



Európai Alapítvány
az Élet- és Munkakörülmények
Javításáért

Munkaügyi kapcsolatok és fenntarthatóság: a szociális partnerek szerepe a zöld gazdaságra való átállásban

> Összefoglalás <

„Nyomás okok készítetnek a gazdasági fejlődés hagyományos modelljének újragondolására (...) Olyan gazdaságra van szükség, amely úgy képes növekedést és fejlődést biztosítani, hogy közben javítja az emberek jólétét, tisztességes munkahelyeket teremt, csökkenti az egyenlőtlenségeket, kezeli a szegénység problémáját és megőrzi azt a természeti tőkét, amelytől mindannyian függünk. Egy ilyen gazdaság – a zöld gazdaság – hatékony lehetőséget kínál a fenntartható fejlődés előmozdítására, a szegénység felszámolására, az újonnan jelentkező kihívások és a végrehajtási nehézségek kezelésére.”

Az Európai Bizottság közleménye, Rio+20: a zöld gazdaság és a jobb irányítás felé vezető úton,
COM(2011) 363 végleges



A gazdaság kizöldítése – az európai politikai környezet

Az éghajlatváltozás megfékezésének és az ahhoz való alkalmazkodás sürgető kényszere nyomán az uniós politikai döntéshozatal egyik egyre fontosabbá váló eleme a gazdaság „kizöldítése”. A gazdaság kizöldítése olyan termékek és szolgáltatások előállítását jelenti, amelyek kevesebb energiát, nyersanyagot igényelnek, és csökkentett szén-dioxid-kibocsátással járnak. Minden ágazat valamennyi gazdasági tevékenységét érinti, hatóköre pedig a munkavállalókra és a fogyasztókra is kiterjed.

Egyértelmű azonban, hogy a gazdaság kizöldítése – mint a technológiai változás minden formája esetében – a gazdaságban általában, egyes iparágakban pedig konkrétan különféle változásokat idéz elő, és hatással van a munkaerőpiacra is. Új munkahelyek jönnek létre, míg mások eltűnnek, egyúttal számos meglévő munkakör tartalma és készségigénye megváltozik. Emellett mivel nem (feltétlenül) jönnek létre új munkahelyek az eltűnők helyett, a változás eme folyamata akár a munkalehetőségek „átrendeződését” is eredményezheti az egyének, vállalatok, ágazatok, régiók és nemzetek szempontjából.

A kizöldítés folyamatának megkezdése és elősegítése érdekében a kormányzatoknak központi szerepet kell vállalniuk a „tisztá” technológiákra és a munkavégzés, munkaszervezés, valamint a fogyasztás környezetbarátabb formáira való átállás ösztönzésében (amelyek kezdetben költségesebbnek bizonyulhatnak).

Az Európai Bizottság éghajlat-változási és energiaügyi csomagja ösztönzésére az Unió tagállamaiban egyre több, az éghajlatváltozás mérséklését és következményeinek kezelését célzó politikai kezdeményezés lát napvilágot. Ennek kulcsfontosságú részét képezik a „20-20-20”-as célok.

Mint azt az Európai Bizottság honlapja egyértelművé teszi, ezek három fő célkitűzést határoznak meg:

- az Unió üvegházhatást okozó gázkibocsátásának legalább 20%-kal történő csökkentése az 1990-es értékekhez képest;
- az Unió energiaszükséglete 20%-ának megújuló energiaforrásokból történő előállítására;
- az energiahatékonyság javításával a primer energia felhasználásának 20%-kal történő csökkentése az előirányzottakhoz képest. (Az Európai Bizottság „Tettekkel az éghajlatváltozás ellen” elnevezésű honlapja)

Ezek a célok meghatározzák a tágabb politikai keretet, emellett több javaslatot dolgoztak ki az érintett szakpolitikai területeken megvalósítandó cselekvési tervek – például 2010 szeptemberében javaslat született a „zöld” ágazatokban új munkahelyek teremtésére és a gazdaság és a munkaerőpiac kizöldítésére irányuló első európai tervre.

Mint ahogy a zöld gazdaságra való átállás befolyásolja a munkahelyeket, a munkakörök tartalmát és a munkafeltételeket, a szociális párbeszéd fontos eszköz a folyamatban, mivel a lehetséges konfliktusok közepette módot adhat kölcsönösen előnyös eredmények létrehozására. Az Európai Bizottság számára a szociális párbeszéd létfontosságú tényező a folyamatban, mert segít a fenntarthatóbb és környezetbarátabb iparpolitikára való átállás támogatásának biztosításában. Az európai gazdaság kizöldítésének politikai és gazdasági elképzelésébe annak sikere érdekében mindkét szociális partnert – a munkaadókat és a szakszervezeteket is – be kell vonni. Mindkét fél érdeke a sikeres végeredmény: a munkaadók számára a zöld gazdaságra való átállás üzleti lehetőségeket kínál; a szakszervezetek számára a részvétel fő motivációja a foglalkoztatás és a jó munkakörülmények fenntartása a zöld gazdaságra való átállás során.

