**Dr Dušan Mojić, Redovni profesor**

Filozofski fakultet

Univerzitet u Beogradu

E-mail: [dmojic@f.bg.ac.rs](mailto:dmojic@f.bg.ac.rs)

**Dr Dragan Stanojević, Docent**

Filozofski fakultet

Univerzitet u Beogradu

E-mail: [dstanoje@f.bg.ac.rs](mailto:dstanoje@f.bg.ac.rs)

**Finalni izveštaj – Srbija**

**Tema**

***Kolektivno pregovaranje i ekološka odgovornost: izazovi i perspektive za transportni sektor i javni sektor – CERP***

Beograd, novembar 2024.

1. **Uvod**

Pojam rizičnog društva osmislio je poznati nemački sociolog Urlih Bek (Beck, 2009) da ukaže na činjenicu da su nesigurnost i rizik postali dominantne karakteristike savremenih društava. Zagađenje prirodne okoline i globalno zagrevanje predstavljaju dva veoma važna pokazatelja da živimo u globalnom rizičnom društvu. Navedena situacija zahteva institucionalne odgovore na globalnom, regionalnom, nacionalnom i lokalnom nivou. Međutim, sudeći po nedovoljnom sprovođenju Pariskog sporazuma o klimatskim promenama iz 2015. godine (United Nations, 2015), izgledi na koordinisanu globalnu akciju nisu preveliki. Aktivnosti Evropske unije u tom pogledu daju mnogo više nade. Tranzicija ka zelenoj ekonomiji predstavlja proces koji je dobro utemeljen u direktivama i drugim odlukama relevantnim institucijama Evropske unije.

U tom pogledu su posebno važni sledeći pojmovi i procesi:

1. *Pojam Pravedne tranzicije (*engl. *Just Transition).*
2. *Evropski zeleni dogovor (*engl*. European Green Deal).*
3. *Zeleni socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje u uslovima ubrzane energetske tranzicije (*engl. *Green Social Dialogue and Collective Bargaining under the fast-forwarding energy transition).*

Projekat „Kolektivno pregovaranje i ekološka odgovornost: izazovi i perspektive za transportni sektor i javni sektor – CERP“ analizira upravo pomenute procese u šest evropskih zemalja – Španiji, Portugaliji, Poljskoj i Grčkoj (članice Evropske unije), te Severnoj Makedoniji i Srbiji (zemlje kandidate za članstvo u Evropskoj uniji). Ovaj izveštaj analizira situaciju u Srbiji u ovom pogledu kroz desk analizu, analizu rezultata sprovedenog terenskog istraživanja, te finalne zaključke i preporuke.

1. **Kontekstualni okvir istraživanja**

Važan aspekt institucionalnog uređenja EU čine i energetska (i klimatska) politika i zakonodavstvo, koje čine međusobno povezane komponente unutar okvira koji reguliše energetsku tranziciju EU. Direktiva o energetskoj efikasnosti (EED) (European Parliament, Council of the European Union, 2018) postavlja sveobuhvatan pravni okvir i cilj za politiku energetske efikasnosti u EU. Ova direktiva je stupila na snagu 2012. godine i tada je propisivala meru za postizanje cilja energetske efikasnosti od 20% do 2020. godine. Njena revizija iz 2018. postavlja cilj energetske efikasnosti od 32,5% do 2030. godine. Da bi se cilj postigao, države članice moraju da daju svoj nacionalni doprinos energetskoj efikasnosti (tj. njihov udeo u EU cilju) i da to predstave Evropskoj komisiji u okviru svojih Nacionalnih energetskih i klimatskih planova.

Promovisanje i veća upotreba obnovljivih izvora energije (OIE) (engl. *Renewable Energy Directive – RED*) jedan je od ciljeva energetske politike EU i deo paketa mera potrebnih za smanjenje emisija gasova staklene bašte u skladu sa Pariskim sporazumom o klimatskim promenama. Direktiva o OIE definiše opšti cilj EU za 2030. godinu od najmanje 32% energije iz obnovljivih izvora u finalnoj potrošnji energije. Direktiva prenosi slobodu na države članice da postave svoje nacionalne ciljeve, koji mogu biti i optimističniji, a koji će biti prijavljeni u Nacionalnim energetskim i klimatskim planovima. „Evropski klimatski zakon“ (European Parliament, Council of the European Union, 2021) definiše mere EU koje imaju za cilj da pomognu državama članicama u ostvarivanju cilja klimatske neutralnosti do 2050. godine. Opšti cilj ove regulative jeste smanjenje neto emisija gasova staklene bašte najmanje 55% (u poređenju sa nivoima iz 1990. godine) do 2030. godine.

„Ozelenjavanje“ ekonomija zahteva koherentnu celinu nacionalno specifičnih makroekonomskih, industrijskih, sektorskih i mera politike tržišta rada. Kolektivno pregovaranje i kolektivni ugovori mogu igrati važnu ulogu u širenju svesti, delovanja i odgovornosti za održivost životne sredine u smislu učešća, konsultacija i solidarnosti na radnom mestu. Njihova kolektivna dimenzija kombinuje socijalnu pravdu, jednakost i međugeneracijsku solidarnost sa zaštitom prirodne sredine. Pored toga, socijalni partneri treba da podignu svest i savetuju svoje članove o okviru pravedne tranzicije, da igraju aktivnu ulogu u formulisanju, sprovođenju i praćenju nacionalnih politika održivog razvoja, podstiču svoje članove da učestvuju u socijalnom dijalogu na svim nivoima i promovišu uključivanje ekoloških odredbi u kolektivnim ugovorima na svim nivoima (ILO, 2022). Ipak, primeri inicijative socijalnih partnera (uključujući i kolektivne ugovore) koji se bave mogućim neželjenim posledicama tranzicije ka klimatski neutralnoj ekonomiji su relativno retki u Evropskoj uniji (Hurley et al. 2019).

Zbog svoje važnosti za proces zelene tranzicije, u ovom projektu su izdvojeni transportni sektor i javni sektor. Sektor transporta ima veoma važnu ulogu u današnjim privredama i društvima (pogotovo kada je reč o zapošljavanju i privrednom rastu). Ovaj sektor direktno zapošljava oko 10 miliona ljudi i učestvuje blizu 5% u bruto domaćem proizvodu Evropske unije. Transportni sektor je od suštinske važnosti za ekonomiju i društvo u celini pošto ljudima omogućava uživanje u slobodi putovanja, prevoz robe, te podstiče privredni rast i kreira nova radna mesta. No, u dostizanju pomenutih ciljeva mora se voditi računa o održivosti razvoja ovog sektora imajući u vidu ograničenost resursa (prvenstveno energije) i zaštitu prirodne okoline (zbog zagađenja koje je neminovnost trenutno preovlađujućih tehnologija i sredstava transporta) (European Commission, 2011).

