



Evropská nadace  
pro zlepšování životních  
a pracovních podmínek

# Pracovní vztahy a udržitelnost: úloha sociálních partnerů při přechodu k zelené ekonomice

## > Shrnutí <

*„Existují naléhavé důvody pro radikální přehodnocení konvenčního modelu hospodářského pokroku (...) Je zapotřebí ekonomika, která dokáže zajistit růst a rozvoj a zároveň zlepšování životních podmínek lidí, práci za důstojných podmínek, omezení nerovností, řešení problematiky chudoby a ochranu přírodního kapitálu, na němž jsme všichni závislí. Taková ekonomika – zelená ekonomika – nabízí účinnou podporu pro udržitelný rozvoj, vymýcení chudoby a řešení nově vznikajících problémů a stávajících nedostatků v provádění.“*

Sdělení Evropské komise, Rio+20: na cestě k zelené ekonomice a lepší správě, KOM (2011) 363 v konečném znění



### Ekologizace hospodářství – evropské politické souvislosti

Tváří v tvář naléhavé potřebě zmírnovat změnu klimatu a přizpůsobovat se jí je „ekologizace“ ekonomiky stále důležitějším aspektem tvorby politiky Evropské unie. Ekologizace ekonomiky znamená produkci výrobků a služeb s menší spotřebou energie, menším množstvím surovin a sníženými emisemi uhlíku. Týká se všech hospodářských činností ve všech odvětvích a oblast její působnosti zahrnuje pracovníky i spotřebitele.

Je však jasné, že ekologizace hospodářství – stejně jako každý druh technologické změny – přinese nejrůznější změny pro ekonomiku obecně a pro některá odvětví konkrétně a ovlivní trhy práce. Budou vytvořena nová pracovní místa, jiná pracovní místa zmizí a soubor pracovních náplně a kvalifikace se pro mnoho stávajících pracovních míst bude muset změnit. Jelikož nová pracovní místa nebudou (nutně) vznikat tam, kde jiná pracovní místa zmizí, může tento proces změny navíc znamenat i „přeskupení“ pracovních příležitostí pro jednotlivce, společnosti, odvětví, regiony a národy.

V zájmu nastartování a podpory procesu ekologizace musí hrát vlády zásadní úlohu při podněcování přechodu na „čisté“ technologie a formy práce, organizace práce a spotřeby méně poškozující životní prostředí (což vše by zpočátku mohlo znamenat vyšší náklady).

V členských státech Evropské unie stále narůstá počet politických iniciativ zaměřených na zmírňování změny klimatu a boj s jejími důsledky, které podněcuje klimaticko-energetický balíček Evropské komise. Jeho klíčovou součástí jsou cíle „20-20-20“.

Jak vysvětluje internetová stránka Evropské komise, tyto cíle specifikují tři klíčové úkoly:

- snížit emise skleníkových plynů v EU ve srovnání s rokem 1990 alespoň o 20 %,
- pokrývat 20 % energetických potřeb EU z obnovitelných zdrojů,
- snížit spotřebu primární energie o 20 % ve srovnání s předpokládanou výší za pomoci zlepšení energetické účinnosti. (internetová stránka Evropské komise „Boj proti změně klimatu“.)

Tyto cíle vymezují širší politické souvislosti a bylo vypracováno několik návrhů akčních plánů v příslušných oblastech politiky – například v září 2010 byl představen návrh prvního evropského plánu tvorby pracovních míst v „zelených“ odvětvích a ekologizace ekonomiky a trhu práce.

Jelikož přechodem k zelené ekonomice budou ovlivněna pracovní místa, pracovní náplň a pracovní podmínky, sociální dialog je v tomto procesu díky svému potenciálu přinést oboustranně prospěšné výsledky v kontextu potenciálního konfliktu důležitým nástrojem. Pro Evropskou komisi je sociální dialog v tomto procesu zásadním činitelem, protože může pomoci zaručit podporu pro přechod k udržitelnější a ekologičtější průmyslové politice. Má-li být úspěšná, musí politická a ekonomická myšlenka ekologizace evropského hospodářství zahrnovat oba sociální partnery – zaměstnavatele i odborové svazy. Obě strany mají zájem na úspěšném výsledku: pro zaměstnavatele představuje přechod k zelené ekonomice podnikatelské příležitosti; pro odborové svazy je klíčovým motivem k účasti udržení zaměstnanosti a dobrých pracovních podmínek při přechodu k zelené ekonomice.

