



Fast forwarding the green transition in just and socially responsible way – cases of industry, energy and transport sectors

# IZVEŠTAJ O UPOREDNOM ISTRAŽIVANJE

UTICAJ POLITIKA EVROPSKOG ZELENOG  
DOGOVORA NA USLOVE ZAPOSŁJAVANJA I  
RADA U SEKTORU ENERGETIKE,  
INDUSTRIJE I TRANSPORTA



Co-funded by  
the European Union



## Sadržaj

Skraćenice .....	3
Uvod .....	4
Pregled okvira politike Evropskog zelenog dogovora .....	4
Ključni ciljevi politike zelene tranzicije i mere koje se odnose na tri sektora .....	4
Ključni alati EU za podršku pravednoj tranziciji .....	6
Odabrani podaci o sektoru energetike, industrije i transporta u zemljama koje su bile predmet analize .....	6
Ključne karakteristike sistema industrijskih odnosa u zemljama koje su bile predmet analize .....	7
Uticao politika Evropskog zelenog dogovora na poslovanje, zapošljavanje i uslove rada .....	15
Poređenje tri sektora: sektora energetike, industrije i transporta .....	15
Uticao politika EGD na poslovne strategije i sektorsku reorganizaciju .....	15
Uticao politika EGD na zapošljavanje i uslove rada (organizacija rada, zdravlje i bezbednost na radu) .....	17
Međusektorski nalazi anketiranja radnika .....	18
Aktivnosti koje podržavaju zelenu tranziciju na nivou kompanije .....	18
Uticao zelene tranzicije na zapošljavanje i uslove rada .....	18
Mišljenja, očekivanja i potrebe radnika u zemljama koje su bile predmet analize (rezultati ankete) .....	19
Percepcija zelene tranzicije i perspektive kada su u pitanju sopstvena radna mesta .....	19
Očekivanja u vezi sa pravednom tranzicijom .....	19
Dostupni oblici podrške radnicima u vezi sa tranzicijom .....	20
Sagledavanje i unapređenje veština zaposlenih .....	21
Percepcija sopstvene situacije: informisanost i budući izgledi za karijeru .....	21
Socijalni partneri i zelena tranzicija.....	21
Percepcija socijalnih partnera o zelenoj tranziciji.....	21
Aktivnosti socijalnih partnera u zemljama koje su bile predmet analize.....	23
Socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje u kontekstu pravedne tranzicije.....	23
Socijalni dijalog u zemljama koje su bile predmet analize .....	23
Postupci informisanja i konsultovanja u kolektivnim ugovorima u zemljama koje su bile predmet analize .....	24

Odredbe kolektivnog ugovora koje podržavaju pravednu tranziciju .....	25
Zaključci - razmatranja budućeg modela zelenog socijalnog dijaloga .....	26
Ključni nalazi.....	26
Budući model zelenog socijalnog dijaloga .....	27
Bibliografija: .....	28
Veb stranice.....	28

## Skraćenice

BG	Bugarska
CA	kolektivni ugovor
CB	kolektivno pregovaranje
EC	Evropska komisija
EGD	Evropski zeleni dogovor
ES	Španija
ETS	Sistem trgovanja emisijama
EU	Evropska unija
GHG	gasovi sa efektom staklene bašte
LT	Litvanija
MK	Severna Makedonija
MT	Malta
NACE	Statistička klasifikacija ekonomskih delatnosti
OSH	Bezbednost i zdravlje na radu
PL	Poljska
PT	Portugal
RE	obnovljiva energija
RES	obnovljivi izvori energije
SK	Slovačka
XS	Srbija

## Uvod

Izveštaj je fokusiran na uticaj evropskih politika zelene tranzicije na zapošljavanje i uslove rada u tri sektora: u sektoru industrije, energetike i transporta Bugarske, Litvanije, Malte, Poljske, Portugala, Slovačke i dve zemlje kandidata za članstvo u EU: Severne Makedonije i Srbije. Ovaj izveštaj sadrži rezime (1) nalaza predstavljenih u relevantnim nacionalnim izveštajima koji su zasnovani na pojedinačnim dubinskim intervjuima sprovedenim u svakoj zemlji sa predstavnicima sektorskih udruženja radnika i udruženja poslodavaca (najmanje 15 IDI (*in-depth interviews, engl.; dubinski intervjui*) po zemlji) i analizama odredbi kolektivnih ugovora, i (2) rezultata onlajn ankete radnika, koji su zatim stavljeni u uporednu perspektivu.

Terenski rad vršen je od novembra 2023. do maja 2024. godine (anketa), i od februara 2024. godine do jula 2024. godine (IDI). Rezultate ankete potrebno je tumačiti sa oprezom budući da se ne mogu smatrati reprezentativnim za određene zemlje ili sektore zbog male veličine samih uzoraka.

**Tabela 1. Anketirani radnici – struktura uzorka (sektori i zemlje)**

Energetika	Industrija	Transport	BG*	ES	LT*	MK	MT	PL	PT*	SK	XS	SVE
123	92	46	12	42	18	32	30	52	12	31	32	261

\* uzorci na koje potencijalno najviše utiče faktor slučajnog odabira

Cilj studije je da socijalnim partnerima pruži ažuran pregled kako bi im se pomoglo da prilagode svoje strategije koje se primenjuju na zelenu tranziciju i ojačaju svoje učešće u evropskom socijalnom dijalogu. Studija je deo projekta „GREENET Ubrzanje zelene tranzicije na pravedan i društveno odgovoran način – primeri sektora industrije, energetike i transporta“ koji sufinansira Evropska unija.

## Pregled okvira politike Evropskog zelenog dogovora

### Ključni ciljevi politike zelene tranzicije i mere koje se odnose na tri sektora

Okvir politike zelene tranzicije u EU predviđen je Evropskim zelenim dogovorom. Ključni ciljevi su postizanje klimatske neutralnosti do 2050. godine i smanjenje emisija gasova sa efektom staklene bašte (GHG) za 55% do 2030. godine, u odnosu na 1990. godinu. U februaru 2024. godine, EC je preporučila smanjenje neto emisija gasova sa efektom staklene bašte u EU za 90% do 2040. godine u odnosu na nivo iz 1990. godine. Ovaj cilj potrebno je postići povećanjem udela energije koja se dobija iz obnovljivih izvora i unapređenjem energetske efikasnosti, kao i primenom novih čistih tehnologija i prelaskom na cirkularnu ekonomiju. Fosilna goriva u transportu će sve više biti zamenjena zelenom električnom energijom i vodonikom.

Ciljevi EGD uključuju:

- 32% udela **obnovljive energije** (RE) do 2030. godine, povećati na 42,5%, u skladu sa dogovorom postignutim na nivou EU iz marta 2023. godine (sa ciljem da se dostigne

45%). Godišnje obavezujuće povećanje od 1,1% (u pogledu grejanja i hlađenja na nacionalnom nivou; indikativni cilj od 2,1% RE i otpadne toplote i hladnoće u daljinskom grejanju i hlađenju; indikativni cilj povećanja RE za 1,1% **u sektoru industrije**. Od 2026. godine ukida se podrška za upotrebu šumske biomase u proizvodnji električne energije - biće obezbeđene samo instalacije za zaštitu šuma.

- Povećanje energetske efikasnosti za 11,7% do 2030. godine (finalna potrošnja energije od 763 Mtoe, potrošnja primarne energije od 992,5 Mtoe)<sup>1</sup> – cilj usvojen 2023. godine
- ciljevi u vezi sa emisijama gasova sa efektom staklene bašte u sektoru transporta i korišćenjem inovativnih goriva: smanjenje **intenziteta gasova sa efektom staklene bašte u saobraćaju** za 13%, udeo obnovljivih H2 i sintetičkih goriva 2,6% do 2030. godine, ciljano učešće naprednih biogoriva 2,2% do 2030. godine
- 55% smanjenje **emisija iz automobila** do 2030. godine (15% do 2025. godine), 50% smanjenje emisija iz kombija do 2030. godine (15% do 2025. godine), nula emisija iz novih automobila do 2035. godine. Obavezni ciljevi koji se odnose na **infrastrukturu za električno punjenje i punjenje vodonikom** za automobile, kombije i teška vozila.
- ciljevi u **pomorskom saobraćaju** u vezi sa **intenzitetom gasova sa efektom staklene bašte iz energije koja** se koristi na brodovima (smanjenje od 2% do 2025. godine, 6% do 2030. godine, 13% do 2035. godine, 26% do 2040. godine, 59% do 2045. godine, 75% do 2050. godine)

Najmoćniji alat klimatske politike EU je **Sistem trgovine emisijama (ETS)** i određivanje cena ugljenika. Cilj ETS-a je smanjenje emisija za 61% do 2030. godine u poređenju sa nivoima iz 2005. godine (kroz smanjenje godišnjih ograničenja ukupnih emisija). ETS pokriva emisije gasova sa efektom staklene bašte iz postrojenja u energetske sektoru i energetski intenzivnim industrijskim sektorima, uključujući rafinerije nafte, čeličane i proizvodnju gvožđa, aluminijuma, metala, cementa, kreča, stakla, keramike, celuloze, papira, kartona, kiselina i rasutih organskih hemikalija. Takođe pokriva emisije iz **vazduhoplovstva** u okviru EEA i odlazne letove za Švajcarsku i Veliku Britaniju, a od 2024. godine i inostrane letove u iz najudaljenijih regiona, kao i **pomorski saobraćaj** (100% iz saobraćaja unutar EU, 50% putovanja izvan EU, od 2024. godine prošireno na emisije CO2 iz velikih brodova (bruto tonaže veće od 5000) bez obzira na zastavu pod kojom plove. Od 2027. godine ETS će obuhvatati i drumski saobraćaj i goriva koja se koriste u građevinarstvu (prihodi će biti usmereni ka podršci za ugrožena domaćinstva i čistijoj mobilnosti.)

