

BUDOVÁNÍ KAPACIT A STRATEGIÍ PRO ZAPOJENÍ ODBORŮ DO VYTVÁŘENÍ SPRAVEDLIVÉHO PŘECHODU K UDRŽITELNÉMU PRŮMYSLU BEZ PRODUKCE UHLÍKU

Julie Metta, Anne Guisset, Yennef Vereycken, Toon Van Overbeke, Kris Bachus, Rosa Hofgärtner, Karolien Lenaerts a Lise Meylemans

Řízení projektu: Kris Bachus, Monique Ramioul a Karolien Lenaerts

10. května 2022



Co-funded by
the European Union

OBSAH

Obsah.....	3
Seznam zkratk	4
Seznam tabulek	5
Seznam obrázků	5
A Představení.....	6
B Metodika	8
C Současné i minulé iniciativy odborů pro spravedlivý přechod.....	9
C.1 Vytvoření dlouhodobého souboru iniciativ v oblasti dekarbonizace	9
C.2 Výběr pěti případů pro stručný seznam.....	10
D Případové studie	11
D.1 Dohoda o energetických službách ve Spojeném království	11
D.2 Elektrizace ocelářského průmyslu v Česku	21
D.3 Dohody o uhlém průmyslu ve Španělsku.....	31
D.4 Kruhový stůl o klimatické politice ve Finsku.....	43
D.5 Elektrifikace automobilového průmyslu a výrobků v Německu	51
E Srovnávací analýza případové studie	63
E.1 Strategie odborů	63
E.2 Cíle odborů	64
E.3 Odborové zdroje a nástroje	66
E.4 Důležité kontextové proměnné	68
E.5 Výstupy akcí odborů.....	69
E.6 Závěry a poučení	70
F Závěry a doporučení.....	71
F.1 Závěry	71
F.2 Výzvy pro proaktivní strategii odborů	72
F.3 Doporučení odborům k dosažení spravedlivého přechodu k dekarbonizaci	72
Odkazy.....	75
Přílohy.....	89
1. Průzkumný dotazník nazvaný „Zapojení odborů do iniciativ spravedlivého přechodu“	89
2. Dlouhý seznam iniciativ.....	99

SEZNAM ZKRATEK

CBAM	Mechanismus úpravy uhlíkových hranic
EGD	Evropská zelená dohoda
EIB	Evropská investiční banka
EII	Energeticky náročný průmysl
ETS	Systém obchodování s emisemi
EU	Evropská unie
GHG	Skleníkové plyny
IAE	IndustriAll Europe
INDC	Zamýšlené národní příspěvky
JTF	Fond pro spravedlivý přechod
JTM	Mechanismus spravedlivého přechodu
JTP	Plán spravedlivého přechodu
NEPC	Národní energetické a klimatické plány
SDG	Cíle udržitelného rozvoje
TJTP	Územní plán spravedlivého přechodu
TU	Odbory
UK	Spojené království

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Přehled hlavních cílů odborů v pěti případových studiích.	64
Tabulka 2 Kategorizace cílů odborů podle tématu a úrovně.	65
Tabulka 3 Přehled různých vnitřních a vnějších nástrojů a zdrojů odborových svazů k ovlivnění procesu dekarbonizace	68