Na vnitrostátní úrovni téměř všechny členské státy vypracovaly strategie udržitelného rozvoje a několik zemí zřídilo orgány, instituce či struktury – některé z nich tripartitní – pro řešení ekologických otázek a transformace ekonomiky do udržitelnější podoby. Za

## Klíčová zjištění

Tabulka 1: Správná praxe v rámci ekologizace hospodářství

Iniciativa	Druh a cíl iniciativy	Nástroje
<p><b>Spojené království</b></p> <p><b>GreenWorkplaces (Zelená pracoviště)</b></p> <p>Vnitrostátní úroveň, prováděno na pracovišti</p> <p>Zahájena v polovině roku 2006</p>	<p>Základním principem tohoto projektu je myšlenka, že každé pracoviště lze změnit na ekologické pracoviště a přispět tak k ochraně nebo zlepšení životního prostředí.</p> <p>Cíle:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• budovat kapacitu pro řešení problematiky změny klimatu na pracovišti,</li> <li>• zajistit správnou praxi environmentálních činností na pracovišti,</li> <li>• zavést environmentální odbornou přípravu pro ekologické zástupce na pracovišti,</li> <li>• zvyšovat informovanost,</li> <li>• podporovat účast pracovníků.</li> </ul>	<p>Základem je pracoviště: zaměstnanci i vedení spolupracují s cílem zajistit úspory energie a omezit vlivy pracoviště na životní prostředí.</p>
<p><b>Německo</b></p> <p><b>Sít pro účinnost zdrojů</b></p> <p>Průřezová, prováděno na úrovni odvětví a pracoviště</p> <p>Zahájeno v březnu 2007</p>	<p>Tento projekt se snaží propojit ekologický cíl zvýšení účinnosti zdrojů v odvětvích náročných na zdroje se sociálním cílem zachování pracovních míst.</p>	<p>Iniciativy v oblasti odborné přípravy na pracovišti, konference a semináře, odvětvový sociální dialog</p>
<p><b>Francie</b></p> <p><b>Agentura sociálních partnerů pro výběr a správu finančních prostředků (Organisme Paritaire Collecteur Agréé, OPCA)</b></p> <p>Prováděno na odvětvové úrovni</p> <p>Zahájeno v roce 2008</p>	<p>Zajistit úroveň kvalifikace v oblasti nových ekologických technologií u zaměstnanců ve stavebnictví</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• V rámci systému agentur OPCA francouzští sociální partneři na odvětvové úrovni společně zajišťují správu odvětvových potřeb v oblasti odborné přípravy. Agentury OPCA od společností vybírají finanční prostředky na financování ekologických školicích programů pro pracovníky (ve Francii se jedná o povinný odvod), přičemž OPCA rozhoduje o využití prostředků.</li> <li>• Systém odborné přípravy ve stavebnictví společně spravovaný sociálními partnery</li> </ul>
<p><b>Rumunsko</b></p> <p><b>Euroeneff</b></p> <p>Prováděno na odvětvové úrovni</p> <p>Zahájeno v říjnu 2008</p>	<p>Euroeneff je nadnárodní iniciativa určená k odborné přípravě pracovníků ve stavebnictví v oblasti energeticky účinných technologií.</p> <p>Její cílem je vypracovat multimediálního průvodce problematikou energetické účinnosti při stavebních rekonstrukcích pro školitele a učitele v odborných školách a zlepšit odbornou kvalifikaci pracovníků a zvýšit tak konkurenceschopnost odvětví.</p>	<p>Multimediální průvodce v oblasti energetické účinnosti budov, který je k dispozici on-line; šíření evropských osvědčených postupů v oblasti využití technologií šetrných k životnímu prostředí (pro renovaci budov, využívání materiálů, zlepšování izolace a požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví pracovníků).</p>
<p><b>Belgie</b></p> <p><b>Ekošky</b></p> <p>Kolektivní vyjednávání na vnitrostátní úrovni – prováděno na úrovni zaměstnanců</p> <p>Zahájeno v červenci 2009</p>	<p>Cílem iniciativy je zvýšit kupní sílu zaměstnanců a současně podpořit nákup ekologických výrobků a – nepřímo – v dlouhodobějším výhledu stimulovat zaměstnanost. Ekošky jsou součástí systému určeného k podněcování přenosu sociálních výhod na pracovníky v rámci platové a mzdové politiky.</p>	<p>Ekošky jsou poukázky na nákup určitého k životnímu prostředí šetrného a udržitelného spotřebního zboží (evidovaného jako „ekologické“), které zaměstnancům dávají jejich zaměstnavatelé a které jsou osvobozeny od odvodu příspěvků na sociální zabezpečení.</p> <p>Ekošky jsou stanoveny v kolektivní smlouvě č. 98 ze dne 20. února 2009, která byla uzavřena v Národní radě práce.</p>