Fő megállapítások

1. táblázat: Bevált gyakorlatok a gazdaság kizöldítésében

Kezdeményezés	A kezdeményezés típusa és célkitűzése	Eszközök
<p>Egyesült Királyság</p> <p>Zöld munkahelyek</p> <p>Nemzeti szintű, a munkahelyeken hajtják végre</p> <p>2006 közepén indult</p>	<p>A projekt alapjául szolgáló elv az, hogy minden munkahelyet zöld munkahellyé lehet alakítani, és minden munkahely hozzájárulhat a környezet védelméhez vagy jobbá tételéhez.</p> <p>Célkitűzések:</p> <ul style="list-style-type: none"> • kapacitásépítés az éghajlatváltozással kapcsolatos kérdések munkahelyi kezelésére; • helyes gyakorlat biztosítása a munkahelyi környezetvédelmi tevékenységekben; • környezetvédelmi képzés végrehajtása a zöld kérdésekkel foglalkozó munkahelyi képviselők számára; • tudatosságnövelés; • a munkavállalói részvétel élénkítése 	<p>Munkahelyi alapú: mind a munkavállalók, mind pedig a vezetőség együttműködik, hogy gondoskodjanak az energiatakarékosságról és csökkentsék a munkahely környezeti hatását.</p>
<p>Németország</p> <p>Hálózati erőforrás-hatékonyság</p> <p>Ágazatközi, végrehajtására ágazati és munkahelyi szinten kerül sor</p> <p>2007 márciusában indult</p>	<p>A projekt az erőforrás-hatékonyság erőforrás-igényes ágazatokban történő növelésének ökológiai célját a munkahelyek megtartásának társadalmi célkitűzésével kívánja összekapcsolni.</p>	<p>Munkahelyi képzésre irányuló kezdeményezések, konferenciák és műhelyterkezetek, ágazati szociális párbeszéd</p>
<p>Franciaország</p> <p>Képzési alapot kezelő közös bizottság (OPCA)</p> <p>Ágazati szinten hajtják végre</p> <p>2008-ban indult</p>	<p>Az új zöld technológiákban való jártasság bizonyos szintjének biztosítása az építőipari ágazatban dolgozó munkavállalók számára</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Az OPCA rendszerében a francia szociális partnerek ágazati szinten közösen kezelik az ágazati képzési igényeket. Az OPCA beszedi a vállalatoktól a munkavállalók zöld képzési programjaira fordított hozzájárulást (Franciaországban ez egy kötelező adó), amelyek felhasználásáról az OPCA dönt. • A szociális partnerek által közösen irányított építőipari képzési rendszer
<p>Románia</p> <p>Euroeneff</p> <p>Ágazati szinten hajtják végre</p> <p>2008 októberében indult</p>	<p>Az Euroeneff egy nemzetközi kezdeményezés, amely az építőipari munkavállalókat képzés keretében kívánja megismertetni az energiahatékony technológiákkal.</p> <p>Célja, hogy a szakiskolai szakoktatók és tanárok számára egy multimédiás útmutatót dolgozzon ki az épületek felújítása során megvalósítandó energiahatékonyságra vonatkozóan, és hogy fejlessze a munkavállalók szakmai készségeit, ezáltal versenyképesebbé téve az ágazatot.</p>	<p>Online formában elérhető multimédiás útmutató az épületek energiahatékonyságáról; a környezetbarát technológiák alkalmazása terén (épületek felújítása, anyaghasználat, szigetelés javítása, munkavállalókra vonatkozó egészségvédelmi és biztonsági követelmények) legjobban bevált európai gyakorlatok terjesztése)</p>
<p>Belgium</p> <p>Ökocsekkek</p> <p>Országos szintű kollektív tárgyalás – végrehajtására munkavállalói szinten kerül sor</p> <p>2009 júliusában indult</p>	<p>A kezdeményezés célja a munkavállalók vásárlóerejének növelése, egyúttal pedig a környezetbarát termékek vásárlására való ösztönzés, valamint – közvetett módon – hosszabb távon a foglalkoztatás serkentése. Az ökocsekkek részét képezik egy olyan rendszernek, amely a javadalmazási és béripolitika keretében ösztönzi szociális juttatások nyújtását a munkavállalók részére.</p>	<p>Az ökocsekkek a munkaadó által a munkavállalónak nyújtott vásárlási utalványok, amelyek bizonyos környezetbarát és fenntartható („zöldként” jegyzett) fogyasztási cikkekre válthatók be, és mentességet biztosítanak a társadalombiztosítási járulék megfizetése alól.</p> <p>Az ökocsekkekről az Országos Érdekegyeztető Tanácsban megkötött 2009. február 20-i 98. sz. kollektív szerződés rendelkezik.</p>

