

SPRÁVA O KOMPARATÍVNO VÝSKUME

VPLYV POLITÍK EURÓPSKEJ ZELENEJ
DOHODY NA PODMIENKY
ZAMESTNÁVANIA A PRÁCE V SEKTORoch
ENERGETIKY, PRIEMYSLU A DOPRAVY



Co-funded by
the European Union



Obsah

Skratky.....	3
Úvod	4
Prehľad rámca politiky Európskej zelenej dohody	4
Kľúčové ciele politiky zelenej transformácie a opatrenia, ktoré sa týkajú troch sektorov	4
Kľúčové nástroje EÚ na podporu spravodlivej transformácie	6
Vybrané údaje o sektore energetiky, priemyslu a dopravy v krajinách, ktoré boli predmetom analýzy.....	6
Kľúčové charakteristiky systému priemyselných vzťahov v krajinách, ktoré boli predmetom analýzy	6
Vplyv politík Európskej zelenej dohody na podnikanie, zamestnanosť a pracovné podmienky	15
Porovnanie troch sektorov: energetiky, priemyslu a dopravy.....	15
Vplyv politík EGD na obchodné stratégie a sektorovú reorganizáciu.	15
Chýbajú finančné prostriedky na rozšírenie služieb verejnej dopravy (napr. v MK, MT, SK: v niektorých regiónoch), pričom autobusy s nulovými emisiami sú oveľa drahšie (PL, SK, MT) a vyžadujú infraštruktúrne investície (SK), ako aj väčšie vozové parky na ekvivalentné poskytovanie služieb (PL: napríklad v prípade elektrických autobusov v mestách). Existujú aj nové výzvy spojené so zelenou transformáciou v súvislosti s elektrifikáciou dopravy: preprava batérií, ktoré sú nebezpečným tovarom, správa použitých batérií, zvýšený dopyt po elektrickej energii a priestor pre infraštruktúru na nabíjanie.....	17
Vplyv politík EGD na zamestnanosť a pracovné podmienky (organizácia práce, zdravie a bezpečnosť pri práci).....	17
Medzi-sektorové nálezy prieskumu zamestnancov	18
Aktivity, ktoré podporujú zelenú transformáciu na úrovni podniku.....	18
Vplyv zelenej transformácie na zamestnávanie a pracovné podmienky	18
Názory, očakávania a potreby zamestnancov v krajinách, ktoré boli predmetom analýzy (výsledky prieskumu)	19
Vnímanie zelenej transformácie a perspektíva, pokiaľ ide o vlastné pracovné miesta	19
Očakávania v súvislosti so spravodlivou transformáciou	20
Dostupné formy podpory pre zamestnancov v súvislosti s transformáciou.....	21
Posudzovanie a zlepšovanie zručností zamestnancov	21

Vnímanie vlastnej situácie: informovanosť a perspektívy budúceho povolania	21
Sociálni partneri a zelená transformácia.....	21
Názor sociálnych partnerov na zelenú transformáciu	21
Aktivity sociálnych partnerov v krajinách, ktoré boli predmetom analýzy	23
Sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie v kontexte spravodlivej transformácie	23
Sociálny dialóg v krajinách, ktoré boli predmetom analýzy.....	23
Postupy informovania a konzultácií v kolektívnych zmluvách v krajinách, ktoré boli predmetom analýzy.	24
Ustanovenia kolektívnej zmluvy podporujúce spravodlivú transformáciu.....	24
Záver - úvahy o budúcom modeli zeleného sociálneho dialógu	26
Kľúčové zistenia.....	26
Budúci model zeleného sociálneho dialógu.....	26
Odkazy:.....	28
Webové stránky	28

Skratky

BG	Bulharsko
CA	kolektívna zmluva
CB	kolektívne vyjednávanie
EC	Európska komisia
EGD	Európska zelená dohoda
ES	Španielsko
ETS	Systém obchodovania s emisiami
EU	Európska únia
GHG	Skleníkové plyny
LT	Litva
MK	Severné Macedónsko
MT	Malta
NACE	Štatistická klasifikácia ekonomických činností
OSH	Bezpečnosť a zdravie pri práci
PL	Poľsko
PT	Portugalsko
RE	obnoviteľná energia
RES	obnoviteľné zdroje energie
SK	Slovensko
XS	Srbsko

Úvod

Správa sa zameriava na vplyv európskych politík zelenej transformácie na zamestnanosť a pracovné podmienky v troch sektoroch: v sektore priemyslu, energetiky a dopravy v Bulharsku, Litve, Malte, Poľsku, Portugalsku, Slovensku a dvoch kandidátskych krajinách na členstvo v EÚ: Severnom Macedónsku a Srbsku. Táto správa obsahuje zhrnutie (1) zistení prezentovaných v relevantných národných správach, ktoré sú založené na individuálnych hĺbkových rozhovoroch vykonaných v každej krajine s predstaviteľmi sektorových združení pracovníkov a združení zamestnávateľov (minimálne 15 IDI (in-depth interviews/*hĺbkové rozhovory* na krajinu) a analýzach ustanovení kolektívnych zmlúv, a (2) výsledkov online ankety zamestnancov, ktoré boli následne uvedené do porovnávacej perspektívy. Terénna práca bola realizovaná od novembra 2023 do mája 2024 (anketa) a od februára 2024 do júla 2024 (IDI). Výsledky ankety je potrebné posudzovať s rezervou, pretože vzhľadom na malú veľkosť vzoriek nie sú reprezentatívne pre konkrétne krajiny ani sektory.

Tabuľka 1. Anketovaní zamestnanci – štruktúra vzorky (sektory a krajiny)

Energetika	Priemysel	Doprava	BG*	ES	LT*	MK	MT	PL	PT*	SK	XS	všet ci
123	92	46	12	42	18	32	30	52	12	31	32	261

* Vzorky, na ktoré môže najviac vplývať faktor náhodného výberu

Cieľom štúdie je poskytnúť sociálnym partnerom aktuálny prehľad, ktorý im pomôže prispôsobiť svoje stratégie týkajúce sa zelenej transformácie a posilniť ich účasť na európskom sociálnom dialógu. Štúdia je súčasťou projektu „GREENET – Urýchlenie zelenej transformácie spravodlivým a spoločensky zodpovedným spôsobom – príklady z odvetvia priemyslu, energetiky a dopravy“, ktorý spolufinancuje Európska únia.

Prehľad rámca politiky Európskej zelenej dohody

Kľúčové ciele politiky zelenej transformácie a opatrenia, ktoré sa týkajú troch sektorov

Rámec politiky zelenej transformácie v EÚ je stanovený Európskou zelenou dohodou. Kľúčové ciele sú dosiahnutie klimatickej neutrality do roku 2050 a zníženie emisií skleníkových plynov (GHG) o 55 % do roku 2030 v porovnaní s rokom 1990. V februári 2024 Európska komisia (EK) odporučila zníženie čistých emisií skleníkových plynov v EÚ o 90 % do roku 2040 v porovnaní s úrovňou z roku 1990. Tento cieľ bude dosiahnutý zvýšením podielu energie získanej z obnoviteľných zdrojov a zlepšením energetickej efektívnosti, ako aj zavedením nových čistých technológií a prechodom na obehové hospodárstvo. Fosílna palivá v doprave budú čoraz viac nahrádzané zelenou elektrickou energiou a vodíkom.

Ciele EGD zahŕňajú:

- 32% podielu **obnoviteľnej energie** (RE) do roku 2030, zvýšiť na 42,5%, v súlade s dohodou dosiahnutou na úrovni EÚ v marci 2023 (s cieľom dosiahnuť 45%). Ročné záväzné zvýšenie o 1,1% (v oblasti vykurovania a chladenia na národnej úrovni), indikatívny cieľ 2,1% RE a odpadového tepla a chladu v diaľkovom vykurovaní a chladení; indikatívny cieľ zvýšenia RE o 1,1% v **sektore priemyslu**. Od roku 2026 sa zruší podpora

pre využívanie lesnej biomasy na výrobu elektrickej energie – budú zabezpečené iba inštalácie na ochranu lesov.

- zvýšenie energetickej efektívnosti o 11,7% do roku 2030 (konečná spotreba energie 763 Mtoe, spotreba primárnej energie 992,5 Mtoe)¹ – cieľ prijatý v roku 2023;
- ciele týkajúce sa **emisí skleníkových plynov v sektore dopravy** a využívania inovatívnych palív: zníženie **intenzity emisí skleníkových plynov v doprave** o 13%, podiel obnoviteľného vodíka (H₂) a syntetických palív 2,6% do roku 2030, cielený podiel pokročilých biopalív 2,2% do roku 2030;
- 55% zníženie **emisí z automobilov** do roku 2030 (15% do roku 2025), 50% zníženie emisí z dodávok do roku 2030 (15% do roku 2025), nulové emisie z nových automobilov do roku 2035. Povinné ciele týkajúce sa **infraštruktúry pre elektrické nabíjanie a nabíjanie vodíkom** pre automobily, dodávky a ťažké vozidlá;
- ciele v **námornej doprave** týkajúce sa **intenzity emisí skleníkových plynov z energie** používané na lodiach: zníženie o 2% do roku 2025, 6% do roku 2030, 13% do roku 2035, 26% do roku 2040, 59% do roku 2045, 75% do roku 2050.