Příklady výsledků	Hlavní iniciátor / ostatní aktéři	Financování
Společné environmentální výbory vedení a odborových svazů s rámcovými smlouvami, které zakotvují praktické cíle pro zajištění úspor energie a snížení vlivu pracoviště na životní prostředí.	Hlavní iniciátor: Kongres odborových svazů ( <i>Trades Union Congress, TUC</i> )  Podniky, odborové svazy a zástupci zaměstnanců	Získávání finančních prostředků (fundraising) včetně prostředků od přidružených subjektů odborových svazů nebo Odborového fondu modernizace ( <i>Union Modernisation Fund</i> )
Klíčovým výsledkem je sociální odvětvový dialog založený na partnerství v odvětví výroby hliníku a zahájení projektu odborné přípravy „Účinnost zdrojů v podniku“; tento projekt se snaží školit členy rad zaměstnanců a zaměstnance ohledně určování a provádění různých cest ke zlepšování energetické účinnosti.	IG Metall (odborový svaz) a Spolkové ministerstvo životního prostředí  Odvětvová sdružení zaměstnavatelů, výzkumní pracovníci, podniky a rady zaměstnanců	Spolkové ministerstvo životního prostředí (BMU), zúčastněné podniky
	Agentura sociálních partnerů pro výběr a správu finančních prostředků na odbornou přípravu ve stavebnictví  Společné organizace sociálních partnerů	Financování odborné přípravy společností je ve Francii povinné.
	CMC – společná organizace sociálních partnerů v rumunském odvětví stavebnictví  Evropský projekt vedený Bulharskou stavební komorou společně s rumunskými, španělskými a holandskými partnery	Prostřednictvím programu EU Leonardo da Vinci
	Národní rada práce (CNT) – společný orgán  Subjekty pro další provádění: podniky a zaměstnanci	Odpočty z daní a čisté zvýšení mezd pro belgické pracovníky; nárůst roční mzdy

posledních 10 let začali sociální partneři znatelně kladněji přijímat seriózní přístup k otázkám ochrany životního prostředí. Sociální partneři ve většině členských států se nyní aktivně podílí na řešení ekologických problémů a prosazování zelených politik, jakkoli tak činí v různé míře.

## Stručné informace o výzkumu

Výzkum nadace Eurofound si klade za cíl poskytnout sociálním partnerům příklady toho, jak podporovat přechod k zelené ekonomice, a činí tak prostřednictvím studia příkladů správné praxe při zapojení sociálních partnerů v jednotlivých členských státech v rámci různých souvislostí pracovních vztahů a na různých úrovních účasti. Jedním z hlavních kritérií pro výběr společnosti pro případovou studii v tomto výzkumu byla aktivní účast sociálních partnerů na provádění daného opatření. K ostatním kritériím patřilo geografické rozložení, rozložení druhů iniciativ, inovace při provádění a potenciální přenositelnost iniciativ. Na počátku roku 2011 byly všechny projekty stále nové, většinou v úvodní pilotní fázi; nebyly tudíž hodnoceny nijak rozsáhle.

Příklady správné praxe ukazují, jak může být směs přístupů k ekologizaci hospodářství široká. Přístupy se liší co do cílů, struktury, úrovně provádění a financování. Například projekt Síť pro účinnost zdrojů v Německu, spolufinancovaný Ministerstvem životního prostředí a odborovým svazem IG Metall, vytvořil rámec, který vedl k odvětvovému partnerství v odvětví výroby hliníku. Projekt GreenWorkplaces ve Spojeném království uplatňuje odlišný přístup, založený na dobrovolném partnerství mezi odborovými svazy a zaměstnavateli s pouze velmi omezenými finančními prostředky. Systém ekošeků v Belgii se pokouší využít rozhodnutí spotřebitelů a propojit je s dohodou sociálních partnerů (zavedení šeků je stanoveno v kolektivní smlouvě sjednané institucionalizovaným orgánem sociálního dialogu).