Példák az eredményekre	Fő kezdeményező/egyéb szereplők	Finanszírozás
<p>Közös vezetőségi és szakszervezeti környezeti bizottságok, amelyek az energiatakarékosság biztosítását és a munkahely környezeti hatásának csökkentését szolgáló gyakorlati célokat rögzítő keretmegállapodásokat kötnek.</p>	<p>Fő kezdeményező: Szakszervezeti Szövetség (Trades Union Congress – TUC)</p> <p>Vállalatok, szakszervezetek és munkavállalói képviseltek</p>	<p>Adománygyűjtés többek között szakszervezeti tagoktól vagy a Szakszervezeti Modernizációs Alaptól (Union Modernisation Fund)</p>
<p>Az egyik fő eredmény a szociális partnerségen alapuló szociális párbeszéd az alumíniumiparban, és az „Erőforrás-hatékonyság a vállalatnál” című képzési projekt elindítása; ez utóbbi az üzemi tanácsok tagjainak és a munkavállalóknak kíván képzést nyújtani az energiahatékonyság javítására kínáló lehetőségek azonosításához és azok megvalósításához.</p>	<p>IG Metall (szakszervezet) és a Szövetségi Környezetvédelmi Minisztérium</p> <p>Ágazati munkaadói szövetségek, kutatók, vállalatok és üzemi tanácsok</p>	<p>Környezetvédelmi Minisztérium (BMU) és a részt vevő vállalatok</p>
	<p>A képzési alapot kezelő építőipari közös bizottság</p> <p>A szociális partnerek közös szervezete</p>	<p>Franciaországban a vállalatoknak kötelező a képzésfinanszírozás.</p>
	<p>CMC – a román építőipari ágazat szociális partnereinek közös szervezete</p> <p>A bolgár Építőipari Kamara által a román, spanyol és holland partnerekkel együtt vezetett európai projekt</p>	<p>Az uniós Leonardo da Vinci programon keresztül</p>
	<p>Országos Érdekegyeztető Tanács (CNT) – közös szerv</p> <p>A további végrehajtás szereplői: vállalatok és munkavállalók</p>	<p>Adólevonások és a belga munkavállalók bérének nettó növekedése; éves béremelkedés</p>

Nemzeti szinten majd valamennyi tagállam kialakított fenntartható fejlődési stratégiát, és számos tagállam létrehozott – esetenként háromoldalú – szervezetet, intézményeket vagy struktúrákat a zöld kérdések és a gazdaság fenntarthatóbbá történő átalakításának kezelése céljából. Az elmúlt 10 évben a szociális partnerek szembetűnően nagyobb hajlandóságot mutattak arra, hogy komolyan vegyék a környezetvédelem kérdését. Noha eltérő mértékben, de a legtöbb tagállamban a szociális partnerek immár tevékenyen részt vesznek a zöld kérdések megvitatásában és a zöld politikák előmozdításában.

A kutatásról röviden

Az Eurofound kutatásának az volt a célja, hogy a különböző tagállamokban a munkaügyi kapcsolatok különböző kontextusaiban és a részvétel különböző szintjeivel összefüggésben a szociális partnerek részvétele területén bevált gyakorlatok tanulmányozásával a szociális partnerek számára példákkal szolgáljon arra vonatkozóan, hogy hogyan támogatható a zöld gazdaságra való átállás. A kutatásban példaként bemutatott vállalatok kiválasztási kritériumainak egyike az volt, hogy a szociális partnerek aktívan részt vegyenek az intézkedés végrehajtásában. Az egyéb szempontok közé tartozott a földrajzi megoszlás, a kezdeményezések típusainak megoszlása, valamint a kezdeményezések végrehajtásában megnyilvánuló innováció és azok lehetséges átültethetősége. 2011 elején még valamennyi projekt új keletű, legtöbbjük első kísérleti szakaszában tart, így alapos értékelésükre még nem kerülhetett sor.

A bevált gyakorlatok esetei arról tanúskodnak, hogy milyen változatos megközelítései lehetnek a gazdaság kizöldítésének. Különböznek céljukban, felépítésükben, a végrehajtás és a finanszírozás szintjében. A Környezetvédelmi Minisztérium és az IG Metall szakszervezet társfinanszírozásával megvalósuló németországi „Hálózati erőforrás-hatékonyság” projekt például létrehozott egy olyan keretet, amelynek következtében kialakult egy ágazati partnerség az alumíniumiparban. Az egyesült királysági „Zöld munkahelyek” projekt más megközelítést követ, a szakszervezetek és a munkaadók önkéntes partnerségén alapul, és meglehetősen korlátozott anyagi források állnak rendelkezésére. A belga ökocekkprogram a fogyasztói döntéseket próbálja kiaknázni, azokat pedig egy szociális megállapodáshoz köti (a csekkbe bevezetéséről egy az intézményesített szociális párbeszéddel megbízott testület által kötött kollektív szerződés rendelkezik).