Najsilnejší nástroj klimateckej politiky EÚ je **Systém obchodovania s emisiami (ETS)** a stanovenie cien uhlíka. Cieľom ETS je znížiť emisie o 61 % do roku 2030 v porovnaní s úrovňami z roku 2005 (prostredníctvom zníženia ročných limitov celkových emisí). ETS pokrýva emisie skleníkových plynov zo zariadení v energetickom sektore a energeticky intenzívnych priemyselných sektoroch, vrátane rafinérií ropy, oceliarní a výroby železa, hliníka, kovov, cementu, vápna, skla, keramiky, celulózy, papiera, kartónu, kyselín a sypkých organických chemikálií. Taktiež pokrýva emisie z **letectva** v rámci EEA a odchádzajúce lety do Švajčiarska a Veľkej Británie, a od roku 2024 aj medzinárodné lety do a z najvzdialenejších regiónov, ako aj **námornú dopravu** (100% z dopravy v rámci EÚ, 50% cestovania mimo EÚ, od roku 2024 rozšírené na emisie CO₂ z veľkých lodí (hrubá tonáž väčšia ako 5000), bez ohľadu na vlajku, pod ktorou plávajú). Od roku 2027 bude ETS zahŕňať aj cestnú dopravu a palivá používané v stavebníctve (príjmy budú smerované na podporu ohrozených domácností a čistejšiu mobilitu).

Iné opatrenia predpísané zákonom zahŕňajú, okrem iného, normy týkajúce sa emisí CO₂ pre autá a dodávky, ako aj normy týkajúce sa palív pre leteckú a námornú dopravu, monitorovanie a znižovanie emisí metánu v energetickom sektore, stanovenie noriem pre energeticky a materiálovo efektívne stavebné materiály, zdanenie v súvislosti s energiou, ako aj povinnosť udržateľného vykazovania správ zo strany firiem.

S cieľom zabrániť nelojálnej konkurencii z krajín mimo EÚ, kde sú klimatické štandardy menej prísne alebo neexistujú, v októbri 2023 bol zavedený **Mechanizmus pre cezhraničné prispôsobenie uhlíka**, ktorý predstavuje nástroj na stanovenie cien uhlíka pre určitý tovar dovezený do EÚ a ktorého úplná implementácia sa očakáva od roku 2026.

EGD tiež podporuje **obehové hospodárstvo** s cieľom znížiť spotrebu prírodných zdrojov, energie, emisie (vrátane emisí skleníkových plynov) a odpad, ako aj s cieľom znížiť závislosť od surovín (vrátane kritických materiálov). Niektoré z predpokladaných opatrení sú: štandardy ekologicky prijateľného dizajnu a digitálne pasy pre výrobky, normy týkajúce sa obalov na úrovni EÚ, certifikácia týkajúca sa odstraňovania uhlíka na úrovni EÚ, smernice o „zelených tvrdeniach“ (*green claims*)

¹ Predchádzajúci cieľ bol 1128 Mtoe pre primárnu energiu a 846 Mtoe pre konečnú energiu.

spoločností a zabezpečenie práva na opravu výrobkov v boji proti plánovanému zastarávaniu, prísnejšie pravidlá pre prepravu odpadu do krajín, ktoré nie sú členskými štátmi EÚ.

V roku 2023 bolo prijaté nové Nariadenie o batériách, s cieľmi dosiahnuť efektívnosť recyklácie, obnovu materiálov a recyklovaný obsah, ktoré sa budú postupne zavádzať od roku 2025 a ďalej.

Kľúčové nástroje EÚ na podporu spravodlivej transformácie

Kľúčové nástroje EÚ na podporu spravodlivej transformácie ku klimaticky neutrálnemu hospodárstvu sú Mechanizmus spravodlivej transformácie (JTM, v angl.) a Sociálny fond pre klimatickú politiku. JTM pomáha zmierniť socio-ekonomické náklady transformácie v regiónoch, kde sa očakáva najväčšia strata pracovných miest, a podporuje transformáciu priemyselných zariadení s najvyššou intenzitou emisií skleníkových plynov (GHG). JTM podporuje opatrenia, ktoré sa týkajú ekonomickej diverzifikácie, vytvárania pracovných miest a rekvalifikácie, medzi iným. Sociálny fond pre klimatickú politiku bude použitý na podporu občanov, ktorí sú najzraniteľnejší voči zvýšeniu cien fosílnych palív, prostredníctvom štrukturálnych opatrení a investícií, ako aj priamou podporou príjmov.

Vybrané údaje o sektore energetiky, priemyslu a dopravy v krajinách, ktoré boli predmetom analýzy

Niektoré kontextuálne údaje o energetickom, priemyselnom a dopravnom sektore (úrovne zamestnanosti), ako aj o energetickej intenzite, energetických mixoch a emisiách na obyvateľa sú zobrazené v tabuľkách 2-6.

Tabuľka 2. Energetická intenzita (jednotky energie na jednotku HDP) v vybraných krajinách (2022).

	EU 27	BG	ES	LT	MT	PL	PT	SK	MK	XS
Kilogramy ekvivalentu nafty (KGOE) na tisíc eur v štandardoch kúpnej sily (PPS).	87,70	137,87	88,74	81,30	155,57	98,27	81,03	120,06	99,71	158,57

Zdroj údajov: Eurostat: nrg_ind_ei

Kľúčové charakteristiky systému priemyselných vzťahov v krajinách, ktoré boli predmetom analýzy

Kľúčové charakteristiky systému priemyselných vzťahov v krajinách, ktoré boli predmetom analýzy, sú zobrazené v tabuľke 7. Pokiaľ ide o typológiu Eurofound-u (2022, str. 4), systémy kolektívneho vyjednávania v LT, PL a MT sa vyznačujú decentralizovaným vyjednávaním na úrovni podnikov v najväčšom počte prípadov, zatiaľ čo v SK a BG je prítomná vyrovnaná úroveň vyjednávania na úrovni podnikov a na úrovni sektora. PT a ES majú vyjednávania prevažne na úrovni sektora. Kým v SK je prítomné podnikovo orientované riadenie, LT, PL a BG sú krajiny, v ktorých existuje trhovo orientované riadenie, a v PT, ES a MT pozorujeme štátom orientované riadenie (Eurofound 2023).

Práva na informovanie a konzultácie v členských štátoch EÚ sú v súlade s relevantnými smernicami EÚ. V MK a XS môžu zamestnanci vykonávať svoje právo na informovanie a konzultácie prostredníctvom odborov. Toto právo sa týka najmä informácií o otázkach relevantných pre zamestnancov, vrátane, medzi iným, ekonomických otázok a organizácie práce.

Tabuľka 3. Výroba a spotreba energie podľa zdroja, emisie CO₂ na obyvateľa v skúmaných krajinách (2022^a).

	Emisie CO ₂ na obyvateľa (t CO ₂)	Trend emisií CO ₂ na obyvateľa (2000-2022)	Podiel obnoviteľných zdrojov energie (RES) vo výrobe elektrickej energie	Najväčšie zdroje v celkovom zásobovaní energiou	Najväčšie zdroje v domácej výrobe energie	Čistý dovoz energie	Najväčšie zdroje výroby elektrickej energie	Najväčšie zdroje energie v konečnej spotrebe	Podiel v konečnej spotrebe energie	
									Priemysel	Doprava
BG	6,625	↓ 1%	18,8%	31% uhlie 23% nafta	45% uhlie 33% jadrová energia	38,0%	43% uhlie 33% jadrová energia	39% naftové deriváty 26% elektrická energia	27%	34%
ES	4,541	↓ 22%	42,7%	43% jadrová energia 22% zemný plyn	41% jadrová energia, 30% veterná, solárna energia atď.	77,1%	23% zemný plyn, 22% veterná energia 20% jadrová energia	52% naftové deriváty, 24% elektrická energia	22%	40%
LT	3,896	↑ 8%	68,2%	46% nafta 27% biopalivá a odpad	80% biopalivá a odpad	72,1%	42% veterná energia 17% vodná energia	38% naftové deriváty, 18% zemný plyn	16%	35%
MT	3,413	↓ 16%	12,9%	49% nafta 45% zemný plyn	94% veterná, solárna energia atď.	389,6%	85% zemný plyn	57% naftové deriváty, 40% elektrická energia	13%	43%
PL	7,534	↓ 2%	17,1%	36% uhlie 33% nafta	66% uhlie	49,9%	60% uhlie	39% naftové deriváty, 16% elektrická energia	20%	31%
PT	3,467	↓ 38%	55,5%	46% nafta, 20% zemný plyn	54% biopalivá a odpad,	77,7%	30% vodná energia 27% veterná energia	48% naftové deriváty,	25%	35%

				30% veterná, solárna energia atď.						26% elektrická energia		
SK	5,125	↓24%	22,2%	27% jadrová energia 25% nafta	62% jadrová energia, 25% biopalivá a odpad	57,3%	62% jadrová energia	33% naftové deriváty 25% zemný plyn	29%	24%		
MK	3,708	↓10%	24,5%	45% nafta, 32% uhlie	68% uhlie	63,7%	47% uhlie 23% vodná energia	55% naftové deriváty , 27% elektrická energia	20%	40%		
XS	6,658	↑5%	22,8%	43% uhlie 27% nafta	62% uhlie	45,3%	66% uhlie 26% vodná energia	38% naftové deriváty, 25% elektrická energia	22%	27%		

Zdroj údajov: IAEA 2022

Za SK údaje z roku 2023, okrem údajov o emisiách CO₂.

