

***Колективно преговарање и еколошка одговорност – предизвици  
и перспективи за секторот за транспорт и јавниот сектор -  
CERP***

**НАЦИОНАЛЕН ИЗВЕШТАЈ**

**ЗА Р.С. МАКЕДОНИЈА**

**Главен експерт:**

Проф д-р Лазар Јовевски

Правен факултет „Јустинијан Први“ – Скопје

Универзитет „Св. Кирил и Методиј“

Ноември 2024



Co-funded by the  
European Union

## СОДРЖИНА

1. Вовед
2. Анализа на резултатите од фокус групите
3. Предизвици и перспективи за јавниот сектор и транспортот
4. Заклучоци и препораки

CERP



Co-funded by the  
European Union

## Вовед

Одговорноста за животната средина и значењето на колективното договарање во јавниот и транспортниот сектор станува сè позначајно во последните години. Зголемената загриженост за климатските промени, Европскиот зелен договор и брзите промени во индустриите предизвикани од дигитализацијата се главните причини за ова. Балансирањето на еколошките цели кои ги налага новата европска регулатива, со правата и околностите на работниците во јавниот и транспортниот сектор стана клучно за општествениот дискурс и колективните преговори бидејќи Европската Унија и глобалните политики ставаат сè поголем акцент на одржливоста, притоа земајќи го во предвид Европскиот зелен договор, променливоста на социјалниот дискурс во однос на зелената трансформација и ефектите од дигитализацијата врз животната средина и работната сила.

Колективното договарање отвара нови димензии во контекст на еколошката одговорност. Покрај платите и условите за работа, синдикатите и работничките групи стануваат се позагрижени за тоа како зелената транзиција ќе влијае на безбедноста на работните места, работното време и на природата на самото вработување.

Во транспортот и јавниот сектор, транзицијата кон одржливост вклучува значително реструктурирање. На пример, во транспортот, преминувањето кон електрични возила, јаглеродно неутрална инфраструктура и стратегии за одржлива мобилност може да доведат до губење на работните места или да бараат нови вештини кои работниците мора да ги поседуваат. Затоа, синдикатите преговараат за преквалификација, доквалификација и мерки кои обезбедуваат праведна транзиција за работниците во услови на технолошки и еколошки промени.



Co-funded by the  
European Union

Ова доведе до нови форми на социјален дијалог кои се однесуваат и на заштитата на правата на работниците и на итната потреба за исполнување на еколошките цели.

Една од главните компоненти на планот на ЕУ, Европа да стане првиот климатски неутрален континент во историјата до 2050 година е Европскиот зелен договор (EGD), кој беше донесен во 2019 година. Тој има за цел да ја унапреди зелената енергија, да ги намали нето емисиите на стакленички гасови, и да ја поттикне одржливоста во низа индустрии, вклучително и транспортот. Зелениот договор поставува храбри цели за транспортниот сектор, вклучително и зголемување на енергетската ефикасност на возилата, инвестирање во одржлива енергетска инфраструктура, поттикнување на јавниот транспорт и декарбонизација на патниот транспорт.

Европскиот зелен договор има влијание и врз јавниот сектор, тој нагласува одржливи јавни услуги, како што е јавниот транспорт со ниски емисии на јаглерод, енергетски ефикасни згради и намалување на отпадот. Сепак, Зелениот договор исто така претставува и предизвик во однос на потенцијалното губење на работните места, особено во индустриите кои се потпираат на технологии со интензивна употреба на јаглерод. Во јавниот сектор, каде што синдикатите имаат значително влијание, Зелениот договор повикува на рамнотежа помеѓу еколошките цели и интересите на работниците. Вработените во јавниот сектор, како што се возачите на автобуси, персоналот на железницата и државните службеници, треба да бидат постојано информирани, но и консултирани, односно дел од разговорите околу тоа како да се постигнат овие цели без притоа да се жртвува квалитетот на работата или безбедноста на работниците.