A kezdeményezések rámutatnak azokra a lehetőségekre, amelyekkel a szociális partnerek élhetnek a fenntarthatóbb gazdaság támogatására irányuló projektek és kampányok létrehozására. Természetesen a projekteknek illeszkedniük kell az egyes országok munkaügyi kapcsolatainak rendszerébe és a gazdaság kizöldítéséről szóló nemzeti vitába. Mint azt a példák mutatják, a végrehajtás szintje jelentős mértékben eltér, a belgiumi egyedi szinttől a romániai és franciaországi ágazati szinten át a németországi országos szintig. Azt is szem előtt kell tartani, hogy a munkaügyi kapcsolatok rendszere tagállamonként nagymértékben különbözik. Míg Belgiumban és Németországban ágazati és regionális szintűek, Franciaországban jelentős mértékben centralizáltak, az Egyesült Királyságban

viszont decentralizáltak és meglehetősen konfliktusokkal terheltek.

Törekedni arra, hogy minden partner és a környezet is jól járjon

„Jobb az erőforrásokat, mintsem a létszámot csökkenteni”: ez az egyik német érdekelt féltől származó mondat jó példázata, hogy a környezeti és társadalmi célok hogyan erősíthetik kölcsönösen egymást. A szociális partnerek nagyobb valószínűséggel működnek együtt a környezetvédelem területén – ami döntően önkéntes alapú vállalkozás –, ha az mindenki számára előnyös végeredménnyel kecsegtet. A szociális partnerek például Franciaországban az OPCA (képzési alapot kezelő közös bizottság), míg Franciaországban és Romániában az Euroneff képzési terv keretében működtek együtt a szakismertek hiányának elkerülése érdekében. Ha a képzésre nem került volna sor, a munkaadók hiányt szenvedtek volna a képzett munkaerőben, míg a munkavállalók nem rendelkeztek volna a jobb foglalkoztathatóságot biztosító képzéssel. A „Zöld munkahelyek” projekt az Egyesült Királyságban a környezet védelme mellett a költségmegtakarítást is céljává tűzte ki, amely hozzájárult a projektben részt vevő vállalatoknál a munkahelyek megtartásához. Belgiumban az ökocekkprogram bértámogatást kínál a munkavállalók számára. Németországban a „Hálózati erőforrás-hatékonyság” projekt a szervezetek közötti együttműködésre alapoz a vállalatok közötti információcsere fokozása céljából; ennek eredményeként a munkahelyek megtartását eredményező költségmegtakarításokat értek el, ugyanakkor a munkavállalók az energiahatékonyság javítására kínálkozó lehetőségek felismerésével jobban ki tudják aknázni ítélőképességüket és készségeiket.

A szakszervezetek álláspontjai és kezdeményései

Az elmúlt években számottevően megnőtt a szakszervezetek bevonása a környezettel – és különösen az éghajlatváltozással – kapcsolatos kérdések megvitatásába a vizsgált öt országban. Politikai szereplőként beleszólást követelnek, és a kizöldítés folyamatában teljes értékű partnereknek tekintik magukat. A szakszervezetek körében nem volt tapasztalható összeütközés a társadalmi és ökológiai érdekek között. Ez annak tulajdonítható, hogy tágabb értelemben az egész gazdaság kizöldítése a cél, ami sem a munkahelyeket nem állítja szembe egymással, sem pedig az alapvető szakszervezeti tagságot nem veszélyezteti (amely a régebbi, hagyományos iparágakban koncentrálódik).

A szakszervezetek országos, ágazati, üzemi vagy egyedi szinten folytatják tevékenységüket, és a munkaügyi kapcsolatok különböző rendszereiben, illetve eltérő jogi keretek között működnek. A szakszervezetek a gazdaság kizöldítésében többféle módon vállalnak aktív szerepet:

- kétoldalú vagy többoldalú formában részvétel a zöld kérdésekről folyó politikai vitákban az állammal, illetve a munkaadókkal és munkaadói szervezetekkel;
- kifejezetten zöld kérdésekkel foglalkozó kiadványok készítése;
- képzések szervezése a munkavállalók vagy a munkavállalók képviselői számára a „zöld” készségek területén;
- olyan lehetőségek megszervezése, amelyek segítségével az egyes munkavállalók környezetbarát munkahelyeket alakíthatnak ki, és így javul a munkavállalók részvétele és elhivatottsága a zöld kérdések kezelésében, illetve mellett.