Javni sektor obuhvata sve državne organe, agencije, zavode i druga tela koja osnivaju i/ili kontrolišu vlasti (na različitim nivoima), te javna preduzeća koja pružaju različite usluge od javnog značaja na nacionalnom ili lokalnom nivou (European Commission et al., 2009). Javna preduzeća su najčešće glavni proizvođači i/ili distributeri gasa, vode, električne energije i pružaoci komunalnih usluga. Naravno, upravo je proizvodnja i potrošnja energije jedan od ključnih faktora zagađenja prirodne okoline i, generalno, najvećih ekoloških izazova našeg vremena. Zbog toga se može sa pravom zaključiti da je proces kolektivnog pregovaranja u okviru težnji za podizanjem nivoa ekološke odgovornosti u javnom sektoru (a pogotovo u javnim preduzećima) veoma značajna istraživačka i praktična tema.

Kada je reč o regionu Zapadnog Balkana, većina zemalja ima status zemalja kandidata za članstvo u Evropskoj uniji. Veoma važna činjenica (imajući u vidu da su Severna Makedonija i Srbija upravo kao zemlje kandidati uključene u ovoj projekat) jeste da Evropski zeleni dogovor predstavlja osnovu za Zelenu agendu za Zapadni Balkan, pošto postavlja ambiciozne ciljeve u vezi s smanjenjem emisija gasova sa efektom staklene bašte, obnovljivim izvorima energije, energetskom efikasnošću i zaštitom biodiverziteta. U oktobru 2020. Evropska komisija je stoga objavila smernice za sprovođenje Zelene agende za Zapadni Balkan i Ekonomskog i investicionog plana za Zapadni Balkan (European Commission, 2020).

Nažalost, proces Zelene agende je do sada bio sve samo ne inkluzivan. Ni grupe civilnog društva za zaštitu životne sredine ni sindikati nisu imali pristup nacrtu smernica ili ekonomskog i investicionog plana pre nego što su objavljeni. Generalno, pomenuta situacija ne odstupa u velikoj meri od političke, ekonomske i sveukupno društvene realnosti Zapadnog Balkana poslednjih decenija. Politička nestabilnost, institucionalno urušavanje, odsustvo socijalnog dijaloga u bilo kojoj sferi (uključujući i svet rada) dominantne su karakteristike većine zemalja ovog regiona (uključujući i Severnu Makedoniju i Srbiju). U skladu sa tim su i rezultati istraživanja o reformama javne uprave u zemljama ovog regiona (Đinđić, Mitrović, Škorić, 2023).

Srbija je napravila određene korake u pravcu unapređivanja institucionalnog okvira u skladu sa ranije pominjanim evropskim direktivama i agendama kada je reč o zelenoj tranziciji (detaljnije u Pavlović et al., 2024). Ipak, kada je reč o konkretnim koracima, Srbija (na primer) još uvek nije odredila konkretnu godinu za prestanak upotrebe uglja, iako je Premijerka Srbije potpisala Zelenu Agendu za Zapadni Balkan u ime Srbije u novembru 2020. godine, obavezujući se na dekarbonizaciju do 2050. godine. Samim tim, ni pitanje pravedne tranzicije za zaposlene u ovom delu javnog sektora nije došlo na dnevni red.

Nepovoljna situacija u pogledu socijalnog dijaloga u svetu rada u Srbiji takođe je jedan od odlučujućih faktora odsustva suštinskih iskoraka u pravcu suočavanja sa izazovima koje zelena tranzicija neminovno nameće. Kolektivno pregovaranje u Srbiji je suštinski nepostojeće u privatnom sektoru, dok se u javnom sektoru ono odvija „po automatizmu“ i ne ostvaruje naročito povoljne rezultate. Poslodavci u velikoj meri onemogućavaju delovanje (pa čak i osnivanje) sindikata, a ključni razlog za ovakvo stanje može se pronaći u (za radnike) izrazito nepovoljnim izmenama Zakona o radu iz 2014. godine, kojima je kolektivno pregovaranje nepovratno unazađeno (Kožul, 2023). Opšti kolektivni ugovor u Srbiji je prestao da važi u maju 2011. godine i do danas pregovori o njemu nisu nastavljeni. Veoma je indikativno da Srbija još uvek nije ratifikovala Konvenciju 154 Međunarodne organizacije rada iz 1981. godine (ILO, 1981), kojom se unapređuje proces kolektivnog pregovaranja i koja se primenjuje na sve grane delatnosti.

Ratifikacija bi doprinela razvoju konstruktivnog socijalnog dijaloga, otvorila mogućnost sveobuhvatnijeg pravnog definisanja kolektivnog pregovaranja, povećala broj zaključenih ugovora i pomogla u konačnom zaključenju Opšteg kolektivnog ugovora. Takođe bi to doprinelo prevazilaženju veoma izražene nesrazmere kada je reč o kolektivnom pregovaranju između javnog i privatnog sektora u Srbiji. Naime, posebni kolektivni ugovori su postignuti za gotovo sve oblasti javnog sektora, dok je to u privatnom sektoru slučaj samo sa tri grane privrede (sektor transporta nije među njima). Nijedan od postojećih kolektivnih ugovora uopšte ne sadrži odredbe o tranziciji ka zelenoj ekonomiji i zaštiti položaja i prava radnika u tom procesu.

Prema zvaničnoj statistici, u sektoru saobraćaja i skladištenja (engl. *Transport and storage*) u Srbiji je zaposleno 5.48% svih zaposlenih u Srbiji (Republički zavod za statistiku, 2024a: 72).Svi reprezentativni sindikati imaju svoje granske sindikate u sektoru transporta, ali se odnose na različite podsektore. Tako Ujedinjeni granski sindikati „Nezavisnost“ imaju Granski sindikat javnih saobraćajnih i komunalnih delatnosti „Nezavisnost“. Kod Saveza samostalnih sindikata Srbije (SSSS) to je Samostalni sindikat saobraćaja i veza Srbije, dok je u slučaju Asocijacije slobodnih i nezavisnih sindikata to (ASNS) to Granski sindikat saobraćaja i komunalnih delatnosti.