Co-funded by the  
European Union

Традиционалниот социјален дијалог главно се фокусираше на прашања како што се платата, условите за работа и безбедноста на работа, иако недвосмислено ова се основите на работниот однос и претставуваат исклучително важни прашања за кои сеуште има многу што да се преговара, сепак, денешната зелена транзиција бара и пошироко разбирање за тоа што претставува фер и одржливи работни услови. Зелениот концепт на социјалниот дијалог вклучува создавање рамка каде што политиките за животна средина и правата на работниците не се гледаат како спротивставени концепти, туку како заедничка цел. Тоа го поттикнува дијалогот кој ги зема предвид и непосредните потреби на работниците (безбедни работни места, обука, достоинствена плата) и долгорочните заложби за одржливост на животната средина.

Дигитализацијата исто така има голем удел во развојот на транспортот односно во подобрување на транспортната мрежа, намлаување на емисиите на јаглерод диоксид и употребата на еколошка енергија, а сето тоа во насока на подобрување на протокот на сообраќај. Сепак, за оваа дигитална револуција е неопходна и промена во сетот на вештини на работната сила. За да работат, одржуваат и поправаат нови технологии како што се автоматизирани возила или електрични автобуси, работниците мора да ги поседуваат потребните вештини.

Со цел гарантирање дека работниците нема да бидат оставени позади во дигиталната иднина и дека воведувањето нова технологија не води до губење на работните места, синдикатите мора интензивно да преговараат за преквалификација и доквалификација на работниците. Дополнително, кога новите технологии ќе станат достапни, синдикатите ќе треба да се посветат и на прашањата поврзани со приватноста на податоците и надзорот



над работните места. На пример, прашањата за приватност и можноста за злоупотреба се наведени со распоредувањето на уредите за следење GPS од страна на вработените во јавниот транспорт.

Интеграцијата на одговорноста за животната средина во колективното договарање во транспортот и јавниот сектор е тековен предизвик кој бара адаптација, преговарање и соработка меѓу сите засегнати страни. Европскиот зелен договор нуди рамка за одржлива иднина, но исто така повикува на нови форми на социјален дијалог кои се однесуваат на грижите на работниците во контекст на зелена и дигитална економија. Со поттикнување на соработката меѓу синдикатите, работодавачите и владите, ќе се осигураме дека од зелената транзиција ќе има корист и планетата и луѓето кои зависат од овие сектори во поглед на нивната лична егзистенција. Иднината на трудот во транспортот и јавниот сектор мора да биде зелена, дигитална и инклузивна, со фокус на правичноста, безбедноста на работата и општествената одговорност.

### **Анализа на резултатите од фокус групите**

Во рамките на овој проект беа спроведени 3 фокус групи со вкупно 30 учесника. Од спроведените фокус групи, половина од испитаниците беа претставници на работниците, додека останатите беа работодавачи или претставници на здруженија на работодавачи.

На воведното прашање во која категорија припаѓа испитаникот, 14 испитаника се изјасниле дека се членови на синдикат, 6 од испитаниците биле назначени како претседатели или водачи на синдикатот, 2 испитаника се претставници / дел од здружение на работодавачи и 8 испитаника се изјасниле дека се работодавачи.



Co-funded by the  
European Union

Графикон бр. 1 – Прашање на која категорија припаѓа испитаникот.



Во однос на секторот од каде доаѓаат испитаниците, ги дале следните одговори, 21 испитаник е дел од јавниот сектор, по еден испитаник од ИТ секторот, бизнис секторот и економскиот сектор и 4 испитаника од секторот транспорт.

Следното прашање се однесуваше на тоа од кој подсектор, односно од која конкретна работна дејност во секторот за транспорт или јавниот сектор или друг сектор работат испитаниците па така имаше претставници од транспортот меѓу кои и авиотранспортот, од јавниот сектор, поточно социјалните дејности, јавните набавки, геодетските услуги, управата за јавни приходи, секторите за човечки ресурси во различни министерства, дел беа од правосудството и правниот сектор, како и ИТ секторот – софтвер.

