



Det Europæiske Institut  
til Forbedring af Leve-  
og Arbejdsvilkårene

# Arbejdsmarkedsrelationerne og bæredygtighed: Arbejdsmarkedsparternes rolle i overgangen til en grøn økonomi

## > Resume <

»Der er tvingende grunde til grundlæggende at omtænke den konventionelle model for økonomiske fremskridt (...). Der er behov for en økonomi, som sikrer vækst og udvikling og samtidig forbedrer menneskers velfærd, giver anstændige arbejdsvilkår, mindsker uligheder, bekæmper fattigdom og beskytter den naturkapital, som vi alle er afhængig af. En sådan »grøn« økonomi er en effektiv måde til at fremme bæredygtig udvikling, udrydde fattigdom og tackle nye udfordringer og bestående mangler i gennemførelsen.«

Meddelelse fra Europa-Kommissionen, Rio+20: mod en grøn økonomi og bedre styring, KOM(2011) 363 (endelig)



### Økonomien skal gøres grønnere – den EU-politiske sammenhæng

Det er blevet et af de vigtigste aspekter af EU's politikfastlæggelse at gøre økonomien »grønnere«, fordi det haster voldsomt med at modvirke og tilpasse sig klimaforandringerne. At gøre økonomien grønnere vil sige, at varer og tjenester produceres ved hjælp af mindre mængder energi, færre råmaterialer og reduceret CO<sub>2</sub>-udledning. Det gælder alle økonomiske aktiviteter i alle sektorer og omfatter arbejdstagere og forbrugere.

Det er imidlertid klart, at omstillingen til en grøn økonomi – som enhver type teknologisk forandring – vil medføre mange slags ændringer i økonomien i almindelighed og i visse erhverv i særdeleshed og samtidig påvirke arbejdsmarkedet. Nye job skabes, mens andre forsvinder, og mange eksisterende job vil ændre både indhold og kvalifikationer. Eftersom der ikke (nødvendigvis) skabes nye job i stedet for dem, der forsvinder, kan denne forandringsproces endvidere afføde en »omrokering« af beskæftigelsesmulighederne for den enkelte borger såvel som for virksomheder, sektorer, regioner og nationer.

En proces hen imod en grøn økonomi skal i ethvert land kickstartes af regeringen, som har den afgørende opgave at tilvejebringe incitamenter til et skift til »rene« teknologier og mere miljøvenlige former for arbejde, arbejdstilrettelæggelse og forbrug (som alt sammen kan betyde højere omkostninger i begyndelsen).

Med inspiration fra Europa-Kommissionens klima- og energipakke tager EU's medlemsstater flere og flere politiske initiativer til at modvirke klimaforandringerne og afbøde deres virkninger. En central del af denne pakke er »20-20-20-målene«.

Som det tydeligt fremgår af Europa-Kommissionens websted, er der tre primære mål:

- at nedbringe EU's drivhusgasemissioner til mindst 20 % under niveauet fra 1990
- at dække 20 % af EU's energibehov ved hjælp af vedvarende ressourcer
- at reducere det primære energiforbrug med 20 % i forhold til det forventede niveau gennem en forbedring af energieffektiviteten. (Europa-Kommissionens websted om »Climate Action«)

Disse mål udgør den bredere politiske sammenhæng, og der er udarbejdet adskillige forslag til handlingsplaner på relevante politikområder, f.eks. et forslag fra september 2010 til den første europæiske plan for jobskabelse i »grønne« sektorer og for omstilling til en grøn økonomi og et grønt arbejdsmarked.

I det omfang overgangen til en grøn økonomi påvirker job, jobindhold og arbejdsvilkår, er den sociale dialog et vigtigt redskab i processen, fordi den kan skabe gensidigt gavnlige resultater i en sammenhæng med konfliktpotentiale. For Europa-Kommissionen er den sociale dialog en afgørende faktor, fordi den kan medvirke til at garantere, at der er opbakning til overgangen til en mere bæredygtig og miljøvenlig industripolitik. Den politiske og økonomiske idé med at gøre den europæiske økonomi grøn må nødvendigvis omfatte begge arbejdsmarkedsparter – arbejdsgivere og fagforeninger – for at blive vellykket. Begge parter har interesse i et godt resultat. For arbejdsgiverne giver overgangen til en grøn økonomi forretningsmuligheder, mens fagforeningernes primære motiv for at deltage er at bevare beskæftigelsen og de gode arbejdsvilkår i overgangsfasen til en grøn økonomi.

