

ВЛИЈАНИЕ НА ЕКОЛОШКАТА ТРАНЗИЦИЈА ВРЗ РАБОТНИТЕ МЕСТА

Билјана Тодорова

Вонреден професор

Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип, Правен факултет

biljana.todorova@ugd.edu.mk

Апстракт

Главната теза во трудот е дека хармонизацијата на еколошкото законодавство ќе се одрази на пазарот на труд. Во практиката се забележува појава на нови „зелени“ работни места и трансформација на постојните. Со преминот кон позелена економија за очекување е во некои сектори и индустрии да се создаваат нови вработувања, но во други може да се намалуваат одредени занимања, па дури и да згаснат цели погони и индустрии. Оттука, може да се очекува дека транзицијата кон еколошки чисти работни места ќе ја зголеми невработеноста. Осигурувањето во случај на невработеност тука има значајна улога, во смисла на развој на вештини кои им се потребни на невработените лица, односно работно оспособување да можат да се вратат на работа во еколошки одржлива економија. Постојат причини за нормативна интервенција во системот за заштита од невработеност, кој бара изградба на „еколошка“ стратешка рамка за развој на вештини. Основната цел која би се постигнала со „еколошката“ интервенцијата во системот на осигурување во случај на невработеност е промена на структурата на работната сила, односно подобрување на поврзувањето на побарувачката и понудата на вештини на пазарот на трудот, што е истакнато и како цел во Националната стратегија за вработување на Република Македонија 2016-2020.

Во трудот ќе се даде одговор на прашањето за тоа каква е улогата на Агенцијата за вработување и улогата на социјалниот дијалог чии активности можат да бидат клучни во овој процес на транзиција на работните места кон еколошки чисто производство.

Клучни зборови: *заштита од невработеност, подготовка за вработување, еколошко законодавство, одржлив развој, пазар на труд, работна сила*

THE IMPACT OF THE ENVIRONMENTAL TRANSITION ON WORKPLACE

Biljana Todorova

Associate Professor,

University „Goce Delcev” – Shtip, Faculty of Law

E-mail: biljana.todorova@ugd.edu.mk

Abstract

The main thesis in the paper is that the harmonization of environmental legislation will have an impact on the labor market. In practice, new green jobs are emerging and the transformation of existing ones is happening. It can be said that the transition to a greener economy will create new jobs across a range of sectors, but others may face difficulties as certain industries and occupations decline. As the transition to environmentally friendly jobs will at first increase the unemployment, the unemployment insurance plays an important role here in terms of developing the skills that unemployed people need, i.e. job training, to be able to return to work in an environmentally sustainable economy. There are reasons for normative intervention in the system of unemployment protection, which require building an eco-strategic skill development framework. The main objective to be achieved by eco-intervention in the unemployment insurance system is to change the structure of the workforce, i.e. improve the bond between the demand and the supply of skills to the labor market, which is also highlighted in the National Employment Strategy of the Republic of Macedonia 2016-2020.

The paper will answer the question of what is the role of the social dialogue and the role of the Employment Agency whose activities can be crucial to the success of such a strategy.

Keywords: *unemployment protection, employment preparation, environmental legislation, sustainable development, labor market, labor force*

1. Вовед

Глобалната опасност од климатски промени предизвикани од човечки фактор доведе заштитат на животната средина и одржливиот развој (одржливост на природните ресурси) да бидат во фокус на политиките на голем број земји во светот. Зголемената важност на одржливиот развој и преминувањето кон нискојаглеродна економија се одрази врз зголемено темпо на промена на пазарот на трудот и на потребата од нови вештини. Европската Унија во моментот е најголемиот сојузник на оваа како што е наречена еко-транзиција. За важноста на овој проблем говори и фактот што третина од вкупното законодавство на Европската Унија се однесува токму на животната средина. Со оглед на тоа што Република Северна Македонија е земја-кандидат за членство во Европската Унија, и престои долг пат во процесот на усогласување на нашето национално законодавство во оваа област со законодавството на Европската Унија. Обврските за промени што претстојат кон Европската Унија во оваа област, не е тешко да се претпостави дека ќе имаат влијание и на пазарот на труд. Оттаму, хармонизацијата на еколошкото законодавство ќе се одрази на домашниот пазар на труд.