Присутните испитаници на фокус групата беа од различни возрастни групи, од кои најмладиот испитаник беше 24 години, а најстариот 70 години.



Co-funded by the European Union

Поголемиот дел од испитаниците беа во возрастна група од 35 до 50 години. Во однос на полот, 17 испитаника се изјасниле како мажи, додека 13 како жени.

Графикон бр. 2 - Пол на испитаниците



На прашањето во која мера концептот на праведна транзиција е познат во вашиот економски сектор, во вашата земја, одговорите на испитаниците беа различни. Додека неколку испитаника се изјаснија дека не се воопшто запознаени со овој концепт, дел од нив сметаат дека се многу малку запознаени, односно недоволно запознаени. Мал дел од испитаниците се изјасниле дека се средно запознаени со овој концепт, а исто така неколку испитаника рекле дека им е познат овој концепт, односно дека во последниве години, концептот за праведна транзиција станува особено актуелен во рамките на македонското поднебје како резултат на неговата глобална сензација. Особено е доминантен во проектите спроведени од страна на невладиниот сектор заради подигнување на општата свест на граѓаните.

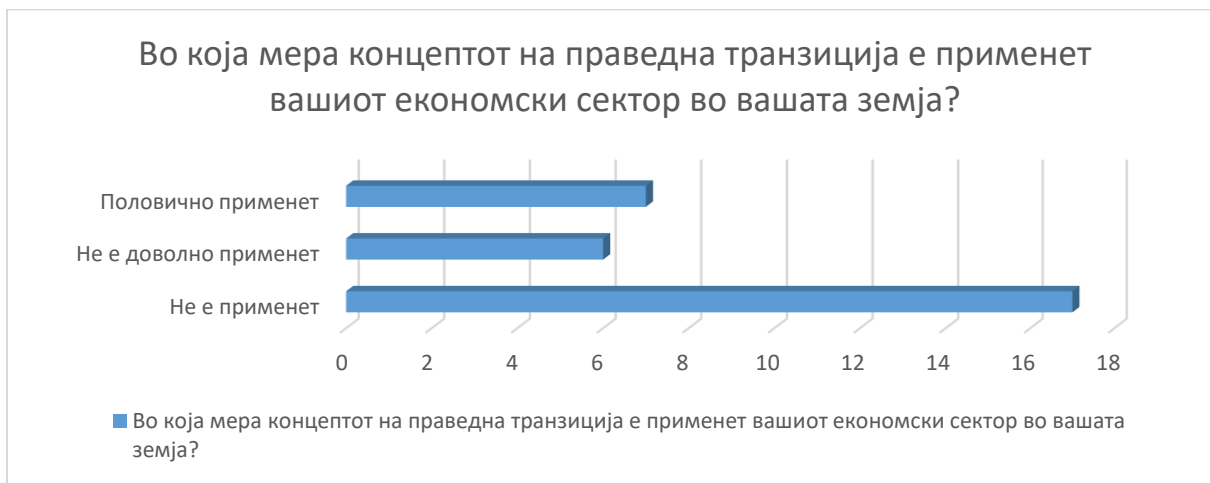


Co-funded by the European Union



Прашани за тоа во која мера концептот на праведна транзиција е применет во нивниот економски сектор, испитаниците се изјасниле дека или не е применет (6 испитаника) или пак е недоволно применет (17 испитаника). Остатокот од испитаниците сметаат дека е половично применлив, односно дека примената на концептот праведна транзиција потфрлува. Република С.Македонија треба да се фокусира на фундаментални промени во насока на системска трансформација и промени во повеќе сектори кои ќе имаат позитивен импакт врз развој на еколошката свест и трансформација.