Druge zakonom predviđene mere uključuju, između ostalog, standarde koji se odnose na emisije CO2 za automobile i kombije i standarde koji se odnose na goriva za vazduhoplovni i pomorski saobraćaj, praćenje i smanjenje emisija metana iz sektora energetike, postavljanje standarda za energetske i resursno efikasne građevinske materijale, oporezivanje u vezi sa energijom, kao i obavezu održivog izveštavanja za kompanije.

---

<sup>1</sup> Prethodni cilj bio je 1128 Mtoe za primarnu energiju i 846 Mtoe za finalnu energiju

Da bi se sprečila nelojalna konkurencija izvan EU gde su klimatski standardi manje restriktivni ili ne postoje, u oktobru 2023. godine uveden je **Mehanizam za prekogranično prilagođavanje ugljenika** koji predstavlja alat za određivanje cena ugljenika za određenu robu uvezenu u EU, čija se potpuna primena očekuje od 2026. godine.

EGD takođe promoviše **cirkularnu ekonomiju** u cilju smanjenja upotrebe prirodnih resursa, energije, emisija (uključujući emisije gasova sa efektom staklene bašte) i otpada, kao i u cilju smanjenja zavisnosti od sirovina (uključujući kritične materijale). Neke od predviđenih mera su: pravila ekološki prihvatljivog dizajna i digitalni pasoši za proizvode, pravila o ambalaži na nivou EU, sertifikacija koja se odnosi na uklanjanje ugljenika na nivou EU, regulisanje zelenih/ekoloških tvrdnji (*green claims, engl.*) kompanija i garantovanje prava na popravku proizvoda u borbi protiv planskog zastarevanja, stroža pravila za otpremu otpada u zemlje koje nisu članice EU. 2023. godine usvojena je nova Uredba o baterijama, sa ciljevima za postizanje efikasnosti recikliranja, oporavak materijala i reciklirani sadržaj, koji će se postepeno uvoditi od 2025. godine nadalje.

### Ključni alati EU za podršku pravednoj tranziciji

Ključni alati EU za podršku pravednoj tranziciji ka klimatski neutralnoj ekonomiji su Mehanizam pravedne tranzicije (*JTM, engl.*) i Socijalni fond za klimatsku politiku. JTM pomaže da se ublaže društveno-ekonomski troškovi tranzicije u regionima za koje se očekuje da će pretrpeti najveće gubitke radnih mesta i da se podrži transformacija industrijskih objekata sa najvećim intenzitetom GHG. JTM podržava akcije koje se odnose na ekonomsku diversifikaciju, otvaranje radnih mesta i prekvalifikaciju, između ostalog. Socijalni fond za klimatsku politiku će se koristiti za podršku građanima koji su najosetljiviji na povećanje cena fosilnih goriva, kroz strukturne mere i investicije, kao i kroz direktnu podršku prihodima.

## Odabrani podaci o sektoru energetike, industrije i transporta u zemljama koje su bile predmet analize

Pojedini kontekstualni podaci o energetsom, industrijskom i transportnom sektoru (nivoi zaposlenosti), kao i o energetsom intenzitetu, energetske miksevima i emisijama po glavi stanovnika prikazani su u tabelama 2-6.

**Tabela 2. Energetski intenzitet (jedinice energije po jedinici BDP-a) u odabranim zemljama (2022.)**

	EU 27	BG	ES	LT	MT	PL	PT	SK	MK	XS
Kilogrami ekvivalenta nafte (KGOE) na hiljadu evra u standardima kupovne moći (PPS)	87,70	137,87	88,74	81,30	155,57	98,27	81,03	120,06	99,71	158,57

Izvor podataka: Eurostat: nrg\_ind\_ei

## **Ključne karakteristike sistema industrijskih odnosa u zemljama koje su bile predmet analize**

Ključne karakteristike sistema industrijskih odnosa u zemljama koje su bile predmet analize prikazane su u tabeli 7. Kada je u pitanju tipologija Eurofounda (2022. str. 4), sisteme kolektivnog pregovaranja LT, PL i MT karakteriše decentralizovano pregovaranje na nivou preduzeća u najvećem broju slučajeva, dok je u SK i BG prisutan ujednačen nivo pregovaranja na nivou preduzeća i na nivou sektora. PT i ES imaju pregovore pretežno na nivou sektora. Dok je u SK prisutno kompanijski-orijentisano upravljanje, LT, PL i BG su zemlje u kojima postoji tržišno-orijentisano upravljanje, a u PT, ES i MT primećujemo državno-orijentisano upravljanje (cf. Eurofound 2023).

Prava na informisanje i konsultovanje u zemljama članicama EU usklađena su sa relevantnim direktivama EU. U MK i XS zaposleni mogu ostvariti svoje pravo na informisanje i konsultovanje posredstvom sindikata. Ovo pravo posebno se odnosi na informacije o pitanjima relevantnim za zaposlene, uključujući, između ostalog, ekonomska pitanja i organizaciju rada.



**Tabela 3. Proizvodnja i potrošnja energije po izvoru, emisije CO2 po stanovniku u ispitivanim zemljama (2022<sup>a</sup>)**

	Emisije CO2 po glavi stanovnika (t CO2)	Trend emisije CO2 po glavi stanovnika (2000-2022)	Udeo RES u proizvodnji električna energija	Najveći izvori u ukupnom snabdevanju energijom	Najveći izvori u domaćoj proizvodnji energije	Neto uvoz energije	Najveći izvori proizvodnje električna energija	Najveći izvori energije u finalnoj potrošnji	Učešće u finalnoj potrošnji energije	
									Industrija	Transport
BG	6,625	↓1%	18.8%	<b>31% ugalj</b> , 23% nafta	<b>45% ugalj</b> , 33% nuklearna energija	38,0%	<b>43% ugalj</b> , 33% nuklearna energija	39% naftni derivati, 26% električna energija	27%	34%
ES	4,541	↓22%	42,7%	43% nuklearna energija, 22% prirodni gas	41% nuklearna energija, 30% energija vetra, solarna energija, itd.	77,1%	23% prirodni gas, 22% energija vetra, 20% nuklearna energija.	52% naftni derivati, 24% električna energija	22%	40%
LT	3,896	↑8%	68,2%	46% nafta, 27% biogoriva i otpad	80% biogoriva i otpad	72,1%	42% energija vetra, 17% hidroenergija	38% naftni derivati, 18% prirodni gas	16%	35%
MT	3,413	↓16%	12,9%	49% nafta, 45% prirodni gas	94% energija vetra, solarna energija, itd.	389,6%	85% prirodni gas	57% naftni derivati, 40% električna energija	13%	43%
PL	7,534	↓2%	17,1%	<b>36% ugalj</b> , 33% nafta	<b>66% ugalj</b>	49,9%	<b>60% ugalj</b>	39% naftni derivati, 16% električna energija	20%	31%
PT	3,467	↓38%	55,5%	46% nafta, 20% prirodni gas	54% biogoriva i otpad,	77,7%	30% hidroenergija,	48% naftni derivati,	25%	35%

					30% energija vetra, solarna energija, itd.		27% energija vetra	26% električna energija		
SK	5,125	↓24%	22,2%	27% nuklearna energija, 25% nafta	62% nuklearna energija, 25% biogoriva i otpad	57,3%	62% nuklearna energija.	33% naftni derivati, 25% prirodni gas	29%	24%
MK	3,708	↓10%	24,5%	45% nafta, 32% ugalj	68% ugalj	63,7%	47% ugalj, 23% hidroenergija	55% naftni derivati, 27% električna energija	20%	40%
XS	6,658	↑5%	22,8%	43% ugalj, 27% nafta	62% ugalj	45,3%	66% ugalj, 26% hidroenergija	38% naftni derivati, 25% električna energija	22%	27%

Izvor podataka: IAEA 2022

za SK podaci od 2023. godine, osim podataka o emisijama CO2

**Tabela 4. Zaposlena lica u energetsom sektoru (broj) u zemljama koje su bile predmet analize (2022)**

	EU 27 e	BG	ES	LT	MT	PL	PT	SK	MK	XS
Rudarenje uglja i lignita	105 278	c	260	0	0	84 553	0	c	c	3 677
Vađenje sirove nafte i prirodnog gasa	16 559	c	c	90	0		0	c	c	1 377
Snabdevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija	1 380 000	c	44 802	12 557	c	142 184	16 161	17 584	8 143	39 136

Izvor podataka: Eurostat: sbs\_oww\_act; c – poverljivo, e - procenjeno

**Tabela 5. Zaposlenost u industriji po granama (NACE) u zemljama koje su bile predmet analize (2022.): zaposleni u jedinicama ekvivalenta punog radnog vremena – broj**