Već iz naziv ovih granskih sindikata jasno je da inkluzivan i obuhvatan socijalni dijalog u transportnom sektoru ne postoji, što se potvrđuje i činjenicom da ne postoji poseban kolektivni ugovor za ovaj sektor (u celini). Preciznije rečeno, postoji posebni kolektivni ugovor za javna preduzeća u komunalnoj delatnosti na teritoriji Republike Srbije (Poseban kolektivni ugovor za javna preduzeća u komunalnoj delatnosti na teritoriji Republike Srbije, 2021).

U javnom sektoru u Srbiji u trećem kvartalu 2024. godine radilo je 612.366 ljudi, a u javnim preduzećima njih 142.965. Ukupno je u pomenutom periodu u Srbiji bilo registrovano 2.365.672 zaposlena (Republički zavod za statistiku, 2024). Dakle, ako uzmemo šire određenje javnog sektora (koja uključuje i javna preduzeća), ukupan broj zaposlenih je 755.331 osoba ili 31,93% od ukupnog broja zaposlenih. Kao što je već rečeno, u javnom sektoru su zaključeni posebni (granski) kolektivni ugovori za gotovo sve grane. Zanimljivo je da se to odnosi i na deo sektora transporta (tj. onog dela koji se odnosi na javni prevoz i javna preduzeća na lokalnom nivou, a koja obavljaju ovaj vid prevoza). Generalno, ova činjenica je samo mali deo složene „slagalice“ kolektivnog pregovaranja u javnom sektoru, imajući u vidu heterogenost delatnosti javnih ustanova i javnih preduzeća u ovom sektoru (a samim tim i osobenosti socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja u njima).

1. **Rezultati istraživanja**

U okviru projekta u Srbiji je sprovedena fokus grupa sa devet vođa i članova sindikata, sedam individualnih intervjua sa sindikalnim vođama, jedan intervju sa predstavnicom reprezentativnog sindikata iz Srbije u sindikalnom telu na nivou Evrope (Komitet za pravednu tranziciju Evropske konfederacije sindikata), dvanaest intervjua sa menadžerima privatnih i javnih preduzeća, te dva intervjua sa predstavnicima sektorskih udruženja poslodavaca. U izveštaju su prvo analizirani odgovori menadžera i predstavnika sektorskih udruženja poslodavaca, a nakon toga odgovori sindikalnih vođa i članova.

*Menadžeri i predstavnici sektorskih udruženja poslodavaca*

Upoznatost sa konceptom pravedne tranzicije kod ovih kategorija ispitanika je veoma mala i varira u zavisnosti od sektora. „Po mom mišljenju nije uopšte poznat u sektoru i zemlji. Moj sektor se bavi distribucijom toplotne energije, a ja kao izvršni direktor nisam upoznat sa time“ (Menadžer u javnom preduzeću, sektor energetike). Oni koji nešto znaju o pravednoj tranziciji uglavnom su informisani iz medija. Među izuzecima su oni koji su dobro upoznati sa konceptom jer imaju adekvatno obrazovanje u ovoj oblasti: „U mom sektoru je izuzetno poznat, a ja sam bio polaznik prvog studijskog programa pravedne tranzicije na mom fakultetu. U preduzeću u kom radim i okruženju je prisutno apsolutno neznanje o ovome. Posle 2000. godine u dva preduzeća je primenjen ovaj koncept. Jedno preduzeće je ,Kolubara usluge’, a drugo preduzeće je ,Rio Kostolac’. Oba preduzeća se bave rekultivacijom zemljišta i sanacijom posledica ugrožavanja životne sredine“ (Menadžer u javnom preduzeću, sektor energetike). Međutim, ispitanici se slažu da je primena ili ograničena (na određene sektore, preduzeća i aktivnosti) ili da postoji na nivou zakona i regulative, ali ne i prakse.

Informisanost o Evropskom zelenom dogovoru je značajno viša među ispitanicima. Svi ispitanici znaju (neke) elemente dogovora i upoznati su sa time da postoji nacionalna zakonska regulativa usklađena sa evropskim i međunarodnim standardima. Oni se razlikuju u proceni koliko je ova regulativa primenjena u praksi. Tako postoje menadžeri koji smatraju da je “zelena tranzicija baš dobro otpočela u Srbiji. Mnogo transportera je počelo da koristi CNG kamione (na gasni pogon) i izbacuju se dizel motori, tako da je zelena tranzicija kod nas na zadovoljavajućem nivou" (Menadžer u privatnom preduzeću, sektor transporta). Na sličan način i menadžer u gradskom saobraćajnom preduzeću navodi da „ voznom parku... već nekoliko zadnjih godina nabavke vozila... su sa izričitim zahtevom da to budu goriva koja su ekološki prihvatljiva“ (Menadžer u javnom preduzeću, sektor transporta). Ispitanici navode izazove primene ovog koncepta u praksi usled nedostatka tehnoloških kapaciteta, kvalifikovane radne snage i nedovoljnog poštovanja propisa i zakonskih normi.

Sa konceptom „zelenog“ socijalnog dijaloga gotovo niko od ispitanika nije upoznat, niti ima saznanja da li se i u kojoj meri primenjuje u njihovim sektorima i u zemlji.

Svi ispitanici se slažu da pravedna tranzicija nije deo socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja. "Maltene se uopšte ne razmišlja o tome. U našoj zemlji generalno gledano nije poznat sam koncept, niti u sektoru EPS-a... Ne prepoznaje se nikakva potreba za razgovorom, a kamoli socijalnim dijalogom“ (Menadžer u javnom preduzeću, sektor energetike). Postoji mišljenje da se niko od aktera ne zalaže da bi se ova tema pokrenula. „Nije dovoljno uključen. U fokusu socijalnog dijaloga su tradicionalne teme tj. „socijalni deo je značajno uključen, a što se tiče ekološkog dela i slično – minimalno, skoro da ne postoji... Socijalno-ekonomske kategorije su fokus zaposlenog u Srbiji... nisu dostigli ništa izvan toga“ (Menadžer u javnom preduzeću, sektor transporta).