Tabuľka 4. Zamestnané osoby v energetickom sektore (počet) v krajinách, ktoré boli predmetom analýzy (2022)

	EU 27 e	BG	ES	LT	MT	PL	PT	SK	MK	XS
Ťažba uhlia a lignitu	105 278	c	260	0	0	84 553	0	c	c	3 677
Ťažba ropy a zemného plynu	16 559	c	c	90	0		0	c	c	1 377
Zásobovanie elektrickou energiou, plynom, parou a klimatizácia	1 380 000	c	44 802	12 557	c	142 184	16 161	17 584	8 143	39 136

Zdroj údajov: Eurostat: sbs_ovw_act; c – dôverná, e – odhadované

Tabuľka 5. Zamestnanosť v priemysle podľa odvetví (NACE) v krajinách, ktoré boli predmetom analýzy (2022): zamestnaní v jednotkách ekvivalentu plného pracovného času – počet

Výroba	EU 27	BG	ES	LT	MT	PL	PT	SK	MK
Potravinárske výroby	3 504 126	70 386	398 868	36 396	2 615	410 306	88 015	35 616	16 597
Nápoje	383 634	10 474	56 160	2 904	876	22 899	16 714	4 903	2 295
Tabakové výroby	34 732	:	1 582	:	:	9 995	625	0	1 334
Textil	430 000	10 380	41 303	8 455	331	49 927	44 308	5 054	6 273
Odevy	499 000	56 579	26 366	12 063	94	57 141	76 093	10 043	19 393
Koža a príbuzné výroby	304 288	7 960	:	439	:	:	45 524	7 979	1 873
Drevo a výroby z dreva a korku, okrem nábytku; výroby zo slamy a materiály na pletenie	728 000	12 066	48 075	18 759	89	121 144	27 515	14 233	2 129
Papier a výroby z papiera	570 000	8 648	47 798	5 639	240	68 680	14 141	7 362	1 376
Tlač a reprodukcia nahraných médií	400 000	7 959	44 413	3 247	1 608	44 371	12 584	4 213	2 250
Koks a rafinované ropné deriváty	155 439	2 381	:	:	:	:	1 905	:	35
Chemikálie a chemické výroby	1 145 932	13 598	99 337	7 127	268	92 603	14 024	7 852	903
Základné farmaceutické výroby a farmaceutické prípravky	602 502	:	53 317	:	1 285	24 860	9 838	:	2 622
Gumené a plastové výroby	1 500 000	30 188	102 939	9 813	1 593	229 150	31 830	31 132	3 759
Ostatné nekovové minerálne výroby	1 000 000	20 094	100 264	7 489	1 248	142 650	44 170	16 481	2 873
Základné kovy	818 653	12 832	60 254	582	108	71 440	8 790	23 070	4 229

Hotové kovové výrobky, okrem strojov a zariadení	3 082	49	233	16	1	343	90	48	6 809
	545	137	420	948	347	376	912	344	
Počítačové, elektronické a optické výrobky	984 794	10	30 065	6 394	2	56 528	12	11	:
		189			384		632	413	
Elektrické zariadenia	1 390	25	70 872	5 394	593	134	19	34	:
	000	626				172	611	369	
Stroje a zariadenia, neklasifikované inde	2 820	32	114	6 623	518	128	26	45	2 306
	085	773	929			281	192	016	
Motorové vozidlá, prívesy a návěsy	2 249	25	147	6 374	:	206	41	74	:
	515	127	971			575	193	768	
Ostatné dopravné zariadenia	680 000	6 385	49 520	6 337	13	51 230	7 865	4 562	484
		19	52 822	31	756	181	33	10	4 639
Nábytok	750 000	396		394		347	731	520	
Ostatná výroba	700 000	9 443	33 886	6 566	1	50 787	14	7 023	1 293
					933		505		

Zdroj údajov: Eurostat: sbs_ovw_act; údaje pre Srbsko nie sú k dispozícii.

Odvetvia s najvyššou úrovňou zamestnanosti sú označené červenou farbou

Tabuľka 6. Zamestnanosť v sektore dopravy a skladovania v krajinách, ktoré boli predmetom analýzy (2022)

Zamestnaní v jednotkách ekvivalentu plného pracovného času – počet							Podiel na zamestnanosti					
	Doprava a skladovanie	Pozemná doprava a doprava potrubím	Cestná nákladná doprava	Vodná doprava	Letecká doprava	Skladovanie a pomocné činnosti v doprave	Doprava a skladovanie	Pozemná doprava a doprava potrubím	Cestná nákladná doprava	Vodná doprava	Letecká doprava	Skladovanie a pomocné činnosti v doprave
EU 27	8 080 109	4 348 214	2 600 000	162 000	247 701	2 170 000	100%	54%	32%	2%	3%	27%
BG	127 815	85 161	59 060	1 263	2 158	20 348	100%	67%	46%	1%	2%	16%
ES	735 335	393 266	258 713	8 318	33 052	219 271	100%	53%	35%	1%	4%	30%
LT	145 052	117 732	102 087	1 236	558	20 782	100%	81%	70%	1%	0%	14%
MT	12 370	3 571	822	602	2 465	4 351	100%	29%	7%	5%	20%	35%
PL	725 519	497 425	404 035	2 786	6 162	136 088	100%	69%	56%	0%	1%	19%
PT	174 422	111 410	76 013	2 228	11 673	33 675	100%	64%	44%	1%	7%	19%
SK	95 490	57 923	41 890	343	346	22 982	100%	61%	44%	0%	0%	24%
MK	30 257	21 765	13 858	60	21	5 485	100%	72%	46%	0%	0%	18%

Zdroj údajov: Eurostat: sbs_oww_act; údaje pre Srbsko nie sú k dispozícii.

Tabuľka 7. Kľúčové charakteristiky systému priemyselných vzťahov v krajinách, ktoré boli predmetom analýzy

Krajina	Zastupovanie na pracovisku	Zastupovanie na úrovni sektoru	Existencia tripartitnej rady*	Základná úroveň kolektívneho vyjednávania	Pokrytie kolektívnym vyjednávaním ⁽¹⁾	Pokrytie kolektívnym vyjednávaním	Úroveň syndikalizácie
BG	Odborový zväz, zákon však počíta s voľbou iného zástupcu ⁽²⁾ , rady zamestnancov sú dobrovoľné	Nie	Áno ⁽²⁾	Podnik	23%	30% [27,8% v 2018]	20% [15,3% v 2016]
ES	Zamestnanecká rada, ale s ústrednou úlohou odborov	Áno: štátne podniky	Áno	Priemysel, ale uprednostňovaný pred firemnými zákazkami	94%	70% [80,1% v 2018]	19% [12,5% v 2019]
LT	Odborový zväz alebo zamestnanecká rada, ak odborová organizácia neexistuje	Nie	Áno	Podnik	14%	15% [7,9% v 2019]	10% [7,4% v 2019]
MK	Odborový zväz, žiadne zamestnanecké rady ⁽²⁾		Áno	Medzi - sektorová, sektorová a podniková úroveň ⁽²⁾	Nie je aplikovateľné	49% ^(2a)	20,2% ^(2b)
MT	Odborový zväz a ďalší zástupcovia zamestnancov, ktorí nie sú členmi odborového zväzu	Nie	Rada s rôznymi sociálnymi zástupcami vrátane odborových zväzov a zamestnávateľov	Podnik	30%	61% [50,1% v 2016]	51% [42,9% v 2019]

PL	Odborový zväz (alebo zamestnanecká rada)	Áno: (predtým) štátne podniky	Da	Podnik	16%	10% [13,4% v 2019.]	15% [13,4% v 2017.]
PT	Odborový zväz; rady zamestnancov sú zriedkavé. Zamestnanecké rady formálne vyjednávajú o kolektívnych zmluvách s príslušnými orgánmi v čase, keď neexistujú odbory	Áno: štátne podniky	Rada s rôznymi sociálnymi zástupcami vrátane odborových zväzov a zamestnávateľov	Odvetvie alebo priemysel	65%	92% [73,6% v 2018.]	19% [15,3% v 2016.]
SK	Odborový zväz a zamestnanecká rada (zamestnanecké rady sú zriedkavé a nemôžu vyjednávať o kolektívnych zmluvách na úrovni závodu) ⁽²⁾	Áno	Áno	Podnik	14%	35% [24,4% v 2015.]	17% [11,3% v 2018.]
XS	Odborový zväz. Nemá zamestnanecké rady ⁽²⁾		Áno	Podnik	Nie je aplikovateľné	[30% v 2019]	[26,1% v 2014]

Zdroj: údaje z ETUI: workers-participation.eu (prístup 17.10.2022), ak nie je uvedené inak;

*Na účely rokovaní, konzultácií alebo výmeny informácií o sociálnych a ekonomických politikách

(1) pokrytie kolektívneho vyjednávania z nadácie Eurofound (2022) odhadované z ECS 2019;

(2) databáza ICTWSS OECD/AIAS; a - údaje z roku 2017; b - údaje z roku 2013; c - údaj z roku 2019, d - údaj z roku 2014.

(3) súkromný sektor, firmy s 10+ zamestnancami

Vplyv politík Európskej zelenej dohody na podnikanie, zamestnanosť a pracovné podmienky

Porovnanie troch sektorov: energetiky, priemyslu a dopravy

Hĺbkové rozhovory uskutočnené so zástupcami odvetvových odborov a organizácií zamestnancov a zamestnávateľov v energetike, priemysle a doprave poskytli pohľad na výzvy a vývoj súvisiaci s politikami EGD, ktoré sú stručne predstavené v nasledujúcom texte.

Vplyv politík EGD na obchodné stratégie a sektorovú reorganizáciu.

Kľúčovou obavou **energetického sektora** je *bezpečnosť energetického systému a zásobovania energiou*, a v kontexte energetickej krízy aj *energetická nezávislosť*. Stratégie energetických spoločností zahŕňajú rozvoj kapacít RES, vrátane nových zariadení (niektoré z nich budú umiestnené na bývalých miestach baní), ako aj konverziu existujúcich (napr. prechod z fosílnych palív na biopalivá) a modernizáciu a rozvoj infraštruktúry (elektrické vedenia a zariadenia na skladovanie energie). Prioritou je zabezpečiť kontinuálne zásobovanie energiou za prijateľnú cenu, a z tohto dôvodu sa očakáva pokračovanie, aj keď v zníženej miere, využívania fosílnych palív (napr. BG, PL, SK) na stabilizáciu energetických systémov. V Poľsku by mala jadrová energia nahradiť uhlie a prvá jadrová elektrárňa by mala byť postavená v 30. rokoch 21. storočia. V dôsledku energetických kríz bol zaznamenaný určitý návrat ku konvenčným zdrojom energie (napr. v Severnom Macedónsku). Paralelne zmeny v sektore nastávali aj v dôsledku automatizácie a digitalizácie (v energetike). Kľúčovými výzvami sú *rastúce náklady na CO₂* a zároveň *veľké potreby investícií*, takže spoločnosti sledujú vlastnú uhlíkovú stopu a zameriavajú sa na hospodárnosť. Sektor ťažby uhlia čelí konečnému uzatvoreniu baní, čo viedlo k procesu znižovania počtu zamestnancov.