Proizvodnja:	EU 27	BG	ES	LT	MT	PL	PT	SK	MK
prehrambeni proizvodi	<b>3 504 126</b>	<b>70 386</b>	<b>398 868</b>	<b>36 396</b>	<b>2 615</b>	<b>410 306</b>	<b>88 015</b>	<b>35 616</b>	<b>16 597</b>
pića	383 634	10 474	56 160	2 904	876	22 899	16 714	4 903	2 295
duvanski proizvodi	34 732	:	1 582	:	:	9 995	625	0	1 334
tekstil	430 000	10 380	41 303	8 455	331	49 927	<b>44 308</b>	5 054	<b>6 273</b>
odeća	499 000	<b>56 579</b>	26 366	<b>12 063</b>	94	57 141	<b>76 093</b>	10 043	<b>19 393</b>
koža i srodni proizvodi	304 288	7 960	:	439	:	:	<b>45 524</b>	7 979	1 873
drvo i proizvodi od drveta i pluta, osim nameštaja; proizvodi od slame i materijala za pletenje	728 000	12 066	48 075	<b>18 759</b>	89	121 144	27 515	14 233	2 129
papir i proizvodi od papira	570 000	8 648	47 798	5 639	240	68 680	14 141	7 362	1 376
štampanje i reprodukcija snimljenih medija	400 000	7 959	44 413	3 247	<b>1 608</b>	44 371	12 584	4 213	2 250
koks i rafinirani naftni derivati	155 439	2 381	:	:	:	:	1 905	:	35
hemikalije i hemijski proizvodi	<b>1 145 932</b>	13 598	99 337	7 127	268	92 603	14 024	7 852	903
osnovni farmaceutski proizvodi i farmaceutski preparati	602 502	:	53 317	:	1 285	24 860	9 838	:	2 622
gumeni i plastični proizvodi	<b>1 500 000</b>	<b>30 188</b>	<b>102 939</b>	9 813	<b>1 593</b>	<b>229 150</b>	31 830	31 132	3 759
ostali nemetalni mineralni proizvodi	1 000 000	20 094	<b>100 264</b>	7 489	1 248	142 650	<b>44 170</b>	16 481	2 873
osnovni metali	818 653	12 832	60 254	582	108	71 440	8 790	23 070	4 229
gotovi metalni proizvodi, osim mašina i opreme	<b>3 082 545</b>	<b>49 137</b>	<b>233 420</b>	<b>16 948</b>	1 347	<b>343 376</b>	<b>90 912</b>	<b>48 344</b>	<b>6 809</b>
računarski, elektronski i optički proizvodi	984 794	10 189	30 065	6 394	<b>2 384</b>	56 528	12 632	11 413	:
električna oprema	1 390 000	25 626	70 872	5 394	593	134 172	19 611	<b>34 369</b>	:
mašine i oprema, neklasifikovano na drugom mestu	<b>2 820 085</b>	<b>32 773</b>	<b>114 929</b>	6 623	518	128 281	26 192	<b>45 016</b>	2 306
motorna vozila, prikolice i poluprikolice	<b>2 249 515</b>	25 127	<b>147 971</b>	6 374	:	<b>206 575</b>	41 193	<b>74 768</b>	:
ostala transportna oprema	680 000	6 385	49 520	6 337	13	51 230	7 865	4 562	484
nameštaj	750 000	19 396	52 822	<b>31 394</b>	756	<b>181 347</b>	33 731	10 520	4 639
ostala proizvodnja	700 000	9 443	33 886	6 566	<b>1 933</b>	50 787	14 505	7 023	1 293

Izvor podataka: Eurostat: sbs\_oww\_act; nema dostupnih podataka za Srbiju.

Grane sa najvišim nivoom zaposlenosti označene su **crvenom bojom**.

**Tabela 6. Zapošljavanje u sektoru transporta i skladištenja u zemljama koje su bile predmet analize (2022.)**

	Zaposleni u jedinicama ekvivalenta punog radnog vremena - broj						Udeo u zaposlenju					
	Transport i skladištenje	Kopneni transport i transport cevovodima	Drumski prevoz robe	Vodeni saobraćaj	Vazdušni saobraćaj	Skladištenje i pomoćne aktivnosti u transportu	Transport i skladištenje	Kopneni transport i transport cevovodima	Drumski prevoz robe	Vodeni saobraćaj	Vazdušni saobraćaj	Skladištenje i pomoćne aktivnosti u transportu
<b>EU 27</b>	8 080 109	4 348 214	2 600 000	162 000	247 701	2 170 000	100%	54%	32%	2%	3%	27%
<b>BG</b>	127 815	85 161	59 060	1 263	2 158	20 348	100%	67%	46%	1%	2%	16%
<b>ES</b>	735 335	393 266	258 713	8 318	33 052	219 271	100%	53%	35%	1%	4%	30%
<b>LT</b>	145 052	117 732	102 087	1 236	558	20 782	100%	81%	70%	1%	0%	14%
<b>MT</b>	12 370	3 571	822	602	2 465	4 351	100%	29%	7%	5%	20%	35%
<b>PL</b>	725 519	497 425	404 035	2 786	6 162	136 088	100%	69%	56%	0%	1%	19%
<b>PT</b>	174 422	111 410	76 013	2 228	11 673	33 675	100%	64%	44%	1%	7%	19%
<b>SK</b>	95 490	57 923	41 890	343	346	22 982	100%	61%	44%	0%	0%	24%
<b>MK</b>	30 257	21 765	13 858	60	21	5 485	100%	72%	46%	0%	0%	18%

Izvor podataka: Eurostat: sbs\_oww\_act; nema dostupnih podataka za Srbiju.

**Tabela 7. Ključne karakteristike sistema industrijskih odnosa u zemljama koje su bile predmet analize**

Zemlja	Zastupanje na radnom mestu	Zastupanje na nivou odbora	Postojanje tripartitnog saveta*	Osnovni nivo kolektivnog pregovaranja	Pokrivenost kolektivnim pregovaranjem <sup>(1)</sup>	Pokrivenost kolektivnim pregovaranjem	Nivo sindikalizacije
BG	Sindikati, ali zakon predviđa izbor drugog predstavnika <sup>(2)</sup> , radnički saveti su dobrovoljni	Ne	Da <sup>(2)</sup>	Kompanija	23%	30% [27,8% u 2018.]	20% [15,3% u 2016.]
ES	Radnički savet, ali sa centralnom ulogom sindikata	Da: kompanije u državnom vlasništvu	Da	Industrija, ali prednost u odnosu na kompanijske ugovore	94%	70% [80,1% u 2018.]	19% [12,5% u 2019.]
LT	Sindikati ili radnički savet ako nema sindikata	Ne	Da	Kompanija	14%	15% [7,9% u 2019.]	10% [7,4% u 2019.]
MK	Sindikati, nema radničkih saveta <sup>(2)</sup>		Da	Međusektorski, sektorski i kompanijski nivo <sup>(2)</sup>	nije primenljivo	49% <sup>(2a)</sup>	20,2% <sup>(2b)</sup>
MT	Sindikati i drugi predstavnici za radnike koji nisu članovi sindikata	Ne	Savet sa različitim društvenim predstavnicima,	Kompanija	30%	61% [50,1% u 2016.]	51% [42,9% u 2019.]

			uključujući sindikate i poslodavce				
PL	Sindikati (ili radnički saveti)	Da: (prethodno) kompanije u državnom vlasništvu	Da	Kompanija	16%	10% [13,4% u 2019.]	15% [13,4% u 2017.]
PT	Sindikati; radnički saveti su retki. Radnički saveti formalno pregovaraju sa nadležnim organima o kolektivnim ugovorima kada nema sindikata	Da: kompanije u državnom vlasništvu	Savet sa različitim društvenim predstavnicima, uključujući sindikate i poslodavce	Sektor ili industrija	65%	92% [73,6% u 2018.]	19% [15,3% u 2016.]
SK	Sindikati i radnički saveti (radnički saveti su retki i ne mogu pregovarati o kolektivnim ugovorima na nivou pogona) <sup>(2)</sup>	Da	Da	Kompanija	14%	35% [24,4% u 2015.]	17% [11,3% u 2018.]
XS	Sindikati. Nema radničkih saveta <sup>(2)</sup>		Da	Kompanija	nije primenljivo	[30% u 2019.]	[26,1% u 2014.]

Izvor: podaci iz ETUI: workers-participation.eu (pristupljeno 17.10.2022.), osim ako nije drugačije naznačeno;

\*Za potrebe pregovora, konsultacija ili razmene informacija o socijalnim i ekonomskim politikama

- (1) pokrivenost kolektivnim pregovaranjem iz Eurofound (2022.) procene iz ECS 2019;
- (2) baza podataka OECD/AIAS ICTWSS; a - podaci od 2017. godine; b - podaci od 2013. godine; c – podaci od 2019. godine, d – podaci od 2014. godine.
- (3) privatni sektor, kompanije sa 10+ zaposlenih

## Uticaj politika Evropskog zelenog dogovora na poslovanje, zapošljavanje i uslove rada

### Poređenje tri sektora: sektora energetike, industrije i transporta

Dubinski intervjui obavljani sa predstavnicima sektorskih sindikata i organizacija zaposlenih i poslodavaca u energetici, industriji i transportu pružili su uvid u izazove i razvoj u vezi sa politikama EGD, koji su ukratko predstavljeni u nastavku.

