

НАУЧНА СТАТИЈА

Изготвил: Ангел Лозано¹
Национален експерт за Шпанија
Представник на синдикат CSIT UNIÓN PROFESIONAL

Тргувајќи од контекстуалната рамка на **проектот CERP**² со кој е нагласена општата цел на проектот, односно унапредување на искуството во областа на работните односи, анализирајќи ја улогата којашто социјалниот дијалог и колективното преговарање ја имаат во промовирањето, креирањето и имплементацијата на политиките за одржлив развој на национално и европско ниво и во транзициските механизми, ја изготвивме оваа статија во која ќе укажеме на одредени аспекти коишто се однесуваат на оваа цел.

Значи, накратко ќе се осврнеме на системот на „работните односи“ што е воспоставен во рамките на Европската унија, и во рамките на истиот, конкретно на колективното преговарање и социјалниот дијалог; со намера да го анализираме влијанието на погоренаведеното кога во прашање се предизвиците на одржливиот развој во поглед на животната средина, односно она што се нарекува *зелен социјален дијалог*.

Влијание на социјалниот дијалог и колективното преговарање кога се работи за предизвиците на одржливиот развој.

Социјалниот дијалог, а особено колективното преговарање, во кои учествуваат работодавачите и претставниците на вработените, претставуваат два вида на

¹Ангел Лозано е доктор по филозофија и литература, со специјализација во областа на хиспанска филологија, и документалист. Работното искуство го стекнувал во Регионалната управа на Заедница на Мадрид и во Синдикатот CSIT UNIÓN PROFESIONAL, каде што, помеѓу останатото, раководел со Канцеларија за студии и извештаи и координирал со учество на неговата организација во европските проекти.

²**CERP** проектот, *Колективно преговарање и еколошка одговорност – предизвици и перспективи за секторот за транспорт и јавниот сектор, се финансира со средства на Европската унија и го предвојува Независната синдикална коалиција на работници во Мадрид, од Шпанија, со учество на експерти од престижните европски универзитети: Универзитет во Белград – Филозофски факултет, УБ - ФФ, од Србија; Универзитет во Тесалија, УТН, од Грција; Универзитет во Лисабон, NOVA, од Португалија; Универзитет “Свети Кирил и Методиј”, УКИМ, од Северна Македонија, како и Институт за јавни работи, УРА, од Полска.*



учество на работниците, заедно со *информирањето и консултирањето*, а сите тие се уредени со *Директивата 2022/14/EЗ*, во рамките на основните цели на европската социјална политика утврдени во чл. 151 со TFEU (Договор за функционирање на Европската унија). Истовремено, проблемот којшто се јавува при нивното спроведување во рамките на земјите членки на Европската унија, како и во рамките на земјите кандидати, е отсуството на минимални регулативи со коишто би се постигнала усогласеност по прашање за тоа како треба да се развиваат овие инструменти.

Меѓународната организација на трудот (МОТ) го дефинира социјалниот дијалог на следниот начин: *„сите видови на преговори и консултации, вклучително и проста размена на информации, помеѓу претставниците на органите на власта, работодавачите и вработените, во врска со теми од заеднички интерес коишто се однесуваат на економски и социјални политики“*, воспоставувајќи го на тој начин како еден од четирите основни столба на *Агендата за достоинствена работа*; и истовремено признавајќи го како право и како мерка за воспоставување и зајакнување на работничките права.

Во рамките на Европската унија, социјалниот дијалог *„има за цел унапредување на европското законодавство преку учество на социјалните партнери во донесувањето на одлуки и нивното спроведување“* и е регулиран со членовите 151 и 156 од *Договорот за функционирање на Европската унија (TFEU)*. При тоа, конкретно се мисли на следното: *Комисијата е должна да се консултира со социјалните партнери* пред да усвои мерки во областа на социјалната политика, а социјалните партнери можат да одлучат да покренат процес на склучување договори со кои се заменуваат овие мерки, со тоа што дадениот процес не може да трае подолго од 9 месеци (член 154). Истовремено, со членот 153 од TFEU е предвидено земјите членки да можат на социјалните партнери да им доверат спроведување на директивите на Советот во врска со колективните договори склучени на европско ниво³.

³Постои повеќе официјални инструменти во кои се заговара ваквото сценарио за социјален дијалог и зајакнување на социјалните партнери и почитување на нивната автономија, помеѓу станатото: *Комисијата на Јункер* со конференцијата одржана во март 2015. година и *четирипартитниот договор* потпишан во јуни 2016. година; *Европскиот столб на социјалните права* од 2017. година и неговиот акционен план од 2021. година; како и *von der Leyen комисијата* која повеќепати ја потврдувала оваа посветеност на социјалниот дијалог, во политики како што е *Европскиот зелен договор*; силна Европа за праведни транзиции; годишната стратегија за одржлив раст и посебни препораки по земји, како и целите на Механизмот за закрепнување и отпорност.



