



Co-funded by the  
European Union



Co-funded by the  
European Union

УНИЈА ПОСЛОДАВАЦА СРБИЈЕ  
SERBIAN ASSOCIATION OF EMPLOYERS



## NACIONALNI IZVEŠTAJ

Projekat GREENET

**Ubrzanje zelene tranzicije na pravedan i društveno odgovoran način  
- slučajeve u industrijskom, energetskom i transportnom sektoru**



## 1. UVOD

### 1.1. Kontekst i ciljevi istraživanja

**Cilj** - utvrditi uticaj politika ZT i REPowerEU na zapošljavanje i uslove rada u RS, stanje u oblasti SD, odnos socijalnih partnera prema politikama, prilagođavanje kolektivnog pregovaranja izazovima ZT

**Poseban fokus** - socijalna dimenzija tranzicije - prelazak na klimatski neutralnu ekonomiju na socijalno pravedan i održiv način

### 1.2. Metodološka napomena

#### Istraživanje Januar - Maj 2024

**Ukupno 47 ispitanika** - poslodavci članovi UPS i predstavnici sindikata sektora saobraćaja, energetike i industrije

*Za odabir sagovornika vodilo se računa o delatnostima koje će najviše biti pogođene ZT, raznovrsnosti kompanija, rodnoj perspektivi - dobijeni odgovori u velikoj meri odlikavaju trenutno stanje u sektorima u skladu sa postavljenim zahtevima*

**Zoom, tel** (Januar, Februar) **15 produbljenih intervjuua: 8 poslodavaca 7 predstavnika zaposlenih** (3 ovlašćena lica reprezentativnih granskih sindikata)

11 muškarci, 4 žene (1 gen. direktorka, 1 na visokoj upravljačkoj poziciji u kompaniji)

**Anketa mail** (Januar - Maj) **32 zaposlena**

62.5% muškaraca, 34.4% žena, 3.1% neizjašnjeno

Starosna struktura: 34.4% - 46 do 44 godine, kao i kategorije 56 i više, 28.1% - 31 do 45, 3.1% do 30

Najviše sektor energetike 43.8%, po 28.1% iz transporta i industrije

Kategorije: 40.6% menadžeri i rukovodioci, 28.1% kancelarijski radnici, 25% specijalisti, 6.3% tehničari i ostalo osoblje



Co-funded by the  
European Union

Veličina preduzeća: 75% iz velikih, 12.5% srednjih, 9.4% mikro, malih 3.1%.

62.5% iz domaćih kompanija, 28.1 % multinacionalnih, oko 9.4% neizjašnjeno

43.8 % sindikalni lideri/član SZ dok to nije slučaj sa 56.2%

## **2. NAJVAŽNIJE NACIONALNE POLITIKE I PROPISI VAŽNI ZA ZT**

### **2.1 Politike Zelenog dogovora**

*Strategija niskougleničnog razvoja 2023 - 2030 sa projekcijama do 2050*

*Program upravljanja otpadom 2022 - 2031*

*Nac. program zaštite životne sredine*

*Zakon o integrisanom sprečavanju i kontroli zagađivanja životne sredine*

*Zakon o zaštiti životne sredine*

*Zakon o energetici*

*Zakon o bezbednosti saobraćaja na putevima*

### **2.2 Politike i programi za pravednu tranziciju**

#### **RS reformiše obrazovni sistem**

##### ***UPS pokretač refomi - Cilj***

da privredi obezbedi kvalitetan kadar u uslovima brzih promena  
da mladi imaju lak pristup tržištu rada

##### ***Reformu podržavaju***

###### **Zakon o NOKS**

**Izmene i dopune Zakona o dualnom obrazovanju** - predstavnici UPS aktivno učestvovali,  
predlozi za unapređenje



Co-funded by the  
European Union

**Jedinstveni informacijski sistem prosvete** - važan za digitalizaciju obrazovanja - osnov za sprovođenje bitnih reformi. Omogućava uvid u proces i kvalitet obrazovanja praćenjem podataka u okviru obrazovnog sistema, povezan sa tržištem rada

2024 pilotiranje **Garancije za mlade** - 3 filijale NSZ: Niš, Sr. Mitrovica, Kruševac. Cilj: pružanje kvalitetne ponude posla, nastavak obrazovanja, praksa/obuka mladima u roku od 4 meseca od završetka formalnog obrazovanja/ulaska u status nezaposlenosti

**Veći obuhvat u obrazovanju odraslih** (osnovne, srednje škole i JPOA) i uspostavljanju sistema PPU

**Reforma** - da doprinese pravednoj tranziciji i osigura položaj zaposlenih/lica koja ulaze u svet rada

## 2.3 Nacionalni sistem industrijskih odnosa

### Dijalog: Tripartitni/Bipartitni

**Najvažniji organ tripartitnog dijaloga = Socijalno-ekonomski savet** - radi uspostavljanja i razvoja SD u pitanjima od značaja za ek. i soc. slobode i prava, razmatra, daje mišljenja o nacrtima zakona

**Za teritoriju RS** predstavnici Vlade, reprezentativnih udruženja poslodavaca i sindikata

**Za teritoriju AP/JLS** predstavnici izvršnih organa AP/JLS, reprezentativnih udruženja poslodavaca i sindikata

### Zakonu o radu - Oblici predstavljanja zaposlenih - savet zaposlenih i sindikat

*Zaposleni kod poslodavca (sa više od 50 zaposlenih) mogu obrazovati SZ* - mišljenje i učešće u odlučivanju o ek. i soc. pravima zaposlenih. Veoma retki u praksi

*Sindikata* - samostalna, demokratska i nezavisna organizacija zaposlenih u koju se oni dobrovoljno udružuju radi zastupanja, predstavljanja, unapređenja i zaštite svojih profesionalnih, radnih, ek. soc. kulturnih i dr. interesa. Zaposlenima jamči sloboda sindikalnog organizovanja i delovanja bez odobrenja, uz upis u registar. Zaposleni pristupa sindikatu potpisivanjem pristupnice