### Uticaj politika EGD na poslovne strategije i sektorsku reorganizaciju

Ključna zabrinutost **energetskog sektora** odnosi se na *bezbednost energetske sistema i snabdevanja energijom*, ali takođe, u kontekstu energetske krize, na *energetsku nezavisnost*. Strategije energetskih kompanija uključuju razvoj kapaciteta RES, uključujući nove objekte (od kojih će pojedini biti smešteni na nekadašnjim lokacijama rudnika), kao i konverziju postojećih (npr. prelazak sa fosilnih goriva na biogoriva), te modernizaciju i razvoj infrastrukture (dalekovodi i objekti za skladištenje energije). Prioritet je obezbediti kontinuirano snabdevanje energijom po prihvatljivoj ceni, i iz tog razloga se očekuje kontinuirano, čak i ukoliko bude smanjeno, korišćenje fosilnih goriva (npr. BG, PL, SK) za stabilizaciju energetskih sistema. U PL, nuklearna energija treba da zameni ugali a prva nuklearna termoelektrana treba da bude izgrađena tokom 2030-tih. Zbog energetskih kriza uočen je određeni povratak na konvencionalne izvore energije (npr. u MK). Paralelno se sektor menjao zbog automatizacije i digitalizacije (ES). Ključni izazovi su *rastući troškovi CO<sub>2</sub>* i istovremeno *velike potrebe za investicijama*, tako da kompanije prate sopstveni otisak uglja i fokusiraju se na ekonomičnost. Sektor rudarstva uglja suočava se sa konačnim ukidanjem rudnika zbog čega je i započeo proces smanjenja broja zaposlenih.

Ključna zabrinutost kompanija **u industrijskom sektoru** odnosi se na zadržavanje *konkurentnosti* u situaciji povećanih troškova CO<sub>2</sub> i *potrebe za skupim investicijama* za dekarbonizaciju (ali i suočavanje sa izazovima koje donosi revolucija prouzrokovana Industrijom 4.0). Na proizvodni sektor utiču *troškovi CO<sub>2</sub>*, kako u pogledu emisija iz *tehnoloških procesa* tako i kao faktor koji umnogome utiče na visoke *cene energije*, tamo gde se energija pretežno dobija iz uglja (kao u PL). Kompanije imaju tendenciju da razvijaju i upravljaju sopstvenim RES (BG, PL, MT, XS) ili da koriste alternativna goriva (MT, ES), ili pak da formiraju partnerstva sa proizvođačima zelene energije (PL) kako bi smanjile svoj ugljeni otisak u vezi sa potrošnjom energije. Takođe primenjuju mere *energetske efikasnosti* (BG, ES, LT). Da bi dekarbonizovale sopstvenu proizvodnju, kompanije moraju da modifikuju procese i primenjuju čistije tehnologije i manje zagađujuće materijale – što podrazumeva visoke troškove. Sve više kompanija preusmerava svoje poslovne modele na *cirkularnu ekonomiju*, što rezultira povećanom saradnjom između proizvođača i pružalaca usluga reciklaže u okviru lanca vrednosti (PL). Kao rezultat politika Evropskog zelenog dogovora, pojedine proizvodne grane, kao što je građevinska industrija, preusmeravaju svoje poslovanje na klimatski i ekološki prihvatljive proizvode (PL). Automobilska industrija je započela tranziciju ka proizvodnji električnih vozila, što je dovelo do najvidljivije promene u lancu vrednosti, povezujući proizvođače



automobila i električnih baterija (PL), kao i dobavljače softvera za upravljanje energijom za takva vozila. Potrebno je imati u vidu globalni aspekt ove promene, budući da baterije čine 1/3 vrednosti električnih automobila, a 72% globalnog tržišnog udela baterija električnih automobila vezuje se za Kinu. Drugi fenomen koji se uočava jeste decentralizacija proizvodnje, koja je evidentna u globalnim mrežama koje nabavljaju specijalizovane komponente za povećanje održivosti (MT). Sve u svemu, uticaj EGD je raznolik, te su velika preduzeća bolje pripremljena i agilnija u prilagođavanju svojih strategija, u odnosu na manja, a posebno lokalna mala i srednja preduzeća. S obzirom na izazove i troškove zelene tranzicije, finansijski podsticaji i državna podrška se smatraju neophodnim.

Do sada se čini da je uticaj EGD **na transportni sektor** ograničen. Ključni problemi su *visoki troškovi električnih i vodoničnih vozila* i nepostojeća ili nedovoljno razvijena infrastruktura za punjenje koja zahteva *ogromna ulaganja*. U **transportu tereta koji podrazumeva velike razdaljine, drumski** prevoznici ne smatraju takva vozila izvodljivom ili uporedivom alternativom vozilima sa motorom sa unutrašnjim sagorevanjem (PL, SK), a troškovi koje podrazumevaju opcije sa nultim zagađenjem izazivaju zabrinutost zbog gubitka *konkurentnosti* prema prevoznicima koji nisu iz EU (npr. iz Ukrajine) (PL) ili smanjenja broja radnih mesta (ES). Iako je **železnički** saobraćaj generalno prepoznat kao zelenija alternativa drumskom saobraćaju, nije zabeležen primetan uticaj EGD na ovu transportnu granu (kao što je prelazak sa drumskog na železnički saobraćaj u prevozu tereta). Prepreke obuhvataju i neadekvatnu transportnu politiku i regulatorno okruženje (PL), ili velike izdatke potrebne za zamenu motora ili unapređenje infrastrukture (SK). U **pomorskom** saobraćaju postoji zabrinutost da će kompenzacija emisija ugljenika nametnuta brodovima koji pristaju u evropske luke uticati na *povezanost EU sa ostatkom sveta* (MT). Mere koje preduzimaju kompanije u sektoru transporta uključuju optimizaciju ruta isporuke (ES), povećanje energetske efikasnosti u skladištima (ES), ulaganje u ozelenjavanje dobavljača gde se može postići veći zeleni uticaj (MT), ulaganje u zelenija goriva (npr. od strane industrije kruzera u pomorskom saobraćaju), kao i zamenu voznih parkova tako da budu čistiji i ekološki efikasniji. To ne znači nužno prelazak na električna vozila, već na nova, manje zagađujuća vozila. U zemljama u kojima uglj dominira u energetsom miksu (MK, PL), prelazak na električna vozila često se dovodi u pitanje kao preuranjen i kontraproduktivan u smanjenju emisije gasova sa efektom staklene bašte. Proces elektrifikacije voznog parka u **javnom prevozu** uočen je u velikim gradovima, posebno ukoliko je podržan relevantnim politikama i propisima (PL, PT, XS). Međutim, usluge regionalnog i gradskog prevoza *nisu dovoljno razvijene da zamene privatne automobile* (npr. u MK, XS). Nedostaju sredstva za proširenje usluga javnog prevoza (npr. u MK, XS; SK: u pojedinim regionima), a istovremeno su autobusi sa nultom emisijom mnogo skuplji (PL, SK, XS) i zahtevaju infrastrukturna ulaganja (SK), kao i veće vozne parkove za ekvivalentno pružanje usluga (PL: npr. u slučaju električnih autobusa u gradovima). Postoje i novi izazovi koje donosi zelena tranzicija vezana za elektrifikaciju transporta: transport baterija koje su opasna roba, upravljanje korišćenim baterijama, povećana potražnja za električnom energijom i prostor za infrastrukturu za punjenje.

## Uticaj politika EGD na zapošljavanje i uslove rada (organizacija rada, zdravlje i bezbednost na radu)

U **energetskom sektoru** prijavljeni su ili se očekuju gubici radnih mesta u granama povezanim sa fosilnim gorivima, posebno u rudarskom sektoru u zemljama koje se u velikoj meri oslanjaju na uglj (BG, MK, PL, XS), a glavne promene tek predstoje. U PT 5000 neposrednih i posrednih radnih mesta nestalo je u masovnim otpuštanjima u sektoru prerade nafte, a primećuje se i povećano poveravanje poslova trećim licima. U određenoj meri će neophodno smanjenje broja radnih mesta u energetskom sektoru biti postignuto planiranim ili prevremenim penzionisanjem koje bi trebalo da ublaži negativan uticaj ovih promena (PL, XS). Zaposlenost u sektoru RES raste, ali neće nadoknaditi izgubljene poslove u pogledu broja odnosno neophodnih veština (npr. u PL). Novi izgledi za zapošljavanje takođe su povezani sa velikim investicijama i isti od njih zavise, kao što su izgradnja i modernizacija dalekovoda (PL), hidroenergetski projekti (XS) ili nuklearna energija (PL). Potražnja za novim veštinama povezana je sa prelaskom na čistija goriva (npr. prelazak sa korišćenja uglja ili nafte na gas, prelazak sa fosilnih goriva na RES), ali je povezana i sa upravljanjem životnom sredinom i izveštavanjem, i na kraju, ali ne i manje važno, sa automatizacijom i digitalizacijom, što sve stvara potražnju za višim nivoima veština i čini niskokvalifikovane radnike najosetljivijim na promene. Sa dolaskom čistijih tehnologija, može se očekivati i poboljšanje bezbednosti i zdravlja na radu, ali će sa druge strane digitalizacija promeniti organizaciju rada i može zahtevati uvođenje novih mera usmerenih na bezbednost i zdravlje na radu.

