalog, poput onih u energetsom sektoru. Kako bi uticali na odluke koje se tiču energetske tranzicije, kvaliteta radnih mjesta i politika pravedne tranzicije, nacionalni socijalni partneri treba da učestvuju u ovim komisijama. Brojne radne i ekspertske grupe na nivou EU bave se temama vezanim za energiju, kao što su uticaji na radnu snagu, obnovljivi izvori energije i energetska efikasnost. Da bi bili u toku i dali svoj doprinos, socijalni partneri treba da se prijave za članstvo ili status posmatrača u ovim organizacijama.

Njeguajte međunarodnu saradnju – Podstičite saradnju sa socijalnim partnerima iz drugih zemalja članica EU, posebno onima koji se bave sličnim energetske tranzicijama ili poteškoćama. U procesu izrade politika EU, uspostavljanje međunarodne saradnje pomaže da se ujedinjeno čuje glas socijalnih partnera, kao i da se promovišu zajednički ciljevi. Učešće na konferencijama, u radionicama i programima razmjene koje organizuju EU ili druge relevantne organizacije može biti korisno. Unaprijeđenje nacionalnih planova i širenje znanja o energetske politici na nivou EU mogu se postići razmjenom najboljih praksi i lekcija naučenih od drugih zemalja i industrijskih sektora.

Pored toga što se staraju da politike EU uvažavaju specifične zahtjeve različitih energetske tržišta i situacija u vezi s radom širom Evrope, regionalni socijalni partneri – kao što su lokalne energetske kompanije ili regionalni sindikati – mogu da pruže uvid u posljedice po lokalnu sredinu. Preporučuje se da nacionalni socijalni partneri aktivno nastoje da sklope partnerstva s organizacijama u drugim državama članicama EU. Bilateralni razgovori, zajedničke sesije ili panevropske mreže sindikata mogu poslužiti za postizanje ovog cilja. Izgradite mreže saradnje pomoću kojih se udružuju poslodavci, sindikati i zakonodavci iz različitih grana industrije i geografskih područja kako bi rješavali zajedničke probleme tokom energetske tranzicije. Na primjer, saradnja bi mogla biti korisna u sektoru obnovljivih izvora energije, jer se slične poteškoće mogu pojaviti u više zemalja.

Obezbijedite pravednu tranziciju – Nužno je da socijalni partneri pruže podršku onim zakonima koji obezbjeđuju pravednu tranziciju za radnike pogođene promjenama u

energetskom sektoru. Da bi se podstakao održivi ekonomski rast, prijedlozi treba da budu usredsređeni na obuku, prekvalifikaciju i otvaranje novih radnih mjesta u sektoru zelene energije. Podržite zakone koji pružaju podsticaje za rast obnovljivih izvora energije, energetska efikasnost i zelena radna mjesta. Ovakav pristup obuhvata i promovisanje strategije u vezi s vještinama radne snage budućnosti, jer garantuje da radnici mogu da se prilagode zahtjevima energetskog sektora koji se neprestano mijenja.

Države treba da aktivno učestvuju u inicijativama vezanim za Fond za pravednu tranziciju, koji pruža podršku regijama i radnicima koji u velikoj mjeri zavise od industrije fosilnih goriva. Socijalni partneri imaju mogućnost da utiču na raspodjelu ovih sredstava i osiguraju da je prioritet dat društvenim faktorima, kao što su socijalna zaštita i uključenost u tržište rada.

Potrebno je da se članovi sindikata, predstavnici poslodavaca i drugi ključni akteri kontinuirano informišu o složenoj prirodi zakonodavstva, propisa i postupaka donošenja odluka u EU. Ovakav vid obuke treba da obuhvati tumačenje podataka, pregovaračke strategije i taktike zastupanja. Planirajte obuke tokom kojih socijalni partneri uče kako da efikasno učestvuju u konsultacijama na nivou EU, kreiraju nacрте politika i zastupaju interese kompanija i radnika. Kako biste omogućili socijalnim partnerima da vode razgovore potkrepljene činjenicama s kreatorima politika EU, obučite ih o tehničkim aspektima energetske tranzicije (zelena radna mjesta, mjere energetske efikasnosti, tehnologije obnovljivih izvora energije, itd.)