Kľúčová obava spoločností v **priemyselnom sektore** sa týka *udržania konkurencieschopnosti* v situácii zvýšených nákladov na CO₂ a potreby *nákladných investícií na dekarbonizáciu* (ale aj čeliť výzvam, ktoré prináša revolúcia spôsobená Priemyslom 4.0).

Na výrobný sektor majú vplyv *náklady na CO₂*, a to nielen z hľadiska emisií z technologických procesov, ale aj ako faktor, ktorý výrazne ovplyvňuje vysoké *ceny energie*, najmä tam, kde sa energia prevažne získava z uhlia (ako v PL). Podniky majú tendenciu rozvíjať a spravovať vlastné RES (BG, PL, MT, XS) alebo používať alternatívne palivá (MT, ES), alebo vytvárať partnerstvá s výrobcami zelenej energie (PL), aby znížili svoju uhlíkovú stopu v súvislosti so spotrebou energie. Tiež zavádzajú opatrenia na zlepšenie *energetickej efektívnosti* (BG, ES, LT). Aby dekarbonizovali vlastnú výrobu, spoločnosti musia upraviť procesy a zavádzať čistejšie technológie a menej znečisťujúce materiály, čo si vyžaduje vysoké náklady. Čoraz viac podnikov presmerováva svoje obchodné modely na obehové hospodárstvo, čo vedie k zvýšenej spolupráci medzi výrobcami a poskytovateľmi recyklačných služieb v rámci hodnotového reťazca (PL). V dôsledku politík Európskej zelenej dohody niektoré výrobné odvetvia, ako napríklad stavebný priemysel, presmerovávajú svoje podnikanie na klimaticky a ekologicky priaznivé produkty (PL). Automobilový priemysel začal prechod na výrobu elektrických vozidiel, čo viedlo k najviditeľnejším zmenám v hodnotovom reťazci, spájajúc výrobcov automobilov a batérií (PL), ako aj dodávateľov softvéru na riadenie energie pre tieto vozidlá. Je potrebné zohľadniť globálny aspekt tejto zmeny, keďže batérie tvoria jednu tretinu hodnoty elektrických vozidiel, a 72 % globálneho trhového podielu batérií pre elektrické vozidlá je viazaných

na Čínu. Ďalším fenoménom, ktorý pozorujeme je decentralizácia výroby, ktorá je zrejماً v globálnych sieťach, ktoré nakupujú špecializované komponenty na zvýšenie udržateľnosti (MT). Celkovo je vplyv EGD rozmanitý, pričom veľké podniky sú lepšie pripravené a flexibilnejšie pri prispôbovaní svojich stratégií v porovnaní s menšími, najmä miestnymi malými a strednými podnikmi. Vzhľadom na výzvy a náklady zelenej transformácie sa považujú finančné stimuly a podpora zo strany štátu za nevyhnutné.

Doteraz sa zdá, že vplyv EGD na **sektor dopravy** je obmedzený. Kľúčové problémy zahŕňajú *vysoké náklady na elektrické a vodíkové vozidlá* a neexistujúcu alebo nedostatočne vyvinutú infraštruktúru na nabíjanie, ktorá si vyžaduje *obrovské investície*. V **nákladnej doprave na veľké vzdialenosti**, **cestní** prepravcovia nepovažujú takéto vozidlá za uskutočniteľnú alebo porovnateľnú alternatívu k vozidlám so spaľovacím motorom (PL, SK), a náklady spojené s možnosťami nulového znečistenia vyvolávajú obavy z možnej straty *konkurencieschopnosti* voči prepravcom mimo EÚ (napr. z Ukrajiny) (PL) alebo zníženia počtu pracovných miest (ES). Aj keď je **železničná** doprava všeobecne považovaná za ekologickejšiu alternatívu cestnej doprave, nebol zaznamenaný výrazný vplyv EGD na tento dopravný sektor (ako napríklad prechod z cestnej na železničnú dopravu pri preprave tovaru). Prekážky zahŕňajú aj neadekvátnu dopravnú politiku a regulačné prostredie (PL), alebo vysoké náklady potrebné na výmenu motorov či modernizáciu infraštruktúry (SK). V **námornej** doprave existujú obavy, že kompenzácia uhlíkových emisií, ktorá bude uvalená na lode, ktoré zakotvia v európskych prístavoch, môže ovplyvniť *prepojenie EÚ so zvyškom sveta* (MT). Opatrenia, ktoré podnikajú spoločnosti v sektore dopravy, zahŕňajú optimalizáciu trás dodávok (ES), zlepšenie energetickej efektívnosti v skladoch (ES), investovanie do „zelenenia“ dodávateľov, kde je možné dosiahnuť väčší zelený vplyv (MT), investície do ekologickejších palív (napr. zo strany priemyslu výletných lodí v námornej doprave), ako aj modernizáciu vozového parku, aby bol čistejší a ekologickejšie efektívny. To neznamena nevyhnutne prechod na elektrické vozidlá, ale na nové, menej znečisťujúce vozidlá. V krajinách, kde uhlie dominuje v energetickom mixe (SM, PL), sa prechod na elektrické vozidlá často považuje za predčasný a kontraproduktívny v znižovaní emisií skleníkových plynov.

Proces elektrifikácie vozového parku v **verejnej doprave** bol zaznamenaný vo veľkých mestách, najmä ak je podporený relevantnými politikami a predpismi (PL, PT, XS). Avšak, služby regionálnej a mestskej dopravy *nie sú dostatočne rozvinuté na to, aby nahradili osobné automobily* (napr. v MK, XS).

Chýbajú finančné prostriedky na rozšírenie služieb verejnej dopravy (napr. v MK, MT, SK: v niektorých regiónoch), pričom autobusy s nulovými emisiami sú oveľa drahšie (PL, SK, MT) a vyžadujú infraštruktúrne investície (SK), ako aj väčšie vozové parky na ekvivalentné poskytovanie služieb (PL: napríklad v prípade elektrických autobusov v mestách). Existujú aj nové výzvy spojené so zelenou transformáciou v súvislosti s elektrifikáciou dopravy: preprava batérií, ktoré sú nebezpečným tovarom, správa použitých batérií, zvýšený dopyt po elektrickej energii a priestor pre infraštruktúru na nabíjanie.

Vplyv politík EGD na zamestnanosť a pracovné podmienky (organizácia práce, zdravie a bezpečnosť pri práci)

V **energetickom sektore** boli zaznamenané alebo sa očakávajú straty pracovných miest v odvetviach spojených s fosílnymi palivami, najmä v ťažobnom sektore v krajinách, ktoré sa do veľkej miery spoliehajú na uhlie (BG, MK, PL, XS), pričom hlavné zmeny ešte len prídu. V PT zaniklo 5000 priameho a nepriameho pracovného miesta v dôsledku masových prepúšťaní v petrochemickom sektore a tiež sa pozoruje zvýšené delegovanie prác tretím stranám. V určitej miere bude nevyhnutné zníženie počtu pracovných miest v energetickom sektore dosiahnuté plánovaným alebo predčasným odchodom do dôchodku, čo by malo zmierniť negatívny dopad týchto zmien (PL, XS). Zamestnanosť v sektore obnoviteľných zdrojov energie rastie, ale nebude schopná kompenzovať stratené pracovné miesta z hľadiska počtu alebo požadovaných zručností (napr. v PL). Nové vyhliadky na zamestnanosť sú taktiež spojené s veľkými investíciami, ktoré od nich závisia, ako je výstavba a modernizácia vysokonapäťových vedení (PL), hydroenergetické projekty (MT) alebo jadrová energia (PL). Dopyt po nových zručnostiach je spojený s prechodom na čistejšie palivá (napr. prechod z uhlia alebo ropy na plyn, prechod z fosílnych palív na obnoviteľné zdroje energie), ale aj s environmentálnym manažmentom a reportovaním, a nakoniec, ale nie menej dôležité, s automatizáciou a digitalizáciou. To všetko vytvára dopyt po vyšších úrovniach zručností a robí nízkokvalifikovaných pracovníkov najzraniteľnejšími voči zmenám. S príchodom čistejších technológií sa očakáva aj zlepšenie bezpečnosti a zdravia pri práci, no na druhej strane digitalizácia zmení organizáciu práce a môže vyžadovať zavedenie nových opatrení zameraných na bezpečnosť a zdravie pri práci.

V **priemysle** je predpokladom pre zabezpečenie pracovných miest ziskovosť, čo ohrozuje prežitie spoločností v energeticky náročných odvetviach, ako je hutnícky sektor (napr. v PL). Prechod z používania motorov so spaľovacím motorom na elektrické motory robí tretinu pracovnej sily zbytočnou, a prvé prepúšťania v automobilovom sektore už začali (PL). Kým v dôsledku zelenej transformácie niektoré pracovné miesta zanikli a iné vznikli, mobilita pracovníkov sa stáva výzvou, najmä ak je výroba geograficky koncentrovaná a dopravná infraštruktúra nedostatočná (ES). Na MT je odliv pracovníkov do "zelených regiónov" vnímaný ako osobitná výzva. Zelená a digitálna transformácia vytvára dopyt po vysoko kvalifikovanom personáli (ES, MT, PL), vrátane inžinierov materiálov, odborníkov na ekologické technológie alebo personálu certifikovaného na prácu s elektrickým napätím (v automobilových spoločnostiach) (PL). Rekvalifikáciu a ďalšie vzdelávanie zamestnancov na prispôsobenie sa meniacim potrebám často zabezpečujú aj samotné spoločnosti

(PL, MK). Faktory, ktoré k tomu prispievajú, sú nedostatok pracovnej sily a nedostupnosť potrebných zručností na trhu (pretože systém odborného vzdelávania nevyhovuje potrebám priemyslu adekvátnym spôsobom). Medzi novými charakteristikami organizácie práce sa nachádzajú aj interdisciplinárne tímy (MT). Nové výzvy v oblasti bezpečnosti a zdravia pri práci súvisia s umelou inteligenciou a technológiou diaľkového monitorovania (MT) a novými produktmi (ktorých vplyv na zdravie ešte nebol dostatočne preskúmaný, napr. nové stavebné materiály). Vplyv zelenej transformácie sa líši v skupine krajín, ktoré boli predmetom analýzy; napríklad v Portugalsku neboli hlásené zmeny v pracovných podmienkach ani požiadavky na nové zručnosti.