Невработеноста и понатаму претставува голем предизвик за нашата земја. Социо-економската интеграција на луѓе кои имаат ниски образовни достигнувања, ниски вештини, историја на долгорочна невработеност, станува се повеќе ранлива. Во исто време деградација на животната средина, климатските промени и неодржливиот развој се меѓу најсериозните закани што ги има нашето општество. Во борбата против овие закани, треба да се искористат можностите што се нудат.

Може да се каже дека идејата за „зелени“ работни места е релативно нова кај нас. Оттука, помагањето на ранливите луѓе да ги добијат потребните вештини и работно искуство за пристап до работни места во „зелената“ економија е ветувачки механизам за социјално вклучување.

Во Европската Унија, недостаток на работни вештини веќе одамна се препознава како главно тесно грло во голем број сектори, како што се обновлива енергија, енергетска ефикасност и ефикасност на ресурсите, реновирање на згради, градежништво, услуги за животна средина и производство.¹ Располагање на работниците и претпријатијата со вистински вештини за зелените работни места не само што игра клучна улога во иницирањето на транзицијата кон зелена економија, туку и во овозможувањето праведна транзиција која обезбедува социјална вклученост и пристojна работа.² Работодавачите кои инвестираат во нови технологии треба да се во можност да најдат работници со потребните вештини. Неспорно е дека знаењето и вештините се клучни фактори за успех на лицата кои бараат вработување. Оттаму, еколошката свест треба да биде дел од образованието и обуката на сите нивоа. За успешна трансформација неопходно е навремено обезбедување на релевантни и квалитетни вештини, кои ја зголемуваат вработеноста и продуктивноста. Тука, од посебено значење е постоењето на одржлив и координиран систем на образование и обука во рамките на концептот на доживотно учење, низ жива и активна улога на Агенцијата за вработување, но и на други релевантни субјекти.

2. Што се „зелени“ работни места?

Пред да са зборува за улогата на осигурувањето во случај на невработеност во поддршка на „зеленото“ вработување, важно е да се разбере што се подразбира под „зелени“ работни места.

Иако во светот одамна се употребува, од прегледот на литературата може да се заклучи дека поимот на зелени работни места се уште е недоволно прецизно одреден. Постојат неколку дефиниции од кои можат да се извлечат

¹ Cedefop., *Skills for green jobs in the United Kingdom: an update* [unedited proof copy], 2018, Available only at: <http://www.cedefop.europa.eu/en/uploads/dfu/countryreportuk>, стр. 9, пристапено на 10.04.2020.

² *Promoting Decent Work in a Green Economy*, The ILO Green Jobs Team Geneva, February 2011, стр. 26.

некои заеднички елементи, како: употребата на обновливи извори на енергија, зголемување на енергетската ефикасност, ублажување и спречување на загадувањето на животната средина и зачувување на природните ресурси.³

Во најширока смисла терминот „зелени работни места“, се употребува за оние вработувања што произлегуваат преку какви било активности за да се спречи, ограничи, минимизира или го корегира негативното влијание на човечките активности врз околината.⁴ Овие работните места главно се поврзани со борба против климатските промени, производство на енергија од обновливи извори на енергија, намалување на емисиите на јаглерод, зголемување на енергетската ефикасност, управување со отпад и вода, подобрување на квалитетот на воздухот и обнова и зачувување на биолошката разновидност.

Развој на вакви „зелени“ работни места ја стимулира побарувачката и за високо и за ниско квалификувана работна сила.

Дефиницијата усвоена од центрите на Еуростат за еколошки добра и услуги, опфаќа „активности кои произведуваат стоки и услуги за мерење, спречување, ограничување, минимизирање или оштетување на животната средина во вода, воздух и почва, како и проблеми поврзани со отпад, бучава и екосистеми. Ова вклучува технологии, производи и услуги, со кои се намалува ризикот за животната средина и минимизирање на загадувањето и ресурсите.“⁵ Со ваквото дефинирање на чистите индустрии, фокусот цврсто се става кон заштита на животната средина и зелените работни места.