Većina ispitanika nije upoznata sa konceptom Zelenog socijalnog dijaloga i preovlađuje mišljenje da ovaj koncept nije uopšte uključen u kolektivne pregovore. Neki među njima smatraju da čak ni sindikati nisu dovoljno upoznati sa ovim konceptom: „Meni je delovalo da ni oni nisu bili upoznati sa tim... Oni gledaju da zaštite radnu snagu, postojeća radna mesta“ (Predstavnik sektorskog udruženja poslodavaca, sektor rudarstva i energetike). Iako raste učešće zelenih poslova, oni se razvijaju na inicijativu i pod kontrolom privrednih aktera. Jedan broj ispitanika smatra da je socijalni dijalog u ovoj oblasti ograničen usled nedostatka stručnih kadrova i klijentelizma, odnosno političkog uticaja prilikom zapošljavanja kadrova u javnim preduzećima. „Ljudi se većinom zapošljavaju po političkoj liniji i ne dovode se stručni ljudi prema sistematizaciji radnih mesta i to je problem“ (Menadžer u javnom preduzeću, sektor energetike). Dalje, inicijative za razvoj zelenih poslova ne uključuju i prakse socijalnog dijaloga, pa se može reći da se one razvijaju bez uključivanja sindikata i drugih socijalnih aktera. Ispitanici smatraju da je potreban veća angažovanost sindikata: „Tu bi kolektivni predstavnici trebali biti većeg uticaja i inicirati ta nova radna mesta koja će dolaziti sa zelenom transformacijom.“ (Predstavnik sektorskog udruženja poslodavaca, sektor rudarstva i energetike).

U nekim sektorima postoje (specijalizovane) obuke koje su u toku i koje su sertifikovane: „U mom sektoru prolazimo kroz takve obuke povremeno... obuke za poštovanje ekoloških standarda, energetsku efikasnost i slično“ (Menadžer u javnom preduzeću, sektor energetike). „Polako se organizuju obuke u vezi s zelenom tranzicijom. Zaposleni prolaze obuke za polaganje za viljuškar i slično“ (Menadžer u privatnom preduzeću, sektor transporta). Takođe se navode i bezbednosni standardi koji su u skladu sa Zelenom tranzicijom. Drugi ispitanici svedoče da ne postoje posebne obuke i da je neophodno na tome raditi u budućnosti. Ali, ono što nedostaje je sistemski pristup i adekvatna savetodavna i finansijska podrška u ovom procesu, a posebno nedovoljna uloga države: ,„Nema interesovanja države... sve je ostavljeno privatnoj inicijativi“ (Menadžer u privatnom preduzeću, sektor transporta). Ispitanici prepoznaju da će biti potrebna prekvalifikacija radne snage i dodatne obuke i to posebno usled procesa digitalizacije. „Automatizacija će se najviše osetiti u skladištima i terminalima... biće potrebna prekvalifikacija“ (Menadžer u privatnom preduzeću, sektor transporta).

Ispitanici uglavnom nisu uspeli da prepoznaju razliku između opštih uslova rada i socijalne zaštite i onog što su specifični zahtevi koji dolaze sa zelenom tranzicijom. Neki od njih navode da njihove firme vode računa i o zaposlenima prilikom uvođenja novih standarda: „Potencira se upotreba biorazgradivih sirovina i lagerovanje otpada na mestima koja su bezbedna za životnu sredinu i zaposlene“ (Menadžer u privatnom preduzeću, sektor transporta). Menadžeri su svesni da brze ekonomske promene i zahtevi za prebacivanjem na nove, zelene, modele proizvodnje dovode do izvesnih promena koje uključuju optimizaciju radnih mesta, potrebu za prekvalifikacijama i obukama, gubitak nekih radnih mesta i otvaranje drugih. Posebno su ugroženi oni sektori koji se oslanjaju na fosilna goriva: „Ako se ugasi termoelektrana u budućnosti mnogi će ostati bez posla i ljudi će morati da koriste toplotne pumpe i solarne panele“ (Menadžer u javnom preduzeću, sektor energetike).

Ali, navedene promene će omogućiti da se otvore nova radna mesta: „Ako bismo uveli zelenu agendu kao element infrastrukturnih aktivnosti značajno bi doprinelo na povećanju broja zaposlenih...“ (Menadžer u javnom preduzeću, sektor energetike). Da bi sektori odgovorili na ove promene, neophodno je da se na vreme planira i da se obuke zaposlenih obave pravovremeno: „Ja verujem da će naša firma da obezbedi da se svi dodatno obuče, prekvalifikuju“ (Menadžerka u privatnom preduzeću, sektor transporta), uz neizostavnu, sistemsku i kontinuiranu podršku države. Većina ispitanika je navela da obuke za nove zelene poslove ili ne postoje ili su sporadične i fokusirane na samo određene specifične poslove. Konkretna očekivanja idu u pravcu da će zelena tranzicija doprineti otvaranju novih radnih mesta u oblasti obnovljivih izvora, prečišćavanja i reciklaže: „Stvoriće se nova radna mesta za proizvodnju toplotnih pumpi, solarnih panela, peleta, opreme za grejanje“ (Menadžer u javnom preduzeću, sektor energetike). „U mom sektoru će se otvoriti radna mesta za prečišćavanje praškastih materija i dimnih gasova, otpadnih voda, ulja i maziva“ (Menadžer u javnom preduzeću, sektor energetike). Istovremeno raste potreba za određenim obrazovnim profilima poput inženjera zaštite životne sredine, inženjera za gorivo i sl. I ovde ispitanici prepoznaju neophodnost strateških planova i investicije u nove tehnologije.

Od zdravstvenih i bezbednosnih rizika koji mogu biti deo zelene tranzicije ispitanici navode nove tehnologije, litijumske baterije, korišćenje vodonika kao goriva u transportu, upravljanje opasnim materijama i vetroparkove, jer mogu da dovedu do zračenja, zapaljenja i drugih opasnosti: „Vetroparkovi izazivaju jak efekat elektromagnetnog zračenja“ (Menadžer u javnom preduzeću, sektor transporta). Pored njih, izvori rizika mogu biti skopčani i sa stresom koji prilagođavanje na nove poslove nosi sa sobom: „Nepoznavanje rada sistema informacionih tehnologija izaziva stresove i oboljenja kod ljudi“ (Menadžer u javnom preduzeću, sektor energetike). Istovremeno, postoji i mišljenje da će zelena tranzicija zapravo smanjiti rizike na radu usled povećavanja automatizacije i robotizacije radnog procesa, „što će doći do automatizacije, robotizacije... to će povećati bezbednost i zdravlje na radu...“ (Menadžer u privatnom preduzeću, sektor transporta). Analize rizika uglavnom nisu deo redovnih aktivnosti preduzeća, a one koje su povezane sa zelenom tranzicijom još nisu ni u dugoročnim planovima.

