

## NAUČNI ČLANAK

Pripremio: Ángel Lozano<sup>1</sup>  
Nacionalni stručnjak za Španiju  
Predstavnik sindikata CSIT UNIÓN PROFESIONAL

Polazeći od kontekstualnog okvira **CERP<sup>2</sup> projekta** kojim je naglašen opšti cilj projekta, tj. unapređenje iskustva u domenu radnih odnosa, analizirajući ulogu koju socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje imaju u promovisanju, kreiranju i implementiranju politika održivog razvoja na nacionalnom i evropskom nivou i u tranzicionim mehanizmima, pripremili smo ovaj članak u kome ćemo ukazati na određene aspekte koji se tiču ovog cilja.

Dakle, ukratko ćemo se osvrnuti na sistem “radnih odnosa” koji je uspostavljen u okviru Evropske unije, i u okviru njega, konkretno na kolektivno pregovaranje i socijalni dijalog; sa namerom da analiziramo uticaj gorenavedenog kada su u pitanju izazovi održivog razvoja u pogledu životne sredine, tj. ono što se naziva *zelenim socijalnim dijalogom*.

### Uticaj socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja kada su u pitanju izazovi održivog razvoja.

Socijalni dijalog, a naročito kolektivno pregovaranje, u kojima učestvuju poslodavci i predstavnici zaposlenih, predstavljaju dva vida učešća radnika, zajedno sa *informisanjem* i *konsultovanjem*, a koji su svi uređeni *Direktivom 2022/14/EZ*, u okviru osnovnih ciljeva evropske socijalne politike utvrđenih u čl. 151 TFEU (Ugovora o funkcionisanju Evropske unije). Istovremeno, problem koji se javlja prilikom njihovog sprovođenja u okviru zemalja članica Evropske unije, kao i u okviru zemalja kandidata, jeste odsustvo minimuma

<sup>1</sup> Ángel Lozano je doktor filozofije i književnosti, sa specijalizacijom u oblasti hispanске filologije, i dokumentalist. Radno iskustvo sticao je u Regionalnoj upravi Zajednice Madrida i u Sindikatu CSIT UNIÓN PROFESIONAL, gde je, između ostalog, rukovodio Kancelarijom za studije i izveštaje i koordinirao učešćem svoje organizacije u evropskim projektima.

<sup>2</sup> **CERP** projekat, *Kolektivno pregovaranje i ekološka odgovornost – izazovi i perspektive za sektor transporta i javni sektor, finansira se sredstvima Evropske unije i predvodi ga Nezavisna sindikalna koalicija radnika u Madridu, iz Španije, uz učešće stručnjaka sa prestižnih evropskih univerziteta: Univerzitet u Beogradu – Filozofski fakultet, UB-FF, iz Srbije; Univerzitet u Tesaliju, UTH, iz Grčke; Univerzitet u Lisabonu, NOVA, iz Portugala; Univerzitet “Sveti Kirilo i Metodije”, UKIM, iz Severne Makedonije, kao i Institut za javne poslove, UPA, iz Poljske.*



regulative kojom bi se postigla usaglašenost po pitanju toga kako treba razvijati ove instrumente.

Međunarodna organizacija rada (MOR) socijalni dijalog definiše na sledeći način: “*sve vrste pregovora i konsultovanja, uključujući i prostu razmenu informacija, između predstavnika organa vlasti, poslodavaca i zaposlenih, u vezi sa temama od zajedničkog interesa koje se odnose na ekonomske i socijalne politike*”, uspostavljajući ga na taj način kao jedan od četiri osnovna stuba *Agende dostojanstvenog rada*; i prepoznajući ga istovremeno i kao pravo i kao meru za uspostavljanje i jačanje radničkih prava.