Tyto iniciativy poukazují na možnosti, které existují pro sociální partnery v oblasti tvorby projektů a kampaní na podporu udržitelnější ekonomiky. Projekty musí samozřejmě vyhovovat systému pracovních vztahů každé země a vnitrostátní debatě o ekologizaci hospodářství. Jak ukazují příklady, úroveň provádění se značně liší a pohybuje se od úrovně jednotlivce v Belgii po odvětvovou úroveň v Rumunsku a Francii a celostátní úroveň v Německu. Na paměti je třeba mít také to, že se velmi liší i systémy pracovních vztahů v jednotlivých členských státech. Zatímco tedy v Belgii a v Německu jsou odvětvové a regionální, ve Francii jsou spíše vysoce centralizované, avšak ve Spojeném království jsou decentralizované a dosti konfliktní.

### Snaha dosáhnout přínosů pro všechny partnery a životní prostředí

„Šetřit na zdrojích je lepší než šetřit na lidech.“ Toto prohlášení německého zúčastněného subjektu vyjadřuje, jak se environmentální a sociální cíle mohou navzájem

posilovat. Sociální partneři budou v oblasti ochrany životního prostředí (která je do velké míry dobrovolnou činností) spolupracovat s větší pravděpodobností, pokud bude existovat viditelný výsledek v podobě přínosů pro všechny zúčastněné. Sociální partneři například spolupracovali v rámci společně dohodnutého fondu pro vzdělávání OPCA ve Francii a plánu odborné přípravy Euroneff ve Francii a Rumunsku, aby se vyhnuli nedostatku kvalifikace. Pokud by nebyla odborná příprava zajištěna, zaměstnavatelé by trpěli nedostatkem vyškolených pracovníků, zatímco zaměstnanci by trpěli nedostatkem kvalifikace, která by zvyšovala jejich zaměstnatelnost. Projekty GreenWorkplaces ve Spojeném království se snaží chránit životní prostředí a současně usilují i o úspory nákladů, které přispěly k zachování pracovních míst ve společnostech, které se projektu zúčastnily. V Belgii nabídl program ekošeků příjmové výhody pro zaměstnance. V Německu byla základem projektu Síť pro účinnost zdrojů spolupráce mezi sdruženími za účelem zvýšení výměny informací mezi společnostmi. Tato spolupráce vedla k úsporám nákladů, které znamenaly zachování pracovních míst, a současně byla díky určení způsobů, jak zlepšit energetickou účinnost, podpořena kapacita pracovníků pro realizaci jejich úsudku a dovedností.

### Postoje a iniciativy odborových svazů

Zapojení odborových svazů do environmentální problematiky – a zejména problematiky změny klimatu – se v pěti šetřených zemích v posledních letech znatelně zvýšilo. Požadují, aby měly významný hlas jakožto politické subjekty, a považují se za plnoprávné partnery v procesu ekologizace. V rámci odborových svazů nebyly pozorovány žádné konflikty mezi sociálními a ekologickými zájmy. Lze to přičítat tomu, že obecně se navrhuje ekologizace celé ekonomiky, která ani nestaví jednotlivá pracoviště proti sobě, ani neohrožuje hlavní členy odborových svazů (soustředěné ve starších, tradičních průmyslových odvětvích).

Odborové svazy jsou činné na vnitrostátní, odvětvové či podnikové úrovni nebo na úrovni jednotlivce a existují v různých systémech pracovních vztahů a právních rámcích. Odborové svazy jsou aktivní při ekologizaci hospodářství řadou různých způsobů:

- účast v dvoustranných nebo mnohostranných politických debatách na ekologická témata se státem nebo se zaměstnavateli a sdruženími zaměstnavatelů,
- vydávání publikací, které se konkrétně zabývají ekologickou problematikou,
- pořádání vzdělávacích kurzů zaměřených na „zelené dovednosti“ pro zaměstnance nebo zástupce zaměstnanců,
- organizování způsobů, jakými mohou jednotliví zaměstnanci navrhnout pracoviště šetrná k životnímu prostředí, čímž se zlepšuje zapojení a úsilí pracovníků v oblasti ekologických témat.