Co-funded by the  
European Union

*Udruženje poslodavaca* - samostalna, demokratska i nezavisna organizacija u koju poslodavci dobrovoljno stupaju radi predstavljanja, unapređenja i zaštite svojih poslovnih interesa

*KU* - prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa i dr. pitanja od značaja za zaposlenog i poslodavca

KU: opšti, poseban i kod poslodavca

Opšti i poseban KU za određenu granu, grupu, podgrupu/delatnost za teritoriju RS

Poseban za teritoriju AP/JLS

KU kod poslodavca - poslodavac i reprezentativni sindikat

U RS ne postoji puno KU na nivou grana - u ova 3 sektora nema KU na granskom nivou, postoje brojni KU kod poslodavaca

**ZOR ne definiše pojmove *Informisanje i Konsultovanje sa zaposlenima*** - predviđeno u tačno određenim slučajevima, najčešće kroz sindikat. U osnovnim pravima i dužnostima iz radnog odnosa previđa obavezu zaposlenog da o određenim pitanjima informiše poslodavca; poslodavca da o određenim pitanjima informiše zaposlene. Zaposleni neposredno/preko svojih predstavnika pravo udruživanja, učešća u pregovorima za KU, mirno rešavanje radnih sporova, konsultovanje, informisanje i izražavanje svojih stavova o bitnim pitanjima. Sindikat ima pravo da bude obavешten od strane poslodavca o ek. i radno-soc. pitanjima od značaja za položaj zaposlenih, odnosno članova. Konsultovanje sa zaposlenima u većini situacija se odnosi na reprezentivan sindikat: promena poslodavca, statusne promene, višak zaposlenih

### **3. ZT I NJEN UTICAJ NA REORGANIZACIJU, ZAPOŠLJAVANJE I USLOVE RADA U ENERGETSKOM, INDUTRIJSKOM I TRANSPORTNOM SEKTORU**

**BDP u tekućim cenama 7 097 629 miliona RSD** - RZS poslednji dostupni podaci - Okt. 2023 za 2022

**Po delatnostima** - značajno učešće u formiranju BDP prerađivačka industrija 13,5%. Značajan realni rast BDV u rudarstvu - 23,3% dok je realni pad BDV u snabdevanju električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija - oko 6,8%

**BDV po delatnostima i BDP u 3 sektora i imajući u vidu tekuće cene (milioni dinara)**

Rudarstvo - 193 789 - u ukupnoj strukturi - 2.7 %

Snabdevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija - 194 994 - 2.7%

Prerađivačka industrija 959015 - 13.5%

Finansira Evropska unija. Izneti stavovi su mišljenje samog(ih) autora i ne odražavaju nužno stavove Evropske unije ili Evropske komisije. Za njih se ne može smatrati odgovornim ni Evropska unija ni organ koji dodeljuje sredstva.



Co-funded by the  
European Union

Saobraćaj i skladištenje - 250 659 - 3.5 %

## Ukupan broj zaposlenih 2 364 580 - RZS, I kvartal 2024

1 898 894 u pravnim licima

414 777 preduzetnici, lica zaposlena kod njih i lica koja samostalno obavljaju delatnost

50 909 registrovani individualni poljoprivrednici

## Broj zaposlenih po sektorima

Rudarstvo 30 271

Snabdevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija 24 732

Prerađivačka industrija 500 666

Saobraćaj i skladištenje 12 9891

*Zaposleni* - lica sa formalno-pravnim ugovorom o zaposlenju, koja rade van radnog odnosa po drugim vrstama ugovora, koja obavljaju samostalnu delatnost/osnivači privrednih društava/preduzetničkih radnji i koja obavljaju poljoprivredne delatnosti a nalaze se u evidenciji CROSO

### 3.1 Sektor energetike

PD i preduzetnici u energetici i rudarstvu u 2022: 2 186 PD - 1,6% ukupnog broja PD

Rudarstvo - 461 - 14,5%

Proizvodnja koksa i derivata nafte - 37

Proizvodnja električne opreme - 535 - 24,5%

Snabdevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija - 1 153 - 52,7%

Poslove u energetici i rudarstvu i oko 445 preduzetnika

## Ne postoji poseban KU

**KU postoje kod poslodavaca** od kojih su neka u sektoru energetike po veličini i najveća preduzeća u RS (14 000 - 20 000 zaposlenih). Pretežno u većinskom drž. vlasništvu, kontrolišu i upravljaju radom termocentrala/hidrocentrala/rudnih kopova. Manji br. kompanija (male kompanije) proizvode energiju koristeći energiju vetra, malih vodotokova (mini hidrocentrale) a određen broj samo delimično za proizvodnju energije za sopstvene potrebe, koristi solarnu energiju. RS dobar hidropotencijal (reka Dunav) moguće je napraviti još jednu hidrocentralu ali se najviše energije za proizvodnju struje dobija iz grane rudarstva proizvodnjom uglja (lignita) koji ima nisku kalorijsku i energetsku vrednost. Bez obzira na predstojeće izazove, svi vrlo su optimistični kada je u pitanju uticaj ZT na zapošljavanje, uslove rada, BZR, imajući u vidu otvaranje novih radnih mesta, modernizaciju tehnologije i automatizaciju radnih procesa.

Finansira Evropska unija. Izneti stavovi su mišljenje samog(ih) autora i ne odražavaju nužno stavove Evropske unije ili Evropske komisije. Za njih se ne može smatrati odgovornim ni Evropska unija ni organ koji dodeljuje sredstva.



primeri dobrih strategija pojedine politike države - Uredba Vlade za jednostavnije procedure za kupce-proizvođače i snabdevače električne enregije - dodatno pojednostavljena procedura za proizvodnju energije za sopstvene potrebe iz obnovljivih izvora energije; nekoliko gradova prebacuju toplane sa mazuta na biomasu a što govori o značaju i uključivanju LS i svih dr. važnih aktera u procesima ZT

**Većina smatra da ceo svet, pa ni RS nije na odgovarajućem tehnološkom nivou kako bi se u potpunosti prešlo na zelenu ekonomiju** - trenutno nemoguće dostići željeni nivo energetske proizvodnje iz čistijih izvora (solarna, energija vetra) da bi to zadovoljavalo sveukupne potrebe privrede i društva.

