



PEESD

PROMOTING SOCIAL DIALOGUE
IN EUROPEAN ENERGY SECTOR

ПУБЛИКАЦИЈА

Работници во европската индустрија и колективно
преговарање

јануари 2025. година



Co-funded by
the European Union

СОДРЖИНА

Вовед.....	3
Краток преглед на проектот	8
Оценка на моменталната состојба на социјалниот дијалог и изградба на капацитети за социјален дијалог во сите земји партнери	13
Насоки за националните социјални партнери.....	38
Препораки за учество на работниците	47
Заклучок.....	53

Вовед

Социјалниот дијалог, односно процесот на соработка и преговори помеѓу синдикатите, работодавачите и другите заинтересирани страни во светот на трудот, претставува клучна компонента на работните односи во Европа. Социјалната дискусија е од круцијално значење при решавањето на сложени прашања во секторот за енергетика, кои настануваат поради промени во пазарната динамика, усвојување на различни регулативи и технолошкиот напредок. Како краткорочните, така и долгорочните трендови, како што се декарбонизацијата, дигитализацијата и стремежите кон пронаоѓање решенија за одржлива енергија, доведуваат до сериозни промени во европскиот сектор за енергетика. Меѓутоа, социјалниот дијалог во секторот за енергетика се соочува со одредени потешкотии, како што се барањата са се одржи испорака на услуги за енергија со истовремено одржување рамнотежа помеѓу интересите на владите, работодавачите и вработените.

Инвазијата на Украина од страна на Русија и избивање на пандемијата на вирусот COVID-19 имале значително влијание врз европскиот енергетски пазар, создавајќи нова динамика во односите и влошувајќи ги претходно постоечките проблеми. Условите на работното место, работните односи и влијанието на социјалниот дијалог – сите суштински се преобликувани од овие промени. За да може да се процени ефикасноста на социјалниот дијалог и да се идентификуваат можностите за неговиот иден развој во годините што доаѓаат, од суштествена важност е разбирањето на промените што истиот ги претрпел поради горенаведениот развој на ситуацијата.

Фундаменталните принципи на правото на Европската унија кои наложуваат соработка помеѓу работодавачите и синдикатите за унапредување на условите за работа, склучување колективни договори и изнаоѓање решенија за секторски проблеми се наоѓаат во центарот на европскиот социјален дискурс и во голема мера

влијаат врз социјалниот дијалог во европските земји. Ефикасната општествена интеракција е неопходна за да се унапреди социјалната и економската стабилност во секторот за енергетика, што бара високо специјализирана техничка стручност и инфраструктура. Погоре наведното подразбира дека е неопходно да се обезбеди работната сила да е способна да се прилагоди на новите технологии и соодветно да е подготвена за промените во производството на енергија и во дистрибутивните мрежи.

Епидемијата на вирусот COVID-19 влијаела скоро врз сите елементи од современиот живот, вклучувајќи го и енергетскиот сектор. Потребата за организирање на работа од далечина, влијанието на процедурите за локдаун врз потрошувачката на енергија и можноста за инфекција кај вработените – особено оние на работи во производство на енергија на терен – некои се од предизвиците со кои светот се соочи. Епидемијата покренала бројни прашања во врска со процедурите за безбедност и здравје на вработените во енергетските постројки и другите објекти на терен. За да се зачува здравјето на вработените и да се обезбеди континуитет во работењето, социјалниот дијалог служел да помогне во донесувањето на нови прописи поврзани со безбедноста и здравјето, вклучувајќи и каскадни смени, ХТЗ опрема и унапредени санитарни стандарди.

Инвазијата на Украина од страна на Русија, која започнала во февруари 2022. година, претставувала сериозен проблем за европскиот сектор за енергетика, бидејќи имал како геополитички и така и економски импликации. За да може успешно да се спроведе кризниот менаџмент во рамките на овој сектор и да се овозможи долгорочно планирање, социјалниот дијалог станувал сè покомплексен, бидејќи европските земји биле соочени со недостаток на електрична енергија и драстични скокови на цените на горивото. Прекилот на руските испораки на енергија ги примора европските земји да побараат алтернативни извори на енергија, што довело до забрзана диверзификација на изворите на енергетскија и премин кон обновлива енергија. Со тоа што понудил прилика за преговори за промени во производството и дистрибуција на енергија, социјалниот дијалог се погрижи

вработените да бидат вклучени во разговори за идниот енергетски микс и вештини потребни за енергетска транзиција.

Залагајќи се за усогласување на заработувачките и другите права на работниците врз кои одредени промени влијаат, синдикатите активно помагале да се обезбеди да нема несразмерно влијание врз работниците поради овие варијации во цените. Истовремено, работодавачите и владите морале да обезбедат индустријата да остане стабилна и продуктивна и покрај овие пречки, што барало тесна соработка на социјалните партнери. Преминот кон позелена енергија бил дополнително отежнат со неодољна потреба да се обезбеди енергетска сигурност во светло на неизвесните прилики на геополитичкиот план. Социјалниот дијалог бил од суштествена важност за постигнување рамнотежа помеѓу моменталните потреби (како што е очување на снабдувањето со енергија) и долгорочните цели во областа на заштитата на животната средина (како што е декарбонизацијата).

Дискусиите често биле насочени кон пронаоѓање на рамнотежа помеѓу инвестициите во инфраструктура за обновлива енергија и зависноста од фосилни горива, со истовремено обезбедување на можности за преквалификација и доквалификација на работниците на кои овие промени влијаат.

На работниците им се потребни можности за континуирана едукација и унапредување на вештините поради брзите промени во технологијата на производство на енергија и пазарната динамика. Во голема мера благодарение на социјалниот дијалог, работодавачите и синдикатите соработувале на понуда на програми за обука, преквалификација и услуги за промена на работата за работниците врз кои влијаат технолошките унапредувања и геополитичките промени. Учество на вработените во процесите на одлучување е од клучно значење, имајќи ја во предвид актуелната криза во енергетскиот сектор и енергетската транзиција. Погоре наведеното подразбира вклучување на работниците во дискусии поврзани со иднината на секторот за енергетика, со преминот кон обновливи извори

на енергија, како и можностите на новите технологии како што се фаќањето јаглерод или водород. Учество на вработените може да обезбеди овие промени да бидат праведни и поединците кои во текот одвивање на тие промени останат без работа да имаат пристап до соодветни мрежи за поддршка.

Силното колективно договарање е неопходно за да се осигура дека работничките права – како што се правото на правична плата, сигурно вработување и безбедни работни услови – се зачувани дури и во кризни ситуации. По периодот карактеристичен по нестабилноста на цените на електрична енергија, синдикатите одиграле пресудна улога во обезбедувањето на зголемување на заработувачките и други механизми за заштита, како и во прашањата кои се однесуваат на безбедноста и здравјето за време на пандемијата. Развојот на рамките за управување со кризи, кои опфаќаат долгорочни планови за безбедност на работниците и секторско закрепнување, покрај непосредните мерки (како што се итни закони или трудот или семејни давачки) во голема мера евозможен благодарение на социјалниот дијалог. За енергетскиот сектор карактеристичен е поголем број на заинтересирани страни, вклучувајќи ги и владите, работодавачите, работниците и потрошувачите. Ефикасен социјален дијалог во моментите на криза бара учество на сите релевантни актери во изнаоѓање на решенија со кои се воспоставува рамнотежа помеѓу економските, социјалните и еколошките цели.

Синдикатите и работодавачите често имаат спротивставени цели, особено кога се работи за пронаоѓање рамнотежа помеѓу заштитата на работниците и намалувањето на трошоците или кога приоритет се дава на краткорочната стабилност во однос на долгорочната одржливост како цел. Врз ефикасноста на социјалниот дијалог може да влијае и политичката клима, особено кога националните интереси или желбата за брзи решенија во итни ситуации влијаат врз енергетската политика. Ова повремено може да ги отежне продуктивните преговори помеѓу социјалните партнери.

Глобалните синџири на снабдување и производството на енергија стануваат сè поповрзани, па пореметувањата во еден дел од светот (како инвазијата на Украина од страна на Русија) може да имаат домино ефект врз цените и расположивоста на енергијата, што дополнително го отежнува социјалниот дијалог во земјите што произведуваат електрична енергија.

Социјалниот дијалог се покажа како инструмент од клучно значење за надминување на потешкотиите со кои неодамна се соочи европската енергетска индустрија, особено за време на пандемијата на вирусот COVID-19 и моменталната криза предизвикана од инвазијата на Украина од страна на Русија. Иако е направен голем напредок во одговорот на овие кризи, сè уште е неопходно градење капацитети, зголемено учество на вработените и унапредување на техниките на кризниот менаџмент. Ефикасниот социјален дијалог ќе биде од клучно значење во иднина за да се обезбеди праведна и правична енергетска транзиција која, покрај решавањето на актуелните предизвици, ги зема предвид интересите на сите социјални партнери.

Краток преглед на проектот

Проектот со вкупно траење од 24 месеци, под називот „Унапредување на социјалниот дијалог во европскиот сектор за енергетика (PEESD)“, всушност претставува партнерство на повеќе земји. Корисник на проектот е FNSM од Бугарија, додека останатите партнери во проектот се:

- Malopolski zwiasek pracodawcow Lewiatan (MZPL) – Полска;
- Rada opzz Wojewodztwa Dolnoslaskiego (RADA OPZZ) – Полска;
- Самостоен синдикат на работници од енергетика, рударство и индустрија на Р. Македонија - Синдикална организација AD ELLEM (SSERI) – Северна Македонија;
- Confederacion de Empresarios de Andalucia (CEA) – Шпанија;
- Унија на работодавачи на Црна Гора (MEF) – Црна Гора;
- Fiequimetal - Federacao Intersindical das industrias metalurgicas, quimicas, electricas, farmaceutica, celulose, papel, grafica, imprensa, energia e minas (FIEQUIMETAL) - Португалија.

Организации кои исто така соработуваат на овој проект се Industrial European trade union association de fait (INDUSTRIALL) од Белгија и Comisiones Obreras de Industria (CCOO) од Шпанија.

Проектот е составен од четири работни пакети. Првиот пакет, под називот „Управување со проектот и координација“, опфаќа сочинување на план на активности, дефинирање на рокови и следење на напредокот. Завршувањето на овој дел од проектот го обележи првиот онлајн состанок на управувачкиот одбор.

Втората фаза, во траење од пет месеци, под називот „Подготовка на социјалниот дијалог“, е посветена на утврдување на потребите за изградба на капацитети и евалуација на моменталниот статус на социјалниот дијалог во секторот за

енергетика. Целта е да се утврдат препораки за подобрување на учеството на социјалните партнери во европскиот социјален дијалог.

За да се обезбеди споредливост и униформност на сите национални извештаи, истражувањата и анализите се спроведени во секоја од земјите партнери со примена на општа методологија.

Проектниот тим ќе соработува со стручњаци за истражување во подготовката на анализа која опфаќа фокус групи со работодавачи и вработени, методологии за собирање податоци и длабински интервјуа со до 25 стручњаци во дадениот секторот на секоја земја партнер за да се сочинат национални извештаи. Во рамките на овие интервјуа ќе бидат разгледани најдобри практики, потреби за изградба на капацитети, како и проблеми што се присутни во рамките на социјалниот дијалог. За да се овозможи собирање на релевантни податоци, документи во врска со одредени политки и најдобри практики, националните стручњаци исто така ќе се занимаат и со секундарно истражување.