Меѓународната организација на трудот ги дефинира „зелените“ работни места како пристojни работни места во секој економски сектор (на пример, земјоделството, индустријата, услугите, администрацијата) кои придонесуваат за зачувување, обновување и подобрување на квалитетот на животната средина. Зелените работни места го намалуваат влијанието на претпријатијата и економските сектори врз животната средина преку подобрување на ефикасноста на енергијата, суровините и водата; де-карбонизирање на економијата и намалување на емисиите на стакленички гасови; минимизирање или избегнување на сите форми на отпад и загадување; заштита или обновување на екосистемите и биодиверзитетот; и поддршка на прилагодувањето на ефектите од климатските промени.⁶

За Меѓународната организација на трудот, концептот на зелени работни места ја сумира трансформацијата на економиите, работните места,

³ Јанкович, Ј., *Специфичне мере „озелењавања“ осигурања за случај незапослености*, Зборник Правног факултета, Универзитет у Нишу, 2016, стр. 257.

⁴ European Commission, *Green jobs for social inclusion*, Eurocities, Brussels, 2015, стр. 5.

⁵ Cox, A., & Foley, B., *PES and green jobs*, European Commission, Brussels, 2013, стр. 2.

⁶ https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/news/WCMS_220248/lang--en/index.htm, посетено на 08.04.2020

претпријатијата и пазарот на работна сила во ниско јаглеродна, одржлива економија која обезбедува пристojни можности за вработување за сите. Оние работни места во претпријатија кои ги исполнуваат само минималните национални стандарди за труд се „лесно“ зелени, додека работните места во претпријатија што обезбедуваат дополнителни социјални придобивки за работниците, како што се заштита на мајчинството, се „темно“ зелени работни места.⁷ Колку повеќе претпријатието го минимизира отпадот и загадувањето, ја зголемува енергетската ефикасност, ги штити и обезбедува социјалните бенефиции за работниците, толку повеќе придонесува за одржлива иднина.

Во литературата се среќава и дефиниција според која “зелено работно место” се дефинира како секоја професионална активност која помага во заштитата на животната средина и борбата против климатските промени и се препознава по енергетски и суровински штедења, промовирање на обновлива енергија, намалување на отпадот и загадувањето, заштита на биодиверзитетот и екосистемите.⁸

Наједноставно речено, зелени работни места се пристojни работни места кои придонесуваат за зачувување или обновување на животната средина. Тоа се оние работни места кај кои дошло до промена на технологијата која ги намалува емисиите на отпад или потрошувачката на енергија со што ги прави работните места во тој процес „позелени“ од претходно.⁹ Зелените работни места можат да се најдат во секој економски сектор и секоја фирма, без разлика дали станува збор за традиционални сектори како секторот на производство и градежништво, или понови сектори како обновливите извори на енергија и енергетската ефикасност.

Постојат две клучни компоненти, „пристойноста“ и животната средина. Од аспект на животната средина, зелените работни места придонесуваат за:

- ефикасна употреба на ресурси;
- намалување на отпадот и управувањето со отпадот;
- намалување на аерозагадувањето;
- заштита и обнова на екосистемите;
- намалување на стакленичките емисии на гасови;
- прилагодување на последиците од климатските промени;
- зголемена енергетска ефикасност.

Од овие дефиниции може да се заклучи дека зелените работни места се оние

⁷ Исто.

⁸ *Zielone miejsca pracy*, Sprawdzone rozwiązania dla Europy, http://www.greensefa.eu/fileadmin/dam/Documents/Publications/GND/Green_jobs_PL.pdf, посетено на 10.04.2020.

⁹ Bezdek, R. H., Wendling, R. M., & DiPerna, P., *Environmental protection, the economy and jobs: National and regional analyses*, Journal of environmental management, Washington, DC, USA, 2008, стр. 69.