Strategije koje preduzimaju kompanije različite i zavise od delatanosti, veličine. S obzirom da cene energenata rastu smatraju da treba smanjivati troškove i potrošnju, ulagati u modernizaciju. U nastupajućim promenama razvojna šansa za kompanije, zaposlene, društvo.

Predstavnik reprezentativnog granskog sindikata iz najveće kompanije u oblasti elektroprivrede: ZT će svakako imati veliki uticaj na kompaniju - prave dugogodišnje planove u koji će se uključiti država (izgradnja još jedne reverzibilne hidroelektrane, izgradnja velikih vetroparkova i postavljanje velikog broja solarnih elektrana na kopovima koji su već iscrpljeni za eksploataciju). U planovima je povećanje proizvodnje i broja zaposlenih. Izraženija dekarbonizacija će se osetiti 2030 - 2040. kako bude rasla proizvodnja iz obnovljivih čistijih izvora - stav mnogih ispitanika energetskog sektora. Promene u zapošljavanju očekuje za 10 god. kada dođe do izgradnje većih hidroelektrana sa manje zaposlenih, pitanje rešavanja položaja zaposlenih vidi u SD sa državom i LS. Uslovi rada i BZR biće poboljšani uvođenjem modernijih tehnologija i čistijih vidova energije. Potrebne prekvalifikacije i dokvalifikacije, novi obrazovni profili.

Predstavnik sindikata velikog preduzeća (distribucija, transport, skladištenje gasa) ne vidi opasnost po radna mesta - ZT još uvek nije prisutna u većoj meri ali će doneti poboljšanje uslova rada, modernizaciju i kvalitetniju BZR

Sagovornik iz kompanije koja se bavi upravljanjem otpadom (sakupljanje, tretman i prerada, ali ne i spaljivanje) - postoje 2 vrste kompanija, one koje moraju da primene ZT i čine promene, te na njih indirektno utiče ZT, i druge, gde spadaju oni, koji u potpunosti sprovode i donose ZT. Suština je da drugima omogućavaju ZT. Njihov uticaj na zapošljavanje, uslove rada i BZR pozitivan i njihova radna mesta *zelena*. Otvorili 105 radnih mesta koja uopšte nisu postojala. Porast takvog trenda i pozitivan uticaj na položaj zaposlenih (mnogi procesi morati biti merljivi) - pozitivno na uslove rada, BZR. Karbonsko izveštavanje značiće merenja u radnoj okolini: buke, emisije štetnih gasova, voda itd. - kompanije će nastojati da smanje kako bi smanjile naknade po tom osnovu. To će indirektno uticati na položaj zaposlenih i poboljšanje uslova rada



### 3.2 Sektor industrije

U Sektoru nije bilo moguće doći do potpuno preciznih grupnih podataka - podaci u vezi sa nekim delatnostima iz istog obuhvataju kako uzgoj (koji ne predstavlja proizvodnju u smislu industrijske proizvodnje) i preradu određenih proizvoda (koja se može smatrati delatnošću industrije uz ispunjenje određenih uslova). Predstavljeni su prema pojedinim delatnostima a u određenim ih treba ih uzeti kao nedovoljno precizne - nije bilo moguće posebno izdvojiti industrijsku proizvodnju iz određene delatnosti (podaci dostupni kao zbirni). U **poljoprivredi i prehrambenoj industriji** 2022 bilo 9 465 PD (6,9% ukupnog broja PD) i 10 248 preduzetnika. **Stočarstvo i prerada stočarskih proizvoda** 9 363 PD (6,9% ) i 10 630 preduzetnika. **Drvena, industriji nameštaja i papira** 3 474 PD (2,5%) i 8 527 preduzetnika. **Metalska i elektro** 5.987 PD (4,4%) i oko 12 175 preduzetnika. **Hemijska, gumarska i industrija nemetala** 3 019 PD (2,2%) i 4 785 preduzetnika. **Tekstil, odeća, koža i obuća** 1 774 PD (1,3%) i 6 140 preduzetnika. **Građevinske delatnostima i građevinska industrija** 17 882 PD (13,1%) i 43 298 preduzetnika, **kreativna industrija** 6 002 PD (4,4%) i 18 132 preduzetnika

#### Ne postoji poseban KU

**KU postoje kod poslodavaca**, uglavnom veće kompanije. Ukazuju - mnoga preduzeća bila u restrukturiranju (privatizacija) - promena iz društvene u državnu/privatnu svojinu, izgubili stručnjake, proces jako težak, dugotrajan

Kompanije se prilagođavaju ZT, aktivnosti različite (vrsta delatnosti, iskustva, dužina poslovanja, spremnosti za promene, veličina kompanije, veličina prihoda, mogućnosti kompanija). Puno znači stav i podrška države/LS. Veliki broj MSP, mogućnosti različite. Postoje dobre ali i manje dobre strane ZT. Država sve više zahteva od kompanija a oni pokušavaju da se prilagode. Strategije su različite, kompanije morati da formiraju posebna odeljenja za zaštitu životne sredine, upravljanje otpadom, rukovanje opasnim materijama, rešavanje problema sa štetnim/prekomernim emisijama - raditi na uštedama, modernizaciji, novim standardim - zahteva ulaganja. U nekim kompanija ESG na jako visokom nivou, nije slučaj sa većinom. Mnogi su počeli sa ugradnjom solarnih panela/spremaju se i očekuju podsticajnu legislativu. Većina proizvodnih kompanija za sada samo propisani minimum - nedostaju finansije kako je to u EU. Vide promene ne samo u privredi, nego i u društvu (podizanje svesti) - uticaće na usvajanje novih politika u kompanijama i usklađivanje sa onim koje donose ZT. Pojačanu svest za odlaganje otpada i važnost rada na kulturi poslovanja kako bi ono bilo održivo