På nationalt plan har næsten alle medlemsstater udformet strategier for bæredygtig udvikling, og

## Væsentlige resultater

Tabel 1: God praksis i processen hen imod en økonomi

Initiativ	Initiativtype og målsætninger	Instrumenter
<b>Det Forenede Kongerige Grønne arbejdspladser Nationalt plan, gennemførelse på arbejdspladsniveau Igangsæt medio 2006</b>	<p>Dette projekts underliggende princip er, at hver arbejdsplads kan gøres til en grøn arbejdsplads og bidrage til beskyttelse eller forbedring af miljøet</p> <p>Målsætninger:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• at opbygge kapacitet til at løse klimaforandringsproblemer på arbejdspladsen</li> <li>• at sikre god praksis i miljøindsatsen på arbejdspladsen</li> <li>• at give arbejdspladsens grønne repræsentanter en miljøuddannelse</li> <li>• at højne bevidstheden</li> <li>• at øge arbejdsstyrkens deltagelse</li> </ul>	<p>På arbejdspladsen: Både arbejdstagere og ledelse samarbejder om at sikre energibesparelser og reducere arbejdspladsens miljøvirkning</p>
<b>Tyskland Ressourceeffektivitet i netværk Tværsektorielt plan, gennemførelse på sektor- og arbejdspladsniveau Igangsæt marts 2007</b>	<p>Dette projekt går ud på at forene det økologiske mål at øge ressourceeffektiviteten i ressourceintensive sektorer og det sociale mål at bevare arbejdspladser</p>	<p>Arbejdspladsbaserede uddannelsesinitiativer, konferencer og workshops, sektorvis social dialog</p>
<b>Frankrig OPCA – autoriserede fælles uddannelsesbidragskontorer Gennemførelse på sektorplan Igangsæt 2008</b>	<p>Målet er at sikre et vist kvalifikationsniveau inden for nye grønne teknologier hos de ansatte i byggesektoren</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gennem OPCA-systemet forvalter de franske arbejdsmarkedsparter på sektorplan i fællesskab sektorens uddannelsesbehov. OPCA'erne indsamler bidrag fra virksomhederne til finansiering af grønne uddannelsesprogrammer for arbejdstagerne (et obligatorisk bidrag i Frankrig), idet OPCA bestemmer anvendelsen af bidragene</li> <li>• Et uddannelsessystem til byggeindustrien, der forvaltes i fællesskab af arbejdsmarkedets parter</li> </ul>
<b>Rumænien Euroneff Gennemførelse på sektorplan Igangsæt oktober 2008</b>	<p>Euroneff er et tværnationalt initiativ rettet mod uddannelse af byggesektorens arbejdsstyrke i energieffektive teknologier</p> <p>Formålet er at udvikle en multimedieguide til energieffektivitet i bygningsrenovering for lærere og undervisere på erhvervsskoler for at forbedre arbejdsstyrkens kvalifikationer og dermed gøre sektoren mere konkurrencedygtig</p>	<p>En multimedieguide tilgængelig online om energieffektivitet i bygninger; udbredelse af europæisk bedste praksis i brugen af miljøvenlige teknologier (til renovering af bygninger, brug af materialer, bedre isolering og arbejdsmiljøkrav for arbejdstagere)</p>
<b>Belgien Eco-vouchers Overenskomst- forhandling på nationalt plan – gennemførelse på arbejdstagerniveau Igangsæt juli 2009</b>	<p>Initiativet skal øge de ansattes købekraft og samtidig fremme salget af økologiske varer og dermed – indirekte – stimulere beskæftigelsen på langt sigt. Eco-vouchers indgår i et system med incitamenter til at flytte overførselsindkomster over til arbejdstagerne som led i lønpolitikken</p>	<p>Eco-vouchers er værdibeviser til køb af visse miljøvenlige og bæredygtige forbrugerprodukter (opført som »grønne«), der gives til de ansatte af arbejdsgiveren og friholdes for socialsikringsbidrag</p> <p>Eco-vouchers er indskrevet i den kollektive overenskomst nr. 98 af 20. februar 2009, der er indgået i det nationale arbejdsmarkedsråd</p>

