



Európska nadácia pre zlepšovanie  
životných a pracovných  
podmienok

# Pracovnoprávne vzťahy a udržateľnosť: Úloha sociálnych partnerov pri prechode na ekologické hospodárstvo

## > Zhrnutie <

*„Sú to pádne dôvody na prehodnotenie konvenčného modelu hospodárskeho pokroku (...) Čo potrebujeme, je hospodárstvo, ktoré dokáže zaistiť rast a rozvoj a zároveň prispieť k zvýšeniu prosperity ľudí prostredníctvom poskytovania dôstojnej práce, vyrovnávania rozdielov, boja proti chudobe a ochrany prírodného kapitálu, od ktorého sme všetci závislí. Takéto – ekologické – hospodárstvo ponúka účinný spôsob podpory udržateľného rozvoja, odstraňovania chudoby, ako aj riešenia rysujúcich sa výziev a pretrvávajúcich nedostatkov vo vykonávaní.“*

Oznámenie Európskej komisie, Rio+20: Na ceste k ekologickému hospodárstvu a lepšiemu riadeniu,  
KOM (2011) 363 v konečnom znení



### Ekologizácia hospodárstva – kontext európskej politiky

Stále dôležitejším aspektom tvorby politík EÚ je aspekt ekologizácie hospodárstva vzhľadom na naliehavú potrebu zmierniť zmenu klímy a prispôsobiť sa jej. Ekologizácia hospodárstva znamená výrobu výrobkov a poskytovanie služieb s nižšou spotrebou energie a surovín, ako aj s nižším množstvom emisií uhlíka. Týka sa všetkých ekonomických činností vo všetkých sektoroch a zahŕňa zamestnancov i spotrebiteľov.

Je však jasné, že ekologizácia hospodárstva, rovnako ako akákoľvek iná forma technologickej zmeny, prinesie hospodárstvu ako celku, a najmä určitým odvetviám, všetky typy zmien a bude mať vplyv aj na trhy práce. Vytvoria sa nové pracovné príležitosti a niektoré pracovné miesta zaniknú, a bude sa musieť zmeniť aj náplň mnohých existujúcich pracovných miest a súbor požadovaných zručností. Navyše, keďže nové pracovné miesta nevzniknú (nevyhnutne) tam, kde iné zaniknú, tento proces zmeny by mohol znamenať aj „preskupenie“ pracovných príležitostí pre jednotlivcov, spoločnosti, odvetvia, regióny i národy.

Pri naštartovaní a podpore procesu ekologizácie budú musieť zohrávať rozhodujúcu úlohu vlády motivovaním prechodu na čisté technológie a formy práce, organizácie práce a spotreby šetrnejšie k životnému prostrediu (pričom všetky si môžu zo začiatku vyžadovať vyššie náklady).

V členských štátoch EÚ stále narastá počet politických iniciatív zameraných na zmierňovanie zmeny klímy a na zvládanie jej následkov podporovaných balíkom opatrení Európskej komisie v oblastiach zmeny klímy a energetiky. Jeho hlavnú časť tvoria ciele „20-20-20“.

Ako sa vysvetľuje na webovej stránke Európskej komisie, vymedzujú sa v ňom tri kľúčové ciele:

- zníženie emisií skleníkových plynov v EÚ aspoň na úroveň o 20 % nižšiu ako bola úroveň v roku 1990,
- výroba 20 % energie na pokrytie energetických potrieb EÚ z obnoviteľných zdrojov,
- zníženie spotreby primárnych zdrojov energie o 20 % v porovnaní s predpokladanými úrovňami, ktoré sa má dosiahnuť zlepšením energetickej účinnosti (webová stránka Európskej komisie „Opatrenia na ochranu klímy“).

Tieto ciele vytvárajú širší politický kontext a je stanovených niekoľko návrhov akčných plánov v príslušných politických oblastiach – napríklad vyhlásenie návrhu prvého európskeho plánu v septembri 2010 na vytvorenie pracovných miest v „zelených“ odvetviach a na ekologizáciu hospodárstva a trhu práce.

Keďže prechod na ekologické hospodárstvo ovplyvní pracovné miesta, náplň práce i pracovné podmienky, dôležitým nástrojom tohto procesu je sociálny dialóg z dôvodu jeho potenciálu dosiahnuť vzájomne výhodné výsledky v rámci možného konfliktu záujmov. Pre Európsku komisiu je sociálny dialóg rozhodujúcim faktorom tohto procesu, pretože môže pomôcť zaručiť podporu prechodu k udržateľnejšej priemyselnej politike priaznivej pre životné prostredie. Ak má byť politicko-ekonomická idea ekologizácie európskeho hospodárstva úspešná, musí zahŕňať oboch sociálnych partnerov – zamestnávateľov i odborové zväzy. Obidve strany majú záujem o dosiahnutie úspešného výsledku. Pre zamestnávateľov predstavuje prechod na ekologické hospodárstvo obchodné príležitosti. Pre odborové zväzy je hlavnou motiváciou účasti udržanie zamestnanosti