занимања кои придонесуваат за заштита на животната средина, намалување на аерозагадувањето, и справување со климатските промени, но кои и во исто време обезбедуваат социјална еднаквост и инклузивност.¹⁰

Зголемеиот фокус кон еколошки одржлив развој и транзиција кон „зелени“ работни места има големи импликации врз деловните активности на работодавачите и претпријатијата. Грижата за животната средина и патот кон одржлив развој претставуваат голем предизвик, но исто така и вистинска можност за нови вработувања. На работодавачите и претпријатијата им се потребни алатки и добри практики за да станат ефективни застапници во дијалозите за националната политика за развивање стратегија за минимизирање на ризиците и идентификување на можностите од трансформација на работните места.

3. Потребна од реформа на осигурување во случај на привремена невработеност

Побарувачката за зелени вештини има потенцијал да ја промени содржината на постојните

работни места. Тие можат да вклучат работа со нови материјали, енергија и развој на нови начини на управување и проценка на влијанието врз животната средина. Според Европската комисија, веројатно е дека овој нов начин на производство и работа во поголема мера ќе ги таргетира веќе вработените лица, отколку што ќе создаде нови работни места.¹¹ Во „Водичот за правична транзиција кон еколошки одржливи економии“ се гарантира правото на работниците за „правична транзиција“, која треба да осигура заштита на работниците кои трпат последици од еколошката деградација и да осигура лимитирање или целосно отстранување на одредени индустрии кои тоа го предизвикуваат.¹² Ова, во голема мера може да се обезбеди преку упатување на невработените лица на подготовка за вработување, односно веќе вработените на обука, преквалификација или доквалификација.

Имено, во Република Северна Македонија прашањата за размена на трудот, правата и обврските на работодавачите, невработените лица, други лица кои бараат работа и државата, во врска со вработувањето и осигурувањето во случај на невработеност и други прашања од значење за вработувањето се уредени согласно Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност.¹³

¹⁰ Јовановски, А., Милошевски, М., *Зелените работни места и младите луѓе во Република Македонија*, Проект: Млади за одржлив развој, 2018, стр. 24.

¹¹ Сох, А., & Foley, В., цитирано дело, стр. 3.

¹² https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_432859/lang--en/index.htm, посетено на 12.04.2020.

¹³ Пречистен текст, Сл. Весник на Р. Македонија, бр.112 од 25.07.2014 година

Секој работник додека е во работен однос, задолжително е осигуран во случај на невработеност.

Права кои произлегуваат од овој тип на осигурување се:

- паричен надоместок;
- подготовка за вработување (обука, преквалификација или доквалификација);
- право на здравствена заштита, во согласност со прописите за здравствена заштита;
- право на пензиско и инвалидско осигурување во согласност со прописите за пензиското и инвалидското осигурување на невработеното лице корисник на паричен надоместок на кое му недостасуваат најмногу до 18 месеци пред исполнување на услови за стекнување право на старосна пензија, а кое нема 15 години стаж на осигурување, до остварување на 15 години стаж на осигурување;
- права на инвалидни лица за вработување со поволни услови во согласност со закон.¹⁴

Агенцијата за вработување ги утврдува потребите на работодавачот од работници и на невработените лица за вработување што треба да се вработат со обука, преквалификација или доквалификација и ги информира невработените лица и работодавачите за потребите, условите и начинот на организирање на обука, преквалификација или доквалификација. Агенцијата за вработување врши услуги на обука, преквалификација или доквалификација пред престанок на работен однос, краткорочни обуки за вработување на невработени лица, обука на работно место и обука за учество на невработени лица во јавни работи, самостојно и преку јавни и приватни обезбедувачи на обука, со нивен избор по пат на јавен оглас, под условите утврдени со договор меѓу Агенцијата за вработување и обезбедувачот на обуката.¹⁵ Со обука, преквалификација или доквалификација, се овозможува стекнување и дополнување на знаењата, на невработените и други лица заради вработување. Обуката, преквалификацијата или доквалификацијата се организира и врши во Агенцијата, односно кај работодавачот, според посебни програми, под услови и на начин утврдени со акт на Агенцијата.¹⁶

Прегледувајќи го правото за заштита од невработеност, може да се каже дека традиционалниот / контрибутивен систем на осигурување во случај на невработеност кој се базира на уплата на придонес и исплата на паричен надоместок за време на привремена невработеност, ја губи моќта во борбата против стапката на невработеност, за која може да се претпостави дека, во

¹⁴ Исто, член 64.