Eksempler på resultater	Primær initiativtager / andre aktører	Finansiering
<p>Ledelse og fagforeninger har nedsat fælles miljøudvalg og indgået rammeaftaler med praktiske mål om at spare energi og reducere arbejdspladsens miljøvirkning</p>	<p>Primær initiativtager: Trades Union Congress (TUC)</p> <p>Virksomheder, fagforeninger og arbejdstagerrepræsentanter</p>	<p>Fundraising, herunder fra fagforeningernes tilknyttede organisationer eller Union Modernisation Fund</p>
<p>Et væsentligt resultat er sektordialog mellem arbejdsmarkedets parter i aluminiumsindustrien og igangsætning af uddannelsesprojektet »ressourceeffektivitet på arbejdspladsen«, der skal oplære medlemmerne af samarbejdsrådet og de ansatte i at identificere og gennemføre måder at forbedre energieffektiviteten på</p>	<p>IG Metall (fagforening) og det tyske miljøministerium</p> <p>Sektorernes arbejdsgiverforeninger, forskere, virksomheder og samarbejdsråd</p>	<p>Miljøministeriet og de deltagende virksomheder</p>
	<p>OPCA for byggeindustrien</p> <p>Arbejdsmarkedsparternes fælles organisation</p>	<p>Virksomheders finansiering af uddannelse er obligatorisk i Frankrig</p>
	<p>CMC – arbejdsmarkedsparternes fælles organisation i den rumænske byggesektor</p> <p>Et europæisk projekt ledet af det bulgarske bygningskammer sammen med rumænske, spanske og nederlandske partnere</p>	<p>Gennem EU's Leonardo da Vinci-program</p>
	<p>Det nationale arbejdsmarkedsråd (CNT) – fælles organ</p> <p>Aktører bag videre gennemførelse: virksomheder og arbejdstagere</p>	<p>Skattefradrag og en nettostigning i belgiske arbejdstageres løn; en årlig lønstigning</p>

flere lande har nedsat organer, oprettet institutioner eller skabt strukturer – bl.a. trepartsstrukturer – til at varetage grønne spørgsmål og omdannelsen af økonomien til en mere bæredygtig udgave. Gennem de sidste 10 år er arbejdsmarkedets parter blevet synligt mere positivt indstillet på at tage spørgsmålet om miljøbeskyttelse alvorligt. Arbejdsmarkedsparterne i de fleste medlemsstater deltager nu aktivt i behandlingen af grønne spørgsmål og i indsatsen for at fremme grønne politikker, om end i varierende grad.

## Kort om forskning

Eurofound's forskningsenhed har sat sig for at skaffe arbejdsmarkedets parter eksempler på, hvordan man støtter overgangen til en grøn økonomi, ved at studere eksempler på god praksis i de forskellige medlemsstater med hensyn til inddragelse af arbejdsmarkedsparterne i forskellige sammenhænge inden for arbejdsmarkedsrelationer og med varierende grader af deltagelse. Et af de primære kriterier for udvælgelse af en virksomhed til at være en case i denne forskning var, at arbejdsmarkedsparterne indtog en aktiv rolle i gennemførelsen af foranstaltningen. Der skulle også være en vis geografisk spredning, forskellige initiativtyper, nytænkning med hensyn til gennemførelsen og potentiel overførselsværdi i initiativerne. Primo 2011 er alle projekterne stadig nye, idet de fleste befinder sig i pilotfasen. Derfor er de endnu ikke blevet grundigt evalueret.

Casene med god praksis viser, hvor stort et spektrum der er for tilgængeligheden til at gøre økonomien grøn. De varierer med hensyn til mål, struktur, gennemførelsesniveau og finansiering. F.eks. har det tyske projekt »energieffektivitet i netværk«, som samfinansieres af miljøministeriet og fagforeningen IG Metall, skabt en ramme for oprettelsen af en sektorbaseret partnerskab i aluminiumsindustrien. Projektet »grønne arbejdspladser« i Det Forenede Kongerige følger en anden tilgang baseret på frivilligt partnerskab mellem fagforeningerne og arbejdsgiverne og kun meget begrænsede økonomiske midler. Med Eco-voucher-ordningen i Belgien forsøger man at udnytte forbrugernes beslutninger og knytte dem til en overenskomst mellem arbejdsmarkedets parter (indførelsen af vouchere er bestemt i en overenskomst, der blev forhandlet på plads i et institutionelt organ for dialog mellem arbejdsmarkedets parter).