## Hlavné zistenia

Tabuľka č. 1: Osvedčený postup pri ekologizácii hospodárstva

Iniciatíva	Typ iniciatívy a cieľ	Nástroje
<p><b>Spojené kráľovstvo</b></p> <p><b>GreenWorkplaces (zelené pracoviská)</b></p> <p>Vnútroštátna úroveň, vykonáva sa na pracoviskách</p> <p>Začala sa v polovici roka 2006</p>	<p>Základnou zásadou tohto projektu je, že každé pracovisko sa môže zmeniť na zelené pracovisko a prispieť k ochrane alebo zlepšovaniu životného prostredia.</p> <p>Ciele:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• vybudovať kapacity na riešenie problémov súvisiacich so zmenou klímy na pracovisku,</li> <li>• zabezpečiť dodržiavanie osvedčených postupov pri činnostiach na ochranu životného prostredia na pracovisku,</li> <li>• zaviesť environmentálnu odbornú prípravu pre zástupcov pre ochranu životného prostredia na pracovisku,</li> <li>• zvyšovať povedomie;</li> <li>• podporovať účasť zamestnancov.</li> </ul>	<p>Na úrovni pracoviska: zamestnanci i vedenie spolupracujú na zabezpečovaní úspor energie a znižovaní vplyvu pracoviska na životné prostredie.</p>
<p><b>Nemecko</b></p> <p><b>Sieť pre efektívne využívanie zdrojov</b></p> <p>Medziodvetvová iniciatíva, vykonáva sa na úrovni odvetvia a pracoviska</p> <p>Začala sa v marci 2007</p>	<p>Tento projekt sa snaží prepojiť ekologický cieľ, ktorým je podpora efektívneho využívania zdrojov v odvetviach náročných na zdroje, so sociálnym cieľom zachovania pracovných miest.</p>	<p>Iniciatívy odbornej prípravy na pracoviskách, konferencie a pracovné semináre, odvetvový sociálny dialóg</p>
<p><b>Francúzsko</b></p> <p><b>Paritná agentúra pre výber finančných prostriedkov uznaná štátom (OPCA)</b></p> <p>Vykonáva sa na úrovni odvetvia</p> <p>Začala sa v roku 2008</p>	<p>Na zabezpečenie úrovne zručností potrebných na využívanie ekologických technológií medzi zamestnancami v odvetví stavebníctva</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• V rámci systému agentúr OPCA francúzski sociálni partneri na úrovni odvetví spoločne riadia potreby odbornej prípravy daných odvetví. Agentúry OPCA vyberajú peniaze od spoločností na financovanie ekologicky zameraných programov odbornej prípravy pre zamestnancov (vo Francúzsku je to povinný odvod), pričom o využívaní finančných prostriedkov rozhoduje OPCA.</li> <li>• Systém odbornej prípravy pre odvetvie stavebníctva spoločne riadený sociálnymi partnermi</li> </ul>
<p><b>Rumunsko</b></p> <p><b>Euroeneff</b></p> <p>Vykonáva sa na úrovni odvetvia</p> <p>Začala sa v októbri 2008</p>	<p>Euroeneff je nadnárodná iniciatíva, ktorá sa špecializuje na odbornú prípravu zamestnancov v odvetví stavebníctva zameranú na energeticky účinné technológie.</p> <p>Jej cieľom je vypracovať multimediálnu príručku o energetickej účinnosti pri rekonštrukcii budov pre školiteľov a pedagógov odborných učilíšť a zlepšiť odborné zručnosti zamestnancov, a tým zabezpečiť konkurencieschopnosť odvetvia.</p>	<p>Multimediálna príručka o energetickej účinnosti budov dostupná on-line; šírenie európskych osvedčených postupov, pokiaľ ide o používanie technológií priaznivých pre životné prostredie (na rekonštrukciu budov, využívanie materiálov, podporu izolácie a požiadaviek na ochranu zdravia a bezpečnosť zamestnancov)</p>
<p><b>Belgicko</b></p> <p><b>Ekopoukážky</b></p> <p>Kolektívne vyjednávanie na vnútroštátnej úrovni – vykonáva sa na úrovni zamestnancov</p> <p>Začala sa v júli 2009</p>	<p>Cieľom iniciatívy je podporovať kúpnu silu zamestnancov a súčasne propagovať nákup ekologických výrobkov a – nepriamo – stimulovať dlhodobejšiu zamestnanosť. Ekopoukážky sú súčasťou systému na stimuláciu prenosu sociálnych výhod na zamestnancov prostredníctvom politiky odmeňovania a mzdovej politiky.</p>	<p>Ekopoukážky sú nákupné poukážky na určitý udržateľný spotrebný tovar šetrný k životnému prostrediu (označený ako „zelený“), ktoré dávajú zamestnávateľia svojim zamestnancom a z ktorých sa neodvádzajú odvody na sociálne zabezpečenie.</p> <p>Ekopoukážky sú ustanovené v kolektívnej zmluve č. 98 z 20. februára 2009 uzatvorenej Národnou radou práce.</p>