¹⁵ Исто, член 14.

¹⁶ Исто, член 15.

услови на еко-транзиција, дополнително ќе се зголемува.¹⁷

Услугите од размената на трудот на работодавачите од страна на Агенцијата за вработување, покрај другите, се состојат во помош на работодавачот во организирање на обука, преквалификација или доквалификација на невработените лица според нивното образование и способности за потребите на работодавачот.¹⁸ Нормативната еко-интервенција во системот за заштита од привремена невработеност треба да се фокусира на решавање на проблемот на недостаток и неусогласеност на вештините со потребите на работодавачот и промовирање на развој на транспарентност, одржлив и координиран систем на образование и обука во рамките на концептот на доживотно учење, низ жива и активна улога на Агенцијата за вработување, но и на други релевантни субјекти. На тој начин, резултат на процесот на еко-реформата на системот на осигурување во случај на невработеност би бил еко-модернизација на работната сила.¹⁹

Согласно Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност обука, преквалификација или доквалификација може да се врши и во јавни и приватни установи од областа на образованието, во согласност со прописите од областа на образованието.²⁰ Голем предизвик во образовните реформи е и вклучување на работодавачите во реформите заради создавање на работна сила согласно потребите на работодавачите. Нивното учество и насоки се клучни во реформирањето на средното стручно образование кое треба да одговори на потребите на пазарот на труд, како и во рамки на Развојот на Националната рамка на квалификации. Националната рамка на квалификации може да одигра важна улога во намалување на несовпаѓањето на понудата и побарувачката на работна сила, преку прецизно дефинирање на стандардите на квалификации (со вклученост на работодавачите).

Според едно истражување, работодавачите не се спремни да инвестираат во обука на работно место на новите работници, бидејќи сметаат дека обуките не можат да ги решат проблемите со несоодветното образование.²¹ Обуките и тренингот не можат да ги решат сите проблеми на несоодветно образование, но можат барам малку да влијаат на намалување на невработеноста.

4. За потребата од донесување еко-стратегија за вработување

Одржливиот развој и заштита на животната средина доведуваат до тоа да престане потребата на некој од работните места или да престанат да се вршат

¹⁷ Јанкович, Ј., *цитирано дело*, стр. 254.

¹⁸ Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност, член 12.

¹⁹ Јанкович, Ј., *цитирано дело*, стр. 255.

²⁰ Исто, член 15.

²¹ *Национална Стратегија за Вработување на Република Македонија 2016-2020*, Министерство за труд и социјална политика, октомври 2015, стр. 25.

на начин на кои претходно биле обавувани, а од друга страна се создаваат нови професии и нови работни места. Бидејќи транзицијата кон еколошки чисти работни места уште во прв наврат ќе ја зголеми невработеноста, осигурувањето во случај на невработеност тука има значајна улога, во смисла на развој на вештини кои им се потребни на невработените лица, односно работно оспособување да можат да се вратат на работа во еколошки одржлива економија.²² Без квалифицирани работници и компетентни претпријатија, преминот кон еко-економија нема да биде ниту технички изводливо, ни економски издржливо. Затоа е важно да се предвидат потребите и да се избегне недостатокот на вештини со обезбедување нивен развој како дел од една сеопфатна стратегија за вработување.²³

Постојат причини за нормативна интервенција во системот за заштита од невработеност, кој бара изградба на стратегија за развој на еко-вештини. Еко-стратешката рамка за развој на вештини, во нормативна и практична смисла, би ги идентификувала мерките за развој на вештини, релевантните субјекти кои би ги применувале овие мерки, како и времето на нивно преземање. Еден од најголемите предизвици, со кои ќе се соочи една вака дизајнирана стратегија за развој на вештини е координација на економскиот раст, заштитата, зачувувањето и унапредувањето на животната средина и заштитата од невработеноста. Во Националната Стратегија за Вработување на Република Македонија 2016-2020, мерките за намалување на трошоците за работната сила (намалување на даночниот јаз на платите, субвенционирани вработувања.), ја поттикнуваат побарувачката за работна сила, но според одредени автори, подобри политики за стимулирање на невработеноста се оние кои ја зголемуваат ефикасноста на понудената работна сила.²⁴