Врз основа на фокус групите, интервјуата и секундарното истражување, секоја земја ќе сочини извештај од 10 страници во кој ќе бидат презентирани увиди во социјалниот дијалог и предлози за унапредувања. Овие извештаи ќе бидат дистрибуирани во партнерските земји по нивното преведување. Пред сочинувањето на завршната публикацијата, ќе биде организирана онлајн дискусија за да се разгледат прелиминарните наоди и да се обезбеди споредливост.

Публикацијата под називот „Работници во европската индустрија и колективно преговарање“ претставува сеопфатен преглед на моменталната состојба на социјалниот дијалог, како и на растот на капацитетите за социјалниот дијалог во партнерските земји и секторот за енергетика. Публикацијата има за цел да понуди предлози за националните социјални партнери во врска со начинот на кој може да даде придонес и да ја унапреди дискусијата во рамките на европскиот социјален

дијалог. Исто така, во неа се дадени препораки за поттикнување на учество на вработените во социјален дијалог на национално ниво во текот на двојната транзиција и реструктурирање во светло на пандемијата на вирусот COVID-19 и конфликтот во Украина. Публикацијата ќе биде преведена на англиски јазик, како и на јазици на сите партнерски земји.

Третиот работен пакет, под називот „Изградба на капацитети и европски социјален дијалог“, има за цел да ја зголеми способноста на социјалните партнери да учествуваат во националниот и европскиот социјален дијалог за прашања кои имаат врска со секторот за енергетика. Овој пакет ќе биде актуелен во текот на 11 месеци и ќе биде сочинет од низа важни активности. Првата активност е одржување на Национални консултации во врска со социјалниот дијалог во сите земји партнери – Бугарија, Португалија, Северна Македонија, Полска, Црна Гора и Шпанија. Состанокот ќе биде организиран во онлајн форма. Вкупно ќе бидат одржани осум консултации, пет за вработените и три за работодавачите. Покрај разговорите за прашања поврзани со пандемијата на вирусот COVID-19 и конфликтот во Украина, целта на овие консултации е да се унапредат вештините поврзани со социјалниот дијалог. Мислењата и препораките на учесниците ќе бидат забележани во сумирани извештаи од консултациите.

Наредната активност е Консултација на ниво на ЕУ. Националните социјални партнери ќе учествуваат во оваа еднодневна онлајн консултација за да дадат предлози за политики на ЕУ. Овозможувајќи им да влијаат врз донесувањето на политики во рамките на Европската унија и да учествуваат во разговори за социјалните прашања во секторот за енергетика, целта на овие активности е да се зајакне нивната положба во европскиот социјален дијалог.

Комплет алатки за европски социјален дијалог (Е-платформа): Ќе биде креиран комплет дигитални алатки за поддршка на националните партнери во водењето на социјалниот дијалог. Со него ќе се унапредат нивните капацитети за решавање

проблеми во секторот за енергетика и ќе се унапредат условите за работа преку давање информации во врска со клучните заинтересирани страни, најдобрите практики и процедури.

Предлог за политика на ниво на ЕУ: Имајќи ги во предвид ефектите од пандемијата на вирусот COVID-19 и кризата во Украина врз секторот за енергетика, овој предлог ќе се однесува на реорганизацијата на европските компании заснована на резултатите од националните и ЕУ консултации. Неговите главни цели ќе бидат давање поддршка на иновативноста, отпорноста и одржливиот раст на овој сектор.

Целта на последниот пакет е подигнување на свеста на јавноста за националниот и европскиот социјален дијалог, промоција на резултатите и исходите од проектот (вклучувајќи публикации, Е-платформи и предлози за политики) и објавување информации во врска со потребите за изградба на капацитетите на социјалните партнери, преку завршна конференција и активности поврзани со објавување на резултатите. Ќе бидат осмислени проектни билтени, онлајн статии, бустирани објави на социјалните мрежи и реклами, проектна брошура и титлуван филм. Покрај англискиот јазик, материјалите за промоција на резултатите ќе бидат достапни и на јазиците на сите земји партнери.

Проектот има три главни цели:

Проучување и анализа: Во рамките на овој проект ќе биде спроведено сеопфатно истражување и анализа за да се стекне подобар увид во потребите за изградба на капацитетите, како и моменталната состојба на социјалниот дијалог во секторот за енергетика на национално, како и на европско ниво. За да се идентификуваат клучните области каде што на социјалните партнери им е потребна поддршка и да се формулираат релевантните препораки кои што ќе им овозможат на ефикасен начин да учествуваат во европскиот социјален дијалог, проектот ќе ги препраша постоечките практики и предизвици.

Изградба на капацитети: Благодарение на тоа што со проектот е нагласува важноста на активното учество на социјалните партнери во социјалниот дијалог, неговиот фокус ќе биде на зајакнување на нивните капацитети. Програмата им овозможува на социјалните партнери да разговараат за конкретни предизвици во секторот за енергетика и да дадат својот придонес за формулирањето на политики кои што токму се занимаваат со овие прашања.

Подигнување на свеста: Покрај зајакнување на капацитети, проектот е и подигнување на свеста за потребата од социјален дијалог на национално и европско ниво. Проектот стреми кон тоа да ја подигне свеста за придобивките од социјалниот дијалог и неговата можност да се справува со потешкотиите карактеристични за одреден сектор, со организирање кампањи за подигнување на свеста, размена на ресурси и соработка со заинтересираните страни.

Оценка на моменталната состојба на социјалниот дијалог и изградба на капацитети за социјален дијалог во сите земји партнери

Социјалниот дијалог во Европа и понатаму е клучен дел од работните односи, а неговата единствена цел е поттикнување на поширока соработка меѓу социјалните партнери, владите, синдикатите и работодавачите во решавањето на социјалните, економските и проблемите на работно место. Економските промени, технолошкиот напредок и промените на пазарот на трудот – сèто тоа се фактори кои вршат притисок врз социјалниот дијалог во минатите години. И покрај овие пречки, и понатаму се работи на тоа де се унапредат потенцијалите на социјалниот дијалог преку низа програми, вклучувајќи и унапредување на институционалните рамки, подобрување на техниките за преговарање и поттикнување на инклузивен дијалог како внатре, така и помеѓу земјите членки на Европската унија. Меѓутоа, ефикасноста на социјалниот дијалог и изградба на неговите капацитети се изложени на одредени предизвици, како внатре во самите земјите членки на ЕУ, така и во рамките на земјите кандидати.

Во некои земји процесите на социјален дијалог се фрагментирани поради голем број на синдикални и работодавачки организации, што ја намалува нивната усогласеност и ефикасност на нивното делување. Постојат бројни работодавачки организации и синдикати во различни земји, поради што методите на социјалниот дијалог меѓусебно се неповрзани и неделотворни. Исто така, постои загриженост во врска со недоволна застапеност на некои групи во дискусијата, особено на неформални работници и оние кои не се членови на синдикатите, што може да ја ограничи инклузивноста на самиот процес. Погоре наведеното често е резултат на недоверба помеѓу владите, работниците и претпријатијата. Понекогаш е присутен и некоја друга суштествена причина, како што се претходни конфликти или непријателски односи што претставува пречка за продуктивна комуникација и соработка.

Политичката нестабилност и економските предизвици (како што се пандемијата на вирусот COVID-19 и кризата во Украина), можат да го отежнат социјалниот дијалог. Владите можат да бидат изложени на притисок да спроведат промени на пазарот на трудот или да го намалат буџетот, на тој начин загрозувајќи ги правата на работниците, со што се намалуваат можностите за продуктивна дискусија. Традиционалните институции на социјалниот дијалог се соочени со предизвици од забрзаната дигитализација, работата преку дигиталните платформи, хонорарните работи во неформална економија и другите нови видови на вработување. Тешко е да се испреговараат праведни услови помеѓу компаниите и вработените, бидејќи овие нови аранжмани на работа често не се доволно јасно законски уредени. Постои можност некои рамки за социјалниот дијалог да не можат доволно да ѝ се прилагодат на целта за соодветно решавање на потешкотиите кои овие нови трендови неминовно ги донесуваат, бидејќи дека иницијално се осмислени за конвенционалните работни аранжмани.

Од другата страна, земјите кандидати често имаат помалку развиени институционалните рамки за социјална дискусија, што претставува особена пречка. Во овие земји често не се адекватно воспоставени механизми за преговори во врска со работата ниту се присутни силни социјални партнери како синдикати и здруженија на работодавачи. Токму поради оваа институционална нестабилност поголем е предизвик да се креираат инклузивни и продуктивни системи за дијалог. Повеќето овие земји релативно скоро преминале низ транзиција од авторитарни режими или централизирани економии, каде што социјалниот дијалог бил непостоечки или недоволно развиен. Според тоа, го нема институционалното памтење, односно знаење за техниките за добар социјален дијалог. За среќа, работите брзо се менуваат.

На работодавачките групи и синдикатите често често им недостасуваат организациски капацитети, кадрови и финансиски средства за ефикасен социјален дијалог. Покрај тоа, некои синдикати се и фрагментарни или недоволно кредибилни

во очите на работниците, што ги чини помалку ефикасни во преговорите. И покрај притисокот на земјите кандидати своите политики поврзани со пазарот на трудот да ги усогласат со стандардите на Европската унија, овој процес може да предизвика несогласеност помеѓу националните узанси и законите на ЕУ. Може да биде потребно да се воведат сериозни промени за спроведување на ЕУ директивите за колективното договарање, работничките права и социјалниот дијалог; ваквните промени би можеле да наидат на противење на повеќе различни групи на заинтересираните страни.

Можно е да политичките лидери во одредени земји кандидати да не се целосно посветени на овозможување на социјален дијалог од идеолошки или практични причини, или да се повеќе фокусирани на поитни економски реформи. Ваков недостиг на политичка волја би можел да биде пречка за воспоставување на силен и долгорочен социјален дијалог.

Целта на иницијативите за изградба на капацитетите е да им се овозможи социјалните партнери – особено на оние во земјите со помалку развиени системи на дијалог – успешно да учествуваат во преговорите. Овие иницијативи стремат кон подобрување на капацитетите на социјалните партнери за прилагодување на економските опкружувања кои што постојано се менуваат, гарантирање на правични услови за работа и решавање на прашања како што се одржливоста и дигитализацијата. Воопшто зборувајќи, постои константна потреба да се зајакне улогата на социјалниот дијалог во решавањето на тековните и идните прашања во врска со работата, и покрај тоа што истиот се развива ширум Европа.

Изградба на капацитети е од клучно значење за зајакнување на социјалниот дијалог во земјите членки на ЕУ и во земјите кандидати. Погоре наведено опфаќа поттикнување на различноста, давање на технолошка поддршка за примена на најдобрите практики, поддршка на организации што ја промовираат комуникацијата и организирање на програми за обука за социјалните партнери. Сето ова подразбира поттикнување на флексибилноста кога се во прашање условите за работа на пазарот

на трудот кои што постојано се менуваат, гарантирање сите работници, а особено оние со неформални или нетрадиционални работни ангажмани имаат пристап до механизмите за социјален дијалог и унапредување на познавањето на процесот на социјален дијалог и работното законодавство.

За зајакнување на социјалниот дијалог во овие околности, неопходни се целни обуки за јакнење на капацитетите, институционална поддршка и обезбедување сите работници - вклучувајќи ги и оние во новите или неформални работни ангажмани – да бидат застапени. Социјалниот дијалог, доколку овие проблеми се решат, би можел да стане посилен инструмент за промоција на праведни работни практики и општествена солидарност ширум Европа.