U **industriji**, preduslov za obezbeđivanje radnih mesta je profitabilnost - što dovodi u pitanje opstanak kompanija u energetski intenzivnim granama kao što je metalurški sektor (npr. u PL). Prelazak sa korišćenja motora sa unutrašnjim sagorevanjem na električne motore čini 1/3 radne snage nepotrebnom, a prva otpuštanja u automobilskom sektoru već su počela (PL). Dok su kao rezultat zelene tranzicije neka radna mesta nestala, a druga stvorena, mobilnost radnika postaje izazov, naročito ako je proizvodnja geografski koncentrisana, a saobraćajna infrastruktura nedovoljna (ES). U MT-u je odliv radnika u „zelenne regione“ prepoznat kao poseban izazov. Zelena i digitalna tranzicija stvaraju potražnju za visoko kvalifikovanim osobljem (ES, XS, PL), uključujući inženjere materijala, stručnjake za ekološku tehnologiju ili osoblje sertifikovano za rad sa električnim naponom (u automobilskim kompanijama) (PL). Prekvalifikaciju i dokvalifikaciju zaposlenih za prilagođavanje promenljivim potrebama često obezbeđuju i same kompanije (PL, MK). Faktori koji doprinose navedenom su nedostatak radne snage i nedostupnost potrebnih veština na tržištu (jer sistem strukovnog obrazovanja ne odgovara potrebama industrije na adekvatan način). Među novim karakteristikama organizacije rada nalaze se i interdisciplinarni timovi (MT). Novi izazovi u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu povezani su sa veštačkom inteligencijom i tehnologijom daljinskog praćenja (MT) i novim proizvodima (čiji uticaji na zdravlje još uvek nisu dobro proučeni, npr. novi građevinski materijali). Uticaj zelene tranzicije varira u grupi zemalja koje su bile predmet analize, npr. u PT nisu prijavljene promene u uslovima rada ili zahtevi za novim veštinama.

U **sektoru transporta** nije prijavljeno smanjenje broja zaposlenih prouzrokovano zelenom tranzicijom, dok je u MT zaposlenost u porastu. Međutim, postoji zabrinutost da će zapravo potrošači morati da nadoknade dodatne troškove (uvođenjem viših cena) (npr. kod voznih parkova sa nultim emisijama) i/ili će pak to morati da učine radnici (zamrzavanjem plata), jer klijenti ne pokazuju razumevanje za zelene aspekte. Nije prijavljen značajan uticaj na potrebe za veštinama, promene su imale evolucioni karakter (PL), ali se u ES projektuje povećana potražnja za prekvalifikacijom i dokvalifikacijom. Nije prijavljen uticaj na organizaciju rada, međutim, vreme punjenja (u slučaju električnih vozila) možda će morati da se eksplicitno uvaži kao radno vreme. Dok novija i bezbednija vozila treba da poboljšaju bezbednost i zdravlje na radu, baterije za električna vozila predstavljaju rizik od spontanog sagorevanja.

## Međusektorski nalazi anketiranja radnika

### Aktivnosti koje podržavaju zelenu tranziciju na nivou kompanije

Najčešće naznačene aktivnosti koje preduzimaju kompanije, kako su naveli ispitanici, su *mere efikasnosti* u pogledu materijala i korišćenja energije, nakon čega sledi upotreba mera *RES* i *cirkularne ekonomije*, kao i one koje uključuju promenu *poslovnog modela*, *organizacije rada* ili promene *tehnoloških procesa* usmerene ka postizanju niskih emisija (41%, 35%, odnosno 35% odabira). Međutim, nijedna od tih aktivnosti se ne nalazi među prva tri rezultata država kandidata: MK i XS, gde se većina pokazatelja odnosi na *planove zaštite životne sredine*, *zelene nabavke* ili (u XS) *obuku osoblja o zelenom ponašanju na radnom mestu*. PL se ističe *promenama* usmerenim na smanjenje CO<sub>2</sub> ili *proširenjem poslovnog profila*, što predstavlja najčešće naznačenu aktivnost (58% odabira), a što se može objasniti preovlađujućim brojem ispitanika iz energetskeg sektora, koji se tradicionalno oslanjao na uglj a sada se preusmerava ka RES.

U MK je izuzetno visok procenat ispitanika (59%) priznao da *nema dovoljno saznanja o aktivnostima vezanim za zelenu tranziciju svojih kompanija*, a isti procenat nije čuo ni za jednu od takvih aktivnosti (u poređenju sa još uvek visokim prosekom od 28% odnosno 20% kada su u pitanju svi ispitanici). Sa druge strane, samo 12% i 5% ispitanika iz ES je iznelo takve tvrdnje, praćeno ispitanicima iz SK, sa 13% odabira u svakom slučaju.

### Uticaj zelene tranzicije na zapošljavanje i uslove rada

*Transformacija radnih mesta* i *otvaranje novih radnih mesta*, kao rezultat zelene tranzicije, primećeno je od strane 20% odnosno 19% ispitanika. Ukupno 18% ispitanika izjavilo je da za *penzionisano osoblje nije pronađena zamena*. Otvaranje *novih pozicija* (npr. zbog promene profila ili širenja poslovanja) u svojim kompanijama najčešće su posmatrali radnici iz ES (40% odabira). *Ukidanje radnih mesta* prijavilo je ukupno 26 ispitanika koji predstavljaju 10% anketiranih lica.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Procenti su izračunati u odnosu na ukupan broj ispitanika u okviru ankete (261). Napominjemo, međutim, da 20% ispitanika ankete koji su odabrali izjavu „Nisam čuo/la za bilo kakve aktivnosti koje kompanija u kojoj radim sprovodi u svrhu zelene tranzicije“ nije odgovorilo na pitanja o uticajima zelene tranzicije na njihovu kompaniju.

Ispitanici koji su bili upoznati sa aktivnostima svojih kompanija u vezi sa zelenom tranzicijom (n=209), najčešće su navodili da isti *nisu promenili organizaciju rada* (55% odabira u toj grupi) ili *uslove rada* (71%) na svojim radnim mestima. Čak 24% je ukazalo na to da su se uslovi *poboljšali*. U svim anketiranim zemljama *pogoršanje* uslova rada navedeno je samo u izolovanim slučajevima (9 odabira, od ukupno 209; 0-2 po zemlji).

## Mišljenja, očekivanja i potrebe radnika u zemljama koje su bile predmet analize (rezultati ankete)

Percepcija zelene tranzicije i perspektive kada su u pitanju sopstvena radna mesta

Većina ispitanika (76%) smatra da će zelena tranzicija rezultirati *poboljšanjem životne sredine i zdravlja ljudi*. Čak 63% ispitanika se složilo da će zelene tehnologije poboljšati *konkurentnost njihove nacionalne ekonomije*. Primećeno je manje optimizma u pogledu povećanja *nacionalne energetske nezavisnosti i bezbednosti* kao rezultat prelaska sa fosilnih goriva na RES: dok je ukupno 57% ispitanika iskazalo slaganje sa time, takvo uverenje je preovladalo (78%-71% odabira) samo među ispitanicima iz četiri zemlje (MT, XS, SK i ES). Ispitanici su bili najmanje optimistični u pogledu *pozitivnog salda u smislu radnih mesta* kao mogućeg budućeg uticaja zelene tranzicije, dok većina (55%) nije delila to uverenje. Oni koji su izrazili skepsu su očigledno bili u većini među ispitanicima iz BG\*, SK, PL, MK i PT\* (92% do 67%). Među onima iz ES, LT\* i XS, sa druge strane, u tom pogledu dominiraju optimisti (77%-56%).

72% učesnika ankete smatralo je *zelenu tranziciju* relevantnom za budućnost svojih kompanija. Taj procenat je bio niži od *cena energije* (80% odabira) i *digitalne tranzicije* (74%), i viši od *ograničenja u pristupu sirovinama*. Velika većina ispitanika (ukupno 70%) smatra da kompanija za koju rade igra ključnu ulogu u ekonomiji regiona u kojem žive, a 72% smatra da njihov sektor igra takvu ulogu.

Najšire rasprostranjena zabrinutost bila je da regioni koji zavise od energetski intenzivnih industrija neće moći da se nose sa izazovima *bez državne pomoći* (ukupno 74%). Dve trećine ispitanika se plašilo da će zelena tranzicija prouzrokovati *povećanje troškova života*, a sličan udeo (65%) da će mere *podrške* radnicima u procesu tranzicije biti *odložene ili loše osmišljene*. Više od polovine (56%) ispitanika se plašilo da će zeleni standardi EU dovesti *do gubitka konkurentnosti evropske ekonomije*. Pored BG\* (83%-100%), relativno visoke stope zabrinutosti **u sve četiri** dimenzije mogu se uočiti u SK (77%-84%), PL (52%-79%) i MK (53%-78%). Nasuprot tome, većina ispitanika iz LT\*, MT i XS nije delila zabrinutost zbog gubitka konkurentnosti u EU, a oni iz LT\* i ES – nisu bili zabrinuti zbog kašnjenja ili loše osmišljenih mera podrške.

## Očekivanja u vezi sa pravednom tranzicijom

Ispitanici su upitani u kojoj meri bi konkretne mere omogućile pravednu tranziciju, koju su ocenili na skali od 1 do 5. Svaka od mera je ocenjena sa 4 ili 5 od strane najmanje 50% ispitanika (videti tabelu 8). Prosečne ocene u anketi kretale su se od najviših 3,59 (*mere socijalne zaštite*) do najnižih

3,35 (sufinansirano zapošljavanje kod novih poslodavaca). U većini slučajeva rezultati su se kretali u rasponu od 3 do 4, što ukazuje na umeren do veliki doprinos pravednoj tranziciji.