Inicijative koje se spominju u intervjuima se odnose na one koje su deo širih procesa zelene tranzicije, ali ne i na uključivanje socijalnog dijaloga u ovaj proces. Ispitanici istovremeno smatraju da inicijative moraju doći od sindikata, ali da sindikati nisu dovoljno aktivni oko ove teme i uglavnom se drže tradicionalnih pitanja poput uslova rada, plata, ugovora i sl. „Inicijativa bi trebalo da bude od strane sindikata, ali je nema. Postoji na papiru, deklarativno, i u praksi nema ništa.“ (Menadžer u javnom preduzeću, sektor energetike). „Sindikati... imaju i svest i saznanja da je potrebno poštovati zelenu agendu, ali nemam saznanja da su konkretno oni nešto tražili i predlagali osim te neke uopštene brige o zdravlju i bezbednosti zaposlenih“ (Menadžer u javnom preduzeću, sektor transporta). Odsustvo inicijative kompanija i sindikata neki ispitanici vide kao rezultat nepostojanja jasnih smernica i okvira koje treba da postavi država. „Kada bi se stvorili neki preduslovi, da se propišu elementi koji mogu da budu integrisani u kolektivni ugovor, to bi bilo dobro rešenje“ (Menadžer u javnom preduzeću, sektor transporta).

Od kratkoročnih mera koje treba preduzeti kako bi se dostigao Evropski zeleni dogovor, ispitanici navode relativno jednostavne mere koje je moguće relativno brzo implementirati, poput optimizacije upotrebe resursa, racionalizacije upotrebe energije i smanjenje zagađenja. „Te mere će se definitivno odnositi na vodu i struju. Radiće se na smanjenju bespotrebne upotrebe vode i rasvete...“ (Menadžer u privatnom preduzeću, sektor transporta). Od srednjoročnih mera, ispitanici navode prelazak na ekološki prihvatljiva vozila, modernizaciju infrastrukture i uvođenje novih ili adaptaciju postojećih tehnologija kako bi se smanjila emisija štetnih gasova. Generalno, potrebno je raditi na transformaciji energetskog sektora i smanjenju upotrebe fosilnih goriva. „Tražiti alternativne izvore grejanja...“ (Menadžer u javnom preduzeću, sektor energetike). „Do 2027. da se sva vozila starija od 10 godina... svedu na minimum i obnove“ (Menadžer u javnom preduzeću, sektor transporta). Dugoročne mere koje su navedene uključuju značajnu restrukturaciju same privrede, koja uključuje prelazak na obnovljive izvore energije. „Dugoročna mera... razvoj mreže elektro podsistema... zamene vozila sa motorom unutrašnjeg sagorevanja...“ (Menadžer u javnom preduzeću, sektor transporta). Mnogi ispitanici smatraju da državne institucije treba da budu ključni protagonisti Zelene tranzicije, kroz regulative i podršku. „Bez regulatornih osnova i državne intervencije... mi ne možemo ništa“ (Menadžer u javnom preduzeću, sektor transporta).

Primera dobrih praksi koji se odnose na Zelenu tranziciju ne manjka u odgovorima ispitanika, ali se većina ovih praksi odnosi na zemlje u inostranstvu ili na prakse koje strane kompanije donose u zemlju. „Hoću da kažem strane kompanije koje imaju svoje kancelarije, koje posluju ovde, nameću te određene stvari u Srbiji“ (Menadžer u privatnom preduzeću, sektor transporta). „Postoje dobri primeri u Francuskoj i Španiji, gde je Zelena tranzicija sprovedena uz ogromne investicije EU...“ (Menadžer u javnom preduzeću, sektor energetike). Međutim, primera dobrih praksi koje spajaju Zelenu tranziciju i socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje ispitanici ne prepoznaju ni u zemlji ni u inostranstvu. Istovremeno, sindikati se ne vide kao aktivni u pokretanju i implementaciji ovakvih praksi, uz stav da su ili nedovoljno upućeni ili nedovoljno zainteresovani za ovu temu.

*Vođe i članovi sindikata*

Većina ispitanika iz redova sindikata je upoznata sa konceptom pravedne tranzicije i to posebno zahvaljujući međunarodnoj saradnji sa drugim sindikalnim organizacijama, inicijativama i učestvovanjem u međunarodnim projektima. „Poznat je Industrijskom sindikatu Srbije zbog članstva u *Industrial Europe* i *Industrial Global*“ (Sindikalni lider, sektor transporta). Ipak, većina ispitanika se slaže da ovaj koncept nije široko poznat u Srbiji, da je njegovo razumevanje u svim sektorima veoma limitirano, a da primena u praksi gotovo ne postoji. Pored toga, jedan broj njih smatra da se koncept koristi samo u političkim narativima bez dovoljno praktičnih mera implementacije. Iako postoje zakoni i protokoli koji se odnose na zaštitu životne sredine, sindikati nisu u dovoljnoj meri uključeni u njihovo formiranje. „Sindikat nije bio uključen u donošenje nacionalnog energetskog plana“ (Sindikalni lider, javni sektor/energetika). „Na papiru smo članovi radne grupe, ali nas Ministarstvo nije pozivalo na sastanke“ (Sindikalni lider, viši savetnik). Kako regulativa, tako i ograničena primena, najčešće se odvijaju kroz projekte koji su inicirani od strane stranih organizacija i kompanija.

Kao ključne prepreke za primenu pravedne tranzicije sindikalni lideri prepoznaju odsustvo intersektorske saradnje, u prvom redu među ministarstvima, a zatim i nedovoljnu saradnju države sa sindikatima. „Ministarstvo za energetiku radi svoj plan bez konsultacija sa sindikatima. Sindikati nisu imali priliku da iskažu svoj stav vezan za pravednost tranzicije“ (Sindikalna liderka, Sektor za međunarodnu saradnju). Iako sindikati prepoznaju značaj pravedne tranzicije i pokušavaju da informišu članstvo, te ojačaju kapacitete kroz međunarodnu saradnju, lideri smatraju da je neophodno da mnogo više napora ulože predstavnici državnih institucija i poslodavaca.