Tabulka 2: Struktury sociálního dialogu a ekologizace hospodářství

Země	Systém pracovních vztahů	Struktury sociálního dialogu pro ekologickou problematiku
<p><b>Spojené království</b></p>	<p>Často konfliktní vztah mezi sociálními partnery; pracovní vztahy se vyznačují malou regulací. Britské odborové hnutí je charakterizováno velkým množstvím jednotlivých svazů různého původu a struktury, což ztěžuje provádění společných akcí.</p>	<p>Diskuse se vyznačuje neoliberalním ekonomickým kontextem, který klade důraz na voluntarismus. První ministr pro sociální odpovědnost podniků na světě, který má zajišťovat poradenství a podporovat osvědčené postupy. Vláda v roce 1998 zřídila Odborový poradní výbor pro udržitelný rozvoj (<i>Trade Union Sustainable Development Advisory Committee, TUSDAC</i>), který má přispívat k procesu vládní politiky pro udržitelný rozvoj. V červenci 2009 vláda iniciovala „Fórum pro spravedlivý přechod“ (za účasti sociálních partnerů), které má poskytovat poradenství ve věci ekonomického a sociálního přechodu k nízkouhlíkové budoucnosti. Toto fórum bylo v roce 2010 uzavřeno, ale bylo nahrazeno novým tripartitním orgánem, Radou pro zelenou ekonomiku. Volení zaměstnanci v podnicích – zelení zástupci – jsou povinni pomáhat podnikům při snižování emisí uhlíku.</p>
<p><b>Německo</b></p>	<p>Existují zavedené struktury pro účast na rozhodování a sociální dialog; vláda považuje účast ekonomických zájmových skupin na politickém procesu za důležitou, což vede k zapojení sociálních partnerů do mnoha rozhodovacích procesů. Zákon o statutu podniku a zákon o účasti na rozhodování tvoří právní rámec pro účasti na rozhodování na úrovni závodu a na úrovni správní rady. Sociální partneři sjednávají kolektivní smlouvy na úrovni odvětví nebo podniku (zákon o kolektivních smlouvách). Zaměstnavatelé a zaměstnanci spolu vedou i dvoustranná jednání.</p>	<p>Obecně je akceptována nutnost přechodu k udržitelnější ekonomice se zaměřením na změnu klimatu a účinnost zdrojů s cílem učinit Německo zemí s nejvyšší účinností zdrojů na světě. Revize zákona o statutu podniku v roce 2001 vedla k rozšíření odpovědnosti rad zaměstnanců na environmentální otázky. Probíhá několik dialogů týkajících se ochrany životního prostředí za účasti sociálních partnerů a státu – mimo jiné Aliance pro práci a životní prostředí, Rady pro udržitelný rozvoj a Národního fóra pro sociální odpovědnost podniků.</p>
<p><b>Belgie</b></p>	<p>Silná tradice sociálního dialogu, který je často považován za měřítko pro sociální dialog v EU. Jednání o meziodvětvových kolektivních smlouvách na celostátní úrovni se konají každé dva roky.</p>	<p>Instituce sociálních vztahů odpovědné za problematiku udržitelného rozvoje a zelené ekonomiky a pracovních míst jsou vzájemně propojeny; federální orgány mají regionální, odvětvové a meziprofesionální pobočky. Orgány pro udržitelnost a environmentální otázky – Federální rada pro udržitelný rozvoj (CFDD), orgány pro ekonomické a sociální konzultace, Ústřední rada pro hospodářství a Národní rada práce (CNT). Ad hoc iniciativy sociálních konzultací pro otázky udržitelného rozvoje a zeleného růstu. Různé iniciativy za účasti sociálních partnerů například ve stavebnictví, včetně projektu pro snižování emisí uhlíku – „Mechanismy čistého rozvoje“.</p>