U okviru Evropske unije, socijalni dijalog “*ima za cilj unapređenje evropskog zakonodavstva kroz učešće socijalnih partnera u donošenju odluka i njihovom sprovođenju*” i uređen je članovima 151 i 156 *Ugovora o funkcionisanju Evropske unije (TFEU)*. Pritom se konkretno misli na sledeće: *Komisija je dužna da se konsultuje sa socijalnim partnerima* pre usvajanja mera u oblasti socijalne politike, a socijalni partneri mogu da odluče da pokrenu proces sklapanja sporazuma kojim se zamenjuju ove mere, s tim da dati proces ne može trajati duže od 9 meseci (čl. 154). Istovremeno, članom 153 TFEU predviđeno je da zemlje članice mogu poveriti socijalnim partnerima sprovođenje direktiva Saveta u vezi sa kolektivnim ugovorima zaključenim na evropskom nivou<sup>3</sup>.

Kada je u pitanju kolektivno pregovaranje, ono predstavlja jedan od osnovnih postulata MOR-a, zajedno sa sindikalnom slobodom, koji je utvrđen 1919. godine i razrađen u Konvenciji 151 i Konvenciji 154 MOR-a, u vidu procedura za rešavanje radnih sporova, i uključuje “*sve pregovore koji se vode između poslodavca i sindikalne organizacije*”.

S druge strane, ono ne igra odlučujuću ulogu u okviru Evropske unije, gde je prepoznato kao pravo u članu 28 *Povelje Evropske unije o osnovnim pravima*; i mada je doneta uredba o načinu njegovog sprovođenja, poštovanju kolektivne autonomije i sindikalnoj slobodi, **ne postoji pravni okvir kojim se uređuje i unapređuje kolektivno pregovaranje**.

Ovaj “nedostatak” globalne implementacije kolektivnog pregovaranja u suprotnosti je sa činjenicom da je isto utvrđeno kao pravo u određenim zemljama. Primera radi, u Španiji je

---

<sup>3</sup> Postoji više zvaničnih instrumenata u kojima se zagovara ovakav scenario socijalnog dijaloga i osnaživanja socijalnih partnera i poštovanja njihove autonomije, između ostalih: *Junckerova komisija* sa konferencijom održanom u martu 2015. godine i *čtetvorpartitnim sporazumom* koji je potpisan u junu 2016. godine; *Evropski stub socijalnih prava* iz 2017. godine i njegov akcioni plan iz 2021. godine; kao i *von der Leyen komisija* koja je u više navrata potvrđivala ovu posvećenost socijalnom dijalogu, u politikama kao što je *Evropski zeleni dogovor*, jaka Evropa za pravedne tranzicije; godišnja strategija održivog rasta i posebne preporuke po zemljama, kao i ciljevi Mehanizma za oporavak i otpornost.



kolektivno pregovaranje priznato kao pravo zagantovano Ustavom: “*Zakonom je zagantovano pravo na kolektivno pregovaranje između predstavnika zaposlenih i poslodavaca, kao i obavezujuće dejstvo postignutih sporazuma*”; a zatim razvijeno u okviru *Radničkog statuta*, tako da je krajnji rezultat *Kolektivni ugovor* koji ima obavezujuće dejstvo na ugovorne strane.

Budući da u Evropskoj uniji ne postoji konkretna regulativa kada je u pitanju nacionalno kolektivno pregovaranje, očigledno je da ne postoji ni poseban okvir za transnacionalno kolektivno pregovaranje, izuzev *evropskih radničkih saveta* kojima su data ovlašćenja za informisanje i konsultovanje, **ali ne i za kolektivno pregovaranje**.

Na kraju krajeva, suočeni smo sa činjenicom da je u velikom broju evropskih zemalja nužna implementacija instrumenta poput kolektivnog pregovaranja (i u velikom broju slučajeva, takođe i socijalnog dijaloga, mada je on svakako već razvijen) u vezi sa svim pitanjima koja se odnose na uslove rada zaposlenih, u cilju omogućavanja pravedne tranzicije u domenu zaštite životne sredine i održivog razvoja.

### **Održivost i politike održivog razvoja.**

Aktivnosti koje se vrše sa ciljem postizanja održivog razvoja podrazumevaju celovit pristup baziran na međusobnoj saradnji kako bi se ispunili kako trenutni, tako i dugoročni ciljevi, i kako bi se obezbedio društveni, privredni i ekološki prosperitet. Ovaj koncept obuhvaćen je pojmom održivosti (zadovoljavanje potrebe sadašnjice, a da se ne dovodi u pitanje sposobnost budućih generacija da zadovolje vlastite potrebe) i odnosi se na podizanje svesti o potrebi da se zaustavi negativan uticaj rasta i razvoja<sup>4</sup>.