Povećajte obim istraživanja i prikupljanja podataka – Postarajte se da izneta mišljenja budu zasnovana na pouzdanim podacima, istraživanjima i očekivanjima u vezi s zahtjevima tržišta rada, ekološkim uticajima i trendovima u energetskom sektoru. Sačinite preporuke zasnovane na dokazima koje ističu društvene i ekonomske implikacije energetske politike koristeći nacionalne podatke prikupljene u cijeloj EU. Saradujte s nacionalnim istraživačkim organizacijama, akademskim institucijama i subjektima iz EU čija je pažnja usmjerena na

društvene posljedice i energetske tranziciju. Ovakva saradnja može iznjedriti podatke, izvještaje i tehnološko znanje koje bi podržalo stavove socijalnih partnera u raspravama o politikama.

Podižite svijest i edukujte sve aktere – Pomoću javnih kampanja, socijalni partneri mogu da prošire znanje o ekonomskim i društvenim aspektima energetske politike. Edukacija šire javnosti, donosilaca odluka i poslovnog sektora o prednostima pravedne energetske tranzicije dovešće do višeg stepena podrške uspješnim politikama. Organizujte obuke o energetske politici na nivou EU i protokolima socijalnog dijaloga za članove sindikata, organizacije poslodavaca i druge socijalne partnere. Na ovaj način ćete omogućiti predstavnicima da efikasno i spremno učestvuju u procesu donošenja politika na evropskom nivou.

Iskoristite digitalne i tradicionalne medije pomoću kojih ćete saopštiti ključne tačke energetske strategije. Na primjer, objavite blog postove, video zapise ili kolumne koje govore o načinima na koje energetske promjene utiču na industriju, radnike i lokalne zajednice. Sarađujte s akademskim institucijama, organizacijama za javne politike ili ekološkim nevladinim organizacijama u osmišljavanju kampanja koje povezuju energetske promjene sa širim društvenim ciljevima kao što su ekonomski rast, otvaranje radnih mjesta i ublažavanje klimatskih promjena. Izradite sažeti prikaz složenih energetske propisa u lako razumljivim formatima (brošure, infografike, često postavljana pitanja) kako bi sve strane – uključujući radnike, mala preduzeća i lokalne zajednice – bile svjesne promjena i izazova koje donosi energetska tranzicija.

Mehanizam za pružanje povratnih informacija – Nakon implementacije politike, potrebno je da nacionalni socijalni partneri prate kako se politike EU u oblasti energetike sprovode na lokalnom i nacionalnom nivou. Socijalni partneri treba da pruže povratne informacije i zahtijevaju izmjene politika ukoliko one ne ispunjavaju socijalne ili ekonomske ciljeve. Učestvujte u procjenama EU programa ili politika u oblasti energetike kako biste

stekli uvid u ono što je postignuto, kao i u prepreke. Predložite načine za unaprijeđenje, zasnovane na dokazima, stvarnim i praktičnim iskustvima.

Prilikom procjene nacrtu politika, uzmite u obzir prigovore radnika, kompanija i lokalnih zajednica, i pružite konstruktivnu kritiku zasnovanu na činjenicama, koja je u skladu s dugoročnim ciljevima energetske tranzicije. Sarađujte na izradi zajedničkih izjava, izvještaja ili sporazuma s udruženjima poslodavaca i drugim industrijskim sindikatima. Na primjer, zajednička izjava o značaju prekvalifikacije radnika u energetske sektoru za zelena radna mjesta može uticati na raspodjelu nacionalnih sredstava.