2. táblázat: A szociális párbeszéd struktúrái és a gazdaság kizöldítése

Ország	A munkaügyi kapcsolatok rendszere	A zöld kérdésekről folytatott szociális párbeszéd struktúrái
<p>Egyesült Királyság</p>	<p>Gyakran konfliktusokkal terhelt kapcsolat a szociális partnerek között; a munkaügyi kapcsolatokra a kismértékű szabályozás a jellemző.</p> <p>A brit szakszervezeti mozgalmat a különböző eredetű és felépítésű egyedi szakszervezetek sokasága jellemzi, ami megnehezíti a közös fellépések végrehajtását.</p>	<p>A vita egy neoliberais gazdasági környezetben zajlik, amely a hangsúlyt az önkéntességre helyezi.</p> <p>Útmutatás és a bevált gyakorlatok támogatása céljával létrejön a világ első társadalmi felelősségvállalási miniszteri posztja.</p> <p>A kormány 1998-ban megalakította a fenntartható fejlődéssel foglalkozó szakszervezeti tanácsadó bizottságot (Trade Union Sustainable Development Advisory Committee – TUSDAC), hogy segítse a fenntartható fejlődéssel kapcsolatos kormányzati politikaalkotási folyamatot.</p> <p>A kormány 2009 júliusában kezdeményezi „az igazságos átmenet fórumának” létrehozását (a szociális partnerek bevonásával), amely tanácsot nyújt az alacsony szénkibocsátásra való gazdasági és társadalmi áttállással kapcsolatban. Ez 2010-ben megszűnt, helyére azonban egy új háromoldalú szerv lépett, a Zöld Gazdasági Tanács.</p> <p>A vállalatok erre kijelölt alkalmazottainak – a zöld kérdésekkel foglalkozó képviselők – feladata a vállalatok segítése a szénkibocsátás csökkentésében.</p>
<p>Németország</p>	<p>Az együttes döntéshozatal és a szociális párbeszéd régóta fennálló struktúrái; a kormány fontosnak tartja a gazdasági érdekképviseleti csoportok részvételét a politikaalkotási folyamatban, aminek következtében a szociális partnerek számos döntéshozatali folyamatban részt vesznek.</p> <p>Az üzemi tanácsokról szóló törvény és az együttdöntési törvény adja az üzemi szintű és az igazgatósági szintű együttdöntés jogi keretét.</p> <p>A szociális partnerek ágazati szintű vagy vállalati szintű kollektív szerződéseket kötnek (kollektív szerződési törvény).</p> <p>A munkaadók és munkavállalók egyúttal kétoldalú együttműködést is folytatnak.</p>	<p>Széles körben elfogadott, hogy egy fenntarthatóbb gazdaság felé kell haladni, az éghajlatváltozásra és az erőforrás-hatékonyságra helyezve a hangsúlyt annak érdekében, hogy Németország a világ leginkább erőforrás-hatékony országává váljon.</p> <p>Az üzemi tanácsokról szóló törvény 2001-es módosítása az üzemi tanácsok környezetvédelmi problémákkal kapcsolatos felelősségi körének bővítéséhez vezetett.</p> <p>Számos, a környezettel kapcsolatos párbeszéd folyik a szociális partnerek és az állam részvételével – köztük a Szövetség a Munkáért és a Környezetért, a Fenntartható Fejlődési Tanács és az Országos Társadalmi Felelősségvállalási Fórum.</p>
<p>Belgium</p>	<p>Erős hagyományai vannak a szociális párbeszédnek, amelyet gyakran az Unióban folytatott szociális párbeszéd fokmérőjének tartanak.</p> <p>Az országos szintű ágazatközi kollektív szerződések tárgyalásaira két évente kerül sor.</p>	<p>A szociális párbeszéd fenntartható fejlődéssel és a zöld munkahelyekkel kapcsolatos kérdésekért felelős intézményei összefonódnak; a szövetségi szervek regionális, ágazati és szakmaközi feladatköröket látnak el.</p> <p>A fenntarthatóság és a környezet kérdéseivel foglalkozó szervek – a Szövetségi Fenntartható Fejlődési Tanács (CFDD), a gazdasági és társadalmi konzultációs szervek, a Központi Gazdasági Tanács és az Országos Érdekegyeztető Tanács (CNT).</p> <p>Eseti társadalmi konzultációs kezdeményezések a fenntartható fejlődéssel és a zöld növekedéssel kapcsolatos kérdésekről.</p> <p>Különbőle kezdeményezések az építőiparban a szociális partnerek bevonásával, például egy a szénkibocsátás csökkentésére irányuló projekt – a „Tiszta fejlődés mechanizmusa”.</p>