Имајќи предвид дека овој проект претставува симбиоза и заеднички потфат на повеќе партнерски земји, самата публикација содржи податоци преземени од национални анализи на секој партнер. Затоа, земајќи го во предвид фактот дека некои од партнерите се земји членки на Европската унија, додека другите се партнери кандидати за членство во Европска унија, очигледни се различни нивоа на развиеност на социјалниот дијалог во различни национални рамки. Покрај тоа, соочени се со различни типови на предизвици, но и различни можности за напредок и развој.

Црна Гора

Црна Гора е цврсто и стратешки посветена на следењето на глобалниот и европскиот тренд кој го става акцентот на чистата енергија како производ од особена важност, а животната средина како еден од најзначајните ресурси. Покрај тоа, како еколошка држава, Црна Гора цврсто ги поддржува иницијативите посветени на намалување на ефектите од климатските промени, стремејќи се кон економски раст, истовремено зачувувајќи ја животната средина во најголема можна мера. За да постигне одржлив

стопански раст и да стане членка на Европската унија, Црна Гора увидела дека мора да ја стави енергетски ефикасното стопанство во прв план.

Со усвојувањето на Законот за ефикасна употреба на енергијата и повеќе од 50 подзаконски акти донесени во изминатите години, со кои се регулирани конкретни прашања од доменот на електричната енергија, особено внимание е посветено на развојот на соодветна законодавна рамка. Законодавната рамка на Европската унија служи како основа за програмите за енергетска ефикасност на Црна Гора. Со домашните закони сега се опфатени и стандардите предвидени со директивите и уредбите на Европската унија, додека процесот на усогласување се очекува и во наредните години.

Иако енергетскиот сектор е релативно стабилен чинител на црногорското стопанство, стабилноста на овој сектор во однос на производството на електрична енергија и трговија со неа, сепак може да варира во зависност од временските и други фактори кои често дејствуваат надвор од самите граници на Црна Гора. Поради погоре наведеното, избивање на пандемијата на вирусот COVID-19 и конфликтите во Украина, исто така влијаеле врз црногорскиот сектор за енергетика, но на позитивен начин, најмногу благодарение на наглиот скок на цените на електричната енергија на глобалниот пазар поради недостиг на природен гас. Кога се работи за оваа област на енергетскиот сектор што се занимава со трговијата со нафта и нафтени деривати, Црна Гора не ги произведува овие добра, туку наместо тоа ги увезува. Поради погоре наведеното состојбата на пазарот, како и понудата и цените, примарно зависат од екстерни фактори.

Црна Гора поседува сеопфатна регулаторна рамка која го овозможува и го поттикнува социјалниот дијалог. Покрај тоа, со Општиот колективен договор и Законот за трудот, под контрола е ставен целиот институт на ангажирање на вработените, размената на информации и консултациите во рамките на процесот на одлучување. Сепак, важно е да се има предвид дека со црногорското законодавство не се предвидени работнички

совети. Од клучно значење е при дискусија за развојот на социјалниот дијалог и неговиот квалитет во Црна Гора, да се има предвид структурата на приватниот сектор. Микро, малите и средните претпријатија сочинуваат речиси 99% од црногорското стопанство, додека повеќе од 90% од нив имаат до 10 вработени. Бипартитниот социјален дијалог не е на исто ниво како трипартитниот социјален дијалог поради специфичната структура на стопанството.

Вработените во овој сектор се во предност во однос на вработените во другите стопански сектори поради високиот степен на синдикална организираност и подготвеноста на двете страни да одлучуваат за условите за работа и деловните услови преку дијалог. Главниот елемент е широката примена на колективните договори со кои се опфатени речиси сите аспекти на работните односи, вклучувајќи ги заработувачките, условите за работа и другите давачки. Општиот колективен договор и Законот за трудот служат како темел на работничките права во Црна Гора, додека работниците во секторот за енергетика уживаат дополнителна заштита благодарение на нивниот грански колективен договор.

Еден од најдобрите колективни договори во приватниот сектор е гранскиот колективен договор за енергетскиот сектор, со кој се поставени критериуми кои што често се над оние предвидени како законски минимум. Изводливоста на социјалниот дијалог во голема мера зависи од големите претпријатија во државна сопственост кои се занимаваат со производство, дистрибуција и трговија со електрична енергија. Покрај гранскиот колективен договор, овие претпријатија имаат склучени поединечни колективни договори со што се овозможува попрецизно уредување на одредени работни услови. Како пример за вакви претпријатија може да се наведе Електропривреда на Црна Гора, претпријатие за дистрибуција на електрична енергија, како и други поврзани субјекти.

Синдикално организираните работници изразиле загриженост поради недостаток на видливост на синдикатите на работното место, особено во однос на давачките, правата и условите за работа. Голем број од вработените не се упатени за своите права и се сомневаат во однос на синдикалните лидери, бидејќи сметаат дека синдикатите повеќе се занимаваат со формалности отколку со важни прашања како што се заработувачките, безбедноста и условите на работа. Нивниот предлог е поголема индивидуализирана поддршка за работниците во различни делови на енергетскиот сектор, редовно информирање за најновите достигнувања, како и зголемена транспарентност на синдикалните активности. За да се зголеми знаењето за предностите од синдикалното членство и значењето на колективната акција, работниците, исто така побарале и унапредување на едукативните иницијативи.

Вработените, исто така истакнале дека работниците стануваат сè попасивни и дека нема доволно поддршка за подигнување на свеста за работничките права, што го ограничува социјалниот дијалог и проширувањето на синдикатите. Тие препорачаа користење на социјалните мрежи и други платформи за интеракција со вработените и за да се овозможи синдикатите да се доближат до работниците и да делуваат помалку званично. Работниците, исто така ја истакнале потребата од организирање програми за обука и работилници и како за работодавачите така и за вработените, нагласувајќи ја важноста на унапредувањето на социјалниот дијалог и на секторско и на корпоративно ниво.

Вработените истакнале дека се загрижени за сигурноста на вработувањето за време на транзицијата кон обновливи извори на енергија, нагласувајќи ја важноста на организирање соодветни обуки и обезбедување можности за преквалификација. Во текот на преминувањето на работите што се потпираат на обновлива енергија, предложиле „праведна транзиција“ со која ќе се гарантира заштита на работничките права и давање социјална поддршка. Работниците за да бидат заштитени во овој процес, синдикатите предложиле формирање форуми за дискусија. Тие исто така ја

нагласиле важноста на меѓународната соработка во решавањето на прашањата од глобално значење.

Претставниците на работодавачите промовирале пристап кон социјалниот дијалог заснован на партнерство, бидејќи дека биле свесни за потребата да се постигне рамнотежа меѓу интересите на корпорацијата и интересите на нејзините вработени. Иако ги уважиле потешкотиите поврзани со нефлексибилните позиции на синдикатите, тие предложиле заедничка работа на решавање на проблемите. Работодавачите препорачале синдикатите да се подржат со обезбедување на работни простории и едукативни материјали, нагласувајќи ја важноста на отворената комуникација и негувањето на доверба. За да се даде поддршка за време на енергетската транзиција, тие исто така ја нагласиле неопходноста од финансиска и регулаторна помош, како што се даночни олеснувања, субвенции и признавање на издатоци за истражување и развој, за да се одржи конкурентноста на секторот.

Бугарија

Индустриските односи стануваат сè понапнати поради неодамнешните реформи на властите, кои не се секогаш целосно поддржани со успешен социјален дијалог. Зајакнување на улогата на социјалните партнери на сите нивоа од е клучно значење за излегување од оваа криза со зачувување на непорекливите предности на европскиот социјален модел. Решавањето на прашањата предизвикани од климатските промени, унапредувањето на условите за работа, како и негувањето на поцелосна општествена кохезија – сито ова зависи од добро организиран социјален дијалог.

Корените на општествена соработка и дискусија во Бугарија датираат од почетните фази на сломот на авторитарната контрола врз стопанството и општеството на оваа

земја. Првите сериозни обиди да се воспостави соработка меѓу власта и најмоќните работодавачки и работнички организации, исто така биле обоени со неизвесни економски, политички и општествени процеси кои ја следеа оваа фрагментација. Првите разговори помеѓу владата, работодавачите и синдикатите во Бугарија отпочнале на 6. март 1990. година, по што на 15. март 1990. година била потпишана првата спогодба помеѓу погоре наведените страни, означувајќи го почетокот на формалното општествено партнерство во таа земја. Во 1993. година, Социјалното партнерство станало правно задолжително поради измените на Законот за труд. Националниот систем на трипартитна соработка во Бугарија целосно е воспоставен во 2001. година.

Во бугарската законодавна рамка не имало многу измени предизвикани од новите форми на вработување, особено не како реакција на пандемијата на вирусот COVID-19. За време на кризата предизвикана од избивањето на пандемијата, повеќето промени се однесувало на работното време и можноста за работа од дома. Меѓутоа, прописите поврзани со алатките за работниците на далечина, работното опкружување, како и безбедноста и здравјето при работа, во голема мера останале непроменети, бидејќи веќе биле предвидени со Законот за трудот. Во текот на овој период, не се воведени посебни прописи што се однесуваат на паузите за време на работата или на рамнотежата помеѓу работниот и приватниот живот. Додека на претпријатијата им било тешко да го следат дневниот работен учинок на вработените, синдикатите изразиле загриженост поради потенцијалното преоптоварување на работниците на далечина, што би можело да ја наруши рамнотежата меѓу нивниот приватен и деловен живот. Патувањето на работа не било новина за Бугарија, бидејќи голем број на работодавачи веќе го имплементирале за време на вонредната состојба.

Наместо на работните односи и условите за работа, во главните политички вести поголемо внимание е посветено на проблемите од општествена политика.

Ревалоризацијата на пензиите, промените во цените на електричната енергија и поддршката за работодавачите за време на кризите беа главни теми на дискусија. Меѓутоа, немало значителни промени кога се работи за колективното преговарање и социјалниот дијалог. Иако политичките немири го спречувале напредокот во оваа област, новата администрација искажала заинтересираност за продолжување на разговорите на оваа тема. Во секторското колективно преговарање присутни се само минимални измени, трипартитната соработка привремено е запрена, а форумите претежно се одвивале во онлајн простор. Во некои претпријатија, преговорите се отежнати поради промените во сопственичката структура и актуелните потешкотии како што се пандемијата, порастот на цените на електричната енергија и намалената понуда.

Определени се одредени становишта покрај новите елементи што се појавиле во следните области: мотивација е неопходна и може да се постигне преку континуиран стремеж кон зголемување на заработувачките и подобрување на условите за работа; унапредување на текот на информации до вработените и ефикасно работење на сите органи на социјалниот дијалог; елиминирање на фрагментираноста на синдикатите во претпријатијата и работодавачките групи; социјалниот дијалог има цел да открие решенија за несогласувањата и да помогне во намалувањето на бројот на општествени конфликти, но не може да направи проблемите да исчезнат. Наместо тоа, тој нуди рамка за решавање на проблемите преку колективно договарање и консултирање. За долгорочен успех на рударската индустрија, како и за синдикалните права и правото на здружување, од клучно значење е важност да се зголемат шансите на работниците да имаат добри и продуктивни работи преку социјално партнерство и дијалог во атмосфера на слобода, праведност, сигурност и човечко достоинство, како што тоа е случај кај синдикалните права и правото на здружување.