Графикон бр. 3 – Во која мера концептот на праведна транзиција е применет во вашиот економски сектор во вашата земја.



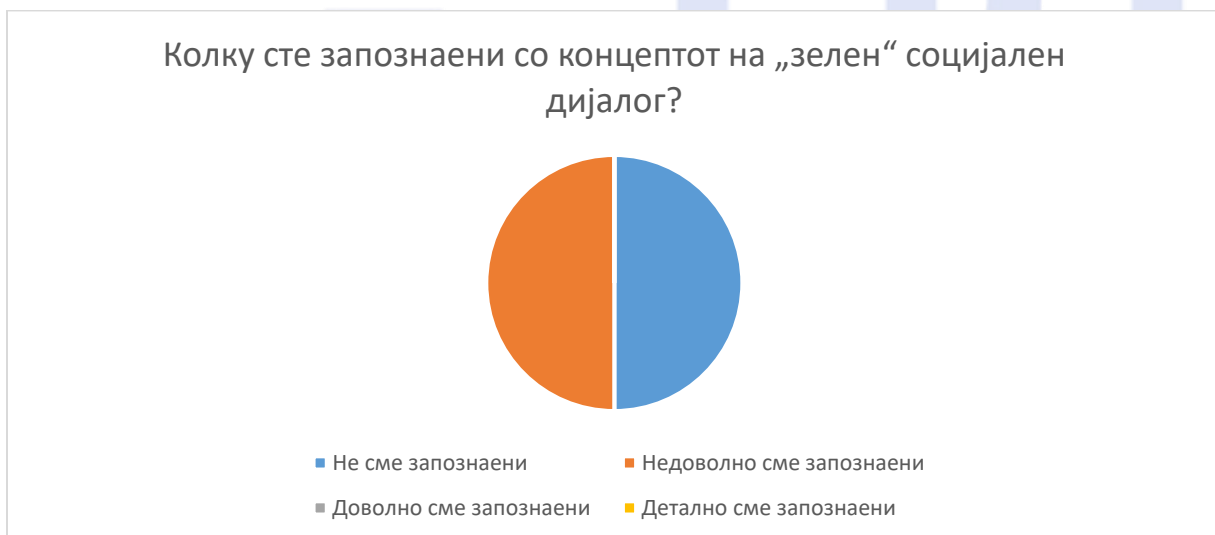
На прашањето во која мера европскиот зелен договор е познат во нивниот економски сектор, повеќето од испитаниците се изјасниле дека истиот не е познат или дека е само паушално запознаени со истиот. Покрај тоа што поголемиот дел сметаат дека европскиот зелен договор се уште не е доволно распространет и познат, дел од испитаниците се изјасниле дека одредбите од договорот им се познати, но истите не се применуваат.



Следното прашање се однесуваше на тоа во која мера европскиот зелен договор е применлив во нивното економски сектор, тука поголемиот дел од испитаниците констатирале дека не е применлив што е логичен континуитет на претходното прашање каде се констатираше дека многу мал дел од испитаниците се запознаени со овој договор. Еден од испитаниците констатираше дека примената на европскиот зелен договор е во тек, но сепак заостануваме во однос на можните решенија за одржлив развој во секторите, но сепак се бележи започнување на развивање.

Во однос на прашањето колку се запознаени со концептот на "зелен" социјален дијалог, мислењата на испитаниците се поделени. Половина од нив се изјасниле дека не се запознаени со овој концепт на социјален дијалог, а остатокот потенцирале дека се запознаени иако е потребен поголем ангажман за негово поголемо актуелизирање.

Графикон бр. 4 – колку сте запознаени со концептот на „зелен“ социјален дијалог



Co-funded by the European Union

На прашањето колку е применет концептот на "зелен" социјален дијалог, одговорите се во корелација со претходното прашање, половина од испитаниците потврдуваат дека не е применет, додека останатите кои беа запознаени со овој концепт констатираат незначителна примена на истиот или дека истиот е во почетна фаза на имплементација.