2. táblázat: A szociális párbeszéd struktúrái és a gazdaság kizöldítése

Ország	A munkaügyi kapcsolatok rendszere	A zöld kérdésekről folytatott szociális párbeszéd struktúrái
Franciaország	<p>A munkaügyi kapcsolatok kiegyensúlyozott rendszere: minden vállalat esetében tárgyalások a szociális partnerek között ágazatközi és ágazati szinten, a szakszervezeti képviselők vagy a választott munkavállalói képviselők részvételével.</p> <p>Háromoldalú tárgyalások: a szociális partnerek szisztematikus konzultációjáról a szociális párbeszéd modernizációjáról szóló 2007. évi törvény rendelkezik, arra azt megelőzően kell sort keríteni, mielőtt a kormány bármilyen reformintézkedést elfogadna az egyedi vagy kollektív munkaügyi kapcsolatokkal, a foglalkoztatással vagy a szakképzéssel kapcsolatban.</p> <p>Az egyenlőség elvének (paritarisme) intézményesített rendszere a szociális biztonsági hivataloknál, a munkaügyi bíróságokon, a szociális jóléti tanácsokban: ez szigorú együttdöntési mechanizmusokat kíván meg, ahol az eltérő érdekek azonos súllyal esnek a latba.</p>	<p>A kormány 2007. júliusban létrehozta a „Grenelle de l'Environnement” kerekasztalt; a politikai, a szociális és a civil szféra első ízben ült össze a környezettel kapcsolatos kérdések megvitatására. Ennek eredményeként 2010 júliusában elfogadtak egy a 2010 és 2013 közötti időszakra szóló új fenntartható fejlődési stratégiát; emellett megalakult az Országos Fenntartható Fejlődési Bizottság és a „Grenelle de l'Environnement”, továbbá egy új szervezet: az Ökológiai, Fenntartható Fejlődési és Lakásügyi Minisztérium.</p>
Románia	<p>Mind a munkaadói, mind a szakszervezeti oldalon szétterjedt képviselet.</p> <p>Előrehaladott kétoldalú együttműködés az ágazati szinten.</p> <p>A kormány 2003-ban létrehozott egy országos állandó bizottságot, amelynek feladata a 2030-ig érvényes román fenntartható fejlődési stratégia kidolgozása.</p> <p>Vannak a háromoldalú párbeszédnek struktúrái: például bizonyos környezeti szempontokkal kapcsolatban a gazdaságélénkítő csomag 2009-es kidolgozása során.</p> <p>A Vidékfejlesztési és Lakásügyi Minisztérium szociális párbeszédrel foglalkozó bizottsága elérte, hogy a középipar ágazatban energiahatékony technológiákat alkalmazzanak.</p>	<p>Az elmúlt években a kétoldalú egyeztetés szintjén a szociális partnerek aktív részvétele a fenntartható fejlődés kérdéseinek megvitatásában.</p> <p>Intenzív kétoldalú együttműködés az építőipari és építőanyag-ipari ágazatban, továbbá együttműködés a környezettel kapcsolatos kérdésekben.</p>

A munkaadói szövetségek álláspontjai és kezdeményezései

A munkaadói szövetségek számos különböző kezdeményezésre vállalkoztak az éghajlatváltozás mérsékléséhez való hozzájárulás érdekében. A vállalatok és a munkaadói szervezetek az alábbiakat tűzték ki célul:

- részvétel a zöld kérdésekkel kapcsolatos politikai vitákban a több érdekelt felet tömörítő fórumok és kétoldalú párbeszéd keretében;
- konkrét zöld kérdésekkel – úgymint környezetvédelmi jogszabályok, a kibocsátás csökkentése, a versenyképesség megtartása a zöld gazdaságban és a munkaadói részvétel – foglalkozó kiadványok készítése;
- rendezvények és az információterjesztés megszervezése a tagok tudatosság-növelése céljából;

- a munkavállalók zöld készségeinek fejlesztése a szakismeretek hiányának megelőzése érdekében.

A szakszervezeteknek és a munkaadói szövetségeknek a gazdaság kizöldítéséhez való hozzáállása azonban mutat némi eltérést. Míg a szakszervezeti és más munkavállalói képviseletek elsősorban a kizöldítés folyamatának a munkavállalókra és a munkahelyekre gyakorolt hatására összpontosítanak, a munkaadókat jobban érdekli annak biztosítása, hogy a vállalatok megtartsák versenyképességüket a folyamat végrehajtása során. A munkaadók szemszögéből az éghajlatváltozás kezelése konkrét kihívásokkal jár, főként ami az új törvényi rendelkezéseket illeti, amelyek – érzésük szerint – ronthatják az európai vállalatok versenyképességét a világszínen.

A szociális párbeszéd megfelelő struktúrái segíthetnek a siker biztosításában

Az esettanulmányi minta azt mutatja, hogy egy projekt sikere sok tényezőtől múlik. Mindenekelőtt a szociális párbeszéd fejlett struktúrái és a jó szociális partnerség elősegítik a gazdaság kizöldítését célzó projektek létrehozását. Az ilyen sikeres szociális partnerségre példa a németországi alumíniumiparban folytatott ágazati párbeszéd. Ebben az esetben mindkét érdekelt félnek ugyanazok voltak a célkitűzései, és mindkét fél érzékelte, hogy szükség van az erőforrás-hatékonyság növelésére. Hasonló pozitív példa Franciaországban a képzési alapot kezelő közös bizottság (Organismes paritaires collecteurs agréés, OPCA) jól megalapozott közös párbeszédstruktúrája.