Најважниот начин на кој работодавачите и синдикатите можат да се вклучат во социјалниот дијалог е преку колективното договарање. Силата на синдикалните

движења, системите на управување, стопанските структури и законските рамки – сите тие се фактори што влијаат врз различните видови на вклученост на вработените на ниво на одбори на компаниите. Претставниците на вработените донесуваат одлуки во врска со деловниот развој, финансиите, технологијата и општествените прашања. Поради пример, во државното рударско претпријатие кое има склучен колективен договор, работодавачот и синдикатите соработуваат за да обезбедат поволни услови за претпријатието и неговите работници. Целите на договорот вклучуваат грижа за добробитта на вработените, унапредување на квалитетот на работите и промоција на стопанскиот развој. Додека синдикатите се занимаваат со унапредување на социјалната заштита, заработувачките и условите за работа, работодавачите им даваат предност на деловните резултати на компаниите и безбедноста на работниците.

Преговорите често се вртат околу прашања како што се условите за живеење, социјалната заштита, платите, давачките и безбедноста и здравјето на вработените. Иницијативи како што се програмите за здравствена рехабилитација и поддршката за заедницата произлегуваат од конструктивниот социјален дијалог. Членовите можат да дадат свој придонес без страв од критика, благодарение на партиципативниот метод на работа на синдикатите, што ја поттикнува отворената комуникација, креативноста и слободна размена на мислења.

Северна Македонија

Законот за работните односи ја утврдува законодавната основа на социјалниот дијалог во Северна Македонија, кој се применува во сите сектори, вклучувајќи го и секторот за енергетика. Работодавачите или репрезентативната организација на работодавачи и репрезентативниот синдикат склучуваат колективни договори. Во согласност со Законот за работните односи, социјалните партнери што сакаат да учествуваат во постапката за колективно договарање мораат да го докажат својот репрезентативен карактер. Енергетскиот сектор поседува законска основа за

колективни преговори; работниците во сите термоелектрани во Северна Македонија, вклучувајќи ги РЕК Битола, РЕК Осломеј, ХЕС Маврово, ХЕЦ Тиквеш, ХЕС Црн Дрим, ХЕС Треска и ТЕЦ Неготино, синдикално се организирани. Овие синдикални организации се членки на националните конфедерации на синдикати, додека гранските синдикати се членки на националните конфедерации.

Претставниците на синдикатите на национално и гранско ниво тврдат дека дојде до паѓање на бројот на членови на синдикати поради законските ограничувања на синдикалните права, ширењето на неформалниот сектор и промените во светската економија. Ваквото намалување последично влијае и ја ограничува нивната способност да ги застапуваат и организираат вработените. Вработените имаат малку влијание врз важните деловни одлуки и се само маргинално вклучени во процесите на одлучување, првенствено преку синдикатите, а и тогаш само во однос на прашања поврзани со вработувањето. Иако синдикалното членство во секторот за енергетика е на задоволително ниво, независноста на синдикатите ја подриваат злоупотреби на правото на слобода на здружување, како што се присилното преминување во друг синдикат или мешањето на раководството.

Иако синдикалните претставници и раководството најчесто се консултираат по прашања за вработувањето, за синдикалните лидери социјалниот дијалог во секторот за енергетика е селективен и претставува голем предизвик за нив. Според мислењето на синдикалните лидери, социјалниот дијалог порано и не постоел, но очекуваат подобрувања со промените на раководството на корпоративно и национално ниво. Синдикалните лидери сметаат дека изградбата и зајакнувањето на капацитетите на европските социјални партнери на национално и европско ниво е од клучно значење за поттикнување на европскиот социјален дијалог. Според извештајот на Европската комисија од 2023. година, националниот синдикат КСС изразил загриженост во врска со статусот на социјалниот дијалог, особено во секторот за енергетика, преку своите европски партнери.

Воопшто зборувајќи, работниците во секторот за енергетика сметаат дека е потребно поголем број работници да се приклучат на синдикатите, бидејќи не се сигурни дека моменталниот број на членови е доволен. Наместо непосредно учество, тие сметаат дека синдикатите и нивните лидери имаат поголемо влијание врз одлучувањето. И покрај фактот дека се свесни за потешкотиите со кои се соочуваат синдикатите во поттикнувањето на социјалниот дијалог и инклузивноста, работниците бараат повеќе состаноци, информации и подобра промоција на синдикатите, особено меѓу помладите работници. Некои вработени, исто така тврдат дека се изложени на притисок поради нивното синдикално членство. Дадени се два предлога за развој – зголемување на свеста за синдикалните активности и организирање заеднички состаноци со раководството.

И синдикалните претставници и вработените за секторскиот социјален дијалог дале лоша оценка, бидејќи работниците сметаат дека се изоставени од дијалогот и дека не се задоволни од начинот на кој истиот се одвива. Сепак, тие се задоволни од напорите што синдикатите ги вложуваат во процесот на комуникација. Вработените не се запознаени со социјалниот дијалог на европско ниво, но сметаат дека тој би требало да доведе до донесување прописи со кои би се зголемил животниот стандард, заработувачките и работничките права, со цел социјалните партнери да бидат поконкурентни.

Претставниците на работодавачите сметаат дека националната синдикална организација не е доволно развиена и дека треба дополнително да се развива. Синдикатите првенствено се занимаваат со преговори во врска со заработувачки и услови за работа, но не учествуваат непосредно во донесувањето кои се од стратешка важност за работењето. Кога се работи за застапеноста на работниците, ставот е дека синдикалните лидери се гласот на работниците и дека ги претставуваат на национално, секторско и корпоративно ниво.

Работодавачите сметаат дека синдикатите треба да се фокусираат на подобра промоција на предностите од синдикалното членство и на давање порелевантни информации за работниците во врска со синдикалните активности, за да се зголеми членството. Претставниците на работодавачите истакнуваат дека е потребно дополнително да работи на развојот на социјалниот дијалог, кој во моментот го оценуваат како незрел. Тие исто така, се на мислење дека директивите, осмислени да го поттикнуваат социјалниот дијалог, се важна алатка на европско ниво. Според нивното мислење, од клучно значење е да се вложува во изградба на капацитетите на социјалните партнери, додека социјалниот дијалог на европско ниво може да се овозможи со примена на препораки и размена на најдобрите практики.

Шпанија

Шпанскиот енергетски сектор е од клучно значење поради низа стратешки, економски, општествени и еколошки прашања. Од економско становиште, неговиот придонес во БДП е една од главните причини поради кои овој сектор е исклучително важен. Енергетиката претставува еден од главните двигатели на шпанското стопанство. Развојот е невозможен без сектори што создаваат работни места и инвестиции, како што се електричната енергија, гасот, нафтата и обновливите извори на енергија. Уште една важна компонента што оди во прилог на економското значење на овој сектор е токму неговата способност да обезбеди работни места. Работите поврзани со обновливите извори на енергија, како што се енергијата од ветер или соларната енергија, станале сè почести поради енергетската револуција, особено во руралните области. Кога станува збор за извоз, Шпанија извезува инфраструктура, технологија и информации во други земји и е лидер во областа на технологиите поврзани со обновливата енергија.

Кога станува збор за обновливата енергија, Шпанија се наоѓа на врвот на европските произведувачи на соларна и енергија од ветер. Уште еден елемент од клучно значење е фактот дека е неопходно да се развиваат и иновираат капацитетите за складирање

на енергија. За ефикасно управување со сè поголемите капацитети на обновливата енергија, Шпанија и шпанските компании вложуваат во паметни мрежи и технологии за складирање.

Енергетската сигурност е еден од главните приоритети на овој сектор, што дополнително се поддржува од две примарни иницијативи. Имајќи предвид дека Шпанија зависи од увозот на фосилни горива како што се нафтата и земен гас, како императив се наметнува потребата од диверзификација на нејзините извори на енергија. Намалувањето на зависноста од екстерните извори бара истовремено зајакнување на врските со останатите европски земји и зголемување на производството на обновлива енергија. Вториот фактор што ја зајакнува положбата на Шпанија како енергетски центар е нејзината стратешка инфраструктура, која подразбира непрегледна мрежа на гасоводи и постројки за течен природен гас (ТПГ).

Одржливите еколошки практики претставуваат еден од важните двигатели на енергетскиот сектор. Како дел од пошироките иницијативи за почитување на Парискиот договор и остварување на климатските цели на Европската унија за 2030. и 2050. година, Шпанија е посветена на декарбонизацијата. За да се намалат емисиите на гасови со ефект на стаклена градина и да се промовираат долгорочните цели во доменот на заштитата на животната средина, неопходно е Шпанија да премине на обновлива енергија. Истражувањето, развојот и пронајдоците претставуваат клучни компоненти на иновациите во претпријатијата од областа на енергетиката. Вложувањето во паметни мрежи, производство на енергија и технологии за складирање се од суштинско значење за зголемување на продуктивноста и зајакнување на растот на одржливата мобилност, вклучувајќи ги инфраструктурата за електрични возила и проектите за урбана одржливост.

Енергетскиот сектор има подеднакво важно влијание и врз општеството. Придобивка на шпанската нација зависи од континуираниот пристап до енергија по разумни цени, особено во контекст на борбата против енергетската сиромаштија. Покрај тоа, со

промовирање на стопанската експанзија во области со помала густина на население и со децентрализација на производството на енергија, обновливата енергија дава придонес за руралниот развој и подобрување на регионалниот развој.

Социјалниот дијалог е важен прв чекор во решавањето на работните, стопанските и еколошките прашања кои се однесуваат на шпанскиот сектор за енергетика. Теми како што се праведната енергетска транзиција, условите за работа, иновациите и инклузијата се решаваат во соработка помеѓу владата, синдикатите, деловните здруженија и другите заинтересирани страни. Еден од најзначајните приоритети е давањето соодветна помош, како што се програми за преселување поради вработување, обуки и давачки за работниците врз кои влијае затворањето на термоелектраните на јаглен и нуклеарните реактори. Покрај поттикнувањето на иновациите и дигитализацијата преку обуки за вработените на тема нови технологии и обновлива енергија, целта на преговорите е да се подобрат условите за работа, заработувачките и безбедноста во еден многу високоризичен сектор. Покрај тоа, преземени се иницијативи за промоција на ангажирањето на младите во овој сектор, како и за обезбедување на родова рамноправност.

Синдикатите како што се UGT и CCOO, гранските синдикати, големите компании кои се занимаваат со производство на електрична енергија, како што се Iberdrola и Endesa, како и државните институции – особено Министерството за труд и Министерството за еколошка транзиција – претставуваат клучни актери во оваа дискусија. НВО и цивилното општество, исто така се вклучени, особено во врска со општествените прашања и прашања што се однесуваат на заштита на животната средина.

Националниот интегриран план за енергија и клима (PNIEC), со кој се предвидени целите за декарбонизација, спогодбите за праведна транзиција кои ги потпишале владата, синдикатите и компаниите со цел да се намалат општествените влијанија на енергетската транзиција, како и секторските колективни договори кои ги

обезбедуваат работничките права, се некои од алатките кои го поддржуваат рамковниот социјален дијалог.

Социјалниот дијалог во Шпанија е определен со високо ниво на национално и регионално учество, со бројни автономни заедници кои активно учествуваат во дијалогот. На општинско ниво е забележлив недостиг на социјален дијалог и слабо познавање на влијанието на енергетскиот сектор врз трудот и социјалните прашања. Дијалогот помеѓу политичките партии исто така е активен. Меѓутоа, и покрај зголеменото ангажирање на заинтересираните страни, потребни е да се вложат дополнителни напори за да се обезбеди позитивен исход од социјалниот дијалог. Во Шпанија досега се потпишани 17 спогодби за праведна транзиција.