Следното прашање се однесуваше на тоа која мера концептот на праведна транзиција е вклучен во социјалниот дијалог и колективното приговарање (на сите нивоа). Седум од испитаниците констатирале дека овој концепт воопшто не е вклучен во социјалниот дијалог, 14 од испитаниците се изјасниле дека концептот е недоволно или релативно малку вклучен во социјалните преговори, повеќето се согласуваат дека социјалниот дијалог и колективното приговарање обработуваат теми од работен однос од примарно значење и поради тоа зелениот концепт не тема на колективно приговарање. Дополнително постојат и значителни пречки кои треба да се надминат за вклучување на овој концепт во социјалниот дијалог и колективното приговарање, но се прават напори за приближување и разбирање на концептот на праведна транзиција и негово вклучување во социјалниот дијалог.

Во однос на прашањето во која мера Европскиот зелен договор е вклучен во социјалниот дијалог и колективното приговарање (на сите нивоа), одговорите содејствуваат со одговорите од претходното прашање, па така 10 испитаници сметаат дека и Европскиот зелен договор воопшто не е вклучен во социјалниот дијалог, додека 14 испитаници сметаат дека тој е вклучен недоволно или релативно малку, иако би требало да биде затоа што е потпишан од нашата држава. Вклученоста на Европскиот зелен договор во социјалниот



дијалог и колективното преговарање е клучна за обезбедување на праведна и одржлива транзиција.

Испитаниците прашани за тоа како ги опишуваат главните карактеристики на социјалниот дијалог и колективното преговарање во однос на зелената транзиција и новите зелени работи во Вашата земја (воопшто) и во вашиот економски сектор (во вашата земја). Дел од испитаниците истакнуваат дека социјалниот дијалог и колективното преговарање се од суштинско значење за успешната реализација на зелената транзиција, бидејќи овие процеси не само што создаваат услови за развој на нови зелени работни места, туку исто така осигуруваат заштита на правата на работниците и интеграција на одржливите практики во работната средина. Но, во овој контекст за зелената транзиција се зборува многу малку, односно недоволно и генерално е насочено кон заштедата на ресурси (електрична енергија, хартија итн). Потребен е поголем фокус на овие прашања, со цел детектирање на предизвиците кои би произлегле од зелената транзиција и отварање на преговори за решавање на истите. Мал број на испитаници наведоа дека се почнати одредени придвижувања во насока на зелената агенда меѓутоа генерално имплементацијата затајува.

Прашани за нивното мислење во однос на тоа како зелената транзиција би влијаела (или како очекуваат дека ќе влијае во иднината) врз работите во нивниот сектор и во нивната организација (на пр. во смисла на загуба на работата, за потребите за преквалификација, итн), мислењата беа различни. Додека кај некои скептицизмот кон промени беше јасно изразен, други сметаат дека овие промени може да имаат позитивно



Co-funded by the  
European Union

влијание под услови истите да бидат соодветено менаџирани и поткрепени со вистински политики. Истите се свесни дека зелената транзиција налага поседување на нови вештини за работа со новите технологии. Работниците ќе треба да се преквалификуваат за да се приспособат на зелени практики и иновации, што ќе доведе до потреба за обуки и програми за преквалификација, а тоа несомнено ќе се одрази во голем број на сектори. Особено во авиосообраќајот, но и генерално во транспортниот сектор се очекува дел од работите што во моментот се извршуваат мануелно да бидат заменети со други дигитални алатки кои самостојно ќе ги извршуваат работите што сега работниците ги извршуваат (автоматска регустрација на багаж, автоматски бординг, чекирање итн). Но, на долг рок секако ова ќе означува олеснување на процесот на работа и намалување на трошоците, а притоа нема да има значителни губења на работни места туку трансформација на истите.

Изјава од еден од испитаниците кој работи во јавниот сектор, поконкретно во правосудството.