Podstičite dijalog o energetske sigurnosti i održivosti – Potrebno je da se socijalni partneri zalažu za zakone koji uspostavljaju ravnotežu između energetske sigurnosti i održivosti. Ovo podrazumijeva podsticanje upotrebe obnovljivih izvora energije, dok se istovremeno osigurava da promjene ne dovedu do gubitka radnih mjesta ili nestašica energije. Razgovarajte o inicijativama EU kako biste razvili održiviji i otporniji energetske sistem koji objedinjuje ekološku i socijalnu održivost.

Ukoliko se pridržavaju ovih smjernica, nacionalni socijalni partneri biće u mogućnosti da maksimizuju svoj uticaj i efikasno doprinesu kreiranju politika EU u energetske sektoru. Proaktivnim djelovanjem, prekograničnom saradnjom, podrškom pravednoj tranziciji i primjenom praksi zasnovanih na dokazima, socijalni partneri mogu igrati ključnu ulogu u oblikovanju energetske politika koje donose korist radnicima, kompanijama i životnoj sredini u čitavoj Evropi.

Preporuke za učešće radnika

Uz povećanje produktivnosti, učešće radnika u donošenju odluka, rješavanju problema i inovacijama na svim nivoima takođe podstiče kulturu saradnje, odgovornosti i kontinuiranog razvoja. U energetsom sektoru, gdje su ekološki ciljevi, regulatorni izazovi i tehnološki napredak od ključnog značaja, učešće radnika naročito je važno u oblikovanju budućnosti sektora.

1. *Njegovanje kulture saradnje i inovacija*

Težnja ka zelenijim alternativama, energetskej efikasnosti i tehnološkom napretku jesu ono što pokreće ubrzani razvoj energetskeg sektora. Potrebno je da kompanije u energetskeg sektoru njeguju kulturu saradnje i inovacija kako bi ostale održive i konkurentne. Ovo se može postići na sledeće načine:

- **Međusektorski timovi:** Podstičite saradnju na projektima radnika iz različitih odjeljenja, kao što su inženjering, operacije, ekologija i korisnička podrška. Multidisciplinarni timovi donose različita gledišta i veštine, što rezultira sveobuhvatnijim rešenjima.
- **Centri za inovacije:** Omogućite radnicima da predlažu i razvijaju nove ideje ili rešenja. Ovi centri, koji podstiču razmenu ideja, izradu prototipa i testiranje, mogu biti fizički prostori ili digitalne platforme. Ukoliko radnicima date mogućnost da isprobaju i ocjene nove tehnologije, uključujući obnovljive izvore energije, ovo može dovesti do inovacija koje promovišu održivost i efikasnost rada.
- **Prepoznavanje doprinosa:** Da biste njegovali sredinu u kojoj se radnici osjećaju motivisano da podjele svoje znanje, prepoznajte i nagradite kreativne ideje, ma koliko skromne one bile. Ovakav pristup može biti dodatno osnažen inicijativama za prepoznavanje poput “Radnika mjeseca” ili zanimljivih nagrada.

2. *Unaprijeđenje komunikacije i transparentnosti*

Efikasna komunikacija predstavlja ključni element za učešće radnika. Ona obezbjeđuje da radnici razumiju svoju ulogu u kompaniji, usklađuje organizacione ciljeve i jača povjerenje.

Komunikacija je posebno važna u energetsom sektoru, gdje su operativna efikasnost, bezbjednost i poštovanje propisa od suštinskog značaja.

- **Održavanje redovnih sastanaka:** Uspostavite otvorene platforme za interakciju radnika sa rukovodstvom. Ovakvi sastanci pružaju rukovodstvu priliku da govori o ciljevima kompanije, budućim inicijativama i izvještajima o učinku. Radnici takođe dobijaju priliku da govore o problemima, daju povratne informacije i postavljaju pitanja. Učešće radnika u poslovanju kompanije može se pospješiti kroz otvorenu i iskrenu komunikaciju o potencijalima kompanije i poteškoćama sa kojima se susreće.
- **Pružanje povratnih informacija:** Omogućite radnicima načine za davanje povratnih informacija, kao što su ankete, sandučići za predloge ili redovne ocjene učinka. Povratne informacije ne treba samo tražiti, već ih i uzimati u obzir. Učešće radnika će se povećati ukoliko uvide da njihov doprinos daje konkretne rezultate.
- **Alati za digitalnu komunikaciju:** Koristite digitalne platforme kako biste pospješili komunikaciju. Alati kao što su Zoom, Microsoft Teams ili specijalizovani portali za radnike omogućavaju komunikaciju i saradnju u realnom vremenu, naročito u kompanijama sa velikim brojem geografski rasprostranjenih radnika. Ova rješenja su od suštinskog značaja za kompanije iz energetsog sektora kako bi radnici koji rade na terenu ili na daljinu bili uključeni i povezani.