Disse initiativer viser de muligheder, som arbejdsmarkedsparterne har for at skabe projekter og kampagner til støtte for en mere bæredygtig økonomi. Naturligvis skal projekterne passe ind i det enkelte lands system af arbejdsmarkedsrelationer og den nationale debat om at skabe en grøn økonomi. Som eksemplerne viser, varierer gennemførelsesniveauet betydeligt lige fra personplanet i Belgien over sektorplanet i Rumænien og Frankrig til det nationale plan i Tyskland. Vi skal også huske, at systemerne for arbejdsmarkedsrelationer er meget forskellige fra medlemsstat til medlemsstat. I Belgien og Tyskland er de sektorbaserede og regionale, i Frankrig er de meget centraliserede, og i Det Forenede Kongerige er de decentraliserede og temmelig konfliktfyldte.

## På udkig efter gevinster for alle parter og miljøet

»At skære ned på ressourcerne er bedre end at skære ned på folk«. Denne udtalelse fra en tysk interessant udtrykker, hvordan miljømål og sociale mål måske kan være gensidigt forstærkende. Arbejdsmarkedets parter vil normalt snarere samarbejde om miljøbeskyttelse – som hovedsagelig foregår på frivillig basis – hvis alle kan få øje på en win-win-situation. F.eks. samarbejdede arbejdsmarkedets parter i det fælles uddannelsesbidragssystem OPCA i Frankrig og Rumænien for at undgå kvalifikationsunderskud. Hvis der ikke var tilvejebragt uddannelsesmuligheder, ville arbejdsgiverne have lidt under manglen på kvalificeret arbejdskraft, og arbejdstagerne ville have manglet kvalifikationer for at blive beskæftigelsesegnede. De britiske projekter med grønne arbejdspladser skulle både beskytte miljøet og spare omkostninger, så de deltagende virksomheder kunne bevare arbejdspladser. I Belgien gav ordningen med Eco-vouchers de ansatte en indkomstydelse. I Tyskland byggede projektet med ressourceeffektivitet i netværk på samarbejdet mellem foreningerne for at øge informationsudvekslingen mellem virksomhederne. Det førte til jobbevarende omkostningsbesparelser og øgede samtidig arbejdstagernes kapacitet til at bruge deres dømmekraft og kvalifikationer ved at finde måder at forbedre energieffektiviteten på.

## Fagforeningernes holdninger og initiativer

Fagforeningerne er blevet markant mere inddraget i miljøspørgsmål – og navnlig klimaforandringerne – i de seneste år i de fem undersøgte lande. De forlanger at blive hørt som politiske aktører og ser sig selv som fuldgyldige partnere i processen hen imod en grøn økonomi. Hos fagforeningerne har der ikke været noget modsætningsforhold mellem sociale og økologiske interesser. Det kan tilskrives den omstændighed, at forslaget går på at gøre den samlede økonomi grøn, hvilket hverken sætter arbejdspladserne op mod hinanden eller truer selve fagforeningsmedlemskabet (organiseringens graden er særlig høj i gamle, traditionelle industrisektorer).

Fagforeningerne er aktive på enten nationalt plan, sektorniveau, fabriksniveau eller på det personlige plan og virker i de forskellige systemer inden for arbejdsmarkedsrelationerne og de lovgivningsmæssige rammer. Fagforeningerne er aktive i processen med at skabe en grøn økonomi på en række måder:

- De deltager i de politiske debatter om grønne emner i bilaterale eller multilaterale sammenhænge med staten eller arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer
- De udgiver publikationer, der specifikt behandler grønne emner
- De arrangerer undervisningsforløb i grønne kvalifikationer for arbejdsgiver- og arbejdstagerrepræsentanter
- De tilrettelægger forskellige måder, hvorpå de enkelte arbejdstagere kan indrette miljøvenlige arbejdspladser, hvilket øger arbejdstagernes inddragelse og engagement i grønne emner.