**Veliki problem nedostak kadra.** ZT neće uticati na smanjenje zaposlenih - zajedno sa dr. trendovima doneće novo zapošljavanje (visoko stručno osposobljeni, različiti inženjeri, ekonomski stručnjaci, kvalifikovani radnici). Deo problema rešen uvođenjem AI, digitalizacijom





Važan preduslov uspešne tranzicije - reforma obrazovanja i kreiranje profila za potrebe privrede i društva sada i u budućnosti, prekvalifikacija i dokvalifikacija koja privreda ne može sama da isfinansira - neophodni različiti programi i subvencije države

ZT neće automatski pobošljati uslove rada svih jer to neće biti linearan proces ali će kod mnogih to ipak biti slučaj. Pobošljanje - povećanje zarada i bolji životni standard

*Zaštita životne sredine je jedna vrlo zahtevna gospođa - zahteva brojna prilagođavanja ali je to put kojim moramo da idemo. Da bismo bili zeleni moramo da štedimo u mnogim stvarima prema prirodi što znači ne samo da manje zagađujemo već i da više ulažemo u prevenciju i sanaciju svih nuspojava stav zaposlene iz Sektora*

### **3.3 Sektor transporta/saobraćaja**

#### **Nema poseban KU**

PKS na osnovu APR u 2022 u **kopnenom, vodenom, vazdušnom saobraćaju i skladištenju** poslovalo 8 847 PD - 6,5% od ukupnog broja PD

Kopneni saobraćaj i cevovodni transport - 6 483 - 73,3%

Skladištenje i prateće aktivnosti u saobraćaju - 2 214 - 25,0%

Pored PD u kopnenom, vodenom, vazdušnom saobraćaju i skladištenju poslovalo i oko 29 791 preduzetnika

Različiti su pogledi na ZT i strategije koje preduzimaju preduzeća. Sam koncept dobar, to je potreba čovečanstva ali su različitih stavova kako ga sprovesti

Predstavnik zaposlenih velikog JP za transport putnika - pomak u digitalizaciji: praćenje autobusa putem GPRS, direktna komunikacije između vozača i komandnog centra, potrošnja goriva se prati putem digitalnih platformi, prodaja karata. Ne vidi uticaj na smanjenje zagađenja ni vezu sa ZT (direktnu). Nedostatak kadra godinama - nije u vezi sa ZT. Masovnije se ne nabavljaju autobusi na gas/električni pogon - ulaganja skupa a deo te tranzicije je upravo nabavka vozila koji vrše manji negativan uticaj

Sagovornica (vozač kamiona) doživela ličnu tranziciju kada je nakon posla u banci (zvanje dipl. Ekonomista) usled nepovoljnih uslova rada, nakon obavljenih obuka i pribavljenih licenci, krenula da vozi kamion. Kao žena u sektoru koji se smatra tradicionalno muškim radi na promociji zanimanja među ženama jer postoji deficit kadra (jedan od najvećih problema u Sektoru ali ne može da ga poveže sa ZT). Najbolje strategije nabavka novih vozila koja izbacuju manje štetnih



gasova ali su velike investicije. Postoje obuke, ali one obavezne nisu prilagođene stvarnim potrebama posla

Sagovornici poslodavci - predstavnici najvažnijih udruženja za međunarodni transport i drumski prevoz putnika: država mora više da podrži ZT (praksa u EU) Neophodna promena zakona. U glavnom gradu javni prevoz ide ubrzano prema ZT usled nabavke EV, to nije slučaj sa ostalim sredinama. Organizacija javnog prevoza putnika treba da se organizuje na regionalnom principu (kao u Hrvatskoj, Austriji) da se prilagodi putnicima - trenutno organizovan nije isplativ za LS i ostavljen im je na volju, često ne zadovoljava potrebe stanovništva, privede (imao je u vidu ranije industrijske centre koji više ne postoje/dislocirani su) - razlog drastičnog pada prevoza putnika a javni prevoz može mnogo da utiče na životnu sredinu - smanjuje br. vozila u saobraćaju. Pojedinci od mesta stanovanja do mesta rada u ovakvim uslovima koriste sopstveni prevoz što nije isplativo, ni ekološki poželjno. Neophodni veliki državni projekti za mobilnost, digitalizaciju, formiranje digitalnih alotmana, ističu i znatno veće iznose akciza u odnosu na EU. Država mora brže da reaguje na nedostatak kadra

Stav - ulaganje u ZT veliki troškovi - neophodne dobre i podržavajuće politike, subvencije. RS npr usvojila izmene zakona koje omogućavaju nižu starosnu granicu za vozače kamiona i autobusa (ranije bila 24 godine) ali one još nisu primenjive (nedostaju podzakonski akati)

Od države očekuju podršku za kupovinu novijih vozila koja će doprineti smanjenju emisije štetnih gasova - kroz smanjene troškove, putarinu, subvencije za obnovu voznog parka nakon nekog vremena za kupovinu i dr. vidove stimulacije, poreski kredit, smanjenje poreza i doprinosa, subvencije za mlade vozače koji će odgovornije koristiti vozila

Ne vide preveliki uticaj na uslove i način rada, čak i kada se masovnije pojave EV/CNG jer smatraju da se posao vozača (zahtevan i težak) neće mnogo izmeniti. Samo mali broj bi mogao da pređe na rad od kuće - dispečari ali oni dalje moraju da imaju stalni kontakt sa vozačima i vozilima koji je još uvek neposredan i podrazumeva dolazak vozača u kompaniju zbog dostavljanja i preuzimanja dokumenata. Dokumentacija još uvek nije elektronska