Príklady výsledkov	Hlavný iniciátor / ďalší aktéri	Financovanie
Spoločné environmentálne výbory vedenia a odborových zväzov s rámcovými dohodami, ktoré obsahujú praktické ciele zabezpečenia úspor energie a znižovania vplyvu pracoviska na životné prostredie.	Hlavný iniciátor: Kongres odborových zväzov (Trades Union Congress, TUC)  Spoločnosti, odborové zväzy a zástupcovia zamestnancov	Získavanie finančných prostriedkov vrátane prostriedkov od pridružených odborových zväzov alebo z Fondu na modernizáciu odborových zväzov (Union Modernisation Fund)
Hlavným výsledkom je odvetvový dialóg medzi sociálnymi partnermi v odvetví výroby hliníka a začatie projektu odbornej prípravy „Efektívne využívanie zdrojov v spoločnosti“; snaží sa odborne pripraviť členov zamestnaneckých rád a zamestnancov, pokiaľ ide o určovanie a zavádzanie spôsobov na zvyšovanie energetickej účinnosti.	(Odborový zväz) IG Metall a spolkové ministerstvo životného prostredia  Odvetvové združenia zamestnávateľov, výskumní pracovníci, spoločnosti a zamestnanecké rady	Ministerstvo životného prostredia (BMU) a zúčastnené spoločnosti
	Paritná agentúra pre výber finančných prostriedkov pre odbornú prípravu v stavebníctve uznaná štátom  Spoločná organizácia sociálnych partnerov	Vo Francúzsku je financovanie odbornej prípravy spoločnosťami povinné.
	CMC – spoločná organizácia sociálnych partnerov v odvetví stavebníctva v Rumunsku  Európsky projekt pod vedením bulharskej komory spoločností v odvetví stavebníctva spolu s partnermi z Rumunska, Španielska a Holandska.	Prostredníctvom programu EÚ Leonardo da Vinci
	Národná rada práce (CNT) – spoločný orgán  Subjekty pre ďalšiu realizáciu: spoločnosti a zamestnanci	Odpočítateľné daňové položky a zvýšenie čistých miezd belgických zamestnancov, ročný nárast miezd

a dobrých pracovných podmienok počas prechodu na ekologické hospodárstvo.

Na vnútroštátnej úrovni takmer všetky členské štáty vyvinuli stratégie trvalo udržateľného rozvoja a niekoľko krajín zriadilo orgány, inštitúcie alebo štruktúry na riešenie ekologických problémov a transformáciu hospodárstva na udržateľnejšiu formu, pričom niektoré z nich sú tripartitné. Počas uplynulých 10 rokov sa sociálni partneri stali najmä pozitívnejšie naladenými a začali brať problémy ochrany životného prostredia vážne. Vo väčšine členských štátov sa teraz sociálni partneri aktívne podieľajú na riešení ekologických problémov a na presadzovaní ekologických politík, i keď na rozličnej úrovni.

## Zhrnutie výskumu

Nadácia Eurofound uskutočnila výskum, aby poskytla sociálnym partnerom príklady, ako podporovať prechod na ekologické hospodárstvo prostredníctvom štúdie príkladov osvedčených postupov účasti sociálnych partnerov v jednotlivých členských štátoch, v rámci rôznych pracovnoprávných vzťahov a na rozličných úrovniach účasti. Jedným z hlavných kritérií pre výber spoločností do tohto výskumu bolo, aby sociálni partneri zohrávali aktívnu úlohu pri vykonávaní opatrenia. Medzi ďalšie kritéria patrilo geografické rozloženie, rozloženie typov iniciatív, inovácia pri ich vykonávaní a potenciálna prenosnosť iniciatív. Začiatkom roku 2011 boli všetky projekty stále len na začiatku, pričom väčšina z nich bola len v prvej pilotnej fáze, preto zatiaľ ešte neboli dôkladne vyhodnotené.

Prípady osvedčených postupov ukazujú, aká rozmanitá môže byť zmes prístupov k ekologizácii hospodárstva. Líšia sa cieľmi, štruktúrou, úrovňou realizácie a financovaním. Napríklad projekt siete pre efektívne využívanie zdrojov v Nemecku, spolufinancovaný ministerstvom životného prostredia a odborovým zväzom IG Metall, vytvoril rámec, ktorý viedol k vytvoreniu odvetvového partnerstva v odvetví výroby hliníka. Projekt GreenWorkplaces v Spojenom kráľovstve využíva odlišný prístup založený na dobrovoľnom partnerstve medzi odborovými zväzmi a zamestnávateľmi len s veľmi obmedzeným množstvom finančných prostriedkov. Program ekopoukážok v Belgicku sa pokúša využívať rozhodnutia spotrebiteľov, pričom ich spája s dohodou sociálnych partnerov (zavedenie poukážok bolo ustanovené v kolektívnej zmluve dohodnutej inštitucionalizovaným orgánom sociálneho dialógu).