Во таа рамка на координирано дејствување на системот за заштита од невработеност, системот на образование и заштита на животната средина како посебна задача се истакнува оспособување на невработените лица за вршење на новите зелени, или пак старите озеленети работни места (работни места на нечистата индустрија кои се менуваат со воведувањето на еко-иновации во процесот на производство). Имено, основната цел која би се постигнала со еко-интервенцијата во системот на осигурување во случај на невработеност е промена на структурата на работната сила, односно подобрување на поврзувањето на

²² Јанкович, Ј., *цитирано дело*, стр. 257.

²³ International Labour Office, *Draft policy guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all* – Report for discussion at the Meeting of experts on Sustainable Development, Decent Work and green Jobs (Geneva, 5-9 October, 2015). Превземено од: Јанкович, Ј., *цитирано дело*, стр. 258.

²⁴ Јаќимовски, Ј., at al., *Невработеност – ризици и предизвици (истражувачка студија)*, Универзитет „Св. Кирил и Методиј“, Институт за социолошки и политичко-правни истражувања, Скопје, 2013, стр. 18.

побарувачката и понудата на вештини на пазарот на трудот, што е истакнато и како цел во Националната стратегија за вработување на Република Северна Македонија 2016-2020. Може да се очекува дека ова барем до одреден степен ќе ја намали стапката на невработеност (преку обука за нови работни места кои настанале како исклучива последица на политиката за заштита на животната средина и обука за вештини за веќе постоечките работни места во кои настанале промени во начинот на производство или пружање услуги заради воведување на чисти технологии и процеси – социјална превенција).

Понатаму, може да се каже дека овие работни места, настанати како резултат на хармонизацијата на еколошкото законодавство, се потполно нови работни места кои се еколошки чисти и кои настануваат како резултат на воведување на еко-иновации во процесот на производство и со тоа премин кон еколошки чисто производство (како инжињери за животна средина, инспектори за животна средина, екологисти, оператори за рециклирање, лица кои вршат селекција на отпадот, лица кои управуваат со електронски отпад). Од друга страна стандардните работни места на возачите, ложачи, инжињери, работниците на службите за одржување на хигиена, не можат да останат имуни на новините кои се воведуваат во процесот на вршење на работите во согласност со барањата на новите еко-стандарди.

Креаторите на политиките за вработување и заштита од невработеност треба да бидат подготвени да одговорат на предизвиците за промена на структурата на работната сила кои еколошки чистата индустрија ќе ги стави пред нив. Позеленувањето на економијата, работните места и образованието е една од важните алатки за постигнување одржлив развој што може да обезбеди нови основи за креирање политика на вработување и заштита од невработеност.

Ова е истакантоа на трипартитниот состанок за одржлив развој, пристојна работа и зелени работни места одржан во Женева 2015 год., на кој е заклучено дека еко-економијата создава бројни можности за постигнување на социјални цели, односно дека има потенцијал да биде нов мотор на раст, како во развиените така и во земјите во развој. Освен тоа, еко-економијата е и генератор на пристојни, зелени работни места кои значително можат да допринесат за сузбивање на сиромаштијата и социјалната исклученост.²⁵

5. Значењето на информациските и комуникациските технологии во овој процес

Нема да го изоставам и посебното значење што го има употребата на информациските и комуникациските технологии. Имено, значењето на екологијата, зачувувањето на ресурсите, заштитата на животната средина треба да им се направат достапни на младите. За постигнување на овој резултат од витално значење е употребата на интернетот, друштвените мрежи, апликациите,

²⁵ Јанкович, Ј., *цитирано дело*, стр. 253 и 255.