Kad je reč o Evropskom zelenom dogovoru, svi sindikalni lideri imaju svest o njegovom postojanju, iako stepen informisanosti o sadržaju varira. Ispitanici su svesni i političkih inicijativa i zakonskih regulativa (kao i implikacija koje nose sa sobom), ali istovremeno smatraju da je nivo implementacije značajno niži u poređenju sa EU zemljama. „Malo je poznat u Srbiji, u EU u značajnoj meri već nekoliko godina” (Sindikalna liderka, predstavnica u Komitetu za pravednu tranziciju Evropske konfederacije sindikata). Kod mnogih ispitanika postoji nezadovoljstvo jer sindikati nisu uključeni u donošenje odluka i implementaciju zelenih programa. Zeleni dogovor, iako deklarativno prihvaćen i deo je političkih diskursa, percipira se i kao nedovoljno usklađen sa ekonomijom Srbije koja je vođena zahtevom za privrednim rastom i često u koliziji sa ekološkim ciljevima. „Profit je na prvom mestu, politički interesi na drugom, a ciljevi zelene tranzicije dolaze tek kasnije” (Sindikalni lider, viši savetnik). Kad tome dodamo cenu koju je potrebno platiti za zelenu tranziciju, jasno je da postoji skepticizam i percepcija veoma sporog napretka u ovoj oblasti. „Zelena energija je skuplja, a za njenu proizvodnju se koristi eksploatacija resursa koja takođe zagađuje” (Sindikalni lider, javni sektor/energetika).

Koncept Zelenog socijalnog dijaloga je poznat ispitanicima, ali navode da unutar sindikata i sektora u kojima rade ili nije poznat ili su akteri tek površno upoznati sa njegovim sadržajem. „U određenim sektorima je poznatiji nego u drugim, ali nije i razrađen niti upodobljen za praktičnu primenu” (Sindikalna liderka, predstavnica u Komitetu za pravednu tranziciju Evropske konfederacije sindikata). “To je totalno nepoznato nama u našem sektoru. Nema tu pregovora, mi kada pregovaramo nikad se ne bavimo zelenim socijalnim dijalogom” (Sindikalni lider, javni sektor/transport). „Jedini opšti akt koji proizilazi iz socijalnog dijaloga je kolektivni ugovor, a tu nema ništa oko tih zelenih tema” (Sindikalni lider, javni sektor/transport). Razlog zašto poslodavci i država ne bave ovom temom jer ekološki troškovi (i prema radnicima) mogu biti relativno visoki, a za sada ne postoje institucionalne obaveze u ovom pogledu. „Država mora da stvori ambijent u kome će sindikati zajedno sa poslodavcima da učestvuju kao socijalni partneri” (Sindikalni lider, izvršni sekretar).

Pravedna tranzicija nije u fokusu socijalnog dijaloga i kolektivnih pregovora još uvek. „Skoro je u Elektroprivredi Srbije potpisan kolektivni ugovor koji se uopšte ne dotiče pravedne tranzicije” (Sindikalni lider, javni sektor/energetika). Ključni izazovi za uključivanje koncepta su izostanak zakonske regulative, nedostatak institucionalne podrške, ali i prilično slaba moć sindikata da ovu temu nametnu kao relevantnu. Postoje izvesne inicijative koje uglavnom dolaze od strane stranih velikih kompanija, ali se tu ipak radi pojedinačnim, nekoordinisanim i parcijalnim promenama: “Neke multinacionalne kompanije se time bave, ali samo zbog pritiska evropskih struktura” (Sindikalni lider, javni sektor/energetika).

Ni Evropski zeleni dogovor nije deo socijalnog dijaloga i kolektivnih pregovora u Srbiji. „Po meni, nema uopšte dijaloga. Ni u jednom sektoru nema priče o zelenoj energiji niti zelenom dogovoru” (Sindikalni lider, javni sektor/energetika). Kao i kod drugih tema, fokus sindikata je na tradicionalnim i trenutno važnijim temama, poput uslova rada, visine (minimalnih) zarada i sl. “U poslovnom ambijentu, i ovakvom socijalnom ambijentu koji imamo, nama su nedostižni osnovne ljudske potrebe... tako da su nam pojmovi zelena tranzicija, agenda, nekako apstraktni” (Sindikalni lider, viši savetnik). Čak ni nekim sindikalnim liderima nije u potpunosti jasno kako bi se aspekti zelenog dogovora mogli inkorporirati u socijalni dijalog: “Ne znam kako bismo to definisali u kolektivnom ugovoru, šta bi mogao zaposleni, šta, da ima pravo da vozi automobil na baterije?” (Sindikalni lider, javni sektor/transport).

Očekivano, ni koncept Zelenog socijalnog dijaloga nije uključen u proces kolektivnog pregovaranja. „U samom kolektivnom ugovoru nema reči o tome” (Sindikalni lider, javni sektor/energetika). Ispitanici imaju saznanja da je Zeleni socijalni dijalog prisutan u nekim multinacionalnim kompanijama usled zahteva njihovih centrala ili Evropske unije. Ove inicijative ne zavise od lokalnih prilika, neretko i ne prate međunarodne standarde i prakse, niti su lokalni sindikati uključeni u njihovu realizaciju. „Neke multinacionalne kompanije na osnovu zahteva centrala se time bave, ali rezultati zavise od lokalnih uslova” (Sindikalni lider, javni sektor/energetika).

Ispitanici navode da do sada nije primećen značajan uticaj zelene tranzicije na sektore u pogledu promena u strukturi radne snage, uglavnom zbog spore implementacije i tromosti sistema. „U suštini tamo gde nije dotakla, zapravo se nije ni desila, jer je još uvek na nekakvom papiru ako postoji uopšte u toj formi” (Sindikalna liderka, Sektor za međunarodnu saradnju). “Zelena priča neće skoro zaživeti u Srbiji, u kapacitetu da naša postojeća radna mesta budu ugrožena” (Sindikalni lider, javni sektor/energetika). Ipak, postoji strah među pojedinim sindikalnim liderima da će u nekim sektorima (pogotovo kada odmaknu procesi digitalizacije i robotizacije) doći do otpuštanja radnika i rasta nezaposlenosti: „Ako recimo budu smanjivali neke poslove koji su veliki zagađivači životne sredine, tu će apsolutno da se smanji broj zaposlenih” (Sindikalni lider, javni sektor/transport).