Силната традиција и посветеноста на национално и регионално ниво го дефинираат социјалниот дијалог во енергетскиот сектор, а сите заинтересирани страни активно стремат кон промовирање на овој дијалог. Компаниите и синдикатите се силно поврзани на темелот на долгогодишни традиционални трипартитни преговори. Се става сè поголем акцент на неопходноста од енергетска транзиција, и во секторот е препознаена клучната улога што енергијата ќе ја игра во креирањето на иднината.

Меѓутоа, постојат низа прашања што треба да се решат. Едно од најважните е да се осигура информациите во врска со социјалниот дијалог да бидат достапни до секоја од предметните заинтересирани страни. Покрај тоа, во јавноста компаниите од областа на енергетиката често се неправедно критикувани и прикажани во негативно светло. Дополнително, локалните органи на власта треба да ја зајакнат поддршката и довербата во социјалниот дијалог. Ситуацијата дополнително ја комплицира фактот што врз овој сектор влијаат низа екстерни променливи, како што се различни јавни администрации. Прекумерните бирократски процедури се сметаат за непотребни, додека за потенцијалот на овој сектор – вклучувајќи ги можностите за создавање на нови работни места, нови иницијативи поврзани со претпријатијата и обуки – недоволно се зборува. Покрај тоа, значајните технолошки пречки бараат повеќе

средства за финансирање, со потешкотии во снаоѓањето во областа што се преплетува со бројни други области.

Португалија

За да се соберат подетални и сеопфатни информации и мислења за истражуваната тема, истражувачките методи на проектот опфаќаат анализа на податоци кои веќе се собрани, како и спроведување детални интервјуа во живо со претставници на синдикатите и компаниите од енергетскиот сектор. Во продолжетокот е даден резиме на информациите собрани во текот на интервјуата спроведени во Португалија.

Податоците укажуваат на тоа дека работниците и нивните претставници во главно се вклучени во процесите на донесување одлуки внатре во синдикатите и раководството на компаниите. Во организациите на претставници на работниците (TSO), 13,04% од испитаниците потврдиле умерен степен на учество, додека 73,91% навеле висок степен на учество. Меѓутоа, претставниците на компаниите (13,04%) не дале никакви коментари. Организациите на работодавачи навеле дека учеството на работниците во прашањата за кои одлучува раководството на компанијата е добро или многу добро, додека сите испитаници од работничките организации изјавиле дека работниците не се консултирани, освен во врска со прашањата што се однесуваат платите, безбедноста и здравјето при работа и обуките.

Иако се чини дека работниците се вклучени при донесувањето одлуки од страна на раководството, секој интервјуиран работник навел дека тие целосно се исклучени од одлуките што ги донесува компанијата, освен во врска со погоре споменатите прашања што се однесуваат на платата, безбедноста и здравјето при работа и обуките. Дури се споменуваат и случаи на спроведување на одлуки кои, од становиштето на работниците, биле непримерени, а бидејќи биле донесени исклучително од раководството, тие биле окарактеризирани како губење на време и пари.

Претставниците на компаниите потврдиле дека работниците и нивните претставници се консултираат за мерките и одлуките, особено оние што се поврзани со платите, безбедноста и здравјето при работа и обуките, во согласност со законски утврдените рамки. Меѓутоа, исто така потврдиле дека овие консултации се ограничени на споменатите теми и не опфаќаат други прашања.

Работниците и нивните претставници често не се однапред информирани за одлуките што ги донесуваат компаниите. Овој податок делумно е контрадикторен, бидејќи претставниците на работодавачите наведуваат дека однапред ги информираат работниците, додека претставниците на работниците истакнуваат дека до комуникација ретко доаѓа и дека таа најчесто се случува за време или по спроведувањето на одлуките. Учесството на работниците претежно се одвива преку синдикатите и преку лични консултации/состаноци со работниците. Процесите за непосредно донесување одлуки не постојат, а учеството на работниците се остварува преку состаноци или пленарни седници кои ги свикуваат работничките организации. Претставниците на работодавачите наведуваат дека директното учество на работниците е ретка појава и дека тие преферираат директно преговарање со синдикатите.

Постојат неколку начини со помош на кои може да се зголеми степенот на учество на работниците во социјалниот дијалог и синдикатите. Претставниците на работодавачите тоа можат да го постигнат преку активно слушање, кампањи за подигање на свеста за социјалниот дијалог, поттикнување на споделување информации и вклученост, како и преку интеграција на работничките организации во системот за професионална сертификација. Кога станува збор за синдикатите, тоа подразбира организирање сесии на кои се зборува за функцијата и активностите на синдикатите, поедноставување на процесот за прием на претставници на работниците, како и помош за работниците полесно да присуствуваат на состаноците. Овие иницијативи имаат за цел да го унапредат учеството на работниците од

перспектива на претставниците на работодавачите преку поттикнување на активно слушање, спроведување кампањи за подигање на свеста, повисок степен на учество и потврда на клучната улога на работниците и нивните претставници во развојот на социјалниот дијалог.

Претставниците на работниците и синдикатите на различни начини го оценуваат социјалниот дијалог на ниво на компанија, при што претставниците на синдикатите наведуваат дека истиот „редовно се одвива“ или дека „не постои“. Воведувањето на колективни договори во трудовото законодавство и недостиг на навремени информации се истакнати како некои од слабите точки на социјалниот дијалог. Потребата за поедноставување на процесите, повисок степен на нивна приспособливост и инклузивност, како и нефлексибилноста на колективното преговарање, исто така се наведени како недостатоци. Како позитивно се издвојува взаемното почитување, меѓутоа тоа е присутно во мал број компании.

Социјалниот дијалог во енергетскиот сектор во голема мера изостанува на секторско ниво, додека состаноците се одржуваат само со претставници на компаниите и синдикатите. Ваков недостаток на дијалог се припишува на фактот дека трудовото законодавство не содржи одредби за колективно преговарање, што им овозможува на работодавачите да да запрат така што ќе ги отфрлат предлозите на работниците. Меѓутоа, способноста на работниците да работат на својот личен развој е истакната како предност, бидејќи им овозможува решавање на прашања кои не се однесуваат исклучително на финансиските аспекти. Претставниците на работодавачите активно учествуваат во социјалниот дијалог, бидејќи поради природата на работата и безбедноста го сметаат за приоритет. Предностите, исто така опфаќаат и постоење на регулаторни механизми кои обезбедуваат консултации со работниците. Меѓутоа, слабостите вклучуваат отпор на работниците кон промените и нивната желба да ги зачуваат привилегираните позиции, кои на пазарот на трудот кое непрекинато се менува ги сметаат за застарени.

Дадени се бројни препораки за унапредување на социјалниот дијалог на европско ниво, како што се обврската за воведување дијалог во рамките на компаниите, поттикнување на обуки за раководството и работниците, како и размена на најдобрите практики преку примери на одржливи компании и подобри услови за работа. Овие препораки се засновани на резултатите од прашалниците, а нивната цел е општо подобрување на процесот на социјален дијалог.

Полска

Во продолжение ќе стане збор за енергетската транзиција во Полска, оценката за нејзиниот тек во кој таа се одвива, како и за оценката на социјалниот дијалог во енергетскиот сектор преку анализа на податоците наведени во националниот извештај на Полска.

Предлогот за Енергетската политика на Полска до 2040 година (PEP2040), кој полската влада го објави кон крајот на 2018. година, во голема мера се смета за почеток на енергетската транзиција на земјата. Политиката е усвоена во 2021. година и оценета е како тежок почеток. Фотоволтаичните електрани биле малубројни, па производството на соларна енергија во 2018. година било занемарливо во националните статистички податоци. Исто така, 82% од електричната енергија во Полска се добиваше со согорување јаглен, додека изградбата на ветерни паркови била запрена поради рестриктивни закони.

Според мислењето на полските стручњаци, ситуацијата дополнително ја отежна фактот што во тој период јавноста не била подготвена за расправа за напуштање на јагленот, додека бројни истакнати полски новинари и политичари јавно го оспорувале постоењето на климатските промени или нивните причини. Земајќи го предвид сето ова, не е изненадување што PEP2040 е спроведен со такво внимание да некои од неговите цели, распоредени на период подолг од десет години, се остварени за само пет години.

Потребно е да се нагласи дека повеќето скорешни промени во Полска се резултат на притисокот од Европската унија и пазарот, како и на работата на инвеститорите и приватните организации. Вистинската, системска енергетска револуција сè уште се наоѓа во фаза на планирање, а за нејзината реализација ќе биде потребно време. Полската влада моментално работи на изработка или ажурирање на стратешки документи кои ќе ја опфатат мапата на енергетската транзиција на Полска.

На ден 14. октомври 2024. година, Националниот план за енергетика и клима до 2030. година (акРЕиК), како најзначаен помеѓу овие стратешки документи, е ставен на јавна расправа. Извештајот содржи неколку претпоставки, вклучително и онаа дека уделот на обновливите извори на енергија (ОИЕ) во електроенергетскиот сектор ќе порасне на 56,1%, а емисиите на гасови со ефект на стаклена градина ќе се намалат за 50,4% до 2030. година во однос на нивото од 1990. година. Се очекува овој процент да изнесува приближно 70% до 2040. година. Остварувањето на оваа цел делумно ќе придонесе за развојот на крајбрежните и копнените ветерни електрани, како и на соларните електрани.

Изградбата на постројки за складирање на електрична и топлинска енергија, како и постројки за производство на биогаз и биометан, ќе биде клучен елемент во оваа фаза на транзицијата. Покрај тоа, нуклеарната енергија во иднина ќе придонесе за стабилизација на производство на енергија во Полска. Во светло на глобалните климатски предизвици, се чини дека ажурирањето на Националната енергетска политика и Планот за климатски промени ќе биде доволно.

Кога станува збор за моменталната позиција на полскиот енергетски сектор во споредба со другите земји од Европската унија, националните стручњаци наведуваат дека, со 666 kg, Полска имала највисоки емисии на CO₂ по MWh електрична енергија во ЕУ во 2022. година. Ваквите резултати несомнено ја загрозуваат конкурентноста на домашната индустрија. Полска и понатаму е најголемиот произведувач на камен јаглен во ЕУ, сочинувајќи 97% од вкупното производство во 2023. година, и покрај

постепеното намалување на експлоатацијата. За жал, полскиот јаглен е производ чиј извоз е отежнат поради исклучително високите трошоци за експлоатација и квалитетот кој често не ги исполнува очекувањата на купувачите. Во овој конкретен случај, водечката позиција не значи и финансиска добивка.

Комплексот Bełchatów, најголемиот извор на емисии на гасови со ефект на стаклена градина во Европа, е главниот произведувач и корисник на лигнит, а Полска е вториот најголем произведувач на лигнит во Европа (Германија е сè уште на прво место). Покрај тоа, овој комплекс сè уште вработува повеќе од 7.000 работници и до неодамна беше одговорен за 20% од вкупната електрична енергија во Полска. Поради обемот на своите активности и влијанието, комплексот Bełchatów е една од најзначајните локации на мапата на енергетската транзиција на Полска, но и на целата Европска унија.

Најголем број испитаници од Полска сметаат дека државата не знае како да ја одржи енергетската сигурност, независноста и како да ги заштити работните места во енергетскиот сектор. Во периодот од 2013. до 2023. година, Полска остварила 94% од своите средства преку Системот за трговија со емисии на Европската унија (ETS) преку надоместоци за емисии, но само 1,3% од овие средства се насочени кон намалување на емисиите или кон целите на зелената транзиција. Овој пропуст негативно влијаел врз работниците и конкурентноста на полските компании. Меѓу работниците преовладуваат загриженост и бес, постарите работници чувствуваат неизвесност во однос на својата иднина по пензионирањето, работниците во средни години не знаат дали можат да сметаат на поддршка од државата, додека помладите работници не негуваат оптимизам во поглед на својата иднина во секторот.