Кога се работи за колективното преговарање, тоа претставува еден од основните постулати на МОТ, заедно со синдикалната слобода, коешто е утврдено во 1919. година и разработено во Конвенцијата 151 и Конвенцијата 154 на МОТ, во вид на процедури за решавање на работните спорови, и ги вклучува „сите преговори што се водат помеѓу работодавачот и синдикалната организација“.

Од друга страна, тоа не игра одлучувајќа улога во рамките на Европската унија, каде што е признато како право во членот 28 од *Повелбата на Европската унија за основните права*; и иако е донесена уредба за начинот на неговото спроведување, почитување на колективната автономија и синдикалната слобода, **не постои правна рамка со која се регулира и унапредува колективното преговарање.**

Овој „недостаток“ од глобалната имплементација на колективното преговарање е во спротивност со фактот дека истото е утврдено како право во одредени земји. Поради пример, во Шпанија колективното преговарање е признаено како право загарантирано со Уставот: „Со закон е загарантирано правото на колективно преговарање помеѓу претставниците на вработените и работодавачите, како и обврзувачкото дејство на постигнатите спогодби“; а потоа е развиено во рамките на *Работничкиот статут*, така што крајниот резултат е *Колективен договор* кој има обврзувачко дејство врз договорните страни.

Бидејќи во Европската унија не постои конкретна регулатива кога се работи за национално колективно преговарање, очигледно е дека не постои ниту посебна рамка за транснационално колективно преговарање, освен *европските работнички совети* на кои им се дадени овластувања за информирање и консултирање, **но не и за колективно преговарање.**

На крајот на краиштата, соочени сме со фактот дека во голем број од европски земји е нужна имплементација на инструмент како што е колективното преговарање (и во голем број на случаи, исто така и социјалниот дијалог, иако тој веќе секако е развиен) во врска со сите прашања коишто се однесуваат на условите за работа на вработените, со цел да се овозможи праведна транзиција во областа на заштита на животната средина и одржливиот развој.

Одржливост и политики за одржлив развој.

Активностите коишто се спроведуваат со цел постигнување на одржлив развој подразбираат целосен пристап базиран на меѓусебна соработка за да се исполнат како моментални, така и долгорочни цели, и за да се обезбеди општествен, стопански



и и еколошки просперитет. Овој концепт е опфатен со поимот одржливост (задоволување на потребите на сегашницата, без да не се доведе во прашање способноста на идните генерации да ги задоволат сопствените потреби) и се однесува на подигање на свеста за потребата да се запре негативното влијание од растот и развојот⁴.

Еден од најважните принципи на одржливоста се темели на претпоставката и уважувањето на фактот дека нашата планета и нејзините природни ресурси не се неисцрпен извор на енергија на којшто можеме неограничено да се потпираме без да водиме сметка за заштита и зачувување на истите.

Одржливиот развој во корпоративниот свет се темели на корпоративната одржливост (трансформација на претпријатијата со која им се олеснува изнаоѓање на деловни прилики усогласени со одржливиот развој), а сето тоа врз основа на **Агендата 2030** (усвоена од страна на Обединетите нации на 25. септември 2015. година) која претставува патоказ до 2030. година, со 17 цели за одржлив развој (COR), од кои ќе се осврнеме на некои кои имаат значително влијание врз колективното преговарање: достоинствената работа, квалитетното образование, родовата рамноправност, здравјето и добробита, одржливи градови итн.; како и 169 цели кои можат да се остварат единствено преку глобално учество на органите на власта, приватниот сектор и цивилното општество.

Меѓутоа, моментално, според најновиот *Извештај за одржлив развој за 2023. година* од Sustainable Development Solutions Network (Мрежата за решенија за одржлив развој), на половина од Агендата 2030, не сме ни блиску до постигнување на која било од Целите за одржлив развој (ЦОР), бидејќи напредокот за остварување на истите е забавен поради избивање на пандемијата во 2020. година и други кризи коишто настапиле истовремено.