V **sektore dopravy** neboli hlásené straty pracovných miest spôsobené zelenou transformáciou, zatiaľ čo na MT zamestnanosť rastie. Napriek tomu existujú obavy, že spotrebitelia budú musieť kompenzovať dodatočné náklady (zavedením vyšších cien) (napr. pri vozových parkoch s nulovými emisiami) a/alebo to budú musieť urobiť pracovníci (zmrazením miezd), pretože klienti neprejavujú pochopenie pre zelené aspekty. Nebol hlásený vplyv na organizáciu práce, avšak čas nabíjania (v prípade elektrických vozidiel) by mohol byť nutné explicitne zahrnúť ako pracovný čas. Kým novšie a bezpečnejšie vozidlá by mali zlepšiť bezpečnosť a zdravie pri práci, batérie pre elektrické vozidlá predstavujú riziko spontánneho vzplanutia.

Medzi-sektorové nálezy prieskumu zamestnancov

Aktivity, ktoré podporujú zelenú transformáciu na úrovni podniku

Najčastejšie uvedené aktivity, ktoré podniky podnikajú, podľa respondentov, sú *opatrenia zamerané na efektívnosť* v oblasti materiálov a využívania energie, nasleduje využívanie opatrení v oblasti obnoviteľných zdrojov energie (RES) a *obehového hospodárstva*, ako aj tie, ktoré zahŕňajú zmenu *obchodného modelu organizácie práce alebo technologických procesov* zameraných na dosiahnutie nízkych emisií (41 %, 35 % a 35 % výberov). Avšak žiadna z týchto aktivít nepatrí medzi tri najvyššie výsledky krajín kandidátov: MK a XS, kde sa väčšina ukazovateľov týka *plánov ochrany životného prostredia, zeleného verejného obstarávania* alebo (v XS) *školenia zamestnancov o zelenom správaní* na pracovisku. PL vyniká *zmenami* zameranými na zníženie CO₂ alebo *rozšírenie obchodného profilu*, čo predstavuje najčastejšie označenú aktivitu (58 % výberov), čo možno vysvetliť prevládajúcim počtom respondentov z energetického sektora, ktorý sa tradične spoliehal na uhlie a teraz sa preorientováva na RES.

V MK je mimoriadne vysoké percento respondentov (59 %) priznalo, že *nemajú dostatočné informácie o aktivitách týkajúcich sa zelenej transformácie ich podnikov*, pričom rovnaký *percentuálny podiel* nepočul o žiadnej z týchto aktivít (v porovnaní s ešte stále vysokým priemerom 28 % respektíve 20 %, pokiaľ ide o všetkých respondentov). Na druhej strane, iba 12 % a 5 % respondentov z ES vyjadrilo takéto tvrdenia, nasledovaní respondentmi zo SK, s 13 % výberom v každom prípade.

Vplyv zelenej transformácie na zamestnávanie a pracovné podmienky

Transformácia pracovných miest a vytváranie nových pracovných miest, ako výsledok zelenej transformácie, bolo zaznamenané zo strany 20 % resp. 19 % respondentov. Celkovo 18 % respondentov uviedlo, že *pre zamestnancov pred dôchodkom neboli nájdene žiadne náhrady*. Vytváranie *nových pozícií* (napr. v dôsledku zmeny profilu alebo rozširovania podnikania) vo svojich

podnikoch najčastejšie pozorovali zamestnanci z ES (40 % výberu). *Zrušenie pracovných miest* nahlásilo celkovo 26 respondentov, ktorí predstavujú 10 % anketovaných osôb.²

Respondenti, ktorí boli oboznámení s aktivitami svojich spoločností v súvislosti so zelenou transformáciou (n=209), najčastejšie uvádzali, že tieto *neovplyvnili organizáciu práce* (55 % výberu v tejto skupine) ani *pracovné podmienky* (71 %) na ich pracoviskách. Až 24 % uviedlo, že sa podmienky *zlepšili*. Vo všetkých anketovaných krajinách *zhoršenie* pracovných podmienok bolo uvedené iba v izolovaných prípadoch (9 výberov, celkovo 209; 0-2 na krajinu).

Názory, očakávania a potreby zamestnancov v krajinách, ktoré boli predmetom analýzy (výsledky prieskumu)

Vnímanie zelenej transformácie a perspektíva, pokiaľ ide o vlastné pracovné miesta

Väčšina respondentov (76 %) sa domnieva, že zelená transformácia povedie k *zlepšeniu životného prostredia a zdravia ľudí*. Až 63 % opýtaných súhlasilo s tým, že zelené technológie zlepšia *konkurencieschopnosť ich ekonomiky na republikovej úrovni*. Menej optimizmu sme zaznamenali v súvislosti so zvýšením *národnej energetickej nezávislosti a bezpečnosti* v dôsledku prechodu z fosílnych palív na RES: kým celkovo 57 % respondentov s tým súhlasilo, prevládalo takéto presvedčenie (78 % – 71 % výberu) len medzi respondentmi zo štyroch krajín (MT, XS, SK a ES). Respondenti boli najmenej optimistickí, pokiaľ ide o *pozitívnu bilanciu z hľadiska pracovných miest* ako možného budúceho vplyvu ekologickej transformácie, zatiaľ čo väčšina (55 %) o tom nebola presvedčená. Tí, ktorí vyjadrili skepticizmus, boli jednoznačne vo väčšine medzi respondentmi z BG*, SK, PL, MK a PT* (92 % až 67 %). Medzi tými z ES, LT* a XS v tomto smere naopak dominujú optimisti (77 % – 56 %).

72 % účastníkov prieskumu považovalo *zelenú transformáciu* za relevantnú pre budúcnosť ich podnikov. Toto percento bolo nižšie ako *ceny energií* (80 % možností) a *digitálna transformácia* (74 %) a vyššie ako *obmedzenia prístupu k surovinám*. Prevažná väčšina respondentov (spolu 70 %) sa domnieva, že spoločnosť, pre ktorú pracujú, zohráva kľúčovú úlohu v ekonomike regiónu, v ktorom žijú, a 72 % sa domnieva, že takú úlohu zohráva ich sektor. Najrozšírenejšou obavou bolo, že regióny závislé od energeticke náročných priemyselných odvetví by *bez pomoci vlády* neboli schopné zvládnuť výzvy (celkovo 74 %). Dve tretiny respondentov sa obávali, že ekologický prechod spôsobí *zvýšenie životných nákladov* a podobný podiel (65 %) sa obáva, že opatrenia na *podporu* pracovníkov v procese prechodu sa *oneskoria alebo budú zle navrhnuté*.

Viac ako polovica (56 %) respondentov sa obávala, že ekologické normy EÚ povedú k *strate konkurencieschopnosti európskeho hospodárstva*. Okrem BG* (83 % – 100 %) možno relatívne vysokú mieru obáv **vo všetkých štyroch** dimenziách pozorovať v SK (77 % – 84 %), PL (52 % – 79 %) a MK (53 % – 78) %. Na rozdiel od toho väčšina respondentov z LT*, MT a XS nezdiedala obavy zo straty konkurencieschopnosti v EÚ a respondenti z LT* a ES – nemali obavy z oneskorení alebo zle navrhnutých podporných opatrení.

² Percentá sú vypočítané vzhľadom na celkový počet respondentov v rámci ankety (261). Upozorňujeme však, že 20 % respondentov ankety, ktorí si vybrali vyjadrenie „Nepočul/a som o žiadnych aktivitách, ktoré spoločnosť, v ktorej pracujem, vykonáva za účelom zelenej transformácie“, neodpovedalo na otázky týkajúce sa vplyvov zelenej transformácie na ich spoločnosť.

Očakávania v súvislosti so spravodlivou transformáciou

Respondentom bola položená otázka, do akej miery by konkrétne opatrenia umožnili spravodlivú transformáciu, čo ohodnotili na stupnici od 1 do 5. Každé z opatrení ohodnotilo 4 alebo 5 minimálne 50 % respondentov (pozri tabuľku 8). Priemerné skóre v prieskume sa pohybovalo od najvyšších 3,59 (*opatrenia sociálneho zabezpečenia*) po najnižšie 3,35 (*spolufinancované zamestnávanie u nových zamestnávateľov*). Vo väčšine prípadov sa skóre pohybovalo od 3 do 4, čo poukazuje na mierny až vysoký príspevok k spravodlivej transformácii.