**Tabela 8. Relevantnost odabranih mera za omogućavanje pravedne tranzicije – prosečni rezultati ankete**

Zelena tranzicija će imati poseban uticaj na određene sektore i društvene grupe. U kojoj meri verujete da će dole navedene mere omogućiti pravednu tranziciju? 5 u veoma velikoj meri / 4 u velikoj meri / 3 u umerenoj meri / 2 u maloj meri / 1 u neznatnoj meri										
Mere	BG	ES	LT*	MK	MT	PL	PT*	SK	XS	Svi
Podrška radnicima u energetski intenzivnim industrijama u prekvalifikaciji ili dokvalifikaciji kako bi zadržali svoja radna mesta.	3,83	3,64	2,67	3,81	3,13	3,62	3,75	4,06	3,41	3,57
Sufinansiranje zapošljavanja radnika koji su proglašeni tehnološkim viškom usled zelene tranzicije, kod novih poslodavaca.	3,17	3,43	2,89	3,31	2,93	3,71	3,25	3,77	3,03	3,35
Podrška kompanijama u energetski intenzivnim industrijama da svoje aktivnosti preusmere na one sa niskim emisijama.	3,50	3,76	2,61	3,66	3,17	3,62	3,25	3,94	3,19	3,49
Uključivanje radnika i organizacija radnika u proces planiranja i sprovođenja zelene tranzicije.	3,75	3,67	2,94	3,78	3,53	3,58	3,67	3,35	3,41	3,53
Stvaranje novih zelenih (ekoloških i klimatskih) radnih mesta koja će zameniti radna mesta u energetski intenzivnim industrijama.	2,83	3,62	2,89	3,84	3,40	3,63	3,75	3,35	3,25	3,47
Podrška industrijskoj diversifikaciji privrede u regionima u kojima su ranije dominirale industrije zasnovane na fosilnim gorivima.	3,08	3,74	2,83	3,75	3,23	3,67	3,75	3,65	3,28	3,51
Socijalna zaštita radnika zaposlenih u kompanijama izloženim negativnim efektima tranzicije (prevremeno penzionisanje/plaćeno odsustvo pre penzionisanja, otpremnina)	3,42	3,40	2,89	4,19	3,37	3,87	3,75	3,61	3,41	3,59
Finansijska zaštita od snošenja troškova energije za ekonomski ugrožene kategorije	3,50	3,38	2,56	3,97	3,47	3,96	3,67	3,10	3,50	3,52

### Dostupni oblici podrške radnicima u vezi sa tranzicijom

Ispitanici čije su kompanije bile primorane da ukinu određena radna mesta usled zelene tranzicije (n= 26; 0-8 po zemlji) upitani su koji su oblici podrške bili dostupni radnicima koji su izgubili posao. Naznačene oblike podrške (prelazak na drugi posao u okviru kompanije, pomoć u pronalaženju posla van kompanije, koju obezbeđuje poslodavac; pravo na prevremenu penziju/plaćeno odsustvo pre prevremenog penzionisanja, na jednokratnu otpremninu, na drugu zaštitu; posebni programi koje

obezbeđuju lokalni, regionalni ili nacionalni organi) navelo je između 3 i 10 ispitanika za svaki oblik podrške.

### Sagledavanje i unapređenje veština zaposlenih

Među ispitanicima koji su upoznati sa aktivnostima svojih kompanija u vezi sa zelenom tranzicijom (n=209), samo 30% je izjavilo da je njihov poslodavac sagledao *kvalifikacije i veštine radnika* u vezi sa zelenom tranzicijom (oko 1/5 ni ne zna da li su se takve aktivnosti uopšte obavljale). Ipak, u većem broju slučajeva, radnicima su *poslodavci omogućavali prekvalifikaciju i dokvalifikaciju* (39% odnosno 41% odabira). U većini slučajeva takve aktivnosti *dokvalifikacije i prekvalifikacije* podrazumevale su i razvoj digitalnih veština (74% odnosno 83%).

### Percepcija sopstvene situacije: informisanost i budući izgledi za karijeru

Većina ispitanika smatrala je da nisu dovoljno informisani o: (1) *planovima svoje kompanije koji mogu uticati na radnike* (62%), (2) *uticaju klimatskih politika na tržište rada u njihovom sektoru* (57%) i (3) *načinima za smanjenje uticaja njihove kompanije na klimu i životnu sredinu*. Samo među ispitanicima iz ES (za tri vrste informacija) i među ispitanicima iz SK (za poslednje dve vrste informacija) bio je veći broj onih koji su, po sopstvenom mišljenju, bili dovoljno informisani u odnosu na one koji nisu. Najveći udeo nedovoljno informisanih ispitanika (u rasponu od 84% do 69%) nalazi se među ispitanicima iz MK i PL.

Bilo je ukupno 41% ispitanika koji su naveli da smatraju da su im radna mesta potencijalno ugrožena zelenom tranzicijom. U slučaju BG (75%), MK (63%) i PL (62%), ovi procenti bili su znatno veći. Čak 72% ispitanika smatralo je da su njihove veštine korisne i izvan sektora u kome su trenutno angažovani, dok je sličan procenat (74%) bio spreman na dokvalifikaciju ili prekvalifikaciju, ukoliko bi to bilo potrebno za ostanak u radnom odnosu. Međutim, manje njih je bilo spremno da pređe u drugi sektor (61%), dok bi manje od polovine razmotrilo zaposlenje izvan svog trenutnog mesta prebivališta ukoliko ne bi uspeali da pronađu posao u blizini svog mesta prebivališta. Barijera mobilnosti čini se najvećom u BG\* i MK (samo 25% i 28% ispitanika je potencijalno voljno da se preseli), a najmanja u MT (60%) i SK (55%).

## Socijalni partneri i zelena tranzicija

### Percepcija socijalnih partnera o zelenoj tranziciji

Iako socijalni partneri iz zemalja koje su bile predmet analize generalno percipiraju zelenu tranziciju kao neizbežnu i neophodnu, često su kritički nastrojeni prema **pristupima koji se primenjuju** za postizanje ciljeva zelene tranzicije, a ponekad su i **skeptični (ili čak nepoverljivi) u pogledu motiva i interesa** koji stoje iza preduzetih mera i objavljenih rezultata usvojenih politika, ali pre svega u pogledu **raspodele koristi i troškova**, kako unutar društava, tako i među zemljama. Sindikati su voljni da podrže zelenu tranziciju pod uslovom da je ona pravedna (BG, LT) i da se ne sprovodi na račun radnika (PL), kao i da ne izaziva ekonomske potrebe u obuhvaćenim zemljama ili regionima (BG).

Konkretno, socijalni partneri:

- smatraju da mere EGD u pojedinim aspektima nisu usklađene sa ciljevima, budući da se čini da paket politika ne sadrži (adekvatno objašnjena i predvidiva) rešenja za nove probleme prouzrokovane merama koje se primenjuju (npr. korišćenje kritičnih sirovina, upravljanje korišćenim baterijama za električne automobile, itd.) (PL – sindikati, EMP (kancelarija za aktivnosti poslodavaca))
- kritički su nastrojeni prema aktivnostima koje preduzimaju privredni subjekti i vlada budući da se ne bave problemima planete (PT, MT - sindikati)
- zabrinuti su zbog tempa tranzicije koji treba prilagoditi kako bi se minimizirali negativni efekti tranzicije na rad. Ovo se posebno odnosi na zemlje u kojima zelena tranzicija predstavlja najveći izazov, tj. one zemlje koje u velikoj meri zavise od uglja za proizvodnju energije, sa visokim nivoom zaposlenosti u sektorima koji se zasnivaju na fosilnim gorivima ili imaju visok udeo u većini industrija pogođenih tranzicijom (energetski intenzivne industrije, automobilska industrija) (PL, BG, MK, SK). EMP u transportnom sektoru (SK) poziva na sporije promene sa izvodljivijim ciljevima i merama za implementaciju u kratkoročnom periodu (SK - EMP)
- zabrinuti su zbog povećanog finansijskog opterećenja koje donosi zelena tranzicija (koja se odnose na investiciona ulaganja), koje utiče na konkurentnost kompanija (PL, SK, ES) i predstavlja rizik od istiskivanja industrije izvan EU (PL-sindikati, EMP), dok se istovremeno stvara pritisak usmeren na smanjenje troškova rada (PL, SK). EMP smatra da je državna podrška u industriji (npr. u vidu poreskih olakšica) neophodna (SK, XS).
- zabrinuti su zbog negativnog uticaja tranzicije na aktivnosti sindikata, ali i na zapošljavanje, uslove rada (BG)
- zabrinuti su zbog neefikasne javne potrošnje i zahtevaju transparentnost u tom pogledu (PT-sindikati)
- ukazuju na potrebu jasnih nacionalnih strategija o zelenoj tranziciji (BG, PL, SK)
- smatraju da mere EGD treba da uzmu u obzir i prilagode se specifičnim potrebama najjužnijih i najistočnijih delova EU (PL – EMP, sindikati)

Socijalni partneri su u okviru dubinskih intervjuja izneli sledeća uverenja kada je u pitanju pravedna tranzicija, koja su ukratko predstavljena u nastavku. Da bi **tranzicija bila pravedna, prioritet treba da bude** stvaranje novih radnih mesta, a nacionalni organi vlasti treba da se bave premošćavanjem vremenskog i geografskog jaza koji se javlja između ukinutih radnih mesta i novih radnih mesta. Radnicima treba pružiti mogućnosti za dokvalifikaciju ili prekvalifikaciju kako bi se prilagodili zelenoj i digitalnoj tranziciji, dok je kod tehnoloških viškova potrebno ponuditi podršku u prekvalifikaciji i pronalaženju novog posla ili u vidu socijalne zaštite. Obrazovni sistemi treba da budu prilagođeni promenljivim zahtevima za veštinama. Zelena tranzicija treba da se zasniva na inkluzivnom dijalogu. Radnici treba da budu uključeni u planiranje i implementaciju i unapred informisani o promenama koje se planiraju na nivou kompanije.