Tabel 2: Strukturer inden for social dialog og omstilling til en grøn økonomi

Land	System for arbejdsmarkedsrelationer	Strukturer inden for social dialog om grønne emner
<b>Det Forenede Kongerige</b>	<p>Ofte konfliktfyldt forhold mellem arbejdsmarkedets parter. Arbejdsmarkedsrelationerne er kendetegnet ved en lav reguleringsgrad.</p> <p>Den britiske fagbevægelse er præget af en mangfoldighed af individuelle fagforeninger med forskellige oprindelser og strukturer, der vanskeliggør gennemførelsen af fælles initiativer.</p>	<p>Diskussionen er kendetegnet ved den neoliberale økonomiske sammenhæng, den foregår i, som har fokus på frivillighed.</p> <p>Verdens første minister for virksomhedernes sociale ansvar (CSR) skal vejlede og støtte bedste praksis.</p> <p>Regeringen nedsatte et rådgivende udvalg for fagforeningerne om bæredygtig udvikling (TUSDAC) i 1998 til at give input til regeringens politik om bæredygtig udvikling.</p> <p>Regeringen igangsatte et «Forum for a Just Transition» i juli 2009 (med inddragelse af arbejdsmarkedets parter) til at rådgive om den økonomiske og sociale overgang til en fremtid med lavere CO2-emissioner. Det sluttede i 2010, men erstattes af et nyt trepartsorgan – Green Economy Council.</p> <p>Valgte – grønne – medarbejderrepræsentanter har ansvaret for at hjælpe virksomhederne med at nedbringe CO2-emissionerne.</p>
<b>Tyskland</b>	<p>Der er oprettet strukturer for fælles beslutningstagning og social dialog. Regeringen finder det vigtigt at inddrage økonomiske interessegrupper i den politiske proces, hvilket får arbejdsmarkedets parter til at deltage i mange beslutningsprocesser.</p> <p>Loven om arbejdsretten og loven om fælles beslutningstagning danner den retlige ramme om fælles beslutningstagning på fabriks- og bestyrelsesniveau.</p> <p>Arbejdsmarkedsparterne forhandler om kollektive overenskomster på branche- eller virksomhedsniveau (loven om kollektive overenskomster).</p> <p>Arbejdsgiverne og arbejdstagerne har også bilaterale udvekslinger.</p>	<p>En bred accept af behovet for at bevæge sig i retning af en mere bæredygtig økonomi med fokus på klimaforandringer og ressourceeffektivitet med henblik på at gøre Tyskland til det mest ressourceeffektive land i verden.</p> <p>En revision af loven om arbejdsretten i 2001 førte til udvidelsen af samarbejdsrådenes ansvar for miljøproblemer.</p> <p>Der er flere miljødialoger i gang med deltagelse af arbejdsmarkedets parter og staten, bl.a. «Allianz für Arbeit und Umwelt», rådet om bæredygtig udvikling og det nationale CSR-forum.</p>
<b>Belgien</b>	<p>En stærk tradition for social dialog, som ofte bruges som benchmark for social dialog i EU.</p> <p>Forhandlinger om tværsektorielle kollektive overenskomster på nationalt plan finder sted hvert andet år.</p>	<p>Arbejdsmarkedsinstitutionerne, der har ansvaret for bæredygtig udvikling og jobspørgsmål i forbindelse med grøn økonomi er knyttet sammen. Føderale organer har regionale, sektorvise og tværfaglige lokalafdelinger.</p> <p>Organer for bæredygtigheds- og miljøspørgsmål – det føderale råd for bæredygtig udvikling (CFDD), de økonomiske og sociale høringsorganer, det centrale råd for økonomi og det nationale arbejdsmarkedsråd (CNT).</p> <p>Ad hoc-initiativer til social høring om bæredygtig udvikling og grøn vækst.</p> <p>Forskellige initiativer med deltagelse af arbejdsmarkedsparterne inden for byggeri f.eks., herunder et projekt om at reducere CO2-emissionerne – «Clean Developments Mechanism».</p>