Овој извештај посочува дека се чини дека светот моментално се движи со две различни брзини – една во развиените земји и друга во помалку развиените, кои што последично се одалечуваат и помеѓу кои настанува сè поголем јаз: остварен е ограничен напредок во поглед на целите за животната средина (ЦОР 12, ЦОР 13 и ЦОР 14); истовремено, од друга страна, ги гледаме целите коишто се однесуваат на гладот, на одржливата храна и на здравјето (ЦОР 2 и ЦОР 3), биодиверзитетот (ЦОР

⁴Некогашната норвешка премиерка, Гро Харлем Брундтланд, го дефинирала во извештајот на Светската комисија за животна средина и развој од 1987. година, како “развојот којшто ги задоволува потребите на сегашницата, без да не се доведе во прашање способноста на идните генерации да ги задоволат сопствените потреби“



15), загадувањето на воздух и загадувањето со пластика (ЦОР 11 и ЦОР 12), како и мирот, правдата и силните институции (ЦОР 16).

Постојат различни видови на одржливост кои се применливи во различни средини, од одржливоста на животната средина, до економската и социјалната одржливост. Меѓу нив, **одржливоста на животната средина** е еден од најзначајните видови, бидејќи е насочена кон заштита и зачувување на животната средина, што е главната цел на проектот CERP на кој се однесува овој извештај.

Во овој момент, загриженоста за одржливоста на животната средина добива сè поголемо значење, бидејќи човечката активност има негативно влијание врз целата планета и врз нејзините екосистеми коишто ја создаваат. Важно е да се нагласи дека за промоција на одржливоста на животната средина не е доволна само етичка и општествена одговорност, туку исто така е неопходно да бидеме свесни за отпечатокот којшто го оставаме врз животната средина, за да можат да се преземат мерки со чија примена е можно да се обезбеди одржлива иднина за генерациите кои доаѓаат.

Еден од примерите за одржливост на животната средина во претпријатијата би можела да биде имплементацијата на практики чијашто цел е постигнување на енергетска ефикасност, како што е користењето на соларни панели за создавање на сопствена енергија, со што би се намалила зависноста на претпријатијата од електричната мрежа; или оптимизацијата на осветлувањето коешто се користи за различни инсталации, преминувајќи на ЛЕД осветлување, како и намалување на потрошувачката на електрична енергија, и примена на сензори за движење за да се избегне расфрлање на енергијата.

Во секој случај, потребно е уште многу тоа да се преземе и, соодветно на тоа, **потребно е да се соочиме со важни предизвици, особено во областа на одржливоста на животната средина, за да се исполнат преземените меѓународни обврски во врска со одржливиот развој.**

Праведна транзиција: зелен социјален дијалог (колективно преговарање)

Во рамките на кој било процес, остварување на *праведната транзиција* подразбира неминовно учество на работниците во овие промени. Не без причина, изразот *праведна транзиција* потекнува од синдикатите во Канада и САД за време на 90-тите години од минатиот век, со двојна цел: да се развијат алатки за заштита на трудот во светло на промените предизвикани од еколошката и енергетската криза; и да се предложи измена на механизмите за заштита на работниците (и териториите). Овој



израз, *праведна транзиција*, се спомнува во различни меѓународни организации: МОР го наведува во своите *Насоки за праведна транзиција кон еколошки одржливи економии и општества за сите*, додека се спомнува и во *Париската спогодба за климатски промени од 2015. година*, да ги наведеме само некои од многу примери.

За транзицијата да биде праведна, таа мора суштествено да воспостави мерки за зачувување и гарантирање на квалитетното вработување; да обезбеди соодветна обука за работниците; и да гарантира социјална заштита за најзагрозените работници. Затоа би можело да се каже дека праведната транзиција треба да го поттикне учеството на работниците; да го одбрани достоинствениот и квалитетниот труд; и тоа да го направи преку добри практики во колективното преговарање и/или социјалниот дијалог. Покрај тоа, не смееме да заборавиме дека социјалниот дијалог претставува една од основните алатки за обезбедување на тоа трансформациите и спогодбите да бидат подемократски, да поседуваат поголем легитимитет, да бидат поефикасни, а исто така и поиздржливи, со истовремено гарантирање на социјалниот мир.

Европската унија пред целите на Европскиот зелен договор

Во последните неколку месеци, фокусирајќи се на одбраната за усогласеност на климатските цели со *Европскиот зелен договор*, претставниците на Европската конфедерација на синдикати (ETUC) и здружението на работодавачи **BusinessEurope** укажале дека: „*е потребно да се изврши декарбонизација без деиндустријализација на ЕУ*“, барајќи при тоа „*поамбициозна политика за инвестиции*“ и нагласувајќи, во случајот на ETUC, дека овие инвестиции „*не би требало да се насочуваат кон претпријатија кои не ги поддржуваат добрите деловни практики и правото на обука*“; додека здружението на работодавачи BusinessEurope е повеќе насочено кон одбрана на конкурентноста на претпријатијата, барајќи при тоа „*намалена примена на регулативите и поинтелигентно регулирање*“.