### ***3.4 Međusektorska slika promena iz vizure zaposlenih u sektoru eneregetike, industrije i transporta***

Oko 20% potpuno slaže da će prelazak sa fosilnih goriva na obnovljive izvore doprineti energetske efikasnosti i energetske bezbednosti zemlje, 60% skloni da se slože sa tom tvrdnjom. Nešto manje od 20% se uglavnom ne slaže dok se manje od 1% apsolutno ne slaže

Uticaj razvoja zelenih tehnologija na konkurentnost domaće privrede, poboljšanje životne sredine i zdravlja građana, kao i porast broja radnih mesta u domaćoj privredi: blizu ½ stav da se uglavnom slažu sa tim konstatacijama. Blizu 40% definitivno se slaže da će ZT imati pozitivan



uticaj na stanje životne sredine i zdravlje građana, a nešto više od 33% uglavnom se ne slažu da će ona dovesti do povećanja broja radnih mesta

Oko 45 % uglavnom se ne slaže sa tvrdnjom da će implementacija zelenih standarda EU rezultirati gubitkom konkurentnosti evropske privrede u odnosu na kompanije van EU a oko 30% uglavnom slaže sa tom tvrdnjom. Nešto više od 1/3 očekuje kao posledicu ZT povećanje troškova života: energije, usluga i proizvoda. Oko 45 % sklono da se složi da će podrška zaposlenima u tim procesima ili kasniti ili biti loše osmišljena. Oko 30 % uglavnom se slažu, oko 30% njih se potpuno slažu sa tvrdnjom da se regioni koji zavise od industrija sa visokom emisijom neće snaći bez pomoći države

Oko 60 % smatra da je ZT prilično važna za budućnost njihove kompanije, dok nešto manje od 30% smatra da je definitivno važna. Tek 1% se izjasnio da je ona prilično nevažna, odnosno potpuno nevažna. Digitalnu transformaciju kao prilično važnu odnosno definitivno važnu vidi više od po 1/3. Oko 54 % ograničenje pristupa sirovinama vidi kao prilično važno pitanje za budućnost kompanija, dok su rastuće cene energije važne za 57%

Strategije kompanija za prilagođavanje ZT: najveći broj zaposlenih da su to primene određenih ekoloških kriterijuma u politikama/nabavci, razvijanje programa zaštite životne sredine, izdavanje uputstava ili organizovanje obuka u vezi sa uštedama i efikasni korišćenjem energije na radnom mestu, ponovnom upotrebom, sortiranjem i reciklažom materijala i sirovina, kao i efikasnim korišćenjem materijala i sirovina, primena praksi efikasnog korišćenja resursa, kao i promena poslovnog modela, organizacije rada ili tehnoloških procesa u smislu niske emisije štetnih materija. Veliki broj se izjasnio da ne poseduje dovoljno znanja o aktivnostima kompanije koje su vezane za ZT. Najmanje se izjasnilo da nije čulo za ovakve aktivnosti kompanije u kojoj radi, kompanija u kojoj radi ne koristi OIE, odnosno nepodržava ekološke načine transporta

#### **4. MIŠLJENJA, OČEKIVANJA I POTREBE ZAPOSLENIH**

##### ***Sagledavanje izgleda ZT radnih mesta sa stanovišta zaposlenih***

Više od 1/2 ZT neće promeniti obim posla, odgovornosti i zahteva na postojećim pozicijama dok oko 1/4 smatra da će to ipak bit slučaj a isti broj ispitanika nije u to siguran

##### ***Uticaj ZT na otvaranje novih radnih mesta usled promene ili povećanja poslovnog profita***

Oko 1/2 smatra da toga neće doći, više od 1/3 ne može da utvrdi da li postoji takav uticaj dok se manje od 1/5 izjasnilo pozitivno

##### ***Da li je kompanija zapošljavala nove ljude umesto lica koja odlaze u penziju***



Većina smatra da to nije slučaj, nešto manje od 1% da kompanije to rade a nešto više od 1/4 ne može da se izjasni

### ***Percepcija zaposlenih o eventualnom uticaju tranzicije na ukidanje radnih mesta usled promene tehnologije, načina organizovanja delatnosti, odustajanja***

82.1% stava da do toga neće doći a nešto manje od 18% ne ume da se izjasni. Niko ne strahuje da će ona izazvati ukidanje radnih mesta

### ***Segment kvalifikacija, obuka i veština zaposlenih***

Podeljeni u vezi da li poslodavac proverava kvalifikacije i veštine zaposlenih: blizu 1/3 stava on to ne čini (35.7%) a takođe blizu 1/3 kaže da to čini (32.1%) odnosno nije im poznato (32.1%)

42.9% se izjasnilo da ***poslodavci obezbeđuje obuke zaposlenima za poboljšanje njihovih kvalifikacija i veština*** (a koje se mogu dovesti u vezu sa ZT) dok je isti broj njih (28.6%) stava da ili ne znaju ili to nije slučaj. 66.7% tvrdi da one u okviru usavršavanja uključuju i obuke digitalnih veština, nešto oko 1/3 nije sigurno (33.3%) dok odričnih odgovora nema

### ***Obuke za prekvalifikaciju***

Blizu 1/2 ispitanika (46.4%) stava da jeste, 28.6% ne ume da se izjasni, 25% smatra da to nije slučaj

Velika većina (84.4%) smatra da ***obuke za prekvalifikaciju uključuju i obuku o digitalnim veštinama***, dok se približno podjednak broj njih (7.7%) izjasnio da ne zna ili da to nije slučaj kada su u pitanju prekvalifikacije, što je razlika u stavu u odnosu na obuke koje se pružaju za poboljšanje njihovih veština

### ***Uticaj ZT na organizaciju rada preduzeća***

60.7% - nema

35.7% - teško utvrditi

3.6% - ima

### ***Uslovi rada i BZR usled ZT***

67.9% nisu promenili

28.6% popravili

3.5% pogoršali



**Da li poslodavac uključuje predstavnike zaposlenih u praćenje/nadzor i prilagođavanje mera BZR novim zadacima** (primena novih tehnologija, upravljanje otpadom, upotreba materijala u regeneraciji i reciklaži)