Jedan od najvažnijih principa održivosti temelji se na pretpostavci i uvažavanju činjenice da naša planeta i njeni prirodni resursi nisu neiscrpan izvor energije na koji se možemo neograničeno oslanjati bez vođenja računa o zaštiti i očuvanju istih.

Održivi razvoj se u korporativnom svetu temelji na korporativnoj održivosti (transformacija preduzeća kojom im se olakšava iznalaženje poslovnih prilika usklađenih sa održivim razvojem), a sve na osnovu **Agende 2030** (usvojene od strane Ujedinjenih nacija 25. septembra 2015. godine) koja predstavlja mapu puta do 2030. godine, sa 17 ciljeva

---

<sup>4</sup> Nekadašnja norveška premijerka, Gro Harlem Brundtland, definisala ga je u izveštaju Svetske komisije za životnu sredinu i razvoj iz 1987. godine, kao “*razvoj koji zadovoljava potrebe sadašnjice, a da ne dovodi u pitanje sposobnost budućih generacija da zadovolje vlastite potrebe*”.



održivog razvoja (COR), od kojih ćemo se osvrnuti na pojedine koji imaju značajan uticaj na kolektivno pregovaranje: dostojanstven rad, kvalitetno obrazovanje, rodna ravnopravnost, zdravlje i dobrobit, održivi gradovi, itd.; kao i 169 ciljeva koji se mogu ostvariti jedino kroz globalno učešće organa vlasti, privatnog sektora i civilnog društva.

Trenutno, međutim, sudeći po najnovijem *Izveštaju o održivom razvoju za 2023. godinu* iz *Sustainable Development Solutions Network* (Mreže za rešenja za održivi razvoj), na polovini Agende 2030, nismo ni blizu postizanja bilo kog od Ciljeva održivog razvoja (COR), budući da je napredak na ostvarenju istih usporen usled izbijanja pandemije 2020. godine i drugih kriza koje su nastupile istovremeno.

Ovim izveštajem želi se istaći da se čini da se svet trenutno kreće dvema različitim brzinama – jednom u razvijenijim zemljama, drugom u manje razvijenim, koje se posledično udaljavaju i među kojima nastaje sve veći jaz: ostvaren je ograničen napredak u pogledu ciljeva životne sredine (COR 12, COR 13 i COR 14); istovremeno, sa druge strane vidimo ciljeve koji se odnose na glad, na održivu hranu i na zdravlje (COR 2 i COR 3), biodiverzitet (COR 15), zagađenost vazduha i zagađenje plastikom (COR 11 i COR 12), kao i na mir, pravdu i snažne institucije (COR 16).

Postoje različite vrste održivosti koje su primenljive u različitim sredinama, od održivosti životne sredine, do ekonomske i socijalne održivosti. Među njima, **održivost životne sredine** predstavlja jednu od najznačajnijih vrsta, budući da je usmerena na zaštitu i očuvanje životne sredine, što je glavni cilj projekta **CERP** na koji se ovaj izveštaj odnosi.

U ovom trenutku, briga u vezi sa održivošću životne sredine sve više dobija na značaju budući da ljudska aktivnost ima negativan uticaj na čitavu planetu i na ekosisteme koji je sačinjavaju. Važno je naglasiti da za promociju održivosti životne sredine nije dovoljna samo etička i društvena odgovornost, nego da je takođe neophodno da budemo svesni otiska koji ostavljamo na životnu sredinu, kako bi se preduzele mere čijom primenom je moguće obezbediti održivu budućnost za generacije koje dolaze.

Jedan od primera održivosti životne sredine u preduzećima mogla bi biti implementacija praksi čiji je cilj postizanje energetske efikasnosti, poput korišćenja solarnih panela za stvaranje sopstvene energije, čime bi se smanjila zavisnost preduzeća od električne mreže; ili pak optimizacija rasvete koja se koristi za različite instalacije, prelaskom na LED rasvetu, kao i smanjena potrošnja električne energije, te primena senzora za pokret kako bi se izbeglo rasipanje energije.