Tabel 2: Strukturer inden for social dialog og omstilling til en grøn økonomi

Land	System for arbejdsmarkedsrelationer	Strukturer inden for social dialog om grønne emner
Frankrig	<p>Et afbalanceret system for arbejdsmarkedsrelationer: forhandling mellem arbejdsmarkedets parter på tværsektorielt plan og på brancheniveau for alle virksomheder med fagforeningsrepræsentanter eller valgte medarbejderrepræsentanter.</p> <p>Trepartsforhandlinger: Det er fastlagt ved lov om modernisering af den sociale dialog fra 2007, at der systematisk skal foregå høring af arbejdsmarkedets parter, før regeringen kan vedtage reformer af individuelle eller kollektive arbejdsmarkedsrelationer, beskæftigelsen eller erhvervsuddannelse.</p> <p>Institutionalisering af det paritetiske princip i sociale socialsikringsorganer, arbejdsmarkedsnævn, socialnævn: Dette indebærer strengt fælles beslutningstagning, hvor forskellige interesser har lige vægt.</p>	<p>Regeringen dannede rundbordssamtalen »Grenelle de l'Environnement« i juli 2007. For første gang blev politiske, sociale og civile aktører samlet for at drøfte miljøspørgsmål. Det resulterede i en ny strategi for bæredygtig udvikling for 2010-2013. Der blev også dannet et nyt nationalt udvalg for bæredygtig udvikling og »Grenelle de l'Environnement« og det nye ministerium for økologi, bæredygtig udvikling og boliger.</p>
Rumænien	<p>Spredt repræsentation på både arbejdsgiver- og fagforeningsside.</p> <p>Veludviklet topartssamarbejde på sektorniveau.</p> <p>Regeringen nedsatte en stående national kommission i 2003 til at udarbejde den rumænske strategi for bæredygtig udvikling frem mod 2030.</p> <p>Der findes trepartsdialogordninger, f.eks. for udkast til den økonomiske stimuleringspakke i 2009, som har visse miljøaspekter.</p> <p>Den sociale dialogkommission under ministeriet for udvikling og boliger har udvirket vedtagelsen af energieffektivitetsteknologier i den offentlige byggesektor.</p>	<p>Aktiv deltagelse fra arbejdsmarkedets parters side i spørgsmål om bæredygtig udvikling de seneste år på bilateralt niveau.</p> <p>Stærkt topartssamarbejde i bygge- og byggematerialesektorerne og samarbejde om miljøspørgsmål.</p>

### Arbejdsgiverorganisationernes holdninger og initiativer

Arbejdsgiverorganisationerne har taget en lang række initiativer med henblik på at bidrage til at modvirke klimaforandringerne. Virksomheder og arbejdsgiverorganisationer har været aktive på følgende områder:

- De har engageret sig i politiske debatter om grønne emner i fora for mange forskellige interessenter og i bilaterale dialoger
- De udgiver publikationer om specifikke grønne emner såsom miljølovgivning, nedbringelse af emissioner, opretholdelse af konkurrenceevnen i en grøn økonomi og arbejdsgiverinddragelse
- De arrangerer begivenheder og udbreder information til bevidstgørelse af medlemmerne

- De fremmer grønne kvalifikationer for at undgå kvalifikationsunderskud.

Imidlertid er der en del forskel på fagforeningernes og arbejdsgiverorganisationernes tilgang til processen hen imod en grøn økonomi. Mens fagforeningerne og andre arbejdsgiverrepræsentanter primært fokuserer på virkningen af denne proces med omstilling til en grøn økonomi for medarbejdere og arbejdspladser, er arbejdsgiverne mere optagede af at sikre, at virksomhederne bevarer deres konkurrenceevne undervejs i processen. Set fra et arbejdsgiverperspektiv giver indsatsen mod klimaforandringerne særlige udfordringer, især i form af nye love og regler, som de føler, kunne gøre europæiske virksomheder mindre konkurrencedygtige på verdensmarkedet.



## Gode eksempler og politiske strømpile

### Gode strukturer for social dialog kan hjælpe med at sikre succes

Casestudierne viser, at et succesrigt projekt afhænger af mange faktorer. Frem for alt er en veludviklet struktur for social dialog og et godt forhold mellem arbejdsmarkedets parter befordrende for projekter, der skal gøre økonomien grønnere. Sektordialogen i aluminiumsindustrien i Tyskland er et af eksemplerne på et sådant succesrigt forhold mellem arbejdsmarkedets parter. Her havde parterne samme mål, og begge kunne se, at detastede med at øge ressourceeffektiviteten. Et lignende positivt eksempel er den veletablerede dialogstruktur i det fælles uddannelsesbidragssystem (Organismes paritaires collecteurs agréés, OPCA) i Frankrig.