67.9% da  
28.6% nije sigurno  
3.5% ne

**Nivo informisanosti u kompanijama u kojima rade a koje se odnose na planove od uticaja na položaj zaposlenih** - više od 30% tvrdi da se verovatno ne oseća dovoljno informisanim, približno 30% se verovatno tako oseća, 1/5 tvrdi da se definitivno ne oseća informisanim, tek 1% da se definitivno oseća informisanim

**Nivo informisanosti o uticaju klimatske politike na tržište rada u industriji u kojoj radi** blizu 50% se verovatno ne oseća informisanim, nešto više od 30% se verovatno oseća informisanim, oko 1% se definitivno ne oseća, a 1% definitivno oseća informisanim

Gotovo su identični stavovi **u pogledu informisanosti o smanjenju uticaja kompanije u kojoj rade na klimu i životnu sredinu**

**Važnost industrije u kojoj rade za privredu regiona**

Skoro 50% uviđa važnost  
oko 30% izražava verovatnoću  
nešto manje od 20% ne vidi takvu ulogu kompanije

**Značaj kompanije u kojoj rade za privredu regiona** - oko 50% dok su ostali podeljenih shvatanja

50 % da ZT verovatno ne može da ugrozi njegovo radno mesto, oko 30% je sigurno da se to neće desiti dok samo 1% procenat strahuje

Slično percipiraju i **uticaj digitalne transformacije**

50 % digitalna transformacija verovatno ne može da ugrozi njihovo radno mesto  
oko 30% njih je sigurno da se neće desi  
20% veruje da bi verovatno moglo biti

**Podrška u industrijama sa visokim emisijama u poboljšanju ili promeni njihovih kvalifikacija**

Važna u veoma velikoj meri - oko 33%, odnosno u velikoj meri - oko 20%. Da je umereno važna oko 20%, dok ostali ne vide uticaj te podrške/zanemarljiv je



Co-funded by the  
European Union

Blizu 50% smatra: **sufinansiranje zaposlenih koji su otpušteni kao rezultat ZT** bila jedna od značajnih mera dok ostali tu meru vide ili kao umereno važnu, malo važnu ili pak ne mogu da se izjasne

Smatraju veoma značajnom **podršku preduzećima iz industrija sa visokim emisijama da modifikuju svoje aktivnosti ka niskim**, kao i da je bitno uključivanje zaposlenih i njihovih **organizacija u proces planiranja i sprovođenja ZT**

## 5. ODNOS SOCIJALNIH PARTNERA PREMA POLITICI ZT I AKTIVNOSTI KOJE PREDUZIMAJU

U stavovima poslodavaca primećujemo brojne sličnosti ali i neke razlike

### SEKTOR TRANSPORTA

Unaprediti poslovni ambijent i raditi na razvoju privrede - olakšati procedure (dugo zadržavanje na granicama - vozači gube vreme) i biće više profita i veće zarade

Sektor se mora baviti i pitanjima koja nisu vezana isključivo za transport a u vezi su i svakako utiču na položaj radnika - komplikovane zakonske procedure, birokratija, neadekvate kvalifikacije, ZT se mora sprovoditi od strane i privrede i građana

Predstavnik zaposlenih iz preduzeća za prevoz putnika ističe: za sada nisu preduzimali posebne aktivnosti u vezi sa ZT - smatra da nisu potrebne posebne obuke ni kada budu nabavljeni autobusi na električni pogon. Slično smatra i zaposlena u kompaniji za drumski prevoz robe. Ne zna kakve bi aktivnosti mogli zaposleni i njihovo predstavnici da preduzimaju, najveća očekivanja od države koja mora da se uključi u gorući problem u Sektoru - nedostatak kadra

### SEKTOR INDUSTRIJE

Veliku pažnju poklanjaju obuci i dodatnom usavršavanju u skladu sa potrebama procesa rada, novom tehnologijom i opremom, energetsom efikasnošću i uštedom energije. Pojedini uključeni u sistem dualnog obrazovanja i nadaju se da će učenici nastaviti rad u kompanijama. Najviše pažnje poklanjaju razvrstavanju otpada, u većoj ili manjoj meri i recikliraju sopstveni otpad, ugrađuju solarne panele, nabavljaju ekološki čistija vozila. Određen broj poslodavaca radi studije u vezi sa energetsom efikasnošću, uštedom energije i upotrebom geotermalne energije i prave planove za bolju izolaciju određenih odeljenja, modernizaciju sistema i prate novite za uštedu energije i smanjenju CO2. Mnogi rade na uvođenju odeljenja za segmente zelenih

Finansira Evropska unija. Izneti stavovi su mišljenje samog(ih) autora i ne odražavaju nužno stavove Evropske unije ili Evropske komisije. Za njih se ne može smatrati odgovornim ni Evropska unija ni organ koji dodeljuje sredstva.



Co-funded by the  
European Union

politika (doprineće novom zapošljavanju). Razvrstavanje otpada treba da se odnosi i na kompanije i na građane. Država da predvidi olakšice kako bi kompanije započele prilagođavanje pa tek onda socijalni partneri mogu da se aktivnije uključe

## **SEKTOR ENEGITIKE**

Potrebne odgovarajuće obuke i prekvalifikacije, ušteda energije. Raditi na poboljšanju uslova rada i BZR, ne odlagati primenu ESG. Mnoge od kompanija preduzimaju aktivnosti u lokalnim zajednicama

Aktivnosti na ZT koje su preduzele organizacije zaposlenih u kompaniji u kojoj su zaposleni: veliki broj nema dovoljno znanja o ovakvim aktivnostima, dok se isto tako veliki broj izjasnio upravo suprotno - organizacije su širile znanja o ZT među zaposlenima, smatrajući da su one čak predstavljale i sopstvene inicijative za smanjenje uticaja kompanije na klimu i životnu sredinu, iznosile ideje za zaštitu interesa zaposlenih tokom ZT i dr. Najmanje smatra da su organizacije zaposlenih iznosile inicijative