U svakom slučaju, mnogo toga je još potrebno preduzeti i, shodno tome, **potrebno je suočiti se sa važnim izazovima, posebno u oblasti održivosti životne sredine, kako bi se ispunile preuzete međunarodne obaveze u vezi sa održivim razvojem.**

**Pravedna tranzicija: zeleni socijalni dijalog (kolektivno pregovaranje).**

U okviru bilo kog procesa, ostvarenje *pravedne tranzicije* podrazumeva neminovno učešće radnika u ovim promenama. Nije bez razloga izraz *pravedna tranzicija* potekao od sindikata u Kanadi i SAD-u tokom 90-tih godina prošlog veka, sa dvojnim ciljem: razviti alate za zaštitu rada u svetlu promena izazvanih ekološkom i energetsom krizom; i predložiti izmenu mehanizama zaštite radnika (i teritorija). Ovaj izraz, *pravedna tranzicija*, spominje se u različitim međunarodnim organizacijama: MOR ga navodi u svojim *Smernicama za pravednu tranziciju ka ekološki održivim ekonomijama i društvima za sve*, dok se pominje i u *Pariskom sporazumu o klimatskim promenama* iz 2015. godine, da navedemo samo neke od mnogih primera.

Kako bi tranzicija bila pravedna, ona mora suštinski uspostaviti mere za očuvanje i garantovanje kvalitetnog zapošljavanja; obezbediti adekvatnu obuku za radnike; i garantovati socijalnu zaštitu za najugroženije radnike. Zbog toga bi se moglo reći da *pravedna tranzicija* treba da podstakne učešće radnika; odbrani dostojanstven i kvalitetan rad; te da to učini putem dobrih praksi u kolektivnom pregovaranju i/ili socijalnom dijalogu. Pored toga, ne smemo zaboraviti da socijalni dijalog predstavlja jednu od osnovnih alatki za obezbeđivanje toga da transformacije i sporazumi budu više demokratski, da poseduju veći legitimitet, da budu efikasniji a takođe i izdržljiviji, uz istovremeno garantovanje socijalnog mira.

**Evropska unija pred ciljevima *Evropskog zelenog dogovora*.**

U poslednjih nekoliko meseci, fokusirani na odbranu usklađenosti klimatskih ciljeva sa *Evropskim zelenim dogovorom*, predstavnici Evropske konfederacije sindikata (ETUC) i udruženja poslodavaca BusinessEurope ukazali su da: “*je potrebno izvršiti dekarbonizaciju bez dezindustrijalizacije EU*”, zahtevajući pritom “*ambiciozniju politiku investicija*” i naglašavajući, u slučaju ETUC-a, da ove investicije “*ne bi trebalo usmeravati u preduzeća koja ne podržavaju dobre poslovne prakse i prava na obuku*”; dok je udruženje poslodavaca BusinessEurope više usmereno na odbranu konkurentnosti preduzeća, zahtevajući pritom “*smanjenu primenu regulative i inteligentnije regulisanje*”.



U tom smislu, Evropska unija je na različitim nivoima (od predsedavajućeg Saveta do evropskog komesara za zapošljavanje) posvećena usklađivanju konkurentnosti sa načelima socijalne pravde<sup>5</sup>.

Osim toga, u drugoj polovini 2023. godine, tokom koje je Španija predsedavala Evropskom unijom, kreiran je *Savet Evropske unije za zapošljavanje i socijalnu politiku, zdravlje i zaštitu potrošača (EPSCO)* na temelju tri ključne pretpostavke (ili osnovna principa): socijalni dijalog<sup>6</sup>, dostojanstven rad<sup>7</sup> i socijalna ekonomija<sup>8</sup>.