Работодавачите се соочуваат со предизвици поради недостаток на јасна визија за енергетската транзиција, што доведува до зголемување на трошоците за производство и намалување на конкурентноста. Отсуството на јасна визија и трошоците настанали поради пропустите предизвикуваат страв и гнев и

поттикнуваат ширење на гласини, митови и теории на заговор. Ваквата радикализација на јавното мнение дополнително го отежнува усвојувањето на позитивен став кон промените.

Ставот кон социјалниот дијалог за енергетската транзиција во Полска е позитивен, со цврста основа за дијалог и синдикално здружување внатре во секторот. На национално и регионално ниво формирани се совети за транзиција и работни групи. Претставниците на новата влада, како што е министерот за индустрија, покажуваат отвореност за дијалог. Регионалниот дијалог и успешната соработка меѓу синдикатите и работодавачите, исто така се сметаат за позитивни аспекти.

На Националниот совет за општествен дијалог му се замерува дека активностите на работните групи им недостасуваат континуитет, навременост и редовност. Подгрупата за праведна транзиција, која е формирана на пролет, го одржа својот прв состанок дури на 13. ноември. Анкетите, исто така покажуваат дека работните состаноци понекогаш се неефикасни поради недоволна легитимност на органите што учествуваат во дијалогот, недоволна подготвеност на координаторите и незадоволителни компетенции на учесниците. Овој проблем, исто така се забележува во сите активности што се спроведени во рамките на социјалниот дијалог во енергетскиот сектор.

Процесот на премин кон обновливи извори на енергија е сложен и бара соработка на повеќе министерства, вклучувајќи ги Министерството за развој и технологија, индустрија, државен имот, како и животна средина и клима. Социјалните партнери сметаат дека ваквата поделба на надлежностите го отежнува разменувањето на информации, доведува до префрлување на одговорноста и организациски проблеми, а исто така наведуваат дека Министерството за семејство, труд и социјална политика треба да биде вклучено во преговорите. Невладините организации и некои испитаници не мислат дека владата е подготвена за комуникација. Таа со месеци

избегнуваше спроведување на опсежни јавни консултации во врска со Националната програма за енергетика и клима.

Погоре наведените проблеми се причината зошто Полска не го употребува целосно потенцијалот на развиениот социјален дијалог. Покрај тоа, кога постои недостаток на транспарентност, процесот на донесување одлуки станува подложен на прекумерно влијание од лобистички групи, кои се честа појава во енергетскиот сектор. Непостоењето на стандардизирани критериуми, исто така значи дека квалитетот на дијалогот во голема мера зависи од учесниците во истиот и од регионално-политичките околности.

Насоки за националните социјални партнери

Синдикатите, организациите на работодавачи и другите релевантни актери претставуваат клучни социјални партнери кои влијаат врз политиките на Европската унија, особено во виталниот и динамичен енергетски сектор. Нивното активно учество може да доведе до одржливи, правични и инклузивни политики кои се однесуваат на енергетиката, што ќе биде од корист и за компаниите и за работниците.

Социјалниот дијалог на ниво на сектор е од суштинско значење за воспоставување на минимални стандарди за условите за работа, од што корист имаат работниците и работодавачите. Преку него се спречува намалувањето на стандардите поради поголема конкурентност, така што се обезбедуваат еднакви можности и се одговара на потребите на двете страни. Покрај тоа, социјалниот дијалог ја зголемува ефикасноста на секторот и го подобрува квалитетот на услугите преку структурираната размена на информации помеѓу работодавачите и синдикатите.

За да се развие социјалниот дијалог во рударската индустрија, потребно е да се почитуваат основните слободи за здружување и колективно договарање, да има силни и репрезентативни организации на работодавачи и синдикати, поддршка од државата за организациите на работниците и работодавачите, закони и структури што овозможуваат пристап, политичка волја и посветеност на сите актери, соодветна институционална поддршка, како и структури за социјален дијалог и колективно договарање со широка застапеност на работодавачите и секторите. Исто така, неопходни се механизми за примена и спроведување, вклучувајќи ефикасна администрација на пазарот на трудот, како што се трудовите инспекторати и социјалните партнери.

Многу проблеми би биле решени доколку би се именувал поединец или формирала организација способна да ги организира овие активности и да постапува како доверлив партнер на социјалните актери. Дијалогот се заснова на сигурни

информации и едноставна комуникација заснована на соработка и доверба. Освен што би ги олеснил процесите за донесување одлуки и планирање активности, поедноставувањето на каналите за комуникација и обезбедувањето полесен пристап до информации за работниците би придонело за зајакнување на меѓусебните врски и поголема доверба во јавноста. Процесот на транзиција за да биде успешен, сите одлуки мора да бидат засновани на сигурни податоци и анализи. Неопходно е да се вложува за да се унапреди дијалогот за промени, вклучувајќи подобрување на вештините на оние што учествуваат во дијалогот и ангажирање на стручњаци или научни институции во процесот на донесување одлуки.

Претставниците често му даваат предност на политичкото влијание или заслугите над компетентноста, што е еден од факторите поради кои ефикасноста на советите и работните тимови е ниска. Покрај тоа, забележен е недостиг на грижа за општото добро и недостиг на кооперативен менталитет. Ниските очекувања и недостиг на делувања произлегуваат од фактот што некои претставници на социјалните актери ги доживуваат советите како места на кои ги штитат сопствените интереси. Со цел за унапредување на културата на дијалог, би можеле да бидат усвоени нови алатки за вклучување, како што се ангажирање на невладиниот сектор или примена на најдобрите странски практики.

Уште еден важен елемент на социјалниот дијалог е улогата на синдикатите. Потешкотиите што ги носи транзицијата може да бидат причина за зајакнување на значењето на синдикалните организации и нивниот углед. Меѓутоа, важно е да се има предвид дека секторот не го сочинуваат само големи, веќе етаблирани компании, туку и дека синдикатите сè уште ретка појава во област на новата енергетика и обновливите извори, која што претежно ја сочинуваат мали и средни претпријатија. За да биде загарантирана праведна транзиција, нужно е да се заштитат интересите на работниците во помалите претпријатија, кои моментално немаат пристап до синдикална поддршка.

Во рамките на оваа публикација, посебно истакнуваме одредени насоки за социјалните партнери, кои се од општ карактер и применливи како за земјите членки на ЕУ, така и за земјите кандидати, што за цел имаат унапредување на социјалниот дијалог, пред сè во енергетскиот сектор.

Запознајте се со европското законодавство и институции – една од насоките што ја истакнуваме како особено важна во овој поглед е запознавањето на социјалните партнери со предлозите за европски политики, законодавните иницијативи и јавните консултации за прашања поврзани со енергетиката. Алатки како што се рамката „Енергетска унија“, „Зелениот договор“ и иницијативата Подготвени за 55 даваат увид во актуелните и идните приоритети.

Националните социјални партнери треба добро да ја разберат структурата и улогите на институциите на Европската унија, особено Европската комисија, Европскиот парламент и Советот на Европската унија. Познавањето на улогата на овие органи им овозможува на социјалните партнери поефикасно да ги насочат своите активности. За да се обезбеди нивните ставови да бидат земени предвид при креирањето на политики, социјалните партнери треба да учествуваат во процесите на консултации што е можно порано. Поголемата ангажираност придонесува за поефективна и поконструктивна комуникација.

Воспоставете стабилен механизам за координација – Обезбедете стабилна платформа за национален социјален дијалог помеѓу компаниите и синдикатите во енергетскиот сектор. Со зајакнување на оваа рамка на национално ниво се создава цврста основа за учество во дискусии на ниво на ЕУ. Формирајте работна група или тим на стручњаци во рамките на националните организации на социјалните партнери, кои ќе се фокусираат на енергетската политика. За да се обезбеди висок степен на стручност и усогласени национални ставови, оваа група може да се занимава со специфични теми како што се енергетската транзиција, влијанието врз пазарот на трудот и одржливиот развој. Покрај тоа, воспоставете ефикасни, доследни

и транспарентни канали за комуникација помеѓу социјалните партнери на национално и на ниво на Европската унија. На овој начин не само што ќе се проширува расправата за политиките на ЕУ, туку се и осигурава пораките и ставовите да се усогласени и да ја одразуваат националната реалност.

Поврзете се преку социјален дијалог во ЕУ – Неопходно е сите европски земји да учествуваат во расправите и плановите на ниво на Европа, особено кога станува збор за пообемни политики кои се однесуваат на транзицијата и имаат влијание врз голем број на земји. Имено, Европската комисија и другите органи на ЕУ често бараат мислење од засегнатите страни за нови законодавни идеи или стратегии, како што е пакетот Чиста енергија за сите Европјани. Во врска со тоа, од клучно значење е активното учество во јавните расправи на ЕУ за енергетската политика. Официјалните платформи за комуникација помеѓу социјалните партнери и креаторите на политики на ниво на ЕУ опфаќаат секторски комисии за социјален дијалог, како што се оние во енергетскиот сектор. За да можат да влијаат врз одлуките кои се однесуваат на енергетската транзиција, квалитетот на работните места и политиките за праведна транзиција, националните социјални партнери треба да учествуваат во овие комисии. Бројни работни и експертски групи на ниво на ЕУ се занимаваат со теми поврзани со енергијата, како што се влијанијата врз работната сила, обновливите извори на енергија и енергетската ефикасност. За да бидат во тек и да дадат свој придонес, социјалните партнери треба да се пријават за членство или статус на набљудувачи во овие организации.

Негувајте меѓународна соработка – Поттикнувајте соработка со социјалните партнери од другите земји членки на ЕУ, особено оние што се занимаваат со слични енергетски транзиции или потешкотии. Во процесот на изработка на политики на ЕУ, воспоставувањето на меѓународна соработка помага да се слушне глас на социјалните партнери, како и да се промовираат заедничките цели. Учество на конференции, во

работилници и програми за размена што ги организира ЕУ или други релевантни организации може да биде корисно.

Унапредувањето на националните планови и ширењето на знаењето за енергетската политика на ниво на ЕУ може да се постигне со размена на најдобрите практики и научени лекции од други земји и индустриски сектори.

Покрај тоа што се грижат политиките на ЕУ да ги уважуваат специфичните барања на различни енергетски пазари и ситуации во врска со трудот ширум Европа, регионалните социјални партнери – како што се локалните енергетски компании или регионалните синдикати – можат да дадат увид во последиците врз локалната средина. Се препорачува националните социјални партнери активно да настојуваат да склучат партнерства со организации во други држави членки на ЕУ. Билатерални разговори, заеднички сесии или паневропски синдикални мрежи можат да послужат за постигнување на оваа цел. Изградете мрежи за соработка со помош на кои се здружуваат работодавачите, синдикатите и законодавците од различни гранки на индустријата и географски подрачја за решавање на заедничките проблеми за време на енергетската транзиција. На пример, соработката може да биде корисна во секторот на обновливи извори на енергија, бидејќи слични предизвици може да се појават во повеќе земји.