## **6. SD I KOLEKTIVNO PREGOVARANJE U KONTEKSTU PRAVEDNE TRANZICIJE**

### **Viđenja i stavovi zasposlenih o SD na nivou preduzeća**

78.1% se potvrdno izjasnilo o postojanju sindikata/SZ u kompaniji, 15.6% da ne postoje sindikat/SZ dok 6.3% nije sigurno

### **Kompanije nemaju posebna upravljačka tela za ZT zajedno sa predstavnicima zaposlenih u svom sastavu**

stav 53.1%, 34.4% ne zna, 12.5% tvrdi da

Da li je poslodavac razgovorao sa zaposlenima o uticaju ZT na njihov položaj, načinu da se minimiziraju negativni efekti aktivnosti koje ona nosi kao što je obezbeđenje dostojanstvenog rada, mogućnosti prekvalifikacije, trenutnim i budućim potrebama za veštinama i kvalifikacijama zaposlenih, obimu i obliku programa obuke koji bi pripremio zaposlene za promene vezane za ZT: gotovo podjednak broj oko 40 % je podeljen između stavova da nije ili nisu sigurni dok je oko 20 % na sva ovo pitanja dalo potvrđan odgovor

87.5% je potvrdilo da su zaposleni u kompaniji u kojoj rade obuhvaćeni KU, njih 9.4 % je potvrdilo da nisu, 3.1% nije sigurno



Odredbe KU koje se odnose na garanciju za zapošljavanje: preko 50% smatra da takve odredbe ne postoje, više od 30% nije upoznato. Kada su pak odredbe o obukama, unapređenju kvalifikacija i prekvalifikacijama nešto manje od 50% kaže da takve obuke ne postoje dok se oko 30% izjasnilo da ne zna, najmanji broj da takve odredbe ipak postoje. Mišljenja su podeljena kada su u pitanju procedure za informisanje i konsultovanje, a samo mali broj ne ume da se izjasni. U vezi sa odredbama o uslovima rada najviše kaže da postoje u KU (blizu 50%) dok veliki broj ne misli tako (preko 30% svih) a samo neznatan broj nije upoznat

53.6% kaže da bi se KU trebali dopuniti odredbama o ZT, 43.9% da je to teško reći, a samo 3.5% kaže da nije potrebno

**Poslodavci iz energetskog sektora** smatraju da bi SD na nivou grane ili delatnosti mogao biti bolji a kao razlog tome vide period tranzicije kroz koji je naša država prolazila, mnoge kompanije restrukturirane a radnici prinuđeni da menjaju poslove, prekvalifikuju se, dokvalifikuju. Kao jedan od izazova za SD - najveći broj MSP kompanija u RS i nemaju sindikat, dok iako ZOR predviđa SZ on u praksi ne postoji. Država mora da uključuje socijalne partnere u donošenje politika. Ocenjuju: sindikati su najvažniji akteri SD sa poslodavcem, on treba da uključi teme od interesa za zaposlene, dok su poslovanje i poslovni planovi u domenu vlasnika kapitala. Važne teme: kvalitet radnog ambijenta, poboljšanje uslova rada, obuke. Nisu se susretali sa tzv zelenim klauzulama u KU, znaju da one postoje u nekim skandinavskim zemljama

Vlasnik perspektivne kompanije energetskog sektora: nemaju KU (nije oformljen ni sindikat) ali imaju kvalitetan Pravilnik o radu, konsultacije su stalne i neposredne, stavovi i predlozi se uvažavaju a obuke koje dobijaju uključuju i ekološko ponašanje

Predstavnik zaposlenih jedne od najvećih kompanija energetskog sektora: KU definisali jasne procedure za višak zapolenih, uključeni i predstavnici sindikata. U naredne 3 godine će se razmišljati o finasijama - svako restrukturiranje zahteva novac od države. Dobra saradnja sa predstavnicima resornog ministarstva, nada se i u budućnosti. Za sada nema naznaka da će biti otpuštanja, očekuju da će biti novog zapošljavanja u rudarskom basenu. Poslodavac ih informiše o svemu na vreme: o uslovima rada, planovima. Oni dalje informišu zaposlene, reagovali će ukoliko bude potrebe da se zaštite prava radnika. Starosna struktura 48 - 49 godina, kod njih 90% zaposlenih ima beneficirani radni staž (sa 57, 58 godina odlaze u penziju) - poklapa sa vremenom realizacije ZT. Izgradnja nove hidroelektrane pozitivne promene - novo zapošljavanje. Rudarima ZT u nekom narednom periodu neće doneti prosperitet jer će doći do gašanje ove grane eneretike, a siguran da će biti aktuelna prekvalifikacija i dokvalifikacija - tamo gde ne bude moglo socijalni programi, uključivanje LS. Cilj poštena, fer i soc. tranzicija, da radnik ne plati najveću cenu; ukoliko se ne nađe rešenje dobije adekvatnu otpremninu da premosti ličnu tranziciju. Do sada su u par navrata imali dobre socijalne programe. Za sada se informišu kod svojih kolega koji su prošli tranziciju: npr Slovenija - kada je gasila rudnike, radnike je preusmerila na izgradnju i održavanje puteva. Školovati generacije za nove profile, redukovati rudarske smerove (ugalj i elektroprivreda). KU na nivou kompanije solidan (poslodavac na poseban račun sredstva za prevenciju radne invalidnosti, rehabilitaciju i rekreaciju - iznos 0.59%





sredstava u odnosu na ukupna sredstva isplaćena na ime zarade; određena sredstva (0.2% od uplaćenih sredstava na ime zarade) uplaćuje za finansiranje kulturnih i sportskih aktivnosti; procedure za informisanje i konsultovanje sa zaposlenima, ne na temu ZT). KU ne sadrži tzv zelene klauzule. Sindikat ima svoje autonomne fondove solidarnosti, dodatno zdravstveno osiguranje. Informisanje - dva kompanijska lista sa korisnim informacijama (o proizvodnji u kompaniji ali i u vezi sa elektroprivredom RS, planiranim projektima, u poslednje vreme je tema i zelena energija i ZT). Imaju predstavnika u NO. Kada se priča o važnim temama za njih predstavnik prisutan, kasnije o tome informiše preko sindikata sve. Nedeljno imaju sastanke radi prenošenja informacija. Na nivou kompanije dobar SD - učestvuju predstavnici relevantnih ministarstava, poslodavca, sindikat