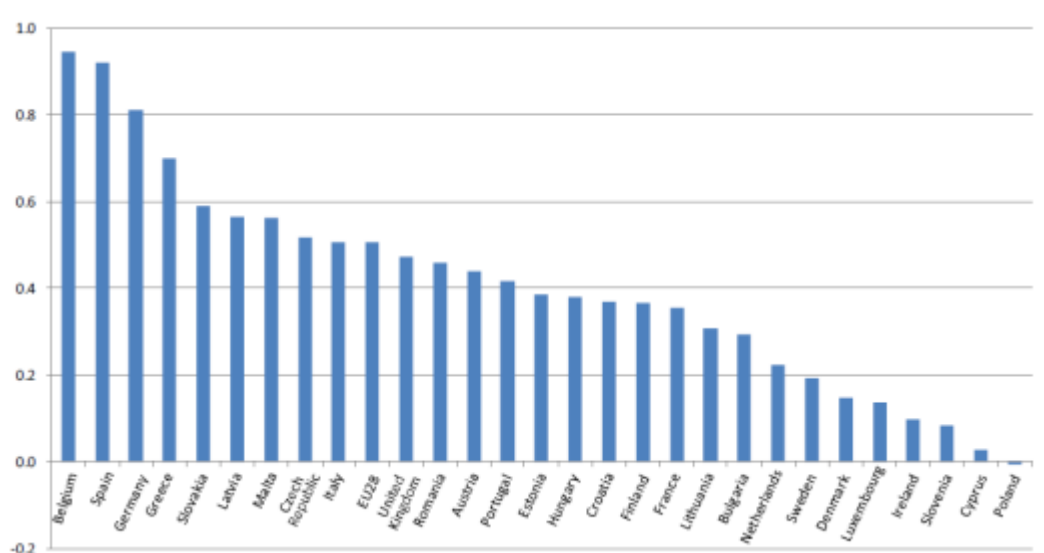
SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Dopad klimatického přechodu na zaměstnanost podle zemí do roku 2030, procentní rozdíl od výchozího stavu	6
Obrázek 2 Iniciativy přijaté TU zamezení produkce uhlíku	10
Obrázek 3 Region, na který se případová studie zaměřuje	31
Obrázek 4 Komunitní bydlení pracovníků v Leonu	32

A PŘEDSTAVENÍ

V posledních třiceti letech byla Evropská unie (EU) vždy předním hráčem v boji proti změně klimatu. Nedávné iniciativy, včetně prezentace Evropské zelené dohody (prosinec 2019), mechanismu spravedlivého přechodu (leden 2020), klimatického zákona (březen 2020) a balíčku 55 opatření pro přizpůsobení se změně klimatu (červenec 2021), dále povzbudily význam a naléhavost a posílily postavení EU jako vůdce v oblasti ochrany klimatu. Zatímco pojem „spravedlivý přechod“ pochází z odborářského hnutí (Heyen et al., 2020), stal se jedním z klíčových pojmů, které Evropská komise používá při odkazu na své zásady v oblasti klimatu.

Akademická a odborná literatura naznačují, že dopad přechodu k nízkouhlíkové ekonomice na makroúrovni bude pozitivní a zvýší zaměstnanost (Barrington-Leigh, et al., 2015), jak je ukázáno v **Error! Reference source not found.** Literatura však také ukazuje, že některé průmyslové sektory pravděpodobně přechodem na čisté nulové emise utrpí, přičemž jako hlavní dopady zdůrazňuje snížení produktivity a dovedností (Huang et al., 2019; Richardson et al., 2014). Přechod by navíc mohl způsobit nedostatek dovedností v řadě odvětví, včetně energetiky, automobilového průmyslu, energeticky náročného průmyslu a těžebního průmyslu (Jagger et al., 2013).



Obrázek 1 Dopad klimatického přechodu na zaměstnanost podle země do roku 2030, procentní rozdíl od výchozího stavu

Zdroj: Eurofound (2019)

Například studie provedená pro odvětví stavebnictví zdůrazňuje úlohu uznání důležitosti práce jako klíčového faktoru dodavatelského řetězce (jako zásoby), ale také jako potenciálního hnacího faktoru, který může posílit pozitivní dopady přechodu poskytnout další příležitosti (Clarke et al., 2017). Obecně se vědecko-manažerská literatura zaměřuje především na úlohu technologií při probíhající transformaci průmyslových výrobních procesů (viz například Salkin et al., 2018)). Mnohem méně je však známo o skutečné roli a zapojení pracovníků a jejich zástupců do transformace průmyslové výroby.

Cílem současné studie je lépe pochopit, co by spravedlivý přechod mohl znamenat pro evropská průmyslová odvětví, se zvláštním zaměřením na čtyři (skupiny) odvětví: automobilový, energetický, energeticky náročný a těžební průmysl. Studie tak činí analýzou velkého počtu iniciativ dekarbonizace, v nichž hráli, hrají nebo budou hrát roli odbory (TU). Rozsah studie zahrnuje všechny úrovně činnosti, včetně úrovně závodů, úrovně podniků, sektorové, regionální a vnitrostátní úrovně.