Tieto iniciatívy poukazujú na možnosti, ktoré majú sociálni partneri na vytváranie projektov a kampaní na podporu udržateľnejšieho hospodárstva. Tieto projekty samozrejme musia zapadnúť do systému pracovnoprávných vzťahov jednotlivých krajín, ako aj do vnútroštátnych diskusií o ekologizácii hospodárstva. Ako vidno z týchto príkladov, úroveň realizácie sa značne líši, počínajúc od jednotlivca v Belgicku až po odvetvovú úroveň v Rumunsku a Francúzsku a vnútroštátnu úroveň v Nemecku. Je však potrebné mať na pamäti aj to, že systémy pracovnoprávných vzťahov sa v jednotlivých členských štátoch značne líšia. Zatiaľ čo v Belgicku a Nemecku sú odvetvové a regionálne, vo Francúzsku majú tendenciu byť vysoko centralizované, ale v Spojenom kráľovstve sú decentralizované a skôr protikladné.

## Snaha o dosiahnutie prínosov pre všetkých partnerov i pre životné prostredie

„Obmedzovanie zdrojov je lepšie ako znižovanie počtu pracovných miest.“ Toto vyhlásenie jednej nemeckej zúčastnenej strany vyjadruje, ako sa môžu environmentálne a sociálne ciele navzájom dopĺňať. Sociálni partneri budú s väčšou pravdepodobnosťou spolupracovať na ochrane životného prostredia, ktorá je prevažne dobrovoľným záväzkom, ak je viditeľný výsledok výhodný pre všetkých. Napríklad vo Francúzsku sociálni partneri spolupracovali v rámci spoločne schváleného vzdelávacieho fondu OPCA a vo Francúzsku a Rumunsku v rámci plánu odborného vzdelávania Euroeff, aby predišli nedostatku odborných zručností. Ak by sa nezabezpečovala odborná príprava, zamestnávateľia by mali nedostatok vyškolených zamestnancov, zatiaľ čo zamestnanci by trpeli z dôvodu nedostatočnej kvalifikácie, ktorá by im pomohla zabezpečiť lepšiu zamestnateľnosť. V Spojenom kráľovstve sa v rámci projektov GreenWorkplaces snažia chrániť životné prostredie, ale zároveň sa snažia dosiahnuť úspory nákladov, ktoré prispievajú k zachovaniu počtu pracovných miest v spoločnostiach, ktoré sa na projekte zúčastňujú. Program ekopoukážok v Belgicku ponúkal mzdové výhody pre zamestnancov. V Nemecku sa projekt siete pre efektívne využívanie zdrojov spoliehal na spoluprácu medzi združeniami na oživenie výmeny informácií medzi spoločnosťami. To viedlo k úsporám nákladov na zachovanie pracovných miest, a zároveň k zlepšeniu schopností zamestnancov uplatňovať úsudok a zručnosti pri hľadaní spôsobov zvyšovania energetickej účinnosti.

## Postavenie odborových zväzov a ich iniciatívy

Účast' odborových zväzov na riešení problémov životného prostredia – a najmä zmeny klímy – sa v uplynulých rokoch viditeľne zvýšila v piatich skúmaných krajinách. Požadujú, aby sa mohli k týmto problémom vyjadrovať rovnako ako politickí aktéri a v procese ekologizácie sa považujú za plnohodnotných partnerov. V rámci odborových zväzov sa nezaznamenal žiadny rozpor medzi sociálnymi a ekologickými záujmami. Možno to pripísať skutočnosti, že sa prevažne navrhuje ekologizácia celého hospodárstva, čo nestavia proti sebe jednotlivé pracoviská, a ani neohrozuje členstvo v základných odborových zväzoch (ktoré sú sústredené v starších, tradičných priemyselných odvetviach).

Odborové zväzy pôsobia buď na vnútroštátnej úrovni, alebo na úrovni odvetvia, na úrovni podniku alebo na úrovni jednotlivca a existujú v rozličných systémoch pracovnoprávných vzťahov a právnych rámcov. Odborové zväzy sa podieľajú na ekologizácii hospodárstva rôznymi spôsobmi:

- zúčastňujú sa na politických diskusiách o ekologických témach bilaterálne alebo multilaterálne spolu so štátom alebo so zamestnávateľmi a združeniami zamestnávateľov,
- pripravujú publikácie, ktoré sa výslovne zaoberajú ekologickými otázkami,
- organizujú kurzy odbornej prípravy pre zamestnancov alebo zástupcov zamestnancov na získanie ekologických zručností,
- organizujú spôsoby, ako môžu jednotliví zamestnanci navrhovať pracoviská šetrné k životnému prostrediu, čím zvyšujú účasť zamestnancov na riešení ekologických tém a zaväzujú ich tieto témy riešiť.