**Sektor industrije** - poslodaci kod kojih ne postoji sindikat ni KU - komunikacija između zaposlenih i rukovodstva transparentna, vrata direktora otvorena (MSP, porodične frime.) Mnogi odluke i informacije od važnosti za radnike izlažu na oglasnim tablama. Menadžer jedne od kompanija - imaju *employment breeding* - nemaju problem sa radnom snagom - opšta atmosfera veoma podržavajuća, zaposleni slaslušani i konsultovani, sredstva za *wellbeing*, transparentan sistem nagrađavanja, BZR na veoma zadovoljavajućem nivou - sve to iako ne postoji KU

Zaposlena u kompaniji za proizvodnju guma, zaštitnih sredstava i privrednih eksploziva: veoma dobar KU znatno više prava od zakona: rodna ravnopravnost, pravo na obrazovanje, više dana plaćenog odsustva, BZR, zaštita ličnih podataka, detaljne procedure u slučaju viška zaposlenih i predviđeno učešće reprezentativnog sindikata, jasne procedure za informisanje i konsultovanje, a rukovodioci sektora informišu o svim važnim pitanjima a zaposleni prenose svoje stavove koje oni dalje prenose najvišem rukovodstvu, velika pažnja timskom duhu, poboljšanju radne organizuju se *team building* dani, sportski klubovi, radničke sportske igre. KU još uvek ne sadrži tzv zelene klauzule

**U transportnom sektoru** znatan broj malih kompanija - nema sindikata ni KU. KU ima u gradskim JP za prevoz putnika i robe, u drumskom i železničkom transportu

Najvažnija pitanja - pravo na zaštitu zaposlenih, odgovarajuću opremu, preventivni i periodični lekarski pregledi, procedure za višak zaposlenih - obavezno učestvuju predstavnici reprezentativnog sindikata, kao i u slučaju promene poslodavca. Strane u KU još uvek ne pozivaju na koncepte pravedne tranzicije, ne postoje tzv. ekološke klauzule (znaju da to ima Nemačkoj i Francuskoj). Dobro je prenešenje znanja i skustva. Predstvanik zaposlenih ističe da bi vozačima mogao da se uvede beneficirani radni staž, jer se radi o posebnim uslovima rada, zahtevnom poslu i ne bi bilo nedostatka kadra

KU za preduzeća iz oblasti železnice: dosta obrazovanje, zaštiti prava zaposlenih, *jubilarna nagrada*, poklone deci zaposlenih za NG, dr. vrste solidarne pomoći, detaljno reguliše procedure u slučaju viška zaposlenih - uključen reprezentativni sindikat



Co-funded by the  
European Union

## 7. ZAKLJUČCI I PREPORUKE

### TRANSPORT

RS se oslanja na konvencionalne vidove transporta gde dominira upotreba fosilnih goriva

Javne saobraćajne mreže su zastarele

Infrastruktura za EV je nedovoljno razvijena

### ENERGETIKA

Energetski sektor i dalje zavisi od uglja kao primarnog izvora energije dok OIE zauzimaju manji udeo

### INDUSTRIJA

Zastarela tehnologija i visoka energetska intenzivnost

Industrijski pogoni u velikoj meri koriste fosilna goriva

## PREPORUKE

### TRANSPORT

***Razvoj infrastrukture za EV***  
***Unapređenje javnog prevoza***  
***Podizanje svesti i edukacija***

### ENERGETIKA

***Povećanje udela OIE***

Finansira Evropska unija. Izneti stavovi su mišljenje samog(ih) autora i ne odražavaju nužno stavove Evropske unije ili Evropske komisije. Za njih se ne može smatrati odgovornim ni Evropska unija ni organ koji dodeljuje sredstva.



Co-funded by the  
European Union

Podsticaji za ulaganje u solarnu, vetro i hidroenergiju  
Pojednostavljenje procedura za dozvole za OIE projekte

### ***Unapređenje energetske efikasnosti***

Investicije u modernizaciju elektroenergetskog sistema  
Podrška energetskej efikasnosti u domaćinstvima i industriji

### ***Regulatorni okvir***

Usvajanje zakona za brži prelazak na zelenu energiju  
Podrška istraživanjima i inovacijama u oblasti OIE

## **INDUSTRIJA**

### ***Modernizacija industrijskih postrojenja***

Podsticaji za uvođenje energetske efikasne opreme i tehnologije  
Podrška reciklaži i cirkularnoj ekonomiji

### ***Smanjenje emisija***

Uvođenje standarda za smanjenje emisija CO<sub>2</sub> i drugih zagađivača  
Podsticaji za korišćenje OIE u industriji

### ***Podrška inovacijama***

Investicije u istraživanje i razvoj zelenih tehnologija  
Partnerstva sa akademskim i istraživačkim institucijama za razvoj održivih rešenja

## **POTREBNE VELIKE PROMENE NA SVIM NIVOIMA**

**ZT GRADITI KAO DEO NOVE KULTURE ŽIVLJENJA AKO ŽELIMO DA NIKOGA NE OSTAVI PO STRANI, BUDE PRAVEDNA, DONESE NOVE PRILIKE, ODRŽIVI RAST I RAZVOJ, NOV KVALITET ŽIVOTA I RADA**