A szociális párbeszéd meglévő platformjainak tevőlegesen fel kell venniük a környezetvédelem kérdését napirendjükre. Ugyanakkor a szociális partnereknek megállapodásra kell jutniuk a kezdeményezések számának növelését szolgáló stratégiáról és gyakorlati lépésekről. E tekintetben az első lépés ösztönzők biztosítása lenne a szociális partnerek számára az olyan területeken való együttműködéshez, ahol lehetőség nyílik a zöld kezdeményezések bevezetésére. Ennek egy lehetséges módja az ilyen együttműködés előnyeinek hangsúlyozása mindkét oldal számára.

A vállalati szintű szociális partnerek segíthetnek a munkahely kizöldítésében

Az Egyesült Királyságban a Szakszervezeti Szövetség (TUC) „Zöld munkahelyek” kezdeményezése kedvező fogadtatásban részesült, és számos esetben sikerült rávenni a vállalatokat és a munkaadókat a részvételre. Elsősorban azt mutatja meg, hogy hogyan tudnak a szociális partnerek sikeresen projekteket kezdeményezni azzal a céllal, hogy minden ágazatban kizöldítsék a munkahelyeket. Ugyanez a helyzet Romániában az Euroneff esetében. Itt az építőipari ágazati szakszervezet és a munkaadói szövetség közös kezdeményezése következtében létrejött egy innovatív energiahatékonysági képzési útmutató, amely végül is minden munkavállaló javára válik.

A szakszervezetek a zöld gazdaságot stratégiáikba és cselekvési terveikbe építhetik

A szakszervezetek 1990 óta sokkal nagyobb mértékben bekapcsolódtak a környezeti kérdésekkel és az éghajlatváltozással kapcsolatos vitákba. Európai és nemzetközi szinten az éghajlatváltozásra vonatkozóan minden szakszervezet közzétett stratégiai dokumentumot – például az Egyesült Nemzetek 2009-ben Koppenhágában, illetve 2010-ben a mexikói Cancúnban megrendezett éghajlatváltozási konferenciái alkalmából. A zöld kérdések területén is aktívnak mutatkoznak. Európai szinten az Európai Szakszervezetek Szövetsége (ETUC) a cancúni konferenciára elfogadott egy állásfoglalást az éghajlatváltozás elleni küzdelemről, és részt vesz az Unió szociális partnereinek projektjében, amelynek célja egy az éghajlatváltozási politikák társadalmi és foglalkoztatási aspektusai-val és következményeivel kapcsolatos közös megközelítés kialakítása. Fontos, hogy a szakszervezetek elkötelezettek maradjanak az éghajlatváltozás mérséklése mellett, és hogy a környezetvédelmet kiemelt kérdésként kezeljék.

A munkavállalók képviselői felhasználhatják pozíciójukat a fenntarthatóság támogatására

Az esettanulmányok azt jelzik, hogy a gazdaság kizöldítésének innovatív eszközei sikeresen alkalmazhatók üzemi szinten. Ebben az esetben a munkavállalók képviselői a zöld kezdeményezések és a szociális párbeszéd struktúráinak minden formájában kulcsszerepet töltenek be, mint arra az egyesült királysági és a német példa egyaránt rámutat. A helyes gyakorlat Egyesült Királyságból vett esetei azt mutatják, hogy egyre több munkavállaló képviselő használja fel befolyását arra, hogy jobb egészségvédelmet és biztonságot követeljen, ami jó példája a munkavállalók képviselői rendelkezésére álló lehetőségeknek. Németországban a munkavállalók képviselői szerepet vállalnak az energiahatékony anyagok felhasználásában; az üzemi tanácsokról szóló német törvény azt is kimondja, hogy az üzemi tanácsoknak környezeti kérdésekben beleszólásuk van az üzletmenetbe.

A fenntartható fogyasztói ösztönzők beépíthetők a javadalmazási és bérpolitikába

A fogyasztási minták – közvetlenül és közvetve egyaránt – központi jelentőségűek a környezeti problémák szempontjából. Az ökocekkok belga példája jól szemlélteti, hogy a kollektív tárgyalás útján hogyan építhetők be az alaphoz túl a fogyasztói ösztönzők a javadalmazási és bérpolitikába. A bérmegállapodás a szociális partnerek legfontosabb területe, ahol – a béralku rendszerétől függően – a legnagyobb befolyást gyakorolhatják a fogyasztókra és a munkavállalókra (ha a bérmegállapodást azt követően a szociális partneri tagságon túlra is kiterjesztik, a hatás megsokszorozódik). Mindkét oldal támogatására szükség van azonban ahhoz, hogy sikerrel járjanak az ilyen kezdeményezések.