видео-игрите и другите платформи за пренос на информации. Во таа смисла, треба да се искористат предностите на популарната интернет култура и преку соодветни медиуми да се пласира во јавноста пораката за одржливиот развој. Освен тоа, Агенцијата за вработување на својата веб страница, и нејзините профили на социјалните мрежи треба да го промовира развојот на зелените вештини, зеленото вработување и зеленото претприемништво. На овој начин, соодветната еко-порака се пренесува до географски изолираните заедници.

Особено е значајно, Агенцијата за вработување да ги упатува невработените лица (со претходно формирана таргет група, со слични квалификации посебно помеѓу младите луѓе) на соодветни програми за квалитетно образование и обука, кои ќе им овозможат стекнување на вештини кои одговараат на сегашните и идните потреби на пазарот на труд, да им пружи помош да се прилагодат на промените кои настанале како последица на еко-транзицијата, и да го поддржи учењето засновано на практика, како најдобар пат помеѓу образованието и работата.

Кога невработеното лице ќе заснова работен однос, посебно значење има и институтот доживотно учење - организирање обуки во и надвор од работното место со што поголема употреба на информациските и комуникациските технологии. Иако поединецот е работно ангажиран, не престанува потребата за понатамошен развој на вештините. Еко-иновациите и екологизацијата се во постојан и траен процес. Пазарот на труд постојано се менува и потребата за работна сила, за одредени нови квалификации постојано постои. Агенцијата за вработување своите активности треба да ги прошири така што целна група на корисници на нејзините услуги не бидат само невработените лица, туку и недоволно обучените работници кои се во ризик од губење на вработувањето.

6. Улогата на социјалниот дијалог

Ефективниот социјален дијалог, координацијата помеѓу министерствата и комуникацијата помеѓу работодавачите и давателите на обуки ќе бидат клучни за успехот на ваква еколошка транзиција. Учеството на социјалните партнери во преговорите е клучно за да се обезбеди праведна транзиција, бидејќи тие ги искажуваат оние кои се најдиректно инволвирани и засегнати; работодавачите и работниците. Социјалниот дијалог помеѓу владите, работниците и работодавачите е од суштинско значење не само за намалување на тензиите и поддршка на подобро информирани и кохерентни еколошки, економски и социјални политики, туку и за сите социјални партнери да бидат вклучени во развојот на таквите политики. Владината помош за работниците и за претпријатијата ќе биде неопходна во многу случаи.

Од аспект на социјалната солидарност и со цел да се мобилизира политичката поддршка и поддршката на работното место за потребните промени, неопходно е да се постават политики за да се осигури дека оние што

можат да бидат негативно засегнати се заштитени преку поддршка на приходите, можности за преквалификација, помош за преместување и слично.

Социјалниот дијалог е критично важна компонента на транзицијата, особено на работно место каде што се потребни гласови на работниците и на работодавачите за да се одреди дизајнот на нови одржливи системи за производство и работни практики. Во некои случаи, работодавачите и синдикатите почнуваат да работат заедно во озеленувањето на работното место, градење на долга традиција на соработка за безбедност и здравје при работа и други прашања.

7. Заклучок

Проблемот за односот меѓу заштитата на животната средина и работните места постои веќе со децении. Трудот прави осврт на ефектот што хармонизацијата на регулативата за животна средина ќе го има врз домашниот пазар на труд.

Во практиката, треба да се очекува дека барањата за заштита и подобрување на животната средина, заштита на планетата од климатските промени и транзицијата кон еколошки одржливо производство доведува и ќе доведе до затворање на бројни несеколошки работни места. Се предвидува дека еколошката транзицијата ќе има навистина голем ефект врз работната сила. Промените на пазарот на трудот се неизбежни и промената на понудата и побарувачката ќе биде проследена со конкретни барања за определени вештини, креирање на нови форми на работа и зголемена побарувачка за определен број на индустрии. Благодареејќи на еколошката интервенцијата (во процесот на производството и пружање на услуги) ќе настанат некои потполно нови занимања, додека некои традиционални, ќе престанат да се обавуваат, или пак, нема да се вршат на дотогашниот начин.