*„Во правосудството сметам дека зелената транзиција позитивно би влијаела во секој сегмент и дека зголемувањето на свеста кај вработените, а особено раководните структури ќе вроди со плод. Правосудството не е производна гранка, но сметам дека се потребни дури и законски измени кои ќе бидат во светлината токму на зелената транзиција. Што сакам да кажам? На сите кои сме во јавен сектор без исклучок ни е потребно најпрво развивање на свест за зелената транзиција, а потоа и развивање на вештини во смисла на ефикасно користење на зелените технологии и процеси, т.е. ефикасни технологии и процеси во однос на ресурсите кои го намалуваат отпадот и го минимизираат човечкото влијание врз животната средина (пр. потребата од комплетна замена на хартијата - во моментот тони харија и тонери се трошат за печатење на*

Co-funded by the  
European Union

*пресуди и обвиненија кои во блиска или далечна иднина се всушност отпад, тонерите иако се електронски отпад поради немање на соодветен оператор за ваков вид на отпад завршуваат на обичните депонии, воедно другиот вид на електронски и друг отпад поради сложените процедури за негово отпишување се наоѓа по ходниците и подрумите на институциите наместо она што може да се употреби да се донира/реставрира/реновира, а останатото да се рециклира). Воедно, особено раководните структури не смеат да останат незаинтересирани и без т.н. трансверзални вештини, знаење, вредности и ставови што ќе им помогнат при носење на одлуки и определување на приоритети истите да ги насочат кон животната средина во работата и животот. (пр. дел од институциите немајќи соодветен буџет и покрај својата еколошка свест не се во можност да сторат ништо, само еден прост пример - објектите кои се градени пред повеќе од 50 години можат да бидат енергетски ефикасни доколку добијат нови енергетски ефикасни фасади кои не се само од естетска природа туку и влијаат на буџетот на самата институција во поглед на потрошувачка на енергија за греење и ладење, а со тоа и на намалување на емисија на гасови итн). Значи, ако имаме свест и вештини од една страна и поддршка од државата од друга страна можеме да се надеваме на придобивки од зелената транзиција.“*

На прашањето кој тип на обуки работниците поминале (доколку ги имало такво) и кој им помага (доколку постои некој) да им се прилагодат на новите зелени работи во нивниот сектор и организација, дури 21 од испитаниците констатирале дека такви обуки не се организирале и дека не присуствувале на обуки од тој вид.

Во контекст на безбедноста и здравјето при работа, прашани испитаниците кои нови ситуации на ризици по здравјето и безбедноста сметаат дека би можеле да настанат од зелената транзиција и создавањето на нови зелени работни места во нивниот сектор и



организација, 10 од испитаниците се изјасниле дека не знаат, односно не можат да претпостават со какви безбедносни ризици би биле соочени. Дел од испитаниците се оптимисти и сметаат дека токму овие промени ќе доведат до намалување на одредени ризици кои сега постојат, односно очекуваат поквалитетно и ефикасно работење. Неминовно со имплементацијата на новите технологии се очекуваат и одредени ризици (хакирање, стрес, долго седење, алиенација) кои треба да бидат соодветно процесирани и превенирани. Еден од испитаниците посочи дека недостатокот на соодветни обуки и лица кои ќе можат да ги обучат работниците за новите зелените иницијативи и процедури, може да создаде конфузии и грешки во работата.

На прашањето какви иницијативи презел синдикатот/ здружението/ претпријатието/ институцијата во врска со социјалниот дијалог и колективното преговарање во контекст на Зелената транзиција повеќето од испитаниците констатираат дека нема такви иницијативи, но сепак некои од присутните посочија дека иницијативите на синдикатот одат во насока да се обезбедат исти услови за сите вработени, но и да се подобри квалитетот на услугите кон странките, воедно со тоа да се намали работното време за да имаме поголема примена на европскиот зелен договор и преминот кон целосна дигитализација. Исто така беше потенцирано дека колективните договори не содржат одредби во однос на зелената транзиција и дигитализацијата, но и дека е неопходно истите да се развиваат во таа насока, за што повеќето синдикати покренуваат иницијативи за вклучување на овие прашања во колективните договори.