3. Osnaživanje radnika u donošenju odluka

Ukoliko radnicima bude data moć da donose odluke koje utiču na njihov rad i organizaciju u cjelosti, može doći i do porasta njihovog učešća. Osnaživanje radnika može dovesti do bržih i efikasnijih rješenja u energetsom sektoru, gdje je brzo donošenje odluka ključno.

- **Decentralizovano donošenje odluka:** Prenesite proces donošenja odluka na mjesto na kom se odvija rad. Na primjer, omogućite inženjerima ili tehničarima na terenu više slobode da sami riješe tehnološke probleme bez uobičajene saglasnosti rukovodstva. Na taj način se podstiče osjećaj odgovornosti i angažovanosti.

- **Inicijative radnika:** Podstaknite radnike da preuzmu rad na projektima ili aktivnostima koje su u skladu sa strateškim ciljevima organizacije, poput povećanja energetske efikasnosti, smanjenja emisija ili ispitivanja obnovljivih izvora energije. Radnici su skloniji da posvete svoje vrijeme i trud iznalaženju najboljih rješenja kada osjete da su sami odgovorni za određene projekte.
- **Razvoj vještina:** Još jedan način za osnaživanje radnika jeste ulaganje u njihov lični i profesionalni razvoj. Pružite radnicima prilike za prekvalifikaciju i sticanje novih vještina kako bi ostali konkurentni u industriji koja se neprestano mijenja. Na primjer, radnici koji prođu obuku o najnovijim tehnologijama, poput sistema pametne mreže ili rješenja za skladištenje energije, moći će da daju veći doprinos novim projektima.

4. *Sigurnost i dobrobit kao osnovni prioriteti*

Sigurnost je od suštinskog značaja u energetsom sektoru, posebno u granama industrije kao što su proizvodnja električne energije, energije iz obnovljivih izvora i proizvodnja nafte i gasa. Kako bi radnici bili angažovani i posvećeni svom poslu, moraju vjerovati da je njihova dobrobit prioritet. Takođe, fokusiranje na sigurnost i dobrobit od presudne je važnosti za podizanje motivisanosti i produktivnosti, jer se rad u energetsom sektoru često odvija u teškim uslovima.

- **Obuka i procedure o sigurnosti:** Postarajte se da zaposleni prođu obuku o najnovijim sigurnosnim propisima i redovno ažurirajte sigurnosne procedure. Kako biste njegovali kulturu u kojoj se sigurnost smatra zajedničkom odgovornošću, a ne samo direktivom, uključite radnike u razgovore o sigurnosti. Neki od primjera ovakvog pristupa obuhvataju inicijative u vezi sa sigurnošću koje pokreću radnici, česte provjere sigurnosti i komisije za sigurnost.
- **Programi za zdravlje i dobrobit:** Pokrenite sveobuhvatne inicijative za dobrobit sa posebnim osvrtom na mentalno i fizičko zdravlje. S obzirom na to da rad u energetsom sektoru može biti fizički zahtjevan i težak, pružanje alata za upravljanje

stresom, ravnotežu između poslovnog i privatnog života i pristup zdravstvenim uslugama može pospješiti učešće radnika i njihovo zadovoljstvo poslom.