Tabuľka č. 2: Štruktúry sociálneho dialógu a ekologizácie hospodárstva

Krajina	Systém pracovnoprávných vzťahov	Štruktúra sociálneho dialógu pre ekologické otázky
<p><b>Spojené kráľovstvo</b></p>	<p>Často protikladný vzťah medzi sociálnymi partnermi; pracovnoprávne vzťahy sa vyznačujú nízkou úrovňou regulácie.</p> <p>Britské odborové hnutie sa vyznačuje veľkým množstvom jednotlivých odborových zväzov rozličného pôvodu a s rozličnými štruktúrami, čo sťažuje vykonávanie spoločných činností.</p>	<p>Diskusia sa vyznačuje neoliberalným ekonomickým kontextom, ktorý kladie dôraz na voluntarizmus.</p> <p>Prvý minister pre sociálnu zodpovednosť podnikov (SZP) vo svete, ktorého úlohou je poskytovať usmernenia k osvedčeným postupom a podporovať ich</p> <p>V roku 1998 vytvorila vláda Poradný výbor odborových zväzov pre trvalo udržateľný rozvoj (Trade Union Sustainable Development Advisory Committee, TUSDAC), ktorého úlohou je prispievať do procesu tvorby štátnej politiky pre trvalo udržateľný rozvoj</p> <p>V júli 2009 vláda iniciovala „Fórum pre spravodlivý prechod“ (za účasti sociálnych partnerov), ktorého úlohou je poskytovať poradenstvo pri ekonomickom a sociálnom prechode na nízkouhlíkové hospodárstvo v budúcnosti. Toto fórum ukončilo svoju činnosť v roku 2010, ale je nahradené novým tripartitným orgánom – Radou pre ekologické hospodárstvo.</p> <p>Volení zamestnanci v spoločnostiach – zástupcovia pre ekologické otázky – sú zodpovední za pomoc spoločnostiam pri znižovaní emisií uhlíka.</p>
<p><b>Nemecko</b></p>	<p>Vytvorené štruktúry pre spolurozhodovanie a sociálny dialóg; vláda považuje účasť hospodárskych záujmových zoskupení v politickom procese za dôležitú, čo má za následok účasť sociálnych partnerov na mnohých rozhodovacích procesoch.</p> <p>Zákon o štatúte podniku a zákon o spolurozhodovaní vytvárajú právny rámec pre spolurozhodovanie na úrovni závodu a na úrovni rady.</p> <p>Sociálni partneri rokujú o kolektívnych zmluvách na úrovni odvetvia alebo na úrovni spoločnosti (zákon o kolektívnych zmluvách).</p> <p>Zamestnávateľa a zamestnanci pôsobia takisto na bilaterálnej úrovni</p>	<p>Všeobecné uznanie potreby prejsť k udržateľnejšiemu hospodárstvu so zameraním na zmenu klímy a efektívne využívanie zdrojov s cieľom zabezpečiť, aby sa z Nemecka stala krajina s najefektívnejším využívaním zdrojov na svete</p> <p>Revízia zákona o štatúte podniku v roku 2001 mala za následok rozšírenie zodpovedností zamestnaneckých rád o otázky spojené so životným prostredím.</p> <p>Prebieha niekoľko environmentálnych diskusií za účasti sociálnych partnerov a štátu – medzi ktorými sú okrem iných aj Aliancia pre prácu a životné prostredie, Rada pre trvalo udržateľný rozvoj a Národné fórum pre SZP.</p>
<p><b>Belgicko</b></p>	<p>Silná tradícia sociálneho dialógu, ktorá sa často považuje za referenčný štandard pre sociálny dialóg v EÚ</p> <p>Každé dva roky prebiehajú rokovania o medziodvetvových kolektívnych zmluvách na vnútroštátnej úrovni.</p>	<p>Inštitúcie pre sociálne vzťahy zodpovedné za trvalo udržateľný rozvoj a otázky ekologického hospodárstva a pracovných miest sú navzájom prepojené; federálne orgány majú regionálne, odvetvové a medziodvetvové pobočky.</p> <p>Orgány pre otázky udržateľnosti a životného prostredia – Federálna rada pre trvalo udržateľný rozvoj (CFDD), konzultačné orgány pre hospodárske a sociálne otázky, Ústredná hospodárska rada, Národná rada práce (CNT)</p> <p>Ad hoc iniciatívy zamerané na konzultácie so sociálnymi partnermi o otázkach trvalo udržateľného rozvoja a ekologického rastu</p> <p>Rôzne iniciatívy za účasti sociálnych partnerov napríklad v stavebníctve, vrátane projektu na znižovanie emisií uhlíka – „Mechanizmus čistého rozvoja“</p>