Во принцип, може да се каже дека преминот кон позелена економија е и ќе продолжи да создава нови вработувања. Земјите што се движат кон зелената економија се сведоци на овие влијанија. Но, како што се намалуваат одредени индустрии и занимања, работните места во нив може да се соочат со тешкотии.

Позитивниот напредок во Република Северна Македонија, во голема мера ќе зависи од координацијата на политиките и претходното планирање, вклучувајќи и преквалификација на работниците и надградба на вештините. Посебно внимание треба да се посвети на младите луѓе кои треба да бидат опремени со вистинско знаење и вештини за успешно интегрирање во зелената економија.

Транзицијата кон зелена економија бара нови вештини за новонастанатите работни места и вештини потребни за прилагодените постоечки работни места. Затоа е важно да се предвидат потребите и да се избегне недостатокот на вештини со обезбедување нивен развој како дел од една сеопфатна стратегија

за вработување. Без соодветно обучена работна сила ваквата еколошка транзиција ќе биде невозможна. Тука се нагласува улогата на Агенцијата за вработување која треба да ги прошири своите активности, така што целна група на корисници на нејзините услуги не бидат само невработените лица, туку и недоволно обучените работници кои се во ризик од губење на вработувањето. Значи, постојат причини за нормативна интервенција во системот за заштита од невработеност, кој бара изградба на стратегија за развој на еко-вештини.

Треба да се каже дека, оние што ќе почнат еколошки стандардизиран бизнис потрено е да вложат и во обука на работната сила. Но, работодавачите не секога се спремни да инвестираат во обука на работно место на новите работници. Епилогот е дека се јавува потреба за нови вештини на работните места, а образованието треба да е спремно да одговори на тие потреби.

Меѓу оние кои го проучуваат зеленото производство, зелените вештини, зеленото вработување и зелениот раст, малкумина од нив во процесот на оваа еколошка транзиција, на системот за заштита од невработеност му даваат активна улога.

Се разбира, не треба да се очекува дека инвестирање во промена на структура на работната сила како резултат на новите еколошки стандарди во целост ќе ја намали невработеноста. Но, од промените што неизбежно ќе настанат во процесот на европските интеграции, нужно е и реформирање на правата во случај на привремена невработеност, од што може да се очекува барем минимален резултат за намалување на стапката на невработеност и обезбедување пристојна работа.

Литература

1. Bezdek, R. H., Wendling, R. M., & DiPerna, P., *Environmental protection, the economy and jobs: National and regional analyses*, Journal of environmental management, Washington, DC, USA, 2008.
2. Cedefop., *Skills for green jobs in the United Kingdom: an update* [unedited proof copy], 2018, Available only at: *Promoting Decent Work in a Green Economy*, The ILO Green Jobs Team Geneva, February 2011.
3. Cox, A., & Foley, B., *PES and green jobs*, European Commission, Brussels, 2013, стр. 2.
4. European Commission, *Green jobs for social inclusion*, Eurocities, Brussels, 2015.
5. Јаќимовски, Ј., at al., *Невработеност – ризици и предизвици (истражувачка студија)*, Универзитет „Св. Кирил и Методиј“, Институт за социолошки и политичко-правни истражувања, Скопје, 2013.
6. Јанкович, Ј., *Специфичне мере „озелењавања“ осигурања за случај незапослености*, Зборник Правног факултета, Универзитета у Нишу, 2016.
7. Јовановски, А., Милошевски, М., *Зелените работни места и младите луѓе во Република Македонија*, Проект: Млади за одржлив развој, 2018.

8. *Национална Стратегија за Вработување на Република Македонија 2016-2020*, Министерство за труд и социјална политика, октомври 2015.

Правни акти

1. Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност, Пречистен текст, Сл. Весник на Р. Македонија, бр.112 од 25.07.2014 година.
2. Интернет линкови
3. https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_432859/lang--en/index.htm
4. http://www.greensefa.eu/fileadmin/dam/Documents/Publications/GND/Green_jobs_PL.pdf
5. https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/news/WCMS_220248/lang--en/index.htm
6. <http://www.cedefop.europa.eu/en/uploads/dfu/countryreportuk>.