Posebno se u tom pogledu ukazuje na sektor energetike i na realnu mogućnost značajnih otpuštanja zaposlenih. „Strahujem šta će biti sa više od 30.000 ljudi koji su zaposleni u sektoru uglja. Nemamo spremne planove kako bismo prebrodili energetsku tranziciju” (Sindikalni lider, javni sektor/energetika). „Imamo nova zelena radna mesta kao što su ona u vetroparkovima, ali te firme su male i teško je organizovati sindikat” (Sindikalni lider, viši savetnik). Jedan od ispitanika daje zanimljiv odgovor zašto zelena tranzicija neće dovesti do značajnijih otpuštanja u njegovom sektoru: „U ovom sektoru poslovi se ne menjaju, menjaju se samo sredstva za rad koja će biti ekološki prihvatljiva... Isti su poslovi, samo druga sredstva za rad” (Sindikalni lider, javni sektor/transport).

Kada je reč o obrazovanju i obukama postojećih radnika za zelene poslove, ispitanici svedoče da ne postoji organizovan i koordinisan pristup. „Nema tu edukacija, nema obrazovanja, nije to definisano u kolektivnom ugovoru” (Sindikalni lider, javni sektor/transport). Iako neki od ispitanika imaju saznanja da se pojedine obuke dešavaju, one su vezane za pojedinačne projekte ili inicijative. „Obučeni su ljudi u sklopu projekta kada izvođač pušta postrojenje u pogon” (Sindikalni lider, javni sektora/energetika). Ni u ove procese sindikati nisu uključeni, niti su konsultovani, što uz nepostojeću saradnju sa državnim institucijama i relativno niske kapacitete sindikata da sami pokrenu ove inicijative čini ovaj proces nekoordinisanim i nedovoljno razvijenim. „Sindikati nemaju dovoljno znanja ni resursa za obuku svojih članova, što nas često stavlja u inferiornu poziciju” (Sindikalni lider, javni sektor/energetika).

Očekivano, ni socijalna zaštita niti uslovi rada u procesu zelene tranzicije nisu teme kolektivnog pregovaranja. „Pregovaramo za zaštitu, za bezbednost, za sve to, ali ništa vezano za zelenu ekonomiju” (Sindikalni lider, javni sektor/transport). Kada je reč o neposrednim rizicima po zdravlje zaposlenih jedan ispitanik podseća da „proizvodnja baterija i upotreba litijuma može da ima ekološke i bezbednosne posledice” (Sindikalni lider, javni sektor/energetika). No, primetno je očekivanje nekih sindikalnih vođa da zelena tranzicija neće generisati nove, već će dovesti do smanjenja postojećih rizika. „Mislim da nema nikakvog razloga da se formiraju novi rizici. Naprotiv, mislim da bi trebalo pozitivno da utiče na bezbednost i zdravlje radnika, jer bi radna mesta bila manje zagađena” (Sindikalna liderka, Sektor za međunarodnu saradnju). “Sve što je zeleno podrazumeva i bolje uslove rada, sigurnije poslove, manje zagađenje” (Sindikalni lider, javni sektor/energetika).

Najveći broj ispitanika svedoči da sindikati čiji su lideri nisu bili pokretači inicijativa za pokretanje socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja u kontekstu Zelene tranzicije. „Sindikat nije bio u radnoj grupi koja se ticala dijagnostike Nacionalne strategije pravedne zelene tranzicije, niti je uključen u donošenje Nacionalnog integrisanog energetskog plana” (Sindikalni lider, javni sektor/energetika). Ipak, plan nekih od njih je da u budućnosti ovu temu pokrenu u okviru kolektivnih pregovora: „Ovako, mi planiramo upravo to... planiramo i inicijativu kolektivnog pregovaranja, dobili smo za nas predstavnike pregovarača i to će sigurno biti jedan aspekt” (Sindikalni lider, sektor transporta).

Od kratkoročnih mera za postizanje ciljeva Evropskog zelenog dogovora navede se prvenstveno subvencije za energetsku efikasnost. „Država pokušava da usklađuje zakone i pravilnike sa Evropskom unijom kao potpisnik Pariskog sporazuma. Postoje subvencije za energetsku efikasnost” (Sindikalni lider, javni sektor/energetika). Kada je reč o srednjoročnim merama, ukazano je na važnost smanjivanja upotrebe fosilnih goriva u transportu: „U saobraćaju, neki plan je da se do 2030. ide sa što većim brojem vozila bez fosilnih goriva“ (Sindikalni lider, sektor transporta), te obuke zaposlenih za nove (zelene) poslove. Od dugoročnih mera, kao ključna se ističe neophodnost da država zauzme strateški pristup u ovom procesu, tj. da se unapredi institucionalni okvir i dosledno ga primenjuje.

1. **Zaključci i preporuke**

Osnovni zaključak istraživanja sprovedenog u Srbiji je da su osnovni pojmovi i procesi koji se odnose na zelenu tranziciju nedovoljno poznati, a još manje primenjeni u praksi. Pogotovo se to odnosi na proces „zelenog“ socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja u uslovima ubrzane energetske tranzicije. Zaštita prava radnika u procesu zelene tranzicije uopšte nije ni „na vidiku“, a samim tim ni u planovima državnih institucija i poslodavaca (i njihovih udruženja). Sindikalni lideri, sa druge strane, imaju svest o potrebi proaktivnog razmišljanja i delovanja u tom pravcu, ali nemaju ni resurse ni iskrene sagovornike u preostala dva ključna aktera tripartitnog pregovaranja – državi i poslodavcima. Istini za volju, pojedina preduzeća (i iz sektora transporta i iz javnog sektora) već su uvela neke inovacije u poslovanje koje se mogu u izvesnom smislu smatrati koracima ka zelenoj ekonomiji. No, reč je o manjim izmenama koje su praćene samo najosnovnijim programima obuke za zaposlene. Ostali aspekti položaja radnika u ovom procesu suštinski još nisu ni bili predmet ozbiljnijeg promišljanja.