Tabulka 2: Struktury sociálního dialogu a ekologizace hospodářství

Země	Systém pracovních vztahů	Struktury sociálního dialogu pro ekologickou problematiku
Francie	<p>Vyvážený systém pracovních vztahů: jednání mezi sociálními partnery na meziodvětvové úrovni a na úrovni poboček s odborovými zástupci nebo volenými zástupci zaměstnanců. Tripartitní jednání: systematické konzultace sociálních partnerů, které stanoví zákon o modernizaci sociálního dialogu z r. 2007, musí proběhnout předtím, nežli může vláda přijmout jakékoli reformy individuálních a kolektivních pracovních vztahů, zaměstnanosti nebo odborné přípravy. Institucionalizovaný systém zásady parity (paritarisme) v úřadech sociálního zabezpečení, pracovních soudech, radách sociálního zabezpečení: to znamená důsledně společné rozhodovací mechanismy, v nichž mají jednotlivé odlišné zájmy stejnou váhu.</p>	<p>Vláda v červenci 2007 zřídila kulatý stůl pod názvem „Grenelle de l'Environnement“; poprvé se politická, sociální a občanská sféra setkala k jednání o environmentálních otázkách. To vedlo k nové strategii udržitelného rozvoje na období let 2010–2013, která byla přijata v červenci 2010; byly zřízeny i Národní komise pro udržitelný rozvoj a „Grenelle de l'Environnement“ a nová organizace – ministerstvo ekologie, udržitelného rozvoje a bydlení.</p>
Rumunsko	<p>Roztříštěné zastoupení na straně zaměstnavatelů i odborových svazů Rozvinutá bipartitní spolupráce na odvětvové úrovni Vláda v roce 2003 zřídila Stálou národní komisi, která má vypracovat rumunskou strategii udržitelného rozvoje do roku 2030. Existují mechanismy tripartitního dialogu – například pro přípravu balíčku ekonomických pobídek v roce 2009 s určitými environmentálními aspekty. Komise pro sociální dialog při ministerstvu regionálního rozvoje a přírodního prostředí přispěla k přijetí technologií pro energetickou účinnost ve státním sektoru stavebnictví.</p>	<p>Aktivní účast sociálních partnerů v oblasti problematiky udržitelného rozvoje v posledních letech na dvoustranné úrovni Silná bipartitní spolupráce v odvětvích stavebnictví a stavebních materiálů a spolupráce v oblasti environmentální problematiky</p>

#### Postoje a iniciativy sdružení zaměstnavatelů

Sdružení zaměstnavatelů uskutečnila širokou škálu iniciativ s cílem přispět ke zmírnění změny klimatu. Společnosti a organizace zaměstnavatelů se snažily:

- angažovat v politických debatách o ekologických tématech na fórech za účasti více zúčastněných stran a ve dvoustranných dialozích,
- vydávat publikace o konkrétních ekologických problémech, jako jsou environmentální právní předpisy, snižování emisí, zachování konkurenceschopnosti v zelené ekonomice a účast zaměstnavatelů,
- organizovat akce a šíření informací pro zvyšování povědomí mezi členy,

- prosazovat zelené dovednosti u zaměstnanců s cílem předejít nedostatku kvalifikace.

Přístupy odborových svazů a sdružení zaměstnavatelů k ekologizaci hospodářství se však do jisté míry liší. Zatímco odborové svazy a ostatní zástupci zaměstnanců se soustředí hlavně na dopad tohoto procesu ekologizace na zaměstnance a pracoviště, zaměstnavatelé se zajímají více o zajištění toho, aby podniky při provádění tohoto procesu zůstaly konkurenceschopné. Z pohledu zaměstnavatelů představuje reakce na změnu klimatu zvláštní výzvy (zejména z hlediska nových zákonných předpisů), které by dle jejich mínění mohly snížit konkurenceschopnost evropských společností na světovém trhu.



## Poznatky a politické ukazatele

### **Dobré struktury sociálního dialogu mohou pomoci zajistit úspěch**

Příklad případových studií ukazuje, že úspěšný projekt závisí na mnoha činitelích. Projekty usilující o ekologizaci ekonomiky usnadňují především dobře rozvinuté struktury sociálního dialogu a dobré sociální partnerství. Příkladem takového úspěšného sociálního partnerství je odvětvový dialog v průmyslu výroby hliníku v Německu. V tomto případě oba partneři sdíleli stejné cíle a viděli naléhavost zvýšení účinnosti zdrojů. Podobným pozitivním příkladem je dobře zavedená struktura pro společný dialog agentur sociálních partnerů pro výběr a správu finančních prostředků (*Organismes paritaires collecteurs agréés*, OPCA) ve Francii.