Studie využívá různé výzkumné metody, včetně počítačového výzkumu, průzkumu, rozhovorů a participativního pozorování. Studie probíhala od jara 2020 do jara 2022. Stavba studie byla několikrát mírně pozměněna v důsledku pandemie COVID-19 a nového vývoje na politické úrovni EU. Závěrečné výsledky studie zahrnují dlouhou řadu iniciativ v oblasti dekarbonizace, hloubkovou a průřezovou analýzu pěti případových studií iniciativ v oblasti dekarbonizace a seznam doporučení pro TU, jejichž cílem je zajistit to, že přechod k dekarbonizaci, se bude vyvíjet jako spravedlivý přechod.

B METODIKA

Tato studie se zaměřuje na iniciativy v oblasti dekarbonizace zahrnující TU ve čtyřech průmyslových odvětvích v Evropě: automobilový průmysl, energetika, těžba a energeticky náročné odvětví¹. Metodologicky se tato studie opírá o různé přístupy. Zprv, on-line dotazník nepravděpodobnostního průzkumu, jehož cílem bylo shromáždit iniciativy odborů, byl distribuován do sítě IndustriAll Europe, členům řídicího výboru projektu, a výzkumným pracovníkům s cílem oslovit co největší veřejnost s profilem spojeným s TU v EU. Průzkumný nástroj přinesl 29 iniciativ pro dekarbonizaci se zapojením TU, které byly vhodné pro další analýzu.

Zadruhé se uskutečnily on-line rozhovory s jedenácti členy řídicího výboru projektu, jejichž cílem bylo identifikovat více praktik s vazbou na klimatický přechod.

Na základě literatury, výsledků průzkumu a rozhovorů vypracoval výzkumný tým dlouhý seznam 72 iniciativ týkajících se dekarbonizace se zapojením TU. A za třetí, po diskusi s řídicím výborem projektu bylo pro hloubkovou studii případu vybráno pět iniciativ. Pro dva případy (Česko a Španělsko) byl zorganizován terénní výlet, který umožnil výzkumným pracovníkům podrobné rozhovory s několika zúčastněnými stranami. V dalších třech případech (Velká Británie, Německo, Finsko) byla analýza založena na počítačovém výzkumu a několika on-line rozhovorech s příslušnými zúčastněnými stranami.

Za čtvrté, na základě výše popsaných čtyř fází sběru dat provedl výzkumný tým horizontální analýzu, která nám umožnila získat obecnější pohled na roli TU v iniciativách dekarbonizace. Po interním brainstormingu se výzkumnému týmu podařilo odvodit body dopadu, překážky, úspěchy a faktory neúspěchu a podmínky pro TU, aby v budoucnu zvýšily svůj vliv na tyto praktiky a procesy.

Výzkumníci nakonec formulovali soubor doporučení TU a jejich zástupcům, aby zvýšili svůj dopad ve zrychlené fázi klimatického přechodu, do níž EU vstoupí, pokud a jakmile bude „balíček pro 55“ plně přijat a vstoupí do prováděcí fáze provádění.

¹ Energeticky náročná odvětví zahrnují pět odvětví: Hliník, cement, ocel, buničina a papír a sklo.

C SOUČASNÉ I MINULÉ INICIATIVY ODBORŮ PRO SPRÁVEDLIVÝ PŘECHOD

C.1 VYTVOŘENÍ DLOUHODOBÉHO SOUBORU INICIATIV V OBLASTI DEKARBONIZACE

Na základě akademické a odborné literatury sestavili výzkumníci první seznam 32 iniciativ dekarbonizace, do nichž se započily TU. Tento seznam byl rozšířen o výsledky online průzkumu, který byl zahájen v deseti jazycích² a v jedenácti zemích³. Odkaz na dotazník⁴ a žádost o podávání zpráv o iniciativách v oblasti dekarbonizace byly distribuovány do sítí výzkumných pracovníků, sekretariátu IndustriAll Europe a řídicí skupiny projektu (členové IndustriAll Europe) se žádostí o další distribuci do jejich sítí zúčastněných stran TU.