- **Mreže podrške za radnike:** Postarajte se da radnicima bude omogućen pristup mrežama podrške u slučaju nesreća, zdravstvenih ili ličnih problema. Kroz savjetovanje, podršku pri napretku u karijeri i programe pomoći radnicima (EAP), radnici stižu utisak da ih kompanija cijeni i da brine o njima.

5. Razvoj i podrška rukovodstvu

Da bi se povećalo učešće radnika, treba da postoje rukovodioci. Da bi radnici postigli uspjeh, zadatak rukovodilaca je da ih motivišu, budu im mentori i obezbijede alate koji su im potrebni. Stabilno i stručno rukovodstvo od ključne je važnosti za razvoj motivisane i kooperativne radne snage u energetsom sektoru, gdje su problemi složeni.

- **Razvoj rukovodstva:** Kako bi ste pomogli rukovodiocima i supervizorima da steknu vještine potrebne za vođenje timova, rejšavanje konflikata i motivisanje radnika, obezbijedite programe za razvoj rukovodstva. Ovi programi treba da budu usmjereni na donošenje odluka, emocionalnu inteligenciju i upravljanje promjenama, jer su ove vještine ključne za upravljanje timovima u sektoru koji se neprestano mijenja.
- **Rukovodstvo koje pokazuje empatiju:** Motivirajte rukovodioce da lično komuniciraju sa radnicima, saznaju više o njihovim potrebama i problemima. Rukovodstvo koje pokazuje empatiju pospješuje komunikaciju, jača povjerenje i pomaže radnicima da se osjećaju uključenim u misiju i ciljeve kompanije.
- **Mentorski programi:** Osmislite mentorske programe tako da iskusniji radnici mogu da posavjetuju mlađe kolege. Na taj način podstičete prijatnije radno okruženje u kom su radnici motivisani, a profesionalni razvoj i razmjena znanja cijenjeni. Mentorstvo je posebno važno u energetsom sektoru, gdje je potrebno preneti složene tehničke informacije.

6. *Inicijative za održivost i društvenu odgovornost*

Usklađenost sa širim ciljevima održivosti i društvene odgovornosti organizacije, kao i osjećaj svrhe, može dodatno da podstakne učešće radnika. Radnici u energetsom sektoru, gdje su ekološki efekti značajni, sve više traže kompanije koje daju visok prioritet održivosti i korporativnoj društvenoj odgovornosti.

- **Inicijative za održivost:** Uključite radnike u projekte koji se odnose na održivost, poput stvaranja obnovljivih izvora energije, smanjenja emisije ugljen-dioksida ili programa očuvanja energije. Veća je vjerovatnoća da radnici budu angažovani i motivisani na poslu ako vjeruju da unaprijeđuju svoje okruženje.
- **Uključivanje u zajednicu:** Motivirajte radnike da učestvuju u aktivnostima usmjerenim ka zajednici, poput volontiranja u obrazovnim kampanjama o obnovljivim izvorima energije ili učešća u regionalnim projektima koji se odnose na održivost. Ove aktivnosti mogu pospješiti osjećaj svrhe kod radnika i učvrstiti njihov odnos sa organizacijom.
- **Podsticaji za održivost:** Nagradite radnike koji razviju kreativna rješenja ili ideje u vezi sa održivošću. Nagrada za njihov doprinos ekološkim ciljevima kompanije kod radnika će proizvesti osjećaj ponosa i uključenosti na radnom mestu.

Preporuke navedene u ovoj publikaciji ne samo da imaju za cilj poboljšanje učinka radnika, već su i usklađene sa širim industrijskim trendovima ka održivosti, inovacijama i korporativnoj društvenoj odgovornosti. Kako energetska sektor nastavlja da se razvija, učešće radnika biće ključno za sprovođenje promjena potrebnih za održiviju i efikasniju budućnost.