De eksisterende platforme for social dialog bør aktivt sætte miljøbeskyttelse på deres dagsorden. Samtidig bør arbejdsmarkedets parter blive enige om en politik og de praktiske tiltag til at fremme en række initiativer. Det første skridt i den retning ville så blive at give arbejdsmarkedsparterne incitamenter til at samarbejde på områder, hvor der er potentiale til at indføre grønne initiativer. En af måderne at gøre det på er at fremhæve fordelene for begge parter ved et sådant samarbejde.

### Arbejdsmarkedets parter på virksomhedsniveau kan gøre arbejdspladsen grønnere

Initiativet til grønne arbejdspladser, som det britiske Trades Union Congress (TUC) har taget, er blevet positivt modtaget og har i mange tilfælde virket så overbevisende, at virksomheder og arbejdsgivere deltager i det. Det viser navnlig, hvordan arbejdsmarkedets parter med held kan igangsætte projekter til grønnere arbejdspladser i alle sektorer. Det samme gælder i tilfældet med Euroneff i Rumænien. Her har et fælles initiativ mellem byggebranchens fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer ført til udformningen af en innovativ uddannelsesguide om energieffektivitet, som hele arbejdsstyrken i sidste ende kommer til at nyde godt af.

### Fagforeningerne kan tilvælge den grønne økonomi i deres strategier og handlingsplaner

Fagforeningerne er blevet meget mere involveret i miljøspørgsmål og debatter om klimaforandringerne siden 1990'erne. Alle fagforeninger på europæisk og internationalt plan har offentliggjort politiske udtalelser om klimaforandringerne, f.eks. op til FN's klimakonference i København i 2009 og Cancún i Mexico i 2010. De er også aktive inden for grønne spørgsmål. På europæisk plan vedtog Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation (EFS) en beslutning om bekæmpelse af klimaforandringer op til konferencen i Cancún og er involveret i de europæiske arbejdsmarkedsparters projekt, der går ud på at udvikle en fælles tilgang til sociale og beskæftigelsesmæssige aspekter og konsekvenser af klimaforandringspolitikkerne. Det er vigtigt, at fagforeningerne forbliver forpligtede over for modvirkning af klimaforandringerne og fortsat prioriterer miljøbeskyttelse.

### Medarbejderrepræsentanter kan bruge deres stilling til at fremme bæredygtighed

Casestudierne viser, at innovative instrumenter til at gøre økonomien grøn med held kan tilpasses til fabriksplanet. Her spiller medarbejderrepræsentanterne en afgørende rolle i alle former for grønne initiativer og strukturer for social dialog, sådan som eksemplerne i Det Forenede Kongerige og Tyskland viser. Casene om god praksis fra Det Forenede Kongerige viser, at et stigende antal medarbejderrepræsentanter bruger deres indflydelse til at forlange forbedringer af arbejdsmiljøet og dermed tjener som positive eksempler på det potentiale, som medarbejderrepræsentanterne rummer. I Tyskland spiller medarbejderrepræsentanterne en rolle med hensyn til brugen af energieffektive materialer. Den tyske lov om arbejdsretten indeholder endda en bestemmelse om, at samarbejdsrådene har indflydelse på miljøspørgsmål i fabrikshallen.

### Bæredygtige forbrugerincitamenter kan integreres i lønpolitikken

Forbrugsmønstrene spiller en central rolle – både direkte og indirekte – i miljøproblemerne. Det belgiske eksempel med Eco-vouchers viser, hvordan man gennem kollektive overenskomstforhandlinger kan integrere forbrugerincitamenter i lønpolitikken oven i grundlønningen. Løndannelsen er det primære fokus for arbejdsmarkedets parter. Afhængigt af lønforhandlingsystemet er det på dette område, de har den største indflydelse på forbrugere og arbejdstagere (hvis overenskomsterne så udvides til at dække andre end medlemmerne af overenskomstparterne, er en multiplikatoreffekt sat i gang). Begge sider skal dog støtte initiativerne, hvis de skal lykkes.