## Aktivnosti socijalnih partnera u zemljama koje su bile predmet analize

Na sektorskom nivou uočavaju se sledeće aktivnosti socijalnih partnera u vezi sa zelenom tranzicijom: zagovaranje implementacije politike, predlozi i preporuke upućene vladi (LT), zajedničko zagovaranje mera za ublažavanje finansijskog opterećenja na kompanije u energetski intenzivnim sektorima (PL) i uključivanje u razvoj politike i regulatornog okvira i strateško planiranje (ES, LT), sa fokusom sindikalnih aktivnosti na mere za zaštitu zapošljavanja i obezbeđivanje socijalne zaštite za radnike koji će ostati bez posla (ES, PL, LT, PT). Sindikati su takođe bili aktivni u organizovanju debata o implementaciji politike, uz učešće drugih zainteresovanih strana (PT), sa kampanjama za podizanje svesti (PT, LT) i obrazovnim aktivnostima (PT, MK). Sindikati, kao i organizacije poslodavaca, takođe su bile uključene u aktivnosti umrežavanja u svojim okruženjima (umrežavanje sindikata, npr. u MK i umrežavanje preduzeća, npr. u SK) i promovisanje inovacija i razvoja tehnologije kako bi se smanjili troškovi i povećala efikasnost, kao i odgovornost za životnu sredinu (ES, LT).

Prema anketi u kojoj su učestvovali radnici, najčešće prijavljena aktivnost radničkih organizacija **na nivou kompanije** (u kompanijama u kojima su postojali sindikati ili radnički saveti, n=220) bila je *traženje informacija od rukovodstva o planovima kompanije i budućnosti* u vezi sa zelenom tranzicijom (34% odabira). Radničke organizacije su takođe predstavile *predloge za zaštitu interesa radnika* tokom zelene tranzicije (26% odabira). Treća relativno popularna aktivnost bila je *širenje informacija o zelenoj tranziciji* među radnicima (24% odabira u ukupnom uzorku). *Sopstvene inicijative radničkih organizacija za smanjenje uticaja kompanije* na životnu sredinu i klimu (ukupno 20%) i *inicijative za zaštitu interesa lokalnih zajednica* (16%) nešto su ređe uočene.

Istovremeno, treba napomenuti da je više od 1/3 ispitanika koji su radili u kompanijama u kojima su postojali sindikati ili radnički saveti istaklo *da nema dovoljno saznanja* o aktivnostima organizacija koje predstavljaju radnike u njihovim kompanijama, dok je 22% istaklo da radničke organizacije nisu sprovodile nikakve aktivnosti u vezi sa zelenom tranzicijom (u poređenju sa 45% među ispitanicima iz ES).

## Socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje u kontekstu pravedne tranzicije

### Socijalni dijalog u zemljama koje su bile predmet analize

Socijalni dijalog usmeren je na pitanja kao što su zarade, uslovi rada i socijalna zaštita radnika, i te teme ostaju ključni fokus, čak i ako je pažnja koja im se posvećuje prouzrokovana uticajem klimatskih politika. U MT, gde se sektorski socijalni dijalog odvija samo u javnom sektoru, vode se diskusije i o prihodima i troškovima komunalnih usluga. Uz eventualni izuzetak ES, čini se da zelena tranzicija kao takva nije tema koja podstiče socijalni dijalog, čak i ako se o njoj raspravlja na sektorskom nivou u zemljama kao što su SK i LT. U SK, ispitanici su dali ocenu da su diskusije o strateškom (političkom i regulatornom okviru) otvorene. Socijalni dijalog u LT je redovna pojava, dok je za razliku od toga u PT navedeno da je neredovan i neefikasan na sektorskom nivou i ograničen na nivo kompanije, a u MK je okarakterisan kao selektivan u energetskom sektoru (odvija se kod pojedinih sindikata).



Pitanja o kojima se najčešće raspravlja i pregovara u kontekstu zelene tranzicije (naročito na nivou kompanije, ali ne samo na tom nivou) su očuvanje i obezbeđivanje radnih mesta i socijalne zaštite za radnike koji će ostati bez posla, kao i dokvalifikacija i prekvalifikacija, i učešće u odlukama koje se tiču tehnoloških i organizacionih mera, uključujući i bezbednost i zdravlje na radu. Na sektorskom i međusektorskom nivou, socijalni partneri takođe iskazuju zabrinutost u vezi sa zelenom tranzicijom, gde su neka od pitanja koja izazivaju zabrinutost konkurentnost ili povećano učešće vlade i efikasnost finansiranja iz različitih izvora (npr. u SK).

Samo 29 (11%) anketiranih radnika izjavilo je da postoji *zajedničko telo*/upravljački odbor koji se bavi zelenom tranzicijom, a u kojem su radnici zastupljeni u svojoj kompaniji. Manje od 1/4 ispitanika ukupno je navelo da su njihovi *poslodavci razgovarali sa radnicima* o pitanjima kao što su: (1) uticaj zelene tranzicije na radnike (20%), (2) načini za minimiziranje njenih negativnih efekata (23%), (3) trenutne i buduće potrebe za veštinama u vezi sa zelenom tranzicijom (20%), ili (4) obim i forme programa obuke koji pripremaju radnike za promene koje podrazumeva zelena tranzicija (samo 15%).

Većina ispitanika (59% od n=209) izjasnila se da je njihov *poslodavac uključio predstavnike radnika u praćenje/nadzor i prilagođavanje mera bezbednosti i zdravlja na radu* novim zadacima (npr. u pogledu primene novih tehnologija, upravljanja otpadom, upotrebe materijala u oporavku i reciklaži). Više od 1/5 izabralo je odgovor „Ne znam“.

### Postupci informisanja i konsultovanja u kolektivnim ugovorima u zemljama koje su bile predmet analize

Odredbe o informisanju i konsultacijama se ne nalaze u kolektivnim ugovorima u PT budući da su ta pitanja već obuhvaćena zakonodavstvom (Zakon o radu). U ostalim zemljama prisutne su u kolektivnim ugovorima, npr. u ugovorima na nivou kompanije (na nivou kompanije: u MK, u XS, u energetske sektoru: u PL u pojedinim kolektivnim ugovorima na nivou kompanije, i u BG u sektorskim kolektivnim ugovorima), ali, po pravilu, ne tiču se naročito zelene tranzicije. Izuzeci su prisutni u: LT, gde su kolektivnim ugovorima predviđene posebne procedure informisanja i konsultovanja u vezi sa tranzicijom, njenim napretkom i povezanim planovima i promenama, transparentne informacije o uticaju zelene tranzicije i pravu predstavnika radnika da učestvuju u donošenju odluka o uslovima rada tokom tranzicije; i u ES gde je u kolektivni ugovor sektora cementa, u delu koji se odnosi na zelenu tranziciju uvedena klauzula koja se odnosi na informisanje o životnoj sredini i konsultovanje o ublažavanju klimatskih promena. U toj zemlji obaveze u vezi sa informisanjem o životnoj sredini i predstavnicima radnika zaduženim za pitanja životne sredine uređene su kraljevskom uredbom.

Čak 85% ispitanika je navelo da su radnici u njihovim kompanijama obuhvaćeni kolektivnim ugovorom. Postojanje odredbi koje se odnose na *postupke informisanja i konsultovanja* naznačilo je 36% ispitanika iz ove grupe (n=222).

## Odredbe kolektivnog ugovora koje podržavaju pravednu tranziciju

Prema izveštajima nacionalnih istraživača, u sektorima koji su bili predmet analize **kolektivni ugovori ne navode zelenu tranziciju ili pravednu tranziciju**, osim u ES i LT. Pojedini ugovori sadrže odredbe koje se tiču restrukturiranja ili reorganizacije preduzeća, koje, u zavisnosti od konkretnih predviđenih mera, mogu u većoj ili manjoj meri podržati pravednu tranziciju, čak i ako su ispregovarane daleko pre usvajanja Evropskog zelenog dogovora ili nemaju veze sa zelenom tranzicijom. Takve odredbe mogu se naći u kolektivnim ugovorima u PT, u BG (kolektivni ugovor energetskog sektora), PL (kolektivni ugovor energetskog sektora na kompanijskom nivou) i XS (u različitim sektorima u kolektivnim ugovorima javnih preduzeća). Identifikovane mere uključuju one za obezbeđivanje zaposlenja: preraspoređivanje na drugi posao, dokvalifikaciju, prekvalifikaciju, fleksibilno ili skraćeno radno vreme, kao i otpremnine u slučaju proglašenja tehnološkog viška. U kolektivnim ugovorima u MK odredbe su ograničene na osnovna prava i obaveze, mada se pominje i kontinuirana obuka.

Osim toga, u PL su potpisana dva društvena sporazuma kao rezultat tripartitnih pregovora o obezbeđivanju zaštitnih mera za radnike<sup>3</sup> u (1) sektoru rudarstva čvrstog uglja (koji se zapravo primenjuju samo na kompanije pod kontrolom države) i (2) eksploataciji lignita i proizvodnji energije zasnovanoj na korišćenju uglja, na čija je radna mesta bilo očekivano da će tranzicija uticati. Prvi ugovor odnosi se na postupno ukidanje rudarenja uglja, i njegov sastavni deo čini raspored zatvaranja rudnika, dok se drugi odnosi na plan vlasti za prenos imovine vezane za uglj (rudnici lignita, elektrane na uglj) iz energetskih grupacija pod kontrolom države (kako bi lakše mogli da pristupe eksternom finansiranju za zelene investicije) u zasebno pravno lice. Plan je stavljen na čekanje zbog promene vlade (u decembru 2023. godine) i trenutno je u toku njegova revizija.