Tabuľka 8. Relevantnosť vybraných opatrení pre spravodlivú transformáciu – priemerné výsledky ankety

Zelená transformácia bude mať špecifický vplyv na určité sektory a sociálne skupiny. Do akej miery veríte, že nižšie uvedené opatrenia umožnia spravodlivú transformáciu? 5 vo veľmi veľkej miere / 4 vo veľkej miere / 3 v miernej miere / 2 v malej miere / 1 v zanedbateľnej miere										
Opatrenia	BG	ES	LT*	MK	MT	PL	PT*	SK	XS	Všetci
Podpora pracovníkom v energeticky náročných odvetviach prostredníctvom rekvalifikácii alebo ďalšieho vzdelávania, aby si udržali svoje pracovné miesta.	3,83	3,64	2,67	3,81	3,13	3,62	3,75	4,06	3,41	3,57
Spolufinancovanie zamestnávania pracovníkov, ktorí boli označení za technologický prebytok v dôsledku zelenej transformácie, u nových zamestnávateľov.	3,17	3,43	2,89	3,31	2,93	3,71	3,25	3,77	3,03	3,35
Podpora pre firmy v energeticky náročných odvetviach, aby svoje aktivity presunuli do nízko-emisných.	3,50	3,76	2,61	3,66	3,17	3,62	3,25	3,94	3,19	3,49
Zapojenie pracovníkov a zamestnaneckých organizácií do procesu plánovania a implementácie zelenej transformácie.	3,75	3,67	2,94	3,78	3,53	3,58	3,67	3,35	3,41	3,53
Vytvorenie nových zelených (environmentálnych a klimatických) pracovných miest, ktoré nahradia pracovné miesta v energeticky náročných odvetviach.	2,83	3,62	2,89	3,84	3,40	3,63	3,75	3,35	3,25	3,47
Podpora priemyselnej diverzifikácie hospodárstva v regiónoch, v ktorých predtým dominoval priemysel založený na fosílnych palivách.	3,08	3,74	2,83	3,75	3,23	3,67	3,75	3,65	3,28	3,51
Sociálna ochrana pracovníkov zamestnaných v spoločnostiach vystavených negatívnym vplyvom transformácie (predčasný odchod do dôchodku/platená dovolenka pred odchodom do dôchodku, odstupné)	3,42	3,40	2,89	4,19	3,37	3,87	3,75	3,61	3,41	3,59
Finančné zabezpečenie pred znášaním energetických nákladov pre ekonomicky znevýhodnené kategórie	3,50	3,38	2,56	3,97	3,47	3,96	3,67	3,10	3,50	3,52

Dostupné formy podpory pre zamestnancov v súvislosti s transformáciou

Respondenti, ktorých spoločnosti boli nútené zrušiť pracovné miesta v dôsledku ekologickej transformácie (n= 26; 0 – 8 na krajinu), dostali otázku, aké formy podpory sú dostupné pre pracovníkov, ktorí prišli o prácu. Zmienené formy podpory (*preradenie na inú prácu v rámci firmy, pomoc pri hľadaní práce mimo firmy, poskytovaná zamestnávateľom; nárok na predčasný dôchodok/platené voľno pred predčasným odchodom do dôchodku, na jednorazové odstupné, na inú ochranu; špeciálne programy poskytované miestnymi, regionálnymi alebo vnútroštátnymi orgánmi*) uviedli 3 až 10 respondentov pre každú formu podpory.

Posudzovanie a zlepšovanie zručností zamestnancov

Spomedzi respondentov, ktorí sú si vedomí aktivít svojich firiem súvisiacich so zelenou transformáciou (n=209), len 30 % uviedlo, že ich zamestnávateľ sa zaoberal *kvalifikáciou a zručnosťami zamestnancov* súvisiacich s prechodom na zelenú transformáciu (približne 1/5 sa vedieť, či vôbec boli takéto činnosti vykonávané). Zamestnávatelia však vo väčšom počte prípadov poskytli *pracovníkom rekvalifikáciu a ďalšie vzdelávanie* (39 % a 41 % z výberu). Takéto *rekvalifikačné aktivity* vo väčšine prípadov zahŕňali rozvoj digitálnych zručností (74 %, resp. 83 %).

Vnímanie vlastnej situácie: informovanosť a perspektívy budúceho povolania

Väčšina respondentov mala pocit, že nie sú dostatočne informovaní o: (1) *plánoch ich podniku, ktoré môžu ovplyvniť pracovníkov* (62 %), (2) *vplyve klimatických politík na trh práce v ich sektore* (57 %) a (3) *spôsoby, ako znížiť vplyv ich podniku na klímu a životné prostredie*. Len medzi respondentmi z ES (pri troch typoch informácií) a medzi respondentmi zo SK (pri posledných dvoch typoch informácií) bol väčší počet tých, ktorí boli podľa ich vlastného názoru dostatočne informovaní v porovnaní s tými, ktorí informovaní neboli. Najväčší podiel nedostatočne informovaných respondentov (v rozmedzí od 84 % do 69 %) je medzi respondentmi z MK a PL.

Celkovo 41 % opýtaných uviedlo, že veria, že ich pracovné miesta sú potenciálne ohrozené zelenou transformáciou. V prípade BG (75 %), MK (63 %) a PL (62 %) boli tieto percentá výrazne vyššie. Až 72 % opýtaných sa domnievalo, že ich zručnosti sú užitočné aj mimo sektora, v ktorom v súčasnosti pôsobia, kým podobné percento (74 %) bolo pripravených na ďalšie školenie alebo rekvalifikáciu, ak by bolo potrebné zostať v zamestnaní. Menej z nich však bolo ochotných prejsť do iného sektora (61 %), pričom menej ako polovica by zvažovala zamestnanie mimo svojho súčasného bydliska, ak by si nemohli nájsť prácu v blízkosti svojho bydliska. Prekážka mobility sa zdá byť najvyššia v BG* a MK (len 25 % a 28 % respondentov je potenciálne ochotných presťahovať sa) a najnižšia v MT (60 %) a SK (55 %).

Sociálni partneri a zelená transformácia

Názor sociálnych partnerov na zelenú transformáciu

Hoci sociálni partneri z analyzovaných krajín vo všeobecnosti vnímajú zelenú transformáciu ako potrebnú a nevyhnutnú, často sú kritickí voči **prístupom uplatňovaným** na dosiahnutie jej cieľov. Niekedy sú **skeptickí (alebo dokonca nedôverčiví) k motívom a záujmom**, ktoré stoja za prijatými opatreniami a výsledkami prijatých politík, ale predovšetkým z hľadiska **rozdelenia prínosov a nákladov**, tak v rámci spoločností, ako aj medzi krajinami. Odborové zväzy sú ochotné podporiť

zelenú transformáciu za predpokladu, že bude spravodlivá (BG, LT) a nebude sa realizovať na úkor pracovníkov (PL) a nespôsobí ekonomické otrasy v príslušných krajinách alebo regiónoch (BG).

Najmä sociálni partneri:

- domnievajú sa, že opatrenia EGD nie sú v niektorých aspektoch v súlade s cieľmi, pretože sa nezdá, že by balík politik obsahoval (adekvátne vysvetlené a predvídateľné) riešenia nových problémov spôsobených uplatňovanými opatreniami (napríklad používanie kritických surovín, riadenie použitých batérií do elektromobilov a pod.) (PL – Odbory, EMP (Úrad zamestnávateľských činností));
- kritizujú aktivity podnikateľských subjektov a vlády, pretože sa nezaoberajú problémami planéty (PT, MT - odbory);
- znepokojuje ich tempo transformácie, ktoré je potrebné prispôbiť tak, aby sa minimalizovali jej negatívne vplyvy na prácu. Týka sa to najmä krajín, v ktorých zelená transformácia predstavuje najväčšiu výzvu, t. j. tie krajiny, ktoré sú vo veľkej miere závislé od uhlia pri výrobe energie, s vysokou úrovňou zamestnanosti v odvetviach založených na fosílnych palivách alebo majú vysoký podiel vo väčšine odvetví ovplyvnených transformáciou (energeticky náročné odvetvia, automobilový priemysel) (PL, BG, MK, SK). EMP v sektore dopravy (SK) vyzýva na pomalšie zmeny s realizovateľnejšími cieľmi a opatreniami na implementáciu v krátkom čase (SK - EMP);
- obávajú sa zvýšenej finančnej záťaže, ktorú prináša zelená transformácia (súvisí s investičnými investíciami), ktorá ovplyvňuje konkurencieschopnosť podnikov (PL, SK, ES) a predstavuje riziko vytlačenia priemyslu mimo EÚ (PL-odbory, EMP), pričom zároveň vytvára tlak zameraný na znižovanie nákladov práce (PL, SK). EMP sa domnieva, že štátna podpora v odvetví (napr. formou daňových úľav) je potrebná (SK, XS);
- obávajú sa negatívneho vplyvu transformácie na odborovú činnosť, ale aj na zamestnanosť, pracovné podmienky (BG);
- majú obavy z neefektívneho vynakladania verejných prostriedkov a požadujú v tomto smere transparentnosť (odbory verejnej dopravy);
- poukazujú na potrebu jasných národných stratégií pre zelenú transformáciu (BG, PL, SK);
- domnievajú sa, že opatrenia EGD by mali zohľadňovať a prispôbovať sa špecifickým potrebám najjužnejších a najvýchodnejších častí EÚ (PL - EMP, odbory).

Sociálni partneri v rámci hĺbkových rozhovorov vyjadrili nasledujúce presvedčenia, pokiaľ ide o spravodlivú transformáciu, ktoré sú stručne predstavené nižšie. **Aby bola transformácia spravodlivá, prioritou by malo byť** vytváranie nových pracovných miest, a národné orgány by sa mali zamerať na prekonávanie časového a geografického rozdielu, ktorý vzniká medzi zrušenými a novými pracovnými miestami.

Zamestnancom treba poskytnúť príležitosti na ďalšie vzdelávanie alebo rekvalifikáciu, aby sa prispôbili zelenej a digitálnej transformácii, pričom v prípade technologických prebytkov je potrebné ponúknuť podporu v rekvalifikácii a hľadaní nového zamestnania alebo v podobe sociálnej ochrany. Vzdelávacie systémy by mali byť prispôbené meniacim sa požiadavkám na zručnosti. Zelená transformácia by mala byť založená na inkluzívnom dialógu. Pracovníci by mali byť zapojení do plánovania a implementácie a vopred informovaní o zmenách, ktoré sa plánujú na úrovni podniku.