K dotazníku bylo přistoupeno 259krát, ale pouze 36 osob přidalo jednu nebo více iniciativ, což vedlo k celkovému počtu 131 hlášených iniciativ. 29 z nich mělo přímé zapojení TU, které se týkalo jednoho z cílených odvětví a bylo dostatečně dokončeno, což umožňovalo jejich přímé využití ve studii.

Po průzkumu výzkumný tým vedl rozhovory s jedenácti členy řídicího výboru projektu, což jim umožnilo identifikovat 11 dalších iniciativ dekarbonizace pro dlouhý seznam. Dlouhý seznam celkem obsahuje 72 iniciativ dekarbonizace (32 z literatury + 29 z průzkumu + 11 z rozhovorů). Některé z iniciativ pocházejí z roku 1989, ale většina iniciativ pochází z roku 2013 nebo z pozdější doby, s následujícím odvětvovým rozpětím:

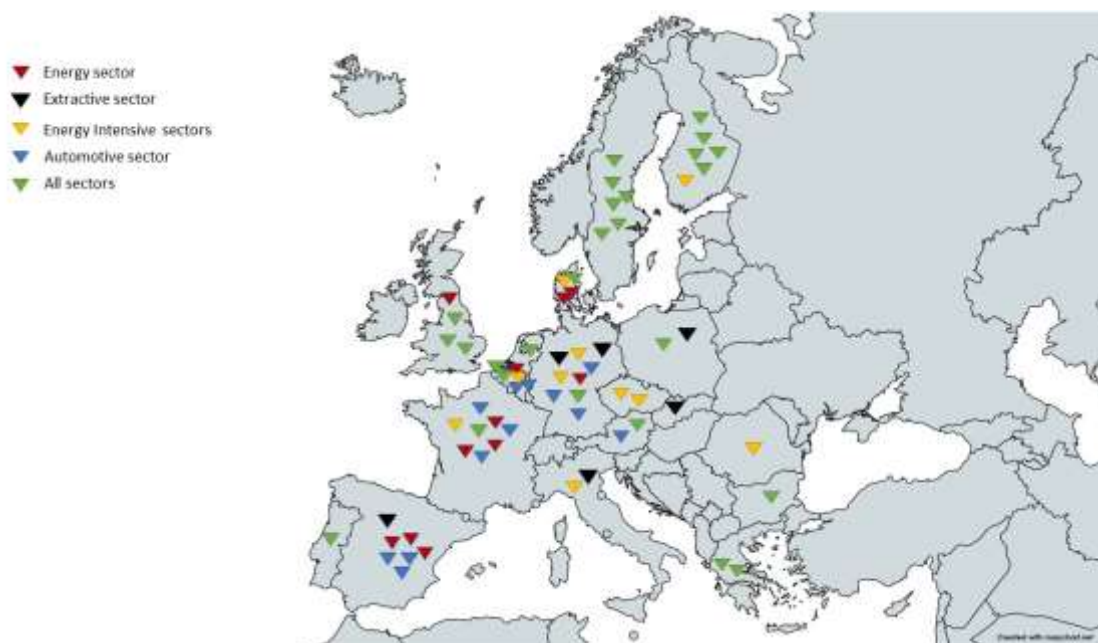
- 13 v odvětví energetiky
- 7 v těžebním sektoru
- 12 v energeticky náročném sektoru
- 14 v automobilovém průmyslu
- 26 průřezových nebo několik odvětví

Zeměpisné a odvětvové rozpětí iniciativ pro dekarbonizaci z dlouhého seznamu jsou ilustrovány na mapě Obrázek 2. Většina iniciativ se nachází v západní a střední Evropě (Německo, Francie, Velká Británie, Belgie, Španělsko), některé ve východní Evropě (Polsko, Bulharsko, Slovinsko, Česko) a severní Evropě (Dánsko, Švédsko, Finsko). V severní Evropě se iniciativy přijímají převážně na vnitrostátní úrovni, zatímco v jihozápadní Evropě se iniciativy přijímají převážně na odvětvové úrovni.