Tabuľka č. 2: Štruktúry sociálneho dialógu a ekologizácie hospodárstva

Krajina	Systém pracovnoprávných vzťahov	Štruktúra sociálneho dialógu pre ekologické otázky
Francúzsko	<p>Vyvážený systém pracovnoprávných vzťahov: rokovania medzi sociálnymi partnermi na medziodvetvovej úrovni a na úrovni pobočiek všetkých spoločností, ktoré majú zástupcov odborových zväzov alebo volených zástupcov zamestnancov</p> <p>Tripartitné rokovania: systematické konzultácie so sociálnymi partnermi sú ustanovené v zákone o modernizácii sociálneho dialógu z roku 2007, ktoré sa musia uskutočniť pred schválením akejkoľvek reformy individuálnych alebo kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, zamestnanosti alebo odbornej prípravy vládou.</p> <p>Inštitucionalizovaný systém zásady parity (paritarizmus) agentúr sociálneho zabezpečenia, pracovných súdov, rád sociálneho zabezpečenia: to znamená prísne spoločné mechanizmy spolurozhodovania, v ktorých majú jednotlivé odlišné záujmy rovnakú váhu.</p>	<p>V júli 2007 zvolala vláda okrúhly stôl „Grenelle de l'Environnement“. Po prvýkrát sa tak zišli politické, sociálne a spoločenské kruhy, aby diskutovali o problémoch životného prostredia. Viedlo to k vypracovaniu novej stratégie trvalo udržateľného rozvoja na roky 2010 – 2013, ktorá bola prijatá v júli 2010. Bol zriadený aj Národný výbor pre trvalo udržateľný rozvoj a „Grenelle de l'Environnement“ a nová organizácia – ministerstvo pre ekológiu, trvalo udržateľný rozvoj a bývanie.</p>
Rumunsko	<p>Roztrieštené zastúpenie tak na strane zamestnávateľov, ako aj na strane odborových zväzov</p> <p>Lepšia dvojstranná spolupráca na úrovni odvetvia</p> <p>Vláda zriadila v roku 2003 Stály vnútroštátny výbor, ktorého úlohou je vypracovať rumunskú stratégiu trvalo udržateľného rozvoja do roku 2030.</p> <p>Existujú mechanizmy tripartitného dialógu, napríklad pri navrhovaní balíka ekonomických stimulov v roku 2009 s určitými environmentálnymi aspektmi.</p> <p>Zriadenie komisie pre sociálny dialóg pri ministerstve regionálneho rozvoja a životného prostredia viedlo k prijatiu technológií v oblasti energetickej účinnosti v štátnom sektore stavebníctva.</p>	<p>V posledných rokoch aktívna účasť sociálnych partnerov na riešení problémov trvalo udržateľného rozvoja na dvojstrannej úrovni</p> <p>Výrazná dvojstranná spolupráca v odvetví stavebníctva a v odvetví stavebných materiálov a spolupráca pri riešení problémov životného prostredia</p>

### Postavenie združení zamestnávateľov a ich iniciatívy

Združenia zamestnávateľov uskutočnili širokú škálu iniciatív s cieľom prispieť k zmierňovaniu zmeny klímy. Spoločnosti a organizácie zamestnávateľov sa snažili:

- zapájať do politických diskusií o ekologických témach na fórach viacerých zúčastnených strán a do dvojstranných dialógov,
- vydávať publikácie o špecifických ekologických témach, ako sú právne predpisy týkajúce sa životného prostredia, znižovanie emisií, zachovanie konkurencieschopnosti v ekologickom hospodárstve a účasť zamestnávateľov,
- organizovať podujatia a šíriť informácie na zvyšovanie povedomia medzi členmi,

- podporovať získavanie ekologických zručností zamestnancami, aby sa predišlo nedostatku odborných zručností.

Prístupy odborových zväzov a združení zamestnávateľov k ekologizácii hospodárstva sa však do určitej miery líšia. Zatiaľ čo odborové zväzy a zástupcovia zamestnancov sa väčšinou zameriavajú na vplyv procesu ekologizácie na zamestnancov a pracoviská, zamestnávatelia sa viac zaoberajú otázkou zachovania konkurencieschopnosti spoločností počas tohto procesu. Z hľadiska zamestnávateľov predstavuje reakcia na zmenu klímy osobitnú výzvu, najmä pokiaľ ide o nové zákonné predpisy, ktoré by podľa nich mohli pôsobiť, že by európske spoločnosti boli menej konkurencieschopné na svetom trhu.

## Získané skúsenosti a politické ukazovatele

### **Dobrá štruktúra sociálneho dialógu môže pomôcť zabezpečiť úspech**

Vzorka prípadových štúdií ukazuje, že úspešný projekt závisí od mnohých faktorov. Projektom, ktoré sa snažia ekologizovať hospodárstvo, pomôže predovšetkým dobre vypracovaná štruktúra sociálneho dialógu a dobré sociálne partnerstvo. Jedným príkladom takéhoto úspešného sociálneho partnerstva je odvetvový dialóg v odvetví výroby hliníka v Nemecku. V tomto prípade obidve zúčastnené strany mali ten istý cieľ a obidve videli naliehavosť podpory efektívneho využívania zdrojov. Podobným kladným príkladom je dobre vypracovaná štruktúra spoločného dialógu paritných agentúr pre výber finančných prostriedkov uznaných štátom (Organismes paritaires collecteurs agréés, OPCA) vo Francúzsku.