Aktivity sociálnych partnerov v krajinách, ktoré boli predmetom analýzy

Na sektorovej úrovni sa zaznamenávajú nasledujúce aktivity sociálnych partnerov v súvislosti so zelenou transformáciou: presadzovanie implementácie politiky, návrhy a odporúčania predložené vláde (LT), spoločné presadzovanie opatrení na zmiernenie finančného zaťaženia podnikov v energeticky náročných sektoroch (PL) a zapojenie do rozvoja politiky a regulačného rámca a strategického plánovania (ES, LT), pričom dôraz je kladený na opatrenia na ochranu zamestnanosti a zabezpečenie sociálnej ochrany pre pracovníkov, ktorí prídu o prácu (ES, PL, LT, PT). Odbory boli tiež aktívne v organizovaní debát o implementácii politiky, za účasti ďalších zainteresovaných strán (PT), s kampaňami na zvýšenie povedomia (PT, LT) a vzdelávacími aktivitami (PT, MK). Odbory, rovnako ako organizácie zamestnávateľov, boli tiež zapojené do aktivít sieťovania vo svojich prostrediach (sieťovanie odborov, napr. v MK, a sieťovanie podnikov, napr. v SK) a propagovania inovácií a technologického rozvoja na zníženie nákladov a zvýšenie efektívnosti, ako aj zodpovednosti za životné prostredie (ES, LT).

Podľa prieskumu medzi zamestnancami bolo najčastejšie uvádzanou aktivitou zamestnaneckých organizácií **na úrovni podniku** (v podnikoch, kde boli odbory alebo zamestnanecké rady, n=220) *získavanie informácií od manažmentu o plánoch podniku a budúcnosti* vo vzťahu k zelenej transformácii (34 % výberu). Organizácie zamestnancov tiež predložili návrhy na *ochranu záujmov zamestnancov počas transformácie na životné prostredie* (26 % výberov).

Treťou pomerne populárnou aktivitou bolo *šírenie informácií o zelenej transformácii* medzi pracujúcimi (24 % výberov z celkovej vzorky). O niečo zriedkavejšie boli pozorované *vlastné iniciatívy organizácií zamestnancov na zníženie vplyvu firmy na životné prostredie a klímu* (celkovo 20 %) a *iniciatívy na ochranu záujmov miestnych komún* (16 %).

Zároveň je potrebné uviesť, že viac ako 1/3 respondentov, ktorí pracovali v podnikoch, kde pôsobili odbory alebo zamestnanecké rady, poukázala na *nedostatok vedomostí* o činnosti organizácií zastupujúcich pracovníkov v ich podnikoch, pričom 22 % poukázalo na to, že zamestnanecké organizácie neimplementovali žiadne aktivity súvisiace so zelenou transformáciou (v porovnaní so 45 % medzi respondentmi z ES).

Sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie v kontexte spravodlivej transformácie

Sociálny dialóg v krajinách, ktoré boli predmetom analýzy

Sociálny dialóg je zameraný na otázky ako sú mzdy, pracovné podmienky a sociálne zabezpečenie pracovníkov, a tieto témy zostávajú kľúčovým zameraním, aj keď ich pozornosť je ovplyvnená dopadmi klimatických politík. V MT, kde sektorový sociálny dialóg prebieha iba v verejnom sektore, sa vedú diskusie aj o príjmoch a nákladoch verejných služieb. S výnimkou ES sa zdá, že zelená transformácia ako taká nie je témou, ktorá by podporovala sociálny dialóg, aj keď o nej prebieha diskusia na sektorovej úrovni v krajinách ako SK a LT. V SK účastníci prieskumu uviedli, že diskusie o strategickom (politickom a regulačnom rámci) sú otvorené. Sociálny dialóg v LT je bežným javom, zatiaľ čo v PT je uvedené, že je nepravidelný a neefektívny na sektorovej úrovni a limitovaný na úrovni podniku. V MK je označený ako selektívny v energetickom sektore (uskutočňuje sa v niektorých odboroch).

Otázky, o ktorých sa najčastejšie diskutuje a vyjednáva v kontexte zelenej transformácie (najmä na úrovni podniku, ale nielen na tejto úrovni), sú zachovanie a zabezpečenie pracovných miest a sociálnej ochrany pre pracovníkov, ktorí prídu o prácu, ako aj ďalšie vzdelávanie a rekvalifikácia, a

zapojenie do rozhodovania týkajúceho sa technologických a organizačných opatrení, vrátane bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Na sektorovej a medzi-sektorovej úrovni sociálni partneri tiež vyjadrujú obavy týkajúce sa zelenej transformácie, kde niektoré z otázok, ktoré vyvolávajú obavy, sú konkurencieschopnosť alebo zvýšená účasť vlády a efektívnosť financovania z rôznych zdrojov (napr. v SK).

Iba 29 (11 %) respondentov uviedlo, že existuje *spoločný orgán/riadiaci výbor*, ktorý sa zaoberá zelenou transformáciou, a v ktorom sú pracovníci zastúpení v rámci svojho podniku. Menej ako štvrtina respondentov celkovo uviedla, že ich *zamestnávateľia diskutovali s pracovníkmi* o otázkach, ako sú: (1) vplyv zelenej transformácie na pracovníkov (20 %), (2) spôsoby minimalizácie jej negatívnych účinkov (23 %), (3) súčasné a budúce potreby zručností v súvislosti so zelenou transformáciou (20 %), alebo (4) rozsah a formy školení, ktoré pripravujú pracovníkov na zmeny, ktoré zelená transformácia prináša (iba 15 %).

Väčšina respondentov (59% z n=209) uviedla, že *ich zamestnávateľ zapojil zástupcov zamestnancov do sledovania/monitorovania a prispôsobovania opatrení bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci* novým úlohám (napr. v súvislosti s implementáciou nových technológií, riadením odpadu, používaním materiálov pri obnove a recyklácii). Viac ako 1/5 zvolila odpoveď „Neviem“.

Postupy informovania a konzultácií v kolektívnych zmluvách v krajinách, ktoré boli predmetom analýzy.

Ustanovenia o informovaní a konzultáciách sa nenachádzajú v kolektívnych zmluvách v PT, keďže tieto otázky sú už pokryté legislatívou (pracovné právo). V iných krajinách sú prítomné v kolektívnych zmluvách, napr. v zmluvách na podnikovej úrovni (na podnikovej úrovni: v MK, v XS, v energetike: v PL v niektorých kolektívnych zmluvách na podnikovej úrovni a v BG v sektorových kolektívnych zmluvách), ale spravidla sa zvlášť netýkajú zelenej transformácie. Výnimky sú prítomné v: LT, kde kolektívne zmluvy predpokladajú osobitné postupy informovania a konzultácií v súvislosti s transformáciou, jej pokrokom a súvisiacimi plánmi a zmenami, transparentné informácie o dopade zelenej transformácie a právo zástupcov pracovníkov zúčastniť sa na rozhodovaní o pracovných podmienkach počas transformácie; a v ES, kde v kolektívnej zmluve cementárskeho sektora, v časti týkajúcej sa zelenej transformácie, bola zavedená klauzula týkajúca sa informovania o životnom prostredí a konzultácií o zmierňovaní klimatických zmien. V tejto krajine sú povinnosti týkajúce sa informovania o životnom prostredí a zástupcov pracovníkov zodpovedných za otázky životného prostredia upravené kráľovským dekrétom.

Až 85 % opýtaných uviedlo, že na pracovníkov v ich podnikoch sa vzťahuje kolektívna zmluva. Existenciu ustanovení týkajúcich sa *informačných a konzultačných postupov* označilo 36 % respondentov z uvedenej skupiny (n=222).

Ustanovenia kolektívnej zmluvy podporujúce spravodlivú transformáciu

Podľa správ národných analytikov, v sektoroch, ktoré boli predmetom analýzy, **kolektívne zmluvy neuvádzajú zelenú transformáciu alebo spravodlivú transformáciu**, okrem v ES a LT. Niektoré zmluvy obsahujú ustanovenia týkajúce sa reštrukturalizácie alebo reorganizácie podnikov, ktoré, v závislosti od konkrétnych predpokladaných opatrení, môžu vo väčšej alebo menšej miere podporiť spravodlivú transformáciu, aj keď boli vyjednané dávno pred prijatím Európskej zelenej dohody alebo nemajú nič spoločné so zelenou transformáciou. Takéto ustanovenia sa dajú nájsť v

kolektívnych zmluvách v PT, v BG (kolektívna zmluva energetického sektora), v PL (kolektívna zmluva energetického sektora na úrovni podniku) a v XS (v rôznych sektoroch v kolektívnych zmluvách verejných podnikov). Identifikované opatrenia zahŕňajú tie na zabezpečenie zamestnania: presun na inú prácu, ďalšie vzdelávanie, rekvalifikáciu, flexibilnú alebo skrátenú pracovnú dobu, ako aj odstupné v prípade vyhlásenia technologického prebytku. V kolektívnych zmluvách v MK sú ustanovenia obmedzené na základné práva a povinnosti, hoci sa spomína aj kontinuálne vzdelávanie.

Okrem toho, v PL boli podpísané dve spoločenské dohody ako výsledok trojstranných rokovaní o zabezpečení ochranných opatrení pre pracovníkov³ v (1) sektore ťažby čierneho uhlia (ktoré sa v skutočnosti uplatňujú iba na podniky pod kontrolou štátu) a (2) ťažbe hnedého uhlia a výroby energie založenej na využívaní uhlia, na ktoré sa očakávalo, že bude mať transformácia vplyv. Prvá zmluva sa týka postupného ukončenia ťažby uhlia a jej súčasťou je plán uzatvárania baní, zatiaľ čo druhá sa týka plánu vlády na prenos majetku súvisiaceho s uhlím (baní hnedého uhlia, uhoľné elektrárne) z energetických skupín pod kontrolou štátu (aby mohli ľahšie pristupovať k externému financovaniu na zelené investície) do samostatnej právnej entity. Plán bol pozastavený kvôli zmene vlády (v decembri 2023) a v súčasnosti prebieha jeho revízia.