Обезбедете праведна транзиција – Нужно е социјалните партнери да им дадат поддршка на оние законите што обезбедуваат праведна транзиција за работниците погодени од промените во енергетскиот сектор. За да се поттикне одржлив економски раст, предлозите треба да бидат фокусирани на обука, преквалификација и отворање на нови работни места во секторот на зелената енергија. Поддржете ги законите што нудат поттици за развој на обновливи извори на енергија, енергетска ефикасност и зелени работни места. Ваков пристап вклучува и промовирање на стратегија во врска

со вештините на работната сила во иднината, бидејќи гарантира работниците да можат да им се прилагодат на барањата на енергетскиот сектор кој непрекинато се менува.

Државите треба активно да учествуваат во иницијативите поврзани со Фондот за праведна транзиција, кој дава поддршка за регионите и работниците што во голема мера зависат од индустријата на фосилни горива. Социјалните партнери имаат можност да влијаат врз распределбата на овие средства и да осигурат дека приоритет е даден на општествените фактори, како што се социјалната заштита и вклученоста на пазарот на трудот.

Потребно е членовите на синдикатите, претставниците на работодавачите и другите клучни актери континуирано да се информираат за сложената природа на законодавството, прописите и постапките за донесување одлуки во ЕУ. Ваков вид на обука треба да опфаќа толкување на податоци, преговарачки стратегии и тактики за застапување. Планирајте обуки во кои социјалните партнери учат како ефикасно да учествуваат во консултациите на ниво на ЕУ, да креираат нацрти на политики и да ги застапуваат интересите на компаниите и работниците. За да им овозможите на социјалните партнери да водат разговори поткрепени со факти со креаторите на политиките во ЕУ, обучете ги за техничките аспекти на енергетската транзиција (зелени работни места, мерки за енергетска ефикасност, технологии за обновливи извори на енергија итн.).

Зголемете го опсегот на истражување и собирање податоци – Погрижете се изнесените мислења да бидат засновани на веродостојни податоци, истражувања и очекувања во врска со барањата на пазарот на трудот, еколошките влијанија и трендовите во енергетскиот сектор. Создадете препораки засновани на докази што ги истакнуваат општествените и економските импликации на енергетските политики, користејќи ги националните податоци собрани низ целата ЕУ. Соработувајте со

националните истражувачки организации, академски институции и субјекти од ЕУ чие внимание е насочено кон општествените последици од енергетската транзиција. Оваа соработка може да даде податоци, извештаи и технолошки знаења што би ги поддржале ставовите на социјалните партнери во расправите за политики.

Подигнете ја свеста и едуцирајте ги сите актери – Преку јавни кампањи, социјалните партнери можат да го прошират знаењето за економските и општествените аспекти на енергетската политика. Едукацијата на пошироката јавност, доносителите на одлуки и деловниот сектор за предностите на праведната енергетска транзиција ќе доведе до повисок степен на поддршка за успешни политики. Организирајте обуки за енергетската политика на ниво на ЕУ и за протоколите на социјалниот дијалог за членовите на синдикатите, организациите на работодавачи и другите социјални партнери. На овој начин ќе им овозможите на претставниците ефикасно и подготвено да учествуваат во процесот на доносење на политики на европско ниво.

Искористете ги дигиталните и традиционалните медиуми со помош на кои ќе ги соопштите клучните точки на енергетската стратегија. На пример, објавете блог постови, видеозаписи или колумни што зборуваат за начините на кои енергетските промени влијаат врз индустријата, работниците и локалните заедници. Соработувајте со академски институции, организации за јавни политики или еколошки невладини организации во осмислувањето на кампањи што ја поврзуваат енергетската транзиција со пошироките општествени цели, како што се економскиот раст, отворање на работни места и ублажувањето на климатските промени. Изработете резиме на сложените енергетски прописи во лесно разбирливи формати (брошури, инфографици, често поставувани прашања) за да сите страни – вклучувајќи ги работниците, малите претпријатија и локалните заедници – да бидат свесни за промените и предизвиците што ги носи енергетската транзиција.

Механизам за давање повратни информации – Откако политиката ќе се имплементира, потребно е националните социјални партнери да следат како политиките на ЕУ во областа на енергетиката се спроведуваат на локално и национално ниво. Социјалните партнери треба да дадат повратни информации и да бараат измени на политиките доколку тие не ги исполнуваат социјалните или економските цели. Учествувајте во оценките на програмите и политиките на ЕУ во областа на енергетиката за да добиете увид во она што е постигнато, како и во пречките. Предложете начини за унапредување, засновани на докази, реални податоци и практични искуства.

При оценката на нацрт на политиките, земете ги предвид приговорите на работниците, компаниите и локалните заедници и дадете конструктивна критика заснована на факти, која е во согласност со долгорочните цели на енергетската транзиција. Соработувајте на изработка на заеднички изјави, извештаи или спогодби со здруженијата на работодавачи и другите индустриски синдикати. На пример, заедничка изјава за значајот на преквалификацијата на работниците во енергетскиот сектор за зелени работни места може да влијае врз распределбата на националните средства.

Поттикнување дијалог за енергетската сигурност и одржливост – Потребно е социјалните партнери да се залагаат за закони што воспоставуваат рамнотежа помеѓу енергетската сигурност и одржливост. Ова подразбира поттикнување на употребата на обновливи извори на енергија, додека истовремено осигурува промените да не доведат загуба на работни места или недостаток на енергија. Разговарајте за иницијативите на ЕУ за да го развиете поодржлив и поотпорен енергетски систем што ги обединува еколошката и социјалната одржливост.

Доколку се придржуваат кон овие насоки, националните социјални партнери ќе бидат во можност да го максимизираат своето влијание и ефективно да придонесат за

креирањето на политиките на ЕУ во енергетскиот сектор. Со проактивно делување, прекугранична соработка, поддршка на праведната транзиција и примена на практики засновани на докази, социјалните партнери можат да играат клучна улога во обликувањето на енергетските политики што носат придобивки за работниците, компаниите и животната средина низ цела Европа.

Препораки за учество на работниците

Покрај зголемувањето на продуктивноста, учеството на работниците во донесувањето одлуки, решавањето проблеми и иновациите на сите нивоа, исто така поттикнува култура на соработка, одговорност и континуирани развој. Во енергетскиот сектор, каде што еколошките цели, регулаторните предизвици и технолошкиот напредок играат клучна улога, учеството на работниците особено е важно за обликувањето на иднината на секторот.

1. Негување на култура на соработка и иновации

Стремежот кон позелени алтернативи, енергетска ефикасност и технолошки напредок се она што го движи забрзаниот развој на енергетскиот сектор. Потребно е компаниите во овој сектор да негуваат култура на соработка и иновации за да останат одржливи и конкурентни. Ова може да се постигне на следните начини:

- **Меѓусекторски тимови:** Поттикнете соработка на проекти помеѓу работници од различни оддели, како што се инженеринг, операции, екологија и корисничка поддршка. Мултидисциплинарните тимови донесуваат различни гледишта и вештини, што резултира со посеопфатни решенија.
- **Центри за иновации:** Овозможете им на работниците да предлагаат и развиваат нови идеи или решенија. Овие центри, кои поттикнуваат размена на идеи, изработка на прототипи и тестирање, можат да бидат физички простори или дигитални платформи. Доколку на работниците им се овозможи да испробуваат и оценуваат нови технологии, вклучувајќи обновливи извори на енергија, тоа може да доведе до иновации што ги промовираат одржливоста и ефикасноста во работењето.
- **Препознавање на придонесот:** За да ја негувате средината во која работниците се чувствуваат мотивирани да ги споделат своите знаења, препознајте и наградете креативни идеи, без разлика колку тие се мали. Овој

пристап може да биде дополнително зајакнат со иницијативи за препознавање како што е „Работник на месецот“ или со интересни награди.

2. Унапредување на комуникацијата и транспарентноста

Ефикасната комуникација претставува клучен елемент за учеството на работниците. Таа обезбедува работниците да ја разберат својата улога во компанијата, ги усогласува целите и ја зајакнува довербата. Комуникацијата е особено важна во енергетскиот сектор, каде што оперативната ефикасност, безбедноста и почитувањето на прописите се од суштинско значење.

- **Одржување на редовни состаноци:** Воспоставете отворени платформи за интеракција помеѓу работниците и раководството. Овие состаноци им овозможуваат на раководителите да зборуваат за целите на компанијата, идните иницијативи и извештаите за учинокот. Работниците, исто така добиваат прилика да зборуваат за проблемите, да дадат повратни информации и да поставуваат прашања. Учеството на работниците во работењето на компанијата може да се подобри преку отворена и искрена комуникација за потенцијалите на компанијата и потешкотиите со кои се сретнува.
- **Давање повратни информации:** Овозможете им на работниците различни начини за давање повратни информации, како што се анкети, сандачиња за предлози или редовни оценки на учинокот. Повратните информации не треба само да се бараат, туку и да се земаат предвид. Учеството на работниците ќе се зголеми доколку увидат дека нивниот придонес дава конкретни резултати.
- **Алатки за дигитална комуникација:** Користете дигитални платформи за да ја подобрите комуникацијата. Алатки како што се Zoom, Microsoft Teams или специјализирани портали за работници овозможуваат комуникација и соработка во реално време, особено во компании со голем број на географски распространети работници. Овие решенија се од суштинско значење за

компанији од енергетски сектор за да можат работниците кои работат на терен или од далечина да бидат вклучени и поврзани.

3. *Оснажување на работниците во донесувањето одлуки*

Доколку на работниците им се даде можност да донесуваат одлуки што влијаат врз нивната работа и на организацијата во целост, може да дојде до пораст на нивното учество. Оснажувањето на работниците може да доведе до побрзи и поефикасни решенија во енергетскиот сектор, каде што брзото донесување одлуки е клучно.

- **Децентрализирано донесување одлуки:** Префрлете го процесот на донесување одлуки на местото каде што се одвива работата. На пример, овозможете им на инженерите или техничарите на терен поголема слобода сами да ги решаваат технолошките проблеми без вообичаена согласност од раководството. На овој начин се поттикнува чувство на одговорност и ангажираност.
- **Иницијативи на работниците:** Поттикнете ги работниците да преземат работа на проекти или активности што се во согласност со стратешките цели на организацијата, како што се зголемување на енергетската ефикасност, намалување на емисиите или испитување на обновливите извори на енергија. Работниците се посклони да го посветат своето време и труд за изнаоѓање на најдобри решенија кога чувствуваат дека самите се одговорни за одредени проекти.
- **Развој на вештини:** Уште еден од начините за оснажување на работниците е инвестирање во нивниот личен и професионален развој. Дадете им на работниците прилика за преквалификација и стекнување нови вештини за да останат конкурентни во индустрија што постојано се менува. На пример, работниците кои ќе завршат обука за најновите технологии, како што се

паметните енергетски мрежи или решенијата за складирање енергија, ќе можат да дадат поголем придонесат во нови проекти.

4. Сигурност и придобивка како основни приоритети

Безбедноста е од суштинско значење во енергетскиот сектор, особено во гранките на индустрија како што се производството на електрична енергија, обновливите од обновливи извори и производството на нафта и гас. За работниците да бидат ангажирани и посветени на својата работа, мора да веруваат дека нивната придобивка е приоритет. Исто така, фокусирањето на сигурноста и добробитта е од пресудна важност за подигнување на мотивацијата и продуктивноста, бидејќи работата во енергетскиот сектор често се одвива во тешки услови.