Imajući navedeno u vidu, teško je dati neke konkretne preporuke. Čini su da su primeri dobre prakse koje su pojedini ispitanici navodili dobar putokaz za proces (pravedne) zelene tranzicije i u Srbiji. Primere dobre prakse u privredi ispitanici prepoznaju najčešće u stranim zemljama koje su sa ovim procesom otpočele ranije i sistematičnije. Od evropskih primera se spominje Norveška, a od regionalnih se pominje primer Slovenije. „Treba da se ugledamo na Norvešku, gde postoje subvencije za elektropogon i mnogi su oslobođeni putarine i mostarine… Preko 50% vozila tamo je na elektropogon” (Sindikalni lider, javni sektor/energetika). U Sloveniji, „Velenje je relativno pristojno prošlo kroz tranziciju“ (Sindikalni lider, viši savetnik) (odnosi se na jedinu slovenačku termoelektranu na ugalj – Termoelektranu Šoštanj i njoj pripadajući rudnik uglja Velenje). Naime, opština Velenje je u svom putu ka klimatskoj neutralnosti uspela da osvoji nagradu *EU Green Leaf Award 2024*.

Primere dobre prakse koji se odnose na ulogu sindikata u procesu pregovaranja tokom zelene tranzicije navodi nekoliko ispitanika, ukazujući na značaj kako nacionalnih sindikata tako i međunarodnih asocijacija poput Evropske konfederacije sindikata i Međunarodne konfederacija sindikata: „Mi se trudimo da učestvujemo u radu svih njihovih tela... i trudimo se da učimo iz tih njihovih iskustava” (Sindikalna liderka, Sektor za međunarodnu saradnju). I menadžeri iz sektora transporta ističu primere dobre prakse, i to prvenstveno multinacionalnih kompanija koje imaju svoje filijale u Srbiji. Na primer, pominje se da *Coca-Cola Hellenic Bottling Company* upotrebljava biorazgradive flaše i kamione sa pogonom na komprimovani prirodni gas (CNG). Menadžer iz javnog (energetskog) sektora naveo je primer investicije Japanske agencije za međunarodnu saradnju (*Japan International Cooperation Agency – JICA*) u odsumporavanje dimnih gasova u najvećoj termoelektrani u Srbiji – Termoelektrani „Nikola Tesla“ (TENT) u Obrenovcu. I predstavnici Japanske agencije za međunarodnu saradnju i menadžeri iz pomenute termoelektrane istakli su važnost obuke i razvoja zaposlenih za rad na tako složenoj tehnologiji.

Na osnovu osnovnih zaključaka istraživanja i pomenutih primera dobre prakse ipak smo izdvojili nekoliko preporuka:

Preporuka 1: Razvoj i unapređenje institucionalnog okvira koji se odnosi na zelenu tranziciju, zeleni socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje je od ključnog značaja. Ratifikacija odgovarajućih konvencija Međunarodne organizacije rada i direktiva Evropske unije i njihovo prevođenje u nacionalne zakone, strategije i planove nužan je korak u dostizanju ciljeva zelene tranzicije u Srbiji.

Preporuka 2: Svi ključni akteri sveta rada u Srbiji moraju da snažno deluju u pravcu podizanja svesti o važnoj ulozi i aktivnostima sindikata u socijalnom dijalogu i kolektivnom pregovaranju, pogotovo kada je reč o zaštiti prava radnika u procesu zelene tranzicije.

Preporuka 3: Sve nadležne institucije moraju da obrate posebnu pažnju na implementaciju pomenutih koncepata i procesa u svojim aktivnostima, te da ukazuju na primere dobre prakse iz ove oblasti i u svom delovanju podstiču njihovu širu primenu.

1. **Literatura**

Beck, Urlich. 2009. *World at Risk*. Cambridge: Polity.

Đinđić, Miloš, Mitrović, Sava, Škorić, Milica. 2023. *Western Balkan PAR Monitor 2021/2022*. Beograd: Centar za evropske politike.

European Commission, International Monetary Fund, Organisation for Economic Co-operation and Development, United Nations, World Bank. 2009. *System of National Accounts 2008.* New York.

European Commission. 2011. *Roadmap to a Single European Transport Area – Towards a Competitive and Resource Efficient Transport System*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52011DC0144>

European Commission. 2020. *Guidelines for the Implementation of the* *Green Agenda for the Western Balkans*. <https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/system/> files/2020-10/green\_agenda\_for\_the\_western\_balkans\_en.pdf

European Commission. 2021. *The European Pillar of Social Rights Action Plan*. https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1607&langId=en

European Parliament, Council of the European Union. 2018. *Directive (EU) 2018/2002 of the European Parliament and of the Council of 11 December 2018 amending Directive 2012/27/EU on energy efficiency.*

European Parliament, Council of the European Union. 2021. *Regulation (EU) 2021/1119 of the European Parliament and of the Council of 30 June 2021 establishing the framework for achieving climate neutrality.* https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2021/1119/oj

Hurley, John, Fernandez-Macias, Enrique, Bisello, Martina, Vacas, Carlos, Fana, Marta. 2019. *European Jobs Monitor 2019: Shifts in the Employment Structure at Regional Level*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

ILO (International Labour Office/Organization). 1981. *C154 – Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154)*. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB>: 12100:0::NO::P12100\_ INSTRUMENT\_ID: 312299.

ILO (International Labour Office/Organization). 2015. *Guidelines for a Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for all*. https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS\_432859/lang--en/index.htm

ILO (International Labour Office/Organization). 2022. *The Role of Social Dialogue and Tripartism in a Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All*. <https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/just-transition-pb/WCMS_858810/lang--en/index.htm>

Kožul, Dejan. 2023. Mario Reljanović: Nema granica u ponižavanju radnika. *Novosti*, 28. avgust. https://www.portalnovosti.com/mario-reljanovic-nema-granica-u-ponizavanju-radnika

Pathirane, Laila, Blades, Derek W. 1982. Defining and Measuring the Public Sector: Some International Comparisons. *The Review of Income and Wealth*, [Vol. 28, No. 3](https://onlinelibrary.wiley.com/toc/14754991/1982/28/3), pp. 261-289.

Pavlović, Boban, Madžarević, Aleksandar, Ivezić, Dejan, Živković Marija, Mojić, Dušan. 2024. Energetska tranzicija u domaćinstvima: analiza usaglašenosti Srbije sa paketom „Čista energija za sve Evropljane“. *Energija, ekonomija, ekologija*, God. XXVI, Br. 1, str. 51-58.

Republički zavod za statistiku. 2024. *Registrovana zaposlenost, III kvartal 2024*. Beograd.

Republički zavod za statistiku. 2024a. *Statistički godišnjak Srbije*. Beograd.

United Nations. 2015. *The Paris Agreement.* [https://unfccc.int/sites/default/files/ english\_paris\_agreement.pdf](https://unfccc.int/sites/default/files/%20english_paris_agreement.pdf)