Existujúce platformy sociálneho dialógu by mali do svojich programov aktívne zahŕňať ochranu životného prostredia. Sociálni partneri by sa mali zároveň dohodnúť na stratégii a praktických krokoch na podporu niekoľkých iniciatív. Prvým krokom v tomto smere by potom bolo poskytovanie stimulov sociálnym partnerom na spoluprácu v oblastiach, ktoré majú potenciál na zavedenie „zelených“ iniciatív. Jedným spôsobom ako to dosiahnuť, je zdôrazňovanie prínosov takejto spolupráce pre obe strany.

### **Sociálni partneri na úrovni spoločnosti môžu pomôcť ekologizovať pracovisko**

Iniciatíva Kongresu odborových zväzov (TUC) v Spojenom kráľovstve GreenWorkplaces (zelené pracoviská) bola vnímaná pozitívne. V mnohých prípadoch presvedčila spoločnosti a zamestnávateľov, aby sa na nej zúčastnili. Konkrétne ukazuje, ako môžu sociálni partneri úspešne iniciovať projekty zamerané na ekologizáciu pracovísk vo všetkých odvetviach. To isté platí aj v prípade projektu Euroneff v Rumunsku. V tomto prípade spoločná iniciatíva medzi odvetvovým odborovým zväzom v odvetví stavebníctva a združením zamestnávateľov viedla k vytvoreniu inovatívnej vzdelávacej príručky o energetickej účinnosti, z ktorej napokon budú mať prospech všetci zamestnanci.

### **Odborové zväzy môžu zahrnúť ekologické hospodárstvo do svojej stratégie a akčných plánov**

Od deväťdesiatych rokov sa odborové zväzy stále viac podieľajú na riešení problémov životného prostredia a na diskusiách o zmene klímy. Všetky odborové zväzy na európskej a medzinárodnej úrovni uverejnili svoje strategické dokumenty o zmene klímy – napríklad pri príležitosti konferencií Organizácie Spojených národov o zmene klímy v Kodani v roku 2009 a v Cancúne v Mexiku v roku 2010. Sú aktívne aj pokiaľ ide o otázky ekologizácie. Na európskej úrovni prijala Európska konfederácia odborových zväzov (European Trades Union Confederation, ETUC) uznesenie o boji proti zmene klímy na konferencii v Cancúne a podieľa sa na projekte sociálnych partnerov EÚ zameranom na vypracovanie jednotného prístupu k sociálnym aspektom a aspektom zamestnanosti, ako aj na následky politik v oblasti zmeny klímy. Je dôležité, aby sa odborové zväzy aj naďalej angažovali v oblasti zmiernenia zmeny klímy

a ponechali si ochranu životného prostredia ako svoju prioritu.

### **Zástupcovia zamestnancov môžu využívať svoje postavenie na podporu udržateľnosti**

Prípadové štúdie naznačujú, že inovačné nástroje na ekologizáciu hospodárstva možno úspešne prijať aj na úrovni podniku. Ako ukazujú príklady zo Spojeného kráľovstva a Nemecka, v tomto prípade zohrávajú zástupcovia zamestnancov rozhodujúcu úlohu pri všetkých formách „zelených“ iniciatív a pri všetkých štruktúrach sociálneho dialógu. Prípady osvedčených postupov zo Spojeného kráľovstva ukazujú, že stále väčší počet zástupcov zamestnancov využíva svoj vplyv a vyžadujú zlepšenia v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, preto slúžia ako kladné príklady potenciálu, ktorý zástupcovia zamestnancov majú. V Nemecku zohrávajú zástupcovia zamestnancov úlohu pri využívaní energetickejšieho materiálu. Nemecký zákon o zamestnaneckých radách dokonca ustanovuje, že zamestnanecké rady sa môžu vyjadrovať k otázkam životného prostredia v dielňach.

### **Udržateľné stimuly pre spotrebiteľov sa môžu zahrnúť do politiky odmeňovania a mzdovej politiky**

Pri problémoch životného prostredia zohrávajú kľúčovú úlohu spôsoby spotreby tak priamo, ako aj nepriamo. Príklad ekopokážok z Belgicka ukazuje, ako sa prostredníctvom kolektívneho vyjednávania môžu stimuly pre spotrebiteľov zahrnúť do politiky odmeňovania a mzdovej politiky nad rámec základných miezd. Stanovovanie miezd je hlavnou oblasťou pre sociálnych partnerov – oblasťou, kde v závislosti od systému kolektívneho vyjednávania o mzdách môžu mať najväčší vplyv na spotrebiteľov a zamestnancov (keď sa dohody o mzde rozšíria aj nad rámec členstva v sociálnych partnerstvách, uvedie sa do pohybu multiplikačný účinok). Ak však majú byť tieto iniciatívy úspešné, je potrebná podpora na oboch stranách.

Iniciatíva s poukázkami má potenciál uplatniť sa aj v ďalších situáciách – napríklad na úrovni jednotlivých spoločností. Zamestnanecké rady alebo odborové zväzy a vedenie spoločností by mohli zahrnúť koncepciu „zelených“ poukážok do svojich rokovaní o kolektívnych zmluvách, najmä v prípadoch, kde je už kolektívne vyjednanie o nepeňažných pôžitkoch bežnou praxou.