Zaključak

Analiza položaja radnika u evropskoj industriji i kolektivnog pregovaranja, s posebnim osvrtom na energetske sektor, ukazala je na postojanje značajnih izazova i prilika za razvoj inkluzivnijeg, pravičnijeg i održivijeg tržišta rada. Tehnološki napredak, potreba za višim stepenom energetske sigurnosti i zaokret ka dekarbonizaciji pokreću promjene u energetske sektoru. Ovakve promjene nisu samo tehnički složene, već imaju i duboke socijalne posljedice po radnike čiji rad predstavlja osnovu energetske infrastrukture. U ovom dinamičnom okruženju ključno je osigurati da se prava radnika poštuju i da se njihovo mišljenje čuje, kako bi se ispunili širi društveni i ekonomski ciljevi Evropske unije.

U okviru programa poput Evropskog zelenog dogovora, EU je prioritet dala energetskej efikasnosti, obnovljivim izvorima energije i klimatskim ciljevima, što je dovelo do značajnih promjena u evropskom energetskej sektoru posljednjih godina. Iako ove promjene posjeduju potencijal da podstaknu inovacije i otvaranje novih radnih mjesta, one takođe donose ozbiljne poteškoće za radnu snagu. Uslijed zatvaranja postrojenja i smanjenja upotrebe fosilnih goriva, radnici u tradicionalnim granama energetike, poput proizvodnje uglja, nafte i gasa, suočavaju se s rizikom gubitka posla.

Budući radnici u ovom sektoru moraju biti spremni da odgovore na potrebe industrijskih grana u razvoju, kao što su skladištenje energije, proizvodnja iz obnovljivih izvora i digitalizacija energetskej sistema. U ovakvoj situaciji, kolektivno pregovaranje je ključno kako radnici ne bi ostali zanemareni. S obzirom na to da su ovi sektori od suštinskog značaja za pojedine evropske zemlje, jer zapošljavaju značajan dio radne snage, očekivano je da te zemlje ne pokažu spremnost da zatvore postrojenja i u potpunosti izmijene način proizvodnje.

Energetski sektor i dalje je veoma neujednačen, s različitim nivoima industrijskih odnosa i kolektivnog pregovaranja u državama članicama EU. U zemljama poput Danske, Švedske i Njemačke prisutna je duboko ukorijenjena tradicija socijalnog dijaloga i saradnje s radnicima, što dovodi do skladnijih i uspješnijih pregovaračkih rješenja. Međutim, poteškoće

u zaštiti interesa radnika izraženije su u zemljama s manjim sindikatima ili slabije razvijenim industrijskim odnosima. Kako bi prelazak na zelenu ekonomiju bio pravedan i inkluzivan, socijalni dijalog ima ključnu ulogu u oblikovanju pravca kojim će se kretati energetska sektor.

Bipartitni i tripartitni pregovori predstavljaju oblike socijalnog dijaloga koji omogućavaju razmjenu informacija, pregovaranje o uslovima rada i razvoj rješenja koja uspostavljaju ravnotežu između socijalnih, ekonomskih i ekoloških ciljeva. Evropski socijalni dijalog mogao bi poslužiti kao model za druge oblasti, ukoliko se proširi i ojača kako bi odgovorio na nove izazove u energetska sektoru. Postoji nekoliko ključnih pitanja kojima se treba pozabaviti da bi socijalni dijalog u energetska sektoru bio efikasan. Prije svega, neophodno je sistematski povećati zastupljenost radnika, posebno u novim granama industrije gdje sindikati možda nisu dovoljno snažni, poput skladištenja energije i obnovljivih izvora. Veći broj članova sindikata, podrška osnivanju novih sindikata u sektorima u razvoju i podsticanje učešća radnika u procesima donošenja odluka samo su neki od načina za postizanje ovog cilja. Istovremeno, poslodavci i vlade moraju obezbijediti platforme na kojima će radnici dobiti priliku da zaštite svoja prava i iskažu svoje mišljenje.