Co-funded by the  
European Union

Испитаниците беа прашани и за нивно мислење за тоа кои краткорочни (до 2025. година) среднорочни (до 2030. година) и долгорочни (до 2050. година) мерки на институциите, синдикатите, здруженијата и претпријатијата би можеле да бидат важни за постигнување на целите на Европскиот зелен договор (и сличните иницијативи). Како дел од мерките беа посочени воведување на обуки за работниците, иницирање на социјален дијалог, создавање на долгорочни стратегии за одржлив развој кои ќе вклучуваат сите аспекти на економијата, преговарање и носење на колективни договори во насока на подобрување на зелената трансформација, кампањи за промена на свеста на работниците, промена на производствените процеси во еколошки поефикасни.

Изјава на еден од испитаниците од фокус групите:

*„Најпрвин на работодавачите да им се обезбедат потребните информации и знаења за светските трендови во однос на перспективните зелени технологии, да им се прошири „хоризонтот“ со што и покрај неизвесноста и ризиците со кои се соочуваат би носеле долгорочни одлуки наместо ад хок одлуки со цел да ги задоволат моменталните потреби. Тие треба да бидат свесни дека и покрај состојбите во кои се наоѓаат менувањето на нивните приоритети и рационализирање на трошоците не треба да бидат на штета на инвестирање во професионален развој на нивните вработени и стекнувањето на зелени вештини. Воедно, заживувањето на овој концепт води само преку континуирана и одржлива кампања и организирање на обуки од страна на релевантни чинители и институции.“*



Co-funded by the  
European Union



Прашани во однос на примерите на добри практики во областа на социјалниот дијалог и колективното преговарање во контекст на зелената транзиција (на сите нивоа), најголемиот дел од испитаниците одговорија дека не се запознаени со таков пример, иако неколкумина напоменаа дека треба да се спроведуваат проекти за праведна транзиција кои нудат поддршка за работниците кои се погодени од преодот кон зелени технологии и истите да вклучуваат форми на финансиски помош, програми за преквалификација и сл.

### Предизвици и перспективи за јавниот сектор и транспортот

Земено во предвид дека на секторот транспорт и јавниот сектор им претстои трансформација како резултат на превземените обврски со Европскиот зелен договор и дигитализацијата, постојат неколку клучни предизвици кои мора да се решат преку колективно договарање и социјален дијалог:

- **Создавање работни места наспроти губење на работни места:** Зелената транзиција може да резултира со губење на работни места во некои сектори во кои доминатно работниот процес бара користење на јаглерод (на пример, транспорт базиран на фосилни горива), но исто така создава можности во обновливите извори на енергија и зелените технологии. Синдикатите ќе треба да се погрижат транзицијата да биде праведна, со соодветни програми за преквалификација и доусовршување за работниците.
- **Социјални нееднаквости:** Зелената транзиција не треба да го влошува социјалниот јаз и нееднаквостите во општеството. Работниците кои работат во пониско квалификуваните сектори или руралните области може да бидат несразмерно



Co-funded by the  
European Union

погодени од промените во транспортот и јавниот сектор. Социјалниот дијалог треба да има за цел да ги реши овие нееднаквости преку инклузија на сите реони и насочени политики и мерки кои ќе означуваат фер транзиција.

- **Дигитално исклучување:** Додека дигиталните технологии нудат еколошки придобивки, постои ризик некои работници да бидат исклучени од дигиталната транзиција поради недостаток на вештини или пристап до технологија. Обезбедувањето дигитална писменост и вклученост треба да биде дел од агендата за социјалниот дијалог.
- **Соработка помеѓу сите засегнати страни:** Владите, работодавачите и синдикатите мора да соработуваат заеднички за да развијат одржливи, зелени и социјално праведни решенија. Балансирањето на еколошките заложби и цели со интересите на работниците е комплексен процес кој бара постојан и инклузивен дијалог.