Stávající platformy sociálního dialogu by měly aktivně zahrnovat ochranu životního prostředí do svého programu. Současně by se měli sociální partneři dohodnout na politice a praktických krocích ke zvýšení počtu iniciativ. Prvním krokem v tomto ohledu by bylo zajistit pobídky pro sociální partnery ke spolupráci v oblastech, kde existuje potenciál pro zavedení zelených iniciativ. Jedním ze způsobů, jak toho dosáhnout, je upozorňovat na přínosy obě strany takové spolupráce.

### **Sociální partneři na úrovni podniku mohou pomoci ekologizaci pracoviště**

Iniciativa GreenWorkplaces (Zelená pracoviště) Kongresu odborových svazů (TUC) ve Spojeném království byla vnímána pozitivně a v mnoha případech přesvědčila podniky a zaměstnavatele k účasti. Zejména ukazuje, jak mohou sociální partneři úspěšně iniciovat projekty ekologizace pracovišť ve všech odvětvích. Totéž platí pro iniciativu Euroneff v Rumunsku. V tomto případě společná iniciativa odvětvového odborového svazu ve stavebnictví a sdružení zaměstnavatelů vedla ke vzniku inovativního vzdělávacího průvodce na téma energetické účinnosti, z něhož budou mít nakonec prospěch všechny pracovní síly.

### **Odborové svazy mohou zelenou ekonomiku zařazovat do svých strategických a akčních plánů**

Od 90. let 20. století se odborové svazy začaly do environmentální problematiky a debat o změně klimatu zapojovat v mnohem větší míře. Všechny odborové svazy na evropské a mezinárodní úrovni zveřejnily politiky týkající se změny klimatu – například pro konference Organizace spojených národů o změně klimatu v Kodani v roce 2009 a v Cancúnu v Mexiku v roce 2010. Aktivně se staví i k ekologickým otázkám. Na evropské úrovni přijala Evropská konfederace odborových svazů (ETUC) usnesení o boji proti změně klimatu pro konferenci v Cancúnu a podílí se na projektu sociálních partnerů v EU týkajícím se vývoje společného přístupu k aspektům v sociální oblasti a v oblasti zaměstnanosti a k důsledkům politik pro změnu klimatu. Je důležité, aby odborové svazy nadále vyvíjely úsilí z hlediska zmírňování změny klimatu a aby si zachovaly ochranu životního prostředí jako svou prioritu.

### **Zástupci zaměstnanců mohou využít svého postavení k podpoře udržitelnosti**

Případové studie naznačují, že inovativní nástroje pro ekologizaci hospodářství lze úspěšně přizpůsobit

na úrovni podniku. Zde mají zástupci zaměstnanců zásadní úlohu ve všech formách zelených iniciativ a strukturách sociálního dialogu, jak ukazují příklady ze Spojeného království a Německa. Případy správné praxe ze Spojeného království dokládají, že stále více zástupců zaměstnanců využívá svého vlivu, aby požadovali zlepšení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví, což slouží jako kladný příklad potenciálu, který zástupci zaměstnanců mají. V Německu hrají zástupci zaměstnanců svou úlohu v oblasti využívání energeticky účinných materiálů; německý zákon o radách zaměstnanců dokonce obsahuje i právo rad zaměstnanců vyjadřovat se k otázkám ochrany životního prostředí na úrovni pracoviště.

### **Pobídky k udržitelné spotřebě lze začlenit do platové a mzdové politiky**

Vzorce spotřeby hrají v environmentálních problémech klíčovou úlohu – přímo i nepřímo. Belgický příklad ekošeků ukazuje, jak lze (prostřednictvím kolektivního vyjednávání) začlenit pobídky pro spotřebitele do platové a mzdové politiky jako přídavek k základním mzdám. Stanovování mezd je pro sociální partnery klíčovou oblastí působnosti – oblastí, kde v závislosti na systému mzdového vyjednávání mají největší vliv na spotřebitele a pracovníky (jestliže se pak mzdové dohody rozšíří za rámec členů sociálních partnerů, nastartuje se multiplikační efekt). Mají-li však takové iniciativy uspět, je nutná podpora z obou stran.