- **Обука и процедури за безбедност:** Погрижете се вработените да поминат обука за најновите безбедносни прописи и редовно ажурирање на безбедносните процедури се постојано ажурирани. За да негувате култура во која безбедноста се смета за заедничка одговорност, а не само за директива, вклучете ги работниците во разговорите за безбедноста. Некои примери за ваков пристап опфаќаат иницијативи во врска со безбедноста што ја покренуваат работниците, чести проверки на безбедноста и комисии за безбедност.
- **Програми за здравје и придобивка:** Покренете сеопфатни иницијативи за придобивка со посебен осврт на менталното и физичкото здравје. Со оглед на тоа да работата во енергетскиот сектор може да биде физички напорна и тешка, давањето алатки за управување со стресот, рамнотежа помеѓу работниот и приватниот живот и пристап до здравствени услуги може значително да го подобри учеството и нивното задоволството со работата.
- **Мрежи за поддршка на работниците:** Погрижете се на работниците да им се овозможи пристап до мрежи за поддршка во случаи на несреќи, здравствени

или лични проблеми. Преку советување, поддршка при напредокот во кариерата и програми за помош на работниците (EAP), работниците стекнуваат впечаток дека компанијата ги цени и за нив се грижи.

5. Развој и поддршка на раководството

За да се зголеми учеството на работниците, треба да постојат раководители. За работниците да постигнат успех, задачата на раководителите е да ги мотивираат, да им бидат ментори и да им обезбедат алатки што им се потребни. Стабилното и стручно раководство е од клучно значење за развој на мотивирана и кооперативна работна сила во енергетскиот сектор, каде што проблемите се сложени.

- **Развој на раководството:** За да им помогнете на раководителите и супервизорите да ги стекнат вештините потребни за водење тимови, решавање конфликти и мотивирање на работниците, обезбедете програми за развој на раководството. Овие програми треба да бидат насочени кон донесување одлуки, емоционална интелигенција и управување со промени, бидејќи овие вештини се клучни за управување со тимови во сектор што непрекинато се менува.
- **Раководство со емпатија:** Мотивирајте ги раководителите да лично да комуницираат со работниците, да дознаат повеќе за нивните потреби и проблеми. Раководството што покажува емпатија ја подобрува комуникацијата, ја зајакнува довербата и им помага на работниците да се чувствуваат вклучени во мисијата и целите на компанијата.
- **Менторски програми:** Осмислете менторски програми така да поискусните работници можат да ги советуваат помладите колеги. На овој начин се поттикнува попријатно работно опкружување во кое работниците се мотивирани, а професионалниот развој и размената на знаење се ценети. Менторството е особено важно во енергетскиот сектор, каде што е потребно пренесување на сложени технички информации.

6. *Иницијативи за одржливост и општествена одговорност*

Усогласеноста со пошироките цели за одржливост и општествена одговорност на организацијата, како и чувството на смисла и цел, може дополнително да го поттикне учеството на работниците. Работниците во енергетскиот сектор, каде што еколошките влијанија се значајни, сè повеќе бараат компании што ѝ даваат висок приоритет на одржливоста и корпоративната општествена одговорност.

- **Иницијативи за одржливост:** Вклучете ги работниците во проекти што се однесуваат на одржливост, како што се создавање на обновливи извори на енергија, намалување на емисијата на јаглерод-диоксид или програми за зачувување на енергијата. Поголема е веројатност работниците да бидат ангажирани и мотивирани на работа доколку веруваат дека го унапредуваат своето опкружување.
- **Вклучување во заедницата:** Мотивирајте ги работниците да учествуваат во активности насочени кон заедницата, како што се волонтирања во образовни кампањи за обновливи извори на енергија или учество во регионални проекти за одржливост. Овие активности можат да го зајакнат чувството на придонесување кај работниците и да го зацврстат нивниот однос со организацијата.
- **Поттици за одржливост:** Наградете ги работниците кои развиваат креативни решенија или идеи во врска со одржливоста. Наградата за нивниот придонес во еколошките цели на компанијата ќе произведе чувство на гордост и вклученост во работното место.

Препораките наведени во оваа публикација не само што имаат за цел да го подобрат учинокот на работниците, туку се и усогласени со пошироките индустриски трендови кон одржливост, иновации и корпоративна општествена одговорност. Како што енергетскиот сектор продолжува да се развива, учеството на работниците ќе биде клучно за спроведување на промените потребни за поодржлива и поефикасна иднина.

Заклучок

Анализата на положбата на работниците во европската индустрија и процесите на колективно договарање, со особен осврт кон енергетскиот сектор, укажува на постоење на значајни предизвици и прилики за развој на поинклузивен, поправеден и поодржлив пазар на трудот. Технолошкиот напредок, потребата од повисок степен на енергетска сигурност и свртување кон декарбонизација покренуваат промени во енергетскиот сектор. Ваквите промени не се само технички сложени, туку имаат и длабоки социјални последици врз работниците, чии работни задачи претставуваат основа на енергетската инфраструктура. Во оваа динамично опкружување, клучно е да се обезбеди правата на работниците да се почитуваат и нивното мислење да се чуе, со за да се исполнат пошироките општествени и економски цели на Европската унија.

Во рамките на програми како Европскиот зелен договор, ЕУ даде приоритет на енергетската ефикасност, обновливите извори на енергија и климатските цели, што доведе до значителни промени во европскиот енергетски сектор во последниве години. Иако овие промени поседуваат потенцијал да ги поттикнат иновациите и отворање на нови работни места, тие исто така донесуваат сериозни потешкотии за работната сила. Поради затворањето на постројки и намалувањето на употребата на фосилни горива, работниците во традиционалните гранки на енергетиката, како што се производството на јаглен, нафта и гас, се соочуваат со ризик од губење на работата.

Идните работници во овој сектор мора да бидат подготвени да одговорат на потребите на индустриските гранки во развој, како што се складирањето на енергија, производството од обновливи извори и дигитализацијата на енергетските системи. Во ваква ситуација, колективното договарање е клучно за работниците да не останат занемарени. Со оглед на тоа дека овие сектори се од суштинско значење за некои европски земји, бидејќи вработуваат значителен дел од работната сила, очекувано е

тие земји да не покажат подготвеност да ги затворат постројките и целосно да го изменат начинот на производство.

Енергетскиот сектор и понатаму е многу неуедначен, со различни нивоа на индустриски односи и колективно договарање во државите членки на ЕУ. Во земји како Данска, Шведска и Германија, присутна е длабоко вкоренета традиција на социјален дијалог и соработка со работниците, што доведува поскладни и поуспешни преговарачки решенија. Меѓутоа, потешкотиите во заштитата на интересите на работниците се поизразени во земјите со помали синдикати или послабо развиени индустриски односи. За преминот кон зелена економија да биде правичен и инклузивен, социјалниот дијалог има клучна улога во обликувањето на правеците во кои ќе се движи на енергетскиот сектор.

Бипартитните и трипартитните преговори претставуваат облици на социјалниот дијалог кои овозможуваат размена на информации, преговарање за условите за работа и развој на решенија кои воспоставуваат рамнотежа помеѓу социјалните, економските и еколошките цели. Европскиот социјален дијалог би можел да послужи како модел за други области, доколку се прошири и зајакне за да одговори на новите предизвици во енергетиката. Постојат неколку клучни прашања со кои треба да се занимава за социјалниот дијалог во енергетскиот сектор да биде поефикасен. Пред сè, неопходно е систематски да се зголеми застапеноста на работниците, особено во новите индустриски гранки каде што синдикатите можеби не се доволно силни, како што се складирањето на енергија и обновливите извори. Поголем број членови во синдикатите, поддршка за основање на нови синдикати во секторите во развој и поттикнување на учеството на работниците во процесите на донесување одлуки се само некои од начините за постигнување на оваа цел. Истовремено, работодавачите и владите мора да обезбедат платформи на кои работниците ќе добијат прилика да ги заштитат своите права и да го искажат своето мислење.

Покрај тоа, работниците мора да бидат подготвени да се прилагодат на новонастанатите околности, бидејќи енергетската транзиција бара значителни вложувања во инфраструктурата и технологијата. Ова подразбира иницијативи за доживотно учење и целни програми за обука, кои би требало да бидат предмет на колективно договарање. Кога работниците ќе стекнат нови вештини и ќе бидат подготвени за нови задачи, веројатноста да може да дојде до социјална нееднаквост и исклучување од пазарот на трудот се намалува. За социјалниот дијалог во енергетскиот сектор да биде успешен, тој мора да биде инклузивен и транспарентен. Работодавачите и синдикатите треба заеднички да воспостават процедури за преговарање за соодветни заработувачки, безбедни услови за работа и стабилност на работните места. Владите можат да ги потпомогнат овие активности со донесување закони за трудот што ги штитат правата на работниците и го поттикнуваат социјалниот дијалог во контекст на енергетската транзиција.

Европските организации играат клучна улога во поттикнување на социјалниот дијалог во енергетскиот сектор, особено преку програми што се залагаат за правата на работниците и одржливоста. На пример, Европската комисија повикала на вклучување на работниците во расправите за политиките поврзани со климата, нагласувајќи ја важноста на социјалниот дијалог за остварување на целите предвидени во Зелениот договор. Програми како што се Механизмот за праведна транзиција и Европскиот социјален фонд (ESF) обезбедуваат финансиски средства за регионални иницијативи и програми за преквалификација, за да им помогнат на работниците при преминувањето од сектори со висока емисија на јаглерод во нискојаглеродни индустрии.

Во енергетскиот сектор, Европската конфедерација на синдикати (ETUC) и другите синдикати од секторот се залагаат за праведна транзиција и истакнуваат дека работниците не би требало да бидат тие што ќе ги сносат последиците од овие процеси. Овие организации ја нагласуваат потребата за праведна транзицијата, во

која работниците од гранки на индустрија со високи емисии на јаглерод добиваат поддршка преку програми за преквалификација, отворање на работни места во секторот за обновлива енергија и зачувување на пристојни услови за работа.

Улогата на европските институции е да обезбеди сите држави членки да ги почитуваат заедничките работни стандарди и правото на колективно договарање, како и да го поттикнуваат социјалниот дијалог. Настојувањата на ЕУ да ги стандардизира работните прописи во своите членки доведуваат до порамноправни услови за работниците во енергетскиот сектор. Ова е особено важно со оглед на сè поголем број на работници кои мигрираат во рамките на ЕУ, бидејќи обезбедува доследност во платите и условите за работа и им помага на работниците да избегнат злоупотреби.

Силата на социјалниот дијалог и подготвеноста на сите актери да учествуваат во заеднички преговори ориентирани кон напредок ќе ја одредат иднината на работниците во европскиот енергетски сектор и на колективното договарање во индустријата. Енергетската транзиција донесува и предизвици и прилики, а поддршката што ќе им биде дадена на работниците во текот на овој процес ќе покаже дали придобивките од транзицијата ќе бидат праведно распределени. За енергетскиот сектор да ги исполни европските цели за одржливост, но истовремено да обезбеди достоинствена работа, социјална заштита и фер заработка на сите работници, неопходно е се вложат заеднички напори кон постабилни рамки на колективното преговарање, подобрување на застапеноста на работниците, инвестирање во програми за преквалификација, поттикнување на социјалниот дијалог.

Работодавачите, синдикатите, владите и европските институции мора да соработуваат и да бидат обединети за да ја остварат оваа цел. Европската унија има можност да постави меѓународен стандард за управување со транзицијата кон нискојаглеродна економија, истовремено гарантирајќи преку инклузивен пристап на

енергетската транзиција работниците кои ја спроведуваат оваа промена да не бидат занемарени. Со помош на социјалиниот дијалог може да се оствари праведна и одржлива енергетска иднина, од која корист ќе имаат како работниците и компаниите, така и општеството во целина.



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.