Na kraju krajeva, ekološka tranzicija ka održivijem ekonomskom sistemu mora biti zajednički zadatak u kome je neophodno učešće celokupnog društva, naročito preduzeća, zbog njihovih sveprisutnih funkcija u sistemu u kojem živimo; uz istovremeno učešće **radnika** kao relevantnih subjekata u proizvodnom procesu u okviru preduzeća, **koji moraju učestvovati u ekološkoj transformaciji svojih radnih mesta**. Kako bi se to postiglo, od ključnog je značaja da se promoviše neophodan napredak u oblasti radnih odnosa, kako bi

---

<sup>5</sup> S obzirom na raspravu o tome kako nedostatak radnika i industrijske i energetske politike utiču na kvalitet rada i na ekonomski rast, predsednik Evropskog saveta istakao je da je neophodno da ekološka tranzicija koju promoviše Evropska unija “*bude pravedna za naše građane*”, ističući da se sa socijalnim akterima razgovara o tome šta se može učiniti u okviru Evropske unije kako niko ne bi bio izostavljen u ovoj tranziciji.

<sup>6</sup> U vezi sa *Socijalnim dijalogom* predstavljen je *non-paper*, zvaničan dokument, kako bi se u okviru tripartitnih samita jačao socijalni dijalog sa evropskim socijalnim partnerima prilikom definisanja i sprovođenja ekonomskih, socijalnih i politika zapošljavanja. Pored toga, EPSCO Savet odobrio je prve zaključke u vezi sa demokratijom na radu i zelenim kolektivnim pregovaranjem, sa ciljem da se podstakne učešće zaposlenih u preduzećima, uz jačanje prava na informisanje, učestvovanje i konsultovanje zakonskih predstavnika radnika u preduzećima.

<sup>7</sup> *Dostojanstven rad*, drugi osnovni princip EPSCO-a, i instrument zelenog kolektivnog pregovaranja, treba da garantuje zaštitu radničkih prava i promociju bezbednih i zdravih radnih okruženja, podstičući stvarnu i delotvornu rodnu ravnopravnost na radnom mestu. U tom smislu, a kao posledica sporazuma sa Evropskim Parlamentom, 11. marta 2024. godine, *ministri za rad i zapošljavanje u zemljama EU* (izuzev Nemačke i Francuske koje su ostale uzdržane) usvojili su direktivu u vezi sa radom posredstvom digitalnih platformi, koja je insiprisana takozvanim španskim Ley Rider-om, koja ima za cilj da unapredi uslove rada i socijalnu zaštitu lica koja rade posredstvom ovih platformi, kao i njihova prava u vezi sa automatizovanim odlučivanjem (pomoću algoritama) u vezi sa njihovim radnim učinkom.

<sup>8</sup> Na kraju, u okviru trećeg osnovnog principa EPSCO-a, pod nazivom *Socijalna ekonomija*, kojim se promovišu preduzeća i privredni subjekti koji primat daju socijalnim benefitima i blagostanju radnika umesto ličnoj koristi ili poslovnoj dobiti, usvojena je *Preporuka Saveta u vezi sa okvirom za razvoj Socijalne ekonomije*, kojom se podstiču vlade u Evropskoj uniji da promovišu razvoj ovakvog vida poimanja privredne aktivnosti.



isti na adekvatan način odgovorili na ovu potrebu, **uključivanjem socijalnog dijaloga i “zelenih” kolektivnih pregovora kao osnovnih instrumenata ovih sistema.**

Kašnjenje u prepoznavanju prava radnika na učešće u vezi sa pitanjima iz oblasti životne sredine otežava izgled za stvaranje novih radnih mesta i za unapređenje kvaliteta radnih uslova, a koji izgledi nastaju primenom mera za dobro upravljanje pitanjima životne sredine na radnom mestu.

Radnici, njihovi zakonski predstavnici na radnim mestima, kao i sindikalne organizacije moraju nastaviti da se bore za priznavanje i prepoznavanje ekoloških prava na radnom mestu, kako putem kolektivnih pregovora, tako i putem njihovog uključivanja u regulatorne okvire, uz istovremeno zahtevanje njihovog učešća u oblastima i instrumentima upravljanja pitanjima životne sredine u preduzećima.

Uvereni smo da se pomoću **CERP** projekta može postići napredak u tom smislu i da se, kroz razmenu informacija i iskustava između partnera koji u njemu učestvuju, mogu *formulisati preporuke i zaključci za unapređenje teorije i prakse kolektivnog pregovaranja i odgovornosti za životnu sredinu.*