Az ökocekkokkal kapcsolatos kezdeményezés magában rejti annak lehetőségét, hogy más helyzetekben is alkalmazzák, például az egyes vállalatok szintjén. Az üzemi tanácsok vagy szakszervezetek és a vállalatvezetés megvitathatja a zöld csekkok koncepcióját a vállalati megállapodásokról folytatott tárgyalásaik során, különösen azokban az esetekben, ahol a nem pénzbeli juttatásokról szóló tárgyalás egyébként is általános gyakorlat.

A szociális párbeszéd elősegítheti a „zöld” készségek fejlesztését

Franciaországban, az építőiparban sok gyakornok részesült vagy fog részesülni az OPCA környezetbarát építési módszereket megismertető képzésében, ami kedvező hatást gyakorol mind a foglalkoztatásra, mind pedig az erőforrás-hatékonyságra. A munkaadóknak és a szakszervezeteknek is érdeke, hogy megfelelően képzett munkaerő álljon rendelkezésre, amely el tudja végezni a vállalatok igényeinek megfelelő munkát. Hasonlóképp, az Euroneff esetében Romániában a legújabb európai energia-hatékonysági szabványok alkalmazására kitanított jól képzett munkaerő rendelkezésre állásának előnyeit a szakszervezetek és a munkaadók is felismerték. Több tagállam jelenlegi gazdaságélénkítő csomagjaiban a vállalati telephelyek és az otthonok esetében is életbe léptetett a régi szerkezetek új technológiával való korszerűsítésére irányuló intézkedéseket, amelyek az energiatakarékos lakóépületekre vonatkozó uniós nemzeti politikával is összhangban áll. A szociális partnerek támogatják az ilyen intézkedések végrehajtását és a képzésfinanszírozás révén például kiterjeszthetik azokat.

A tudatosságnövelés fontos előfeltétel

Az öt esettanulmány áttekintése feltárja, hogy a közös problémák, a közös megértés, a környezettel kapcsolatos

kérdések kölcsönös felismerése és a környezetvédelemhez való hozzájárulásra való hajlandóság fontos előfeltételei egy projekt sikeres végrehajtásának. A fent ismertetett valamennyi esetben mind a szakszervezetek, mind pedig a munkaadók ugyanazon az állásponton voltak azzal kapcsolatban, hogy munkahelyükön, vállalatuknál, ágazatukban vagy országukban zöld politikák bevezetésére van szükség. A tudatosságnövelés a szociális partnerek körében (és a munkavállalók körében is) létfontosságú a projektek sikere szempontjából. A szociális partnerek a környezeti kérdésekkel kapcsolatos képzések fejlesztésével és tudatosságnövelő programok kialakításával előbbre vihetik ezt az ügyet.

A nemzeti és nemzetközi politikai háttér megfelelő alapot nyújthat

A politikai keret fontos mozgatórugója a fenntarthatóbb gazdasághoz vezető kezdeményezéseknek. A szociális partnerek által kezdeményezett szociális párbeszéd és projektek sokszor nemzeti vagy nemzetközi politikákat egészítenek ki. Az öt esettanulmány összehasonlításából kiderül, hogy a környezettel kapcsolatos tevékenység szintje országonként szembetűnően különbözik; ez

azt tükrözi, hogy milyen mértékben elkötelezett a kormány a környezeti kérdések előmozdítása mellett. Ezen belül a romániai Euroneff projekt rávilágít, hogy milyen fontos a kormány kezdeményezőként és finanszírozóként betöltött szerepe; ebben az esetben az Európai Bizottság felajánlotta a projekt első lépéseinek elősegítését, amely idővel hozzájárulhat a képzések európai szintű szabványosításához és elismeréséhez.

Szükség van ökológiai és társadalmi hatásvizsgálatokra

Az itt leírt kezdeményezések sikerének – környezeti és társadalmi hatásukat illetően – mérése nehézkes. A gazdaság kizöldítésére irányuló projektek hatékony nyomon követése szükséges ahhoz, hogy az olyan célok eléréséhez való hozzájárulásuk, mint például a „20-20-20”-as uniós célkitűzések és a munkafeltételek javítása mérhető legyen, illetve mérhető legyen a versenyképességre gyakorolt hatásuk. A nyomon követés azonban lehetővé teszi például a környezetvédelmi és a társadalmi célok lehetséges ellentéteinek korai felismerését is, és így lehetőség nyílik a változtatások végrehajtására, hogy mindenki számára sikeresebb eredmények szülessenek.

További információk

Christine Aumayr, kutatási munkatárs
cau@eurofound.europa.eu

Broughton, A., Eurofound, Az európai gazdaság kizöldítése: a tagállamok és a szociális partnerek válaszai és kezdeményezései, Dublin, Eurofound, 2009

Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért
Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland
Telefon: (+353 1) 204 31 00
E-mail: information@eurofound.europa.eu
Weboldal: <http://www.eurofound.europa.eu>



Kiadóhivatal

doi:10.2806/25658

ISBN 978-92-897-1027-5



9 789289 710275