² Bulharský, český, nizozemský, anglický, francouzský, německý, italský, polský, rumunský a španělský.

³ Země související s jazyky uvedenými v předchozí poznámce pod čarou plus Belgie

⁴ Anglická verze dotazníku je doplněna v dodatku -1k této výzkumné zprávě.



Obrázek 2 Iniciativy přijaté TU zamezení produkce uhlíku

Poznámka: Umístění kolíčků na mapě ukazuje, ve které zemi se iniciativa konala, ale neslouží ke znázornění přesného místa, kde iniciativa proběhla.

Dlouhotrvající iniciativy v oblasti dekarbonizace jsou uvedeny v dodatku -2.

C.2 VÝBĚR PĚTI PŘÍPADŮ PRO STRUČNÝ SEZNAM

Aby bylo možné maximalizovat výstup kvalitativního výzkumu a učení ze shromážděných iniciativ v oblasti dekarbonizace, bylo vybráno pět iniciativ z dlouhodobého programu jako příklady studií pro hloubkovou analýzu. Kromě prototypických případů, které potvrzují výchozí bod výzkumu (v tomto případě „učebnicový“ příklad zapojení zástupců pracovníků do přechodové strategie), to znamená identifikaci (1) kritických případů, které poskytují zvláště silné příklady, (2) falešných případů, které poskytují informace nepotvrzující počáteční výchozí bod a (3) „extrémních“ případů, které umožňují získat informace o neobvyklých případech, a které mohou být zvláště poučné, ať už jako dobré nebo jako problematické případy (Flyvbjerg, 2006).

Při výběru pěti případů byla použita následující kritéria:

1. Rozmanitost v **úrovni dopadu TU**: úroveň podniků, úroveň odvětví, úroveň politiky (místní, provinční, regionální, národní)
2. Rozmanitost ve čtyřech **zaměřených odvětvích** studie: těžební průmysl, automobilový průmysl, energeticky náročná odvětví a energetický sektor
3. Úspěšná rozmanitost z hlediska **rozsahu dopadu TU** na iniciativu
4. Rozmanitost v **geografickém rozložení** v EU

Na základě těchto kritérií výzkumníci navrhli stručný seznam případů a konečný výběr pěti případových studií byl proveden po konzultaci s IndustriAll Europe. Případy jsou uvedeny a analyzovány v další části.

D PŘÍPADOVÉ STUDIE

Tato část představuje pět případových studií provedených s cílem podrobněji analyzovat iniciativy odborů zaměřené na dekarbonizaci a jejich dopady na zúčastněné strany. Jak již bylo vysvětleno v části nahoře, případy byly vybrány tak, aby zachytily nejrozmanitější soubor strategií. Případy jsou různorodé a zachycují různé iniciativy přijaté různými úrovněmi odborů, v různých odvětvích evropského průmyslu a v různých zemích. Pět případů je následujících:

Název případu	Úroveň zapojení	Sektor	Země
Elektrifikace ocelářského průmyslu	Společnost	EII (ocel)	Česká republika
Dohoda o energetické službě	Sektorové	Energie	UK
Dohody v odvětví uhlí	Vládní	Těžba	Španělsko
Kulatý stůl pro klimatickou politiku	Vládní	Všechny	Finsko
Dekarbonizace automobilového průmyslu a výrobků	Společnost	Automobilový	Německo

D.1 DOHODA O ENERGETICKÝCH SLUŽBÁCH VE SPOJENÉM KRÁLOVSTVÍ

D.1.1 Kontext případu

D.1.1.1 Nastavení případu

Případová studie pochází ze Spojeného království, hlavně ze Skotska (kde se nachází spousta ropných a plynových výrobních míst na moři) a analyzuje průmysl ropy a zemního plynu na moři. Případ byl proveden on-line prostřednictvím výzkumu od stolu a on-line rozhovorů se třemi zástupci odborů a jedním zástupcem odborového sdružení Offshore Energies.