Во таа смисла, Европската унија на различни нивоа (од претседавачот на Советот до европскиот комесар за вработување) е посветена на усогласување на конкурентноста со начелата на социјална правда⁵.

⁵Имајќи ја предвид расправата за тоа како недостаток на работници и индустриските и енергетските политики влијаат врз квалитетот на трудот и врз економскиот раст, претседателот на Европскиот совет истакнал дека е неопходно еколошката транзиција која ја промовира Европската унија „*да биде праведна за нашите граѓани*“, оставнувајќи дека со социјалните актеи се разговара са тоа што може да се направи во рамките на Европската унија за никој да не биде изоставен во оваа транзиција.



Освен тоа, во втората половина на 2023. година, за време на претседателството на Шпанија со Европската унија, креиран е *Советот на Европската унија за вработување и социјална политика, здравство и заштита на потрошувачите (EPSCO)* врз основа на три клучни претпоставки (или основни принципи): социјален дијалог⁶, достоинствена работа⁷ и социјална економија⁸.

На крајот на краиштата, еколошката транзиција кон поодржлив економски систем мора да биде заедничка задача во која е неопходно учество на целосното општество, особено на претпријатијата, поради нивните сеопфатни функции во системот во кој живееме; со истовремено учество на **работниците** како релевантни субјекти во производниот процес во рамките на претпријатијата, **кои мораат да учествуваат во еколошката трансформација на своите работни места**. За да се постигне тоа, од клучно значење е да се промовира неопходниот напредок во областа на работните односи, за да истите можат на адекватен начин да одговорат на оваа потреба, **со**

⁶Во врска со *Социјалниот дијалог*, бил претставен поп-рарег, официјален документ, со цел во рамките на трипартичните самити да се зајакне социјалниот дијалог со европските социјални партнери при дефинирање и спроведување на економските, социјалните и политиките за вработување. Покрај тоа, Советот на EPSCO ги одобри првите заклучоци во врска со демократијата на работа и зеленото колективно преговарање, со цел да се поттикне учеството на вработените во претпријатијата, со зајакнување на правата за информирање, учествување и консултирање на законските претставници на работниците во претпријатијата.

⁷*Достоинствената работа*, вториот основен принцип на EPSCO, и инструментот за зелено колективно преговарање, треба да ја гарантира заштитата на работничките права и промоција на безбедни и здрави работни опкружувања, поттикнувајќи ја вистинската и делотворната родова рамноправност на работното место. Во овој контекст, како последица на спогодбата со Европскиот парламент, на 11. март 2024. година, *министрите за труд и вработување во земјите на ЕУ* (освен Германија и Франција кои останале воздржани) усвоиле директива во врска со работата преку дигитални платформи, која е инспирирана од таканаречениот шпански „Ley Rider“ која за цел има да ги подобри условите за работа и социјалната заштита на лицата кои работат преку овие платформи, како и нивните права во врска со автоматизирани одлуки (со помош на алгоритми) во врска со нивниот работен учинок.

⁸На крајот, во рамките на третиот основен принцип на EPSCO, под називот *Социјална економија*, со кој се промовираат претпријатијата и стопанските субјекти кои приоритет им даваат на социјалните бенефиции и благосостојбата на работниците, наместо на лична корист или деловна добивка, била усвоена *Препорака на Советот во врска со рамката за развој на Социјалната економија*, со која се поттикнуваат владите во Европската унија да промовираат развој на овој вид на поимање на стопанска активност.



вклучување на социјалниот дијалог и „зелените“ колективни преговори како основни инструменти на овие системи.

Доценењето во препознавањето на правата на работниците за учество во прашањата од областа на животната средина ги отежнува изгледите за создавање на нови работни места и за унапредување на квалитетот на работните услови, а кои изгледи произлегуваат од примената на мерки за добро управување со прашањата за животната средина на работното место.

Работниците, нивните законски претставници на работните места, како и синдикалните организации мора да продолжат да се борат за признавање и препознавање на еколошките права на работното место, како преку колективни преговори, така и преку нивно вклучување во регулаторните рамки, со истовремено барање за нивното учество во областите и инструментите за управување со прашањата за животната средина во претпријатијата.

Уверени сме дека со помош на проектот **CERP** може да се постигне напредок во таа смисла и дека, преку размена на информации и искуства помеѓу партнерите кои во него учествуваат, можат да се *формулираат препораки и заклучоци за унапредување на теоријата и практиката на колективното преговарање и одговорноста за животната средина.*