Klauzuly týkajúce sa zelenej transformácie sa nachádzajú v kolektívnych zmluvách v LT a zahŕňajú záväzky na znižovanie emisií prostredníctvom implementácie nových technológií a procesov, ako aj záväzky týkajúce sa školenia zamestnancov v oblasti environmentálnych otázok a praktík ochrany životného prostredia. Ustanovenia týkajúce sa bezpečnosti a ochrany pracovných miest môžu zahŕňať opatrenia na podporu vytvárania zelených pracovných miest v udržateľnej výrobe a v oblasti obnoviteľných zdrojov energie (RES), ako aj opatrenia zamerané na školenie a rekvalifikáciu na prispôbenie sa zmenám v technológii a pracovných metódach. V ES existujú kolektívne zmluvy, ktoré sa týkajú témy zelenej transformácie, ako je napríklad vyššie spomínaná kolektívna zmluva v cementárskom sektore. V tejto krajine existujú aj firemné dohody, ktoré podporujú ekologicky zodpovedné praktiky, pričom sociálni partneri vystupujú ako sprostredkovatelia pri identifikácii a odmeňovaní zamestnancov, u ktorých bola zaznamenaná angažovanosť v oblasti udržateľnosti.

V ostatných krajinách neboli zaznamenané takéto ustanovenia v kolektívnych zmluvách, pričom je zvlášť potrebné zdôrazniť príklad SK, kde odbory nevyjadrujú žiadne požiadavky týkajúce sa ekologických výkonov podnikov, ale zostávajú zamerané na otázky súvisiace so zamestnanosťou. Zelené záväzky sú predpokladané v etických kódexoch (napríklad spoločností v energetickom sektore v XS), zatiaľ čo v ES sa zelené klauzuly často používajú v zmluvách a podzmluvách. V ES existujú aj rôzne iniciatívy na podporu udržateľných praktík zamestnancov. Spoločnosti, najmä tie v priemyselnom sektore, poskytujú informácie a smernice týkajúce sa emisií a energetickej efektívnosti na pracovisku (napríklad v Poľsku - PL). Niektoré spoločnosti uplatňujú prax, ktorá kombinuje znižovanie vplyvu na klímu a životné prostredie s výhodami pre zamestnancov, aj keď tieto opatrenia nie sú zahrnuté v ustanoveniach kolektívnych zmlúv. Niektoré príklady zahŕňajú: motivačné systémy pre riadenie s efektívnou spotrebou paliva v cestnej doprave, ktoré sa z ekonomických dôvodov uplatňujú už mnoho rokov (PL), alebo hromadnú dopravu, ktorú zamestnávateľ zabezpečuje pre pracovníkov v určitých podnikoch (PL).

³ Ako sú presun, platené voľno pred dôchodkom, odstupné a rekvalifikácia..

V ankete medzi pracovníkmi uviedlo 43 %, 27 % a 22 % respondentov (n=222), že kolektívne zmluvy obsahujú ustanovenia týkajúce sa zelenej transformácie v súvislosti s (1) *pracovnými podmienkami*, (2) *školením, rekvalifikáciou a ďalším vzdelávaním* a (3) *zárukami zamestnania*. Väčšina respondentov (55 %) považuje za potrebné doplniť ustanovenia kolektívnych zmlúv o otázky týkajúce sa zelenej transformácie.

Závery - úvahy o budúcom modeli zeleného sociálneho dialógu

Kľúčové zistenia

Politiky EGD ovplyvňujú všetky tri sektory, najmä energetický sektor, ako aj energeticky náročné odvetvia priemyslu a automobilový priemysel, pričom zatiaľ majú relatívne obmedzený vplyv na sektor dopravy. Ekonomická situácia a kapacity podnikov vo veľkej miere ovplyvňujú, či podniknú kroky na ekologizáciu svojho podnikania. Relevantné zmeny v stratégiách podnikov sú obzvlášť viditeľné vo väčších podnikoch v porovnaní s malými a strednými podnikmi. Zdá sa, že podniky v kandidátskych krajinách (MK a XS) sú na nižšom stupni rozvoja, pokiaľ ide o zavádzanie opatrení na ekologizáciu podnikania, v porovnaní s podnikmi v členských štátoch, ktoré boli predmetom analýzy.

Aj keď už došlo k zníženiu počtu zamestnancov v dôsledku zelenej transformácie, najmä v odvetviach závislých od fosílnych palív, hlavný vplyv na zamestnanosť v krajinách, ktoré sa vo veľkej miere spoliehajú na uhlie pri zásobovaní energiou (PL, BG, MK, XS), ešte len uvidíme. Vo všetkých krajinách, ktoré boli predmetom analýzy, vznikajú nové pracovné miesta, no nie je realistické očakávať, že nahradia zaniknuté pracovné miesta z hľadiska ich počtu, požadovanej úrovne zručností, geografickej lokality či časovej dynamiky. Očakáva sa zvýšený dopyt po rekvalifikácii a ďalšom vzdelávaní v dôsledku dvojitej zelenej a digitálnej transformácie, najmä v energetickom sektore a priemysle. To predstavuje výzvu ako pre firmy, tak aj pre systémy odborného vzdelávania. Zdá sa, že zelená transformácia má buď pozitívny, alebo žiadny vplyv na pracovné podmienky, pričom zároveň prináša nové profesijné riziká (napríklad spojené s digitalizáciou alebo používaním nových materiálov).

Témy riešené v rámci sociálneho dialógu, kolektívneho vyjednávania a činnosti odborov zahŕňajú zamestnanosť, mzdy, pracovné podmienky a opatrenia sociálnej ochrany, avšak nie zelenú transformáciu ako takú. S výnimkou LT a ES kolektívne zmluvy v krajinách, ktoré boli predmetom analýzy, spravidla neobsahujú ustanovenia, ktoré by sa konkrétne týkali spravodlivej zelenej transformácie alebo opatrení na zmiernenie klimatických zmien. V PL boli podpísané dve tripartitné spoločenské zmluvy na sektorovej úrovni s konkrétnym cieľom a síce zabezpečiť opatrenia ochrany pre pracovníkov v uhoľných baniach a pracovníkov v sektore uhoľných elektrární, kde sa očakávalo, že transformácia bude mať vplyv na ich pracovné miesta. Vo väčšine skúmaných krajín bol sociálny dialóg hodnotený ako slabý alebo nedostatočný.

Budúci model zeleného sociálneho dialógu

- **Tripartitná spolupráca** je kľúčová, ak sa usilujeme o sociálny dialóg, ktorý je efektívny pri zabezpečovaní spravodlivej zelenej transformácie. V mnohých krajinách (PL, SK, BG, MK) bola vyjadrená potreba, aby národné orgány vlády prevzali vedenie pri rozvoji **komplexnej vízie a stratégie** zelenej transformácie, v **dialógu** so sociálnymi partnermi a ďalšími zainteresovanými stranami, ako aj pri koordinácii procesu transformácie (ako napríklad v

Španielsku). Riadenie je nevyhnutné pre dlhodobé plánovanie, ako stabilný referenčný bod pre podrobné politické opatrenia a podnikové rozhodnutia, ako aj pre predvídanie, hodnotenie a zmierňovanie negatívnych spoločenských dopadov, a nakoniec, ale rovnako dôležité, pre efektívne rozdeľovanie a transparentné riadenie obmedzených verejných zdrojov.

- Pokiaľ ide o výzvy a príležitosti, ktoré ponúka zelená transformácia, sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie by sa mali **zamerať** na otázky, ako sú školenie a rozvoj kariéry, sociálna ochrana a zlepšovanie pracovných podmienok, ako aj vytváranie nových zelených pracovných miest.
- Rozsah sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania na úrovni podniku by sa mal rozšíriť tak, aby zahŕňal možné opatrenia, ktoré spájajú zlepšené ekologické a/alebo klimatické výkony podnikov s výhodami pre pracovníkov (ako napríklad systémy stimulov pre ekologickú dopravu).
- Aby sa zabezpečila transparentnosť, pracovníci by mali byť **informovaní** o očakávaných vplyvoch opatrení súvisiacich so zelenou transformáciou, o príležitostiach, ktoré táto transformácia ponúka, a mali by byť pravidelne informovaní o pokroku a skutočných účinkoch.
- Zelený sociálny dialóg by mal poskytnúť príležitosť na **diskusiu založenú na faktoch**, ktorá neprebíha len na základe dogiem, v rámci ktorej sa zvažujú rôzne aspekty navrhovaných alebo realizovaných prístupov k dekarbonizácii a otvorene sa diskutuje o skepticizme alebo potenciálnych problémoch, pričom by sa nemala vylučovať možnosť revízie prijatých opatrení.
- Na európskej úrovni by sa mali uznať rôzne **národné kontexty** a uplatňovanie opatrení EGD by sa malo zodpovedajúcim spôsobom prispôbiť, aby sa zabezpečilo, že náklady a prínosy prechodu na EGD sa medzi krajiny spravodlivo rozdeľia.

Odkazy:

Eurofound (2022), Moving with the times: Emerging practices and provisions in collective bargaining, Publications Office of the European Union (Držať krok s dobou: Nové postupy a ustanovenia v oblasti kolektívneho vyjednávania, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg)

Eurofound (2023), Measuring key dimensions of industrial relations and industrial democracy (2023 update) (Meranie kľúčových dimenzií priemyselných vzťahov a priemyselnej demokracie (aktualizované v roku 2023), Úrad pre publikácie Európskej únie, Luxemburg <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/2023-12/ef23008en.pdf>

Európska zelená dohoda COM/2019/640 final
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2019%3A640%3AFIN>

Webové stránky

Európska Komisia https://commission.europa.eu/index_en

IEA <https://www.iea.org/countries>

Webová stránka Organizácie pre ekonomickú spoluprácu a rozvoj (OECD) pre kolektívne vyjednanie

<https://www.oecd.org/employment/collective-bargaining.htm>



Fast forwarding the green transition in just and socially responsible way – cases of industry, energy and transport sectors



- This copy is free -

Financované Európskou úniou. Názory a postoje vyjadrené v tomto texte sú výlučne názormi autorov a nemusia nevyhnutne odrážať názory Európskej únie alebo Európskej komisie. Európska únia a financujúci orgán za ne nezodpovedajú.



Co-funded by
the European Union