D.1.1.2 Klimatické plány ve Spojeném království

Za zmínku stojí dvě iniciativy týkající se jejich dopadu na britský průmysl ropy a zemního plynu na moři: plán „Dosažení čisté nuly“ a Fond zelených pracovních míst.

Vláda a veřejná ministerstva Spojeného království přijaly v roce 2019 plán „Dosažení čisté nuly“⁵. Tento plán doporučil Výbor pro změnu klimatu ve Spojeném království⁶ a cílem je dosáhnout nulových emisí skleníkových plynů do roku 2050. Kroky a pokrok související s dosažením tohoto cíle sleduje Výbor pro změnu klimatu a provádění je organizováno prostřednictvím různých vládních ministerstev.

Skotská vláda se také zavázala k cíli čisté nuly. K dosažení tohoto cíle byly vyvinuty různé nástroje. Jednou z těchto iniciativ je fond zelených pracovních míst, který byl spuštěn v roce 2020 po zahájení pandemie COVID. Cílem této finanční investice je přechod na čistou nulovou společnost s doprovodnou „poptávkou po široké škále pracovních míst s novými dovednostmi a dlouhodobými kariérami

⁵ <https://www.gov.uk/government/publications/energy-white-paper-powering-our-net-zero-future>;

⁶ <https://www.theccc.org.uk/uk-action-on-climate-change/reaching-net-zero-in-the-uk/>

*vyhlídkami“. Za tímto účelem fond umožní „zvýšit počet příležitostí pro lidi, aby se stali součástí této zelené revoluce, a zajistit přístup k novým příležitostem pro pracovní místa, odbornou přípravu a rozvoj dovedností“.*⁷

Tento fond je třeba zmínit v případě energetického průmyslu na moři, jehož transformace může být podpořena v tomto finančním rámci. Mimo jiné:

- financování přístupu zaměstnavatelů k flexibilním příležitostem pro odbornou přípravu v oblasti rozvoje pracovní síly a podpora inkluzivního hospodářského růstu prostřednictvím zdokonalování dovedností nebo znovuzískávání dovedností zaměstnanců;
- Podpora pro ty, kteří jsou postiženi propouštěním prostřednictvím iniciativy Partnerství pro pokračující zaměstnanost (PACE), včetně dodatečných finančních prostředků, které odrážejí současný nárůst počtu lidí, kteří čelí nebo zažívají propouštění.⁸

Skotský fond zelených pracovních míst je v souladu s plánem britského premiéra Deset bodů pro zelenou průmyslovou revoluci, který mobilizuje 12 miliard GBP vládních investic.⁹

D.1.1.3 Klimatické plány v britském průmyslu ropy a zemního plynu na moři

Přechodná Severomořská dohoda¹⁰ byla přijata v březnu 2021. Byla iniciována vládami Spojeného království a Skotska a vypracovává pokyny pro budoucnost britského průmyslu ropy a zemního plynu na moři. Do diskusí o Severomořské dohodě se zapojili významní hospodářské hráči z průmyslu, včetně odborů (TU), v několika pracovních skupinách. Tento plán podporuje cíl vlády Spojeného království dosáhnout do roku 2050 cíle čisté nuly. Zejména stanoví opatření pro organizaci snižování emisí skleníkových plynů v průmyslu ropy a zemního plynu na moři. Dohoda se týká celého Spojeného království a v případě potřeby bude vláda Spojeného království spolupracovat s vládami Skotska, Walesu a Severního Irska na dosažení cílů této dohody (Ghaleigh et al., 2021).

Dohoda organizuje postupnou dekarbonizaci s cílem snížit emise skleníkových plynů a rozvíjet vyhlídky pro budoucnost odvětví: „hrát vůdčí roli v nových a nově se rozvíjejících energetických technologiích, jako je zachycování uhlíku, využívání a skladování uhlíku (CCUS) a vodíkové hospodářství, jakož i podporovat růst nových odvětví, jako je mořský vítr“ (str. 6). Dohoda organizuje investice ze strany vlády a průmyslu k řešení tohoto odvětvového (a energetického) přechodu.