**Klauzule vezane za zelenu tranziciju** mogu se naći u kolektivnim ugovorima u LT i podrazumevaju obaveze smanjenja emisija primenom novih tehnologija i procesa, kao i obaveze koje se odnose na obuku zaposlenih u vezi sa pitanjima i praksama zaštite životne sredine. Odredbe koje se odnose na sigurnost i očuvanje radnih mesta mogu uključivati mere za promovisanje stvaranja zelenih radnih mesta u održivoj proizvodnji i RES, kao i mere fokusirane na obuku i dokvalifikaciju za prilagođavanje promenama u tehnologiji i metodama rada. U ES postoje kolektivni ugovori koji se dotiču teme zelene tranzicije, kao što je gore pomenuti kolektivni ugovor u sektoru cementa. U toj zemlji postoje i kompanijski sporazumi koji promovišu ekološki odgovorne prakse, sa socijalnim partnerima koji postupaju u svojstvu posrednika prilikom identifikovanja i nagrađivanja zaposlenih kod kojih je uočena posvećenost održivosti.

U ostalim zemljama nisu uočene takve odredbe u kolektivnim ugovorima, s tim što valja posebno naglasiti primer SK, gde sindikati ne izražavaju nikakve zahteve u vezi sa ekološkim performansama kompanija, nego ostaju fokusirani na pitanja vezana za zapošljavanje. Zelene obaveze predviđene su kodeksima ponašanja (kompanija u sektoru energetike u XS), dok se, primera radi, u ES zelene

---

<sup>3</sup> Kao što su preraspoređivanje, plaćena odsustva pre penzionisanja, otpremnine i prekvalifikacija.

klauzule učestalo koriste u ugovorima i podugovorima. U ES postoje i različite inicijative za promovisanje održivih praksi zaposlenih. Kompanije, naročito one u sektoru industrije, pružaju informacije i smernice u vezi sa emisijama i energetsom efikasnošću na radnom mestu (npr. u PL). Pojedine kompanije primenjuju prakse koje kombinuju smanjenje uticaja na klimu i životnu sredinu sa koristima za zaposlene, bez obzira na to što iste nisu obuhvaćene odredbama kolektivnih ugovora. Neki od primera su: sistemi motivacije za vožnju sa efikasnom potrošnjom goriva u drumskom saobraćaju, koji se iz ekonomskih razloga primenjuju dugi niz godina (PL), ili kolektivni prevoz koji poslodavac obezbeđuje za radnike u određenim kompanijama (PL).

U anketi radnika, postojanje odredbi koje se odnose na zelenu tranziciju, a u vezi sa (1) *uslovima rada*, (2) *obukom, dokvalifikacijom i prekvalifikacijom*, i (3) *garancijama za zapošljavanje* navelo je 43%, 27% odnosno 22% ispitanika (n=222). Većina ispitanika (55%) smatra da odredbe kolektivnih ugovora treba dopuniti pitanjima koja se tiču zelene tranzicije.

## Zaključci - razmatranja budućeg modela zelenog socijalnog dijaloga

### Ključni nalazi

Politike EGD utiču na sva tri sektora, naročito na energetske sektor, kao i na energetske intenzivne grane industrije i automobilsku industriju, uz, za sada, relativno ograničen uticaj na transportni sektor. Ekonomska situacija i kapaciteti kompanija u velikoj meri utiču na to da li će iste preduzimati aktivnosti za ozelenjavanje svog poslovanja. Relevantne promene u strategijama preduzeća posebno su uočljive u većim preduzećima u poređenju sa malim i srednjim preduzećima. Čini se da su kompanije u zemljama kandidatima (MK i XS) na nižem stupnju razvoja kada je u pitanju primena mera za ozelenjavanje poslovanja u poređenju sa onima u državama članicama koje su bile predmet analize.

Iako je već došlo do smanjenja broja zaposlenih izazvanog zelenom tranzicijom, naročito u granama koje se oslanjaju na fosilna goriva, glavni uticaj na zapošljavanje u zemljama koje se u velikoj meri oslanjaju na ugalj za snabdevanje energijom (PL, BG, MK, XS) tek ćemo videti. U svim zemljama koje su bile predmet analize otvaraju se nova radna mesta, ali nije realno očekivati da će se time nadomestiti ugašena radna mesta, u smislu broja ili potrebnog nivoa veština, kao i u pogledu geografske lokacije i vremenske dinamike. Očekuje se porast potražnje za dokvalifikacijom i prekvalifikacijom, usled dvojne zelene i digitalne tranzicije, posebno u sektoru energetike i industrije, što predstavlja izazov kako za kompanije, tako i za sisteme strukovnog obrazovanja. Čini se da zelena tranzicija ima ili pozitivan ili nikakav uticaj na uslove rada, uz istovremenu pojavu novih profesionalnih opasnosti (npr. one povezane sa digitalizacijom ili upotrebom novih materijala).

Teme koje se obrađuju u okviru socijalnog dijaloga, kolektivnog pregovaranja i aktivnosti sindikata su zapošljavanje, zarade, uslovi rada i mere socijalne zaštite, ali ne i zelena tranzicija kao takva. Izuzev LT i ES, u zemljama koje su bile predmet analize kolektivni ugovori po pravilu ne sadrže

odredbe koje se konkretno odnose na pravednu zelenu tranziciju ili mere za ublažavanje klimatskih promena. U PL su potpisana dva tripartitna društvena ugovora na sektorskom nivou sa konkretnim ciljem da se obezbede mere zaštite za radnike u rudnicima uglja i radnike u sektoru elektrana na uglj gde je bilo očekivano da će tranzicija uticati na njihova radna mesta. U većini proučavanih zemalja socijalni dijalog je ocenjen kao slab ili nedovoljan.

### **Budući model zelenog socijalnog dijaloga**

- **Tripartitna** saradnja je ključna ukoliko se teži socijalnom dijalogu koji je efikasan u obezbeđivanju pravedne zelene tranzicije. U brojnim zemljama (PL, SK, BG, MK) iskazana je potreba da nacionalni organi vlasti preuzmu vođstvo u razvoju **sveobuhvatne vizije i strategije** zelene tranzicije, u dijalogu sa socijalnim partnerima i drugim zainteresovanim stranama, kao i u koordinaciji procesa tranzicije (kao na primer u ES). Vođstvo je neophodno za dugoročno planiranje, kao stabilna referentna tačka za detaljne mere politike i poslovne odluke, kao i za predviđanje, procenu i ublažavanje negativnih društvenih efekata, i na kraju, ali ne manje važno, za efikasnu raspodelu i transparentno upravljanje ograničenim javnim resursima.
- U pogledu izazova i mogućnosti koje nudi zelena tranzicija, socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje treba da budu **usmereni** na pitanja kao što su obuka i razvoj karijere, socijalna zaštita i unapređenje uslova rada, kao i stvaranje novih zelenih radnih mesta.
- Obim socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja na nivou kompanije treba proširiti kako bi se obuhvatile moguće mere kojima se povezuju unapređene ekološke i/ili klimatske performanse kompanija sa koristima za radnike (kao što su sistemi podsticaja za ekološku vožnju)
- Da bi se osigurala transparentnost, radnici treba da budu **informisani** o očekivanim uticajima mera vezanih za zelenu tranziciju, mogućnostima koje ista nudi, kao i da budu u toku sa napretkom i stvarnim efektima.
- Zeleni socijalni dijalog treba da pruži priliku za **diskusiju zasnovanu na činjenicama** koja se ne svodi na iznošenje dogmi, u kojoj se razmatraju različiti aspekti predloženih ili sprovedenih pristupa dekarbonizaciji i otvoreno se razgovara na temu skepse ili potencijalnih problema, dok se pritom ne isključuje mogućnost revidiranja usvojenih mera.
- Na evropskom nivou treba prepoznati različite **nacionalne kontekste** i shodno tome prilagoditi primenu mera EGD kako bi se osiguralo da su troškovi i koristi tranzicije u skladu sa EGD pravedno raspoređeni među zemljama.

## Bibliografija:

Eurofound (2022), Moving with the times: Emerging practices and provisions in collective bargaining, Publications Office of the European Union (U korak sa vremenom: Nove prakse i odredbe u kolektivnom pregovaranju, Kancelarija za publikacije Evropske unije, Luksemburg)

Eurofound (2023), Measuring key dimensions of industrial relations and industrial democracy (2023 update) (Merenje ključnih dimenzija industrijskih odnosa i industrijske demokratije (ažurirano 2023.)), Kancelarija za publikacije Evropske unije, Luksemburg <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/2023-12/ef23008en.pdf>

Evropski zeleni dogovor COM/2019/640 final <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2019%3A640%3AFIN>

### Veb stranice

Evropska komisija [https://commission.europa.eu/index\\_en](https://commission.europa.eu/index_en)

IEA <https://www.iea.org/countries>

Veb-sajt Organizacije za ekonomsku saradnju i razvoj (OECD) za kolektivno pregovaranje <https://www.oecd.org/employment/collective-bargaining.htm>







# greenet

Fast forwarding the green transition in just and socially responsible way – cases of industry, energy and transport sectors



- This copy is free -

*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