Šeková iniciativa může být přenesena do jiných situací – například na úroveň jednotlivé společnosti. Rady zaměstnanců nebo odborové svazy a vedení společnosti mohou koncepci zelených šeků zařadit do svých jednání o kolektivních smlouvách, zvláště v případech, kdy je kolektivní vyjednávání o nepeněžních výhodách již běžnou praxí.

### **Sociální dialog může usnadnit „zelené“ zvyšování kvalifikace**

Ve Francii se mnoha učňům prostřednictvím agentury OPCA dostalo nebo dostane odborné přípravy zaměřené na stavební metody šetrné k životnímu prostředí ve stavebnictví, což má pozitivní dopady na zaměstnanost i na účinnost zdrojů. Je v zájmu zaměstnavatelů i odborových svazů mít vhodně kvalifikované pracovní síly, které mohou provádět práci vyhovující potřebám podniku. Podobně v případě iniciativy Euroneff v Rumunsku odborové svazy i zaměstnavatelé uznali výhody dobře kvalifikovaných pracovníků školených pro uplatňování nejmodernějších evropských norem energetické účinnosti. Mnoho členských států začlenilo zlepšovatelská opatření týkající se prostor podniku i soukromých obydlí do svých aktuálních renovačních balíčků, což je i v souladu s vnitrostátními politikami EU v oblasti energeticky účinného bydlení. Sociální partneři mohou provádění takových opatření podporovat a šířit je například prostřednictvím financování odborné přípravy.

### **Zvyšování povědomí je důležitým předpokladem**

Přezkum pěti uvedených případových studií dokládá, že společný zájem, společné pochopení environmentálních otázek, společné povědomí o nich a ochota přispět k ochraně životního prostředí jsou důležitými předpoklady úspěšného provádění projektu. Ve všech popsanych případech sdíleli zaměstnavatelé i odborové svazy stejný názor na přijetí zelených politik na svém

pracovišti, ve svém podniku, odvětví nebo své zemi. Zvyšování povědomí mezi sociálními partnery (i mezi všemi zaměstnanci) je nezbytné, mají-li projekty uspět. Sociální partneři to mohou podpořit vývojem odborné přípravy a tvorbou programů pro zvyšování povědomí o environmentálních otázkách.

### Národní a mezinárodní politický kontext může vytvořit dobrý základ

Politický kontext je důležitým motorem iniciativ vedoucích k udržitelnější ekonomice. Sociální dialog a projekty iniciované sociálními partnery často doplňují národní či mezinárodní politiky. Srovnání pěti případových studií ukazuje, že míra činností týkajících se životního prostředí se v jednotlivých zemích značně liší; to odráží míru snahy vlády o prosazování environmentálních otázek. Konkrétně projekt Euroeneff v Rumunsku ukazuje, jak důležitá je úloha vlády jako

iniciátora a subjektu financování; v tomto případě Evropská komise nabídla, že usnadní první kroky tohoto projektu, který může časem přispět ke standardizaci a uznávání kvalifikací na evropské úrovni.

### Jsou nutná hodnocení ekologického a sociálního dopadu

Měřit úspěch zde popsaných iniciativ z hlediska jejich environmentálního a sociálního dopadu je obtížné. Je nutné účinné monitorování projektů usilujících o ekologizaci ekonomiky, aby byl vyhodnocen jejich přínos v rámci cílů, jako jsou cíle EU 20-20-20, a ke zlepšování pracovních podmínek a aby byl změřen jejich dopad na konkurenceschopnost. Monitorování však také nabízí například včasné odhalování potenciálních konfliktů mezi environmentálními a sociálními cíli a umožňuje tak provedení změn s cílem zajistit úspěšnější výsledek pro všechny.

#### Další informace

Christine Aumayr, výzkumná pracovnice  
cau@eurofound.europa.eu

Broughton, A., Eurofound, Ekologizace evropského hospodářství: reakce a iniciativy členských států a sociálních partnerů, Dublin, Eurofound, 2009

Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek  
Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irsko  
Telefon: (+353 1) 204 31 00  
E-mail: information@eurofound.europa.eu  
Internetové stránky: <http://www.eurofound.europa.eu>



Úřad pro publikace

doi:10.2806/21999

ISBN 978-92-897-1018-3



9 789289 710183