Pored toga, radnici moraju biti spremni da se prilagode novonastalim okolnostima, jer energetska tranzicija iziskuje značajna ulaganja u infrastrukturu i tehnologiju. Ovo zahtijeva inicijative za doživotno učenje i ciljane programe obuke, koji bi trebalo da budu predmet kolektivnog pregovaranja. Kada radnici steknu nove vještine i budu spremni za nove zadatke, vjerovatnoća da može doći do socijalne nejednakosti i isključenosti s tržišta rada smanjuje se. Da bi socijalni dijalog u energetska sektoru bio uspješan, on mora biti inkluzivan i transparentan. Poslodavci i sindikati treba zajednički da uspostave procedure za pregovaranje o adekvatnim zaradama, bezbjednim uslovima rada i stabilnosti radnih mjesta. Vlade mogu potpomoći ove aktivnosti donošenjem zakona o radu koji štite prava radnika i podstiču socijalni dijalog u kontekstu energetska tranzicije.

Evropske organizacije igraju ključnu ulogu u podsticanju socijalnog dijaloga u energetska sektoru, posebno kroz programe koji se zalažu za prava radnika i održivost. Na primjer,

Evropska komisija pozvala je na uključivanje radnika u rasprave o politikama vezanim za klimu, naglašavajući važnost socijalnog dijaloga za ostvarenje ciljeva predviđenih Zelenim dogovorom. Programi poput Mehanizma za pravednu tranziciju i Evropskog socijalnog fonda (ESF) obezbjeđuju finansijska sredstva za regionalne inicijative i programe prekvalifikacije, kako bi pomogli radnicima pri prelasku iz sektora s visokom emisijom ugljenika u niskougljenične sektore.

U energetsom sektoru, Evropska konfederacija sindikata (ETUC) i drugi sindikati iz sektora zalažu se za pravednu tranziciju, te ističu da ne bi trebalo da samo radnici budu ti koji snose posljedice ovog procesa. Ove organizacije naglašavaju potrebu za pravednom tranzicijom, u kojoj radnici iz grana industrije s visokim emisijama ugljenika dobijaju podršku kroz programe prekvalifikacije, otvaranje radnih mjesta u sektoru obnovljive energije i očuvanje pristojnih uslova rada.

Uloga evropskih institucija je da obezbijede da sve države članice poštuju zajedničke radne standarde i pravo na kolektivno pregovaranje, kao i da podstiču socijalni dijalog. Nastojanja EU da standardizuje radne propise u svojim članicama dovode do ravnopravnijih uslova za radnike u energetsom sektoru. Ovo je posebno važno s obzirom na sve veći broj radnika koji migriraju unutar EU, jer osigurava dosljednost adekvatnih plata i uslova rada, te pomaže radnicima da izbjegnu zloupotrebe.

Snaga socijalnog dijaloga i spremnost svih aktera da učestvuju u zajedničkim pregovorima orijentisanim ka napretku odrediće budućnost radnika u evropskom energetsom sektoru i kolektivnog pregovaranja u industriji. Energetska tranzicija donosi i izazove i prilike, a podrška koja bude pružena radnicima tokom ovog procesa pokazaće da li će koristi od tranzicije biti pravedno raspoređene. Kako bi energetska sektor ispunio evropske ciljeve u vezi s održivošću, ali istovremeno obezbijedio dostojanstven rad, socijalnu zaštitu i pravednu zaradu za sve radnike, neophodno je uložiti zajedničke napore ka stabilnijim

okvirima kolektivnog pregovaranja, unaprijeđenju zastupljenosti radnika, investiranju u programe prekvalifikacije i podsticanju socijalnog dijaloga.

Poslodavci, sindikati, vlade i evropske institucije moraju sarađivati i biti ujedinjeni kako bi ostvarili ovaj cilj. Evropska unija može postaviti međunarodni standard za upravljanje tranzicijom na niskouglednu ekonomiju, istovremeno garantirajući kroz inkluzivan pristup energetske tranziciji da radnici koji sprovode ovu promjenu ne budu zanemareni. Uz pomoć socijalnog dijaloga može se ostvariti pravedna i održiva energetska budućnost, od koje će korist imati kako radnici i kompanije, tako i društvo u cjelini.



PEESD

PROMOTING SOCIAL DIALOGUE
IN EUROPEAN ENERGY SECTOR



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.