### Заклучоци и препораки

Работодавачите, работниците и синдикатите мора да преземат унифициран пристап за зајакнување на одговорноста за животната средина на работното место и интегрирање на зелената агенда во колективното договарање. Следниве заклучоци и препораки се генерални, но истите се апликативни и на Р.С. Македонија. Како што расте загриженоста за климатските промени и одржливоста на животната средина, и вработените и работодавачите ја препознаваат важноста од интегрирање на одговорноста за животната средина во деловните практики. Работниците се повеќе очекуваат нивните работодавачи



Co-funded by the  
European Union

да донесат еколошки политики, а синдикатите да се залагаат еколошките размислувања да се вклучат во процесите на колективно договарање.

Подобрувањето на здравјето и безбедноста на работниците често е во согласност со одржливите практики. На пример, намалувањето на загадувањето, зголемувањето на енергетската ефикасност и воспоставувањето поздрави работни места може директно да ја подобрат благосостојбата на вработените. Затоа, додавањето зелени практики на колективните договори може да промовира позитивна и поздрава работна средина.

Работодавачите и синдикатите треба да работат заедно на прашањата за животната средина преку колективно договарање, што ќе гарантира дека бенефит од зелената агенда ќе има животната средина, но и работниците. Колективното договарање кое ги вклучува прашањата за одговорноста за животната средина може да придонесе за развој на одржливи работни места кои ќе ги поддржуваат етичките стандарди на трудот, но и еколошките цели.

Препораки:

- Работодавачите да се посветат на целите за одржливост, како што се намалување на емисиите на јаглерод, транзиција кон обновлива енергија и минимизирање на отпадот. Овие обврски може да се формализираат во рамките на колективните договори.
- Вклучување на одредби во колективните договори кои ја специфицираат одговорноста на работодавачот во однос на непочитување на еколошките регулативи и истите да ги надминуваат законските барања каде што е можно.
- Синдикатите треба да преговараат за сеопфатни програми за обука за да им помогнат на работниците да стекнат вештини за зелени работни места. Ова може да



Co-funded by the  
European Union

вклучи обука за технологии за обновлива енергија, одржливи градежни практики или техники за енергетска ефикасност.

- Создавање нови зелени можности за работни места во организацијата, како што се работни места фокусирани на одржливоста, управувањето со животната средина или еколошки дизајн на производи.
- Работодавачите да имплементираат практики кои го намалуваат влијанието врз животната средина во канцелариите, преку воведување на програми за рециклирање, енергетски ефикасни апарати и одржливи извори на материјали.
- Создадете „зелени тимови“ составени од вработени кои ќе работат заедно со менаџментот за да предлагаат, спроведуваат и следат иницијативи за одржливост во компанијата.
- Лобирање за создавање на т.н. нетоксична работна средина со намалување на изложеноста на штетни хемикалии и материјали, подобрување на квалитетот на воздухот и усвојување по еколошки градежни материјали.
- Синдикатите мора да соработуваат со работодавачите и да се залагаат за донесување на одредени еколошки регулативи на локално, национално или меѓународно ниво, а од бизнисите да бара да исполнат повисоки стандарди за одржливост.

Како што овие два сектора преминуваат кон зелената трансформација од голема важност е да се осигураме дека ниту еден работник нема да остане позади. Имено синдикатите мора да гарантираат „праведна транзиција“, односно дека на работниците во индустриите



Co-funded by the  
European Union



Collective bargaining and environmental  
responsibility – challenges and perspectives for  
transport and public sector - CERP

погодени од зелените политики ќе им се обезбеди преквалификација, поддршка и  
можности во новите зелени индустрии.



Co-funded by the  
European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.