Voucher-initiativet har potentiale til at blive overført til andre situationer, f.eks. til den enkelte virksomhed. Samarbejdsrådene eller fagforeningerne og virksomhedsledelsen kunne indarbejde konceptet med grønne vouchere i deres forhandlinger om lokale overenskomster, især i tilfælde, hvor forhandlinger om andre goder end løn allerede er almindelige.

### Social dialog kan lette »grøn« opkvalificering

I Frankrig har mange praktikanter modtaget eller vil få undervisning i miljøvenlige byggemetoder i byggesektoren af OPCA med positive virkninger for både beskæftigelsen og ressourceeffektiviteten. Det er i både arbejdsgivernes og fagforeningernes interesse at have en ordentligt uddannet arbejdsstyrke, som kan udføre arbejde, der modsvarer virksomhedernes behov. Ligeledes anerkendte både fagforeninger og arbejdsgivere i tilfældet med Euroneff i Rumænien fordelene ved at få velkvalificerede arbejdstagere uddannet i at anvende de nyeste europæiske energieffektivitetsstandarder. Mange medlemsstater har indarbejdet renoveringsforanstaltninger for både virksomhedsejendomme og private hjem i deres aktuelle genopretningspakker, hvilket også falder i tråd med de nationale politikker i EU om energieffektive boliger. Arbejdsmarkedets parter kan støtte gennemførelsen af sådanne foranstaltninger og udvide dem gennem f.eks. finansiering af uddannelse.

### Bevidstgørelse er en vigtig forudsætning

De fem casestudier illustrerer, at en vellykket gennemførelse af et projekt kræver fælles bekymringer, fælles forståelse, fælles bevidsthed om miljøspørgsmål og vilje til at bidrage til miljøbeskyttelse. I alle

de beskrevne cases havde fagforeningerne og arbejdsgiverne samme syn på behovet for at vedtage grønne politikker på deres arbejdsplads, i deres virksomhed, sektor eller land. Bevidstgørelse blandt arbejdsmarkedets parter (såvel som blandt alle de ansatte) er afgørende, hvis projekterne skal lykkes. Arbejdsmarkedets parter kan fremme dette ved at udvikle uddannelsesprogrammer og skabe bevidstgørelse om miljøemner.

### Nationale og internationale politiske sammenhænge kan skabe et godt grundlag

Den politiske kontekst er en vigtig drivkraft bag initiativer, der fører til en mere bæredygtig økonomi. Den sociale dialog og projekter, der igangsættes af arbejdsmarkedets parter, supplerer ofte nationale og internationale politikker. En sammenligning mellem de fem casestudier viser, at graden af miljørelateret aktivitet varierer markant fra land til land. Det afspejler graden af engagement fra regeringens side i at fremme miljøspørgsmålene. Især Euroeff-projektet

i Rumænien viser, hvor vigtig en rolle regeringen har som igangsætter og financier. Her tilbød Europa-Kommissionen at facilitere de første skridt i dette projekt, som med tiden kan komme til at bidrage til standardiseringen og anerkendelsen af kvalifikationer på europæisk plan.

### Der er brug for økologiske og sociale konsekvensanalyser

Det er svært at måle, hvor succesrige de her beskrevne initiativer har været med hensyn til deres miljømæssige og sociale indvirkning. Der er brug for effektiv overvågning af projekter, der skal gøre økonomien grønnere, for at måle henholdsvis deres bidrag til målsætninger som EU's 20-20-20-mål og bedre arbejdsvilkår og deres virkning for konkurrenceevnen. Imidlertid gør overvågning det også muligt f.eks. på et tidligt tidspunkt at påvise potentielle konflikter mellem miljømål og sociale mål, så der kan foretages ændringer og dermed sikres et bedre udbytte for alle.

#### Yderligere oplysninger

Christine Aumayr, forsker  
cau@eurofound.europa.eu

Broughton, A., Eurofound, Greening the European economy: Responses and initiatives by Member States and social partners, Dublin, Eurofound, 2009

Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene  
Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irland  
Telefon: (+353 1) 204 31 00  
E-mail: information@eurofound.europa.eu  
Websted: <http://www.eurofound.europa.eu>



Publikationskontoret

doi:10.2806/23126

ISBN 978-92-897-1019-0



9 789289 710190