### **Sociálny dialóg môže uľahčiť zlepšovanie „ekologických“ zručností**

Vo Francúzsku mnoho účastníkov odborného vzdelávania získalo alebo získa prostredníctvom OPCA odbornú prípravu zameranú na stavebné metódy šetrné k životnému prostrediu v oblasti stavebníctva s kladným vplyvom tak na zamestnanosť, ako aj na efektívne využívanie zdrojov. Je v záujme zamestnávateľov i odborových zväzov, aby mali vhodne kvalifikovaných zamestnancov, ktorí môžu vykonávať prácu zodpovedajúcu potrebám spoločností. Podobne aj v prípade projektu Euroneff v Rumunsku uznali aj odborové zväzy, aj zamestnávateľia potrebu mať dostatočne kvalifikovaných zamestnancov, ktorí absolvovali odbornú prípravu zameranú na využívanie najnovších európskych noriem v oblasti energetickej účinnosti. Veľa členských štátov už zahrnulo opatrenia na modernizáciu priestorov spoločností do svojich súčasných balíkov na oživenie hospodárstva, rovnako

ako aj opatrenia na modernizáciu domácností, čo je taktiež v súlade s národnými politikami EÚ o energeticky úspornom bývaní. Sociálni partneri môžu podporiť vykonávanie týchto opatrení a rozšíriť ich napríklad prostredníctvom financovania odbornej prípravy.

#### **Dôležitým predpokladom je zvyšovanie povedomia**

Preskúmanie týchto piatich štúdií ukazuje, že spoločné obavy, spoločné pochopenie, spoločné povedomie o problémoch životného prostredia a ochota prispievať k ochrane životného prostredia sú dôležitými predpokladmi úspešnej realizácie projektu. Vo všetkých opísaných prípadoch zastávali odborové zväzy i zamestnávateľa rovnaký názor na potrebu prijatia „zelených“ politík na pracovisku, v spoločnosti, odvetví alebo krajine. Ak majú byť projekty úspešné, je nevyhnutné zvyšovať povedomie sociálnych partnerov (ako aj všetkých zamestnancov). Sociálni partneri to môžu podporiť rozvojom programov odbornej prípravy a zvyšovania povedomia o otázkach ochrany životného prostredia.

#### **Vnútroštátne a medzinárodné politické súvislosti môžu vytvoriť dobrý základ**

Politické súvislosti sú dôležitou hybnou silou iniciatív vedúcich k udržateľnejšiemu hospodárstvu. Sociálny dialóg a projekty iniciované sociálnymi partnermi často dopĺňajú vnútroštátne alebo medzinárodné politiky.

Porovnanie piatich prípadových štúdií ukazuje, že úroveň činností súvisiacich so životným prostredím sa medzi jednotlivými krajinami výrazne líši. Je to odrazom úrovne záväzku vlády podporovať záležitosti týkajúce sa životného prostredia. Konkrétne, projekt Euroneff v Rumunsku ukazuje, aká dôležitá je úloha vlády ako iniciátora a financujúcej strany. V tomto prípade Európska komisia ponúkla pomoc pri realizácii prvých krokov tohto projektu, ktorý môže časom prispieť k štandardizácii a uznávaniu kvalifikácií na európskej úrovni.

#### **Je potrebné posudzovanie ekologických a sociálnych vplyvov**

Hodnotenie úspechu tu opísaných iniciatív, pokiaľ ide o ich vplyv na životné prostredie a sociálny vplyv, je problematické. Pri projektoch, ktoré sa snažia o ekologizáciu hospodárstva sa vyžaduje účinné sledovanie, aby bolo možné posúdiť ich príspevok k plneniu cieľov, ako sú napríklad ciele EÚ 20-20-20, a k zlepšovaniu pracovných podmienok a posúdiť ich vplyv na konkurencieschopnosť. Účinné sledovanie však napríklad umožní aj včasné odhalenie potenciálnych rozporov medzi cieľmi v oblasti životného prostredia a sociálnymi cieľmi, čo umožní vykonanie zmien na zabezpečenie úspešnejšieho výsledku pre všetkých.

#### **Ďalšie informácie**

Christine Aumayr, výskumná pracovníčka  
cau@eurofound.europa.eu

Broughton, A., Eurofound, Greening the European economy: Responses and initiatives by Member States and social partners (Ekologizácia európskeho hospodárstva: reakcie a iniciatívy členských štátov a sociálnych partnerov), Dublin, Eurofound, 2009

Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok

Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Írsko

Telefón: (+353 1) 204 31 00

E-mail: [information@eurofound.europa.eu](mailto:information@eurofound.europa.eu)

Webová stránka: <http://www.eurofound.europa.eu>



Úrad pre publikácie

doi:10.2806/27158

ISBN 978-92-897-1035-0



9 789289 710350