Pokud jde o zaměstnanost, část „Lidé a dovednosti“ představuje jeden z pěti výsledků dohody. Zahrnuje závazek jednat ve prospěch „rekvalifikace stávajících částí pracovníků v průmyslu ropy a zemního plynu“ (str. 11). Jedním z hlavních problémů, kterým čelí pracovníci v odvětví ropy a zemního plynu, je jeho přenositelnost do širšího energetického sektoru (obnovitelné zdroje energie na moři, vodíkový průmysl, zachycování uhlíku atd.). Cílem dohody je podpora tvorby pracovních míst (40 000) prostřednictvím dekarbonizace pevninského šelfu Spojeného království (UKCS) a rozvoje odvětví v oblasti CCUS a vodíku. „Závazek „Lidé a dovednosti“ obsahuje opatření, která usnadní rekvalifikaci stávajících částí pracovníků v průmyslu ropy a zemního plynu a zajistí, aby všichni zaměstnanci v tomto odvětví, bez ohledu na jejich praxi, mohli naplnit svůj potenciál“ (str. 11).

⁷ <https://www.gov.scot/publications/protecting-scotland-renewing-scotland-governments-programme-scotland-2020-2021/pages/5/>

⁸ Další akce týkající se fondů zelených pracovních míst: <https://www.gov.scot/publications/protecting-scotland-renewing-scotland-governments-programme-scotland-2020-2021/pages/5/>

⁹ <https://www.gov.uk/government/publications/the-ten-point-plan-for-a-green-industrial-revolution/title>

¹⁰ https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/972520/north-sea-transition-deal_A_FINAL.pdf

D.1.1.4 Průmysl ropy a zemního plynu na moři ve Velké Británii – krátká prezentace

- Podle Přechodného severomořského úřadu (dříve nazývaného Úřad pro ropu a zemní plyn): „Domácí produkce zemního plynu v roce 2019 ještě splnila zhruba 46 procent dodávek zemního plynu a Výbor pro změnu klimatu předpovídá, že v příštích letech budeme nadále potřebovat fosilní paliva.“¹¹ Většina ropy se vyváží do zahraničí.
- Ropa a zemní plyn se těží z pevninského šelfu Spojeného království (UKCS), což je zralé uhlovodíkové povodí. V budoucnu se očekává pokles produkce v rámci UKCS, stejně jako poptávky.
- Těžba ropy a zemního plynu z UKCS je přímo odpovědná za přibližně 3,5 % emisí skleníkových plynů Spojeného království.¹²
- Přibližně 147 000 (údaje za rok 2018 uváděné v dokumentu Severomořská dohoda) přímých a nepřímých pracovních míst v průmyslu ropy a zemního plynu na moři + dodavatelském řetězci (celkem 260 000 pracovních míst podle výpočtů Offshore Energies UK).
- Většina pracovních míst se nachází ve Skotsku (např. 10 % pracovníků v Aberdeenu přímo zaměstnaných v tomto odvětví), stejně jako v severní Anglii a východní Anglii.

D.1.2 Případová studie: dohoda o energetických službách

D.1.2.1 Úvod do případu

Dohoda o energetických službách (ESA) je kolektivní smlouva uzavřená v únoru 2021 mezi třemi odbory a (od září 2021) 14 dodavateli ropy a zemního plynu na moři (představují přibližně třetinu dodavatelů). Doplňuje Přechodnou severomořskou dohodu z hlediska zaměstnanosti a průmyslových vztahů. V závěrečném dokumentu to nebylo přímo zmíněno, ale vytvoření Dohody o energetických službách bylo do značné míry uznáno jako nezbytné pro podporu a zajištění toho, aby se Přechodná severomořská dohoda stala skutečností. Přechodná severomořská dohoda se týká spíše hlediska ropných společností a top managementu. Aby Přechodná severomořská dohoda fungovala, bylo by nutné získat zpětnou vazbu a zapojit pracovní sílu. Účast TU na tvorbě ESA to umožňuje. ESA je proto jasným příkladem oživení a posílení průmyslových vztahů v přechodném odvětví, jako je průmysl ropy a zemního plynu na moři.

ESA je výsledkem aktivního zapojení tří hlavních odborů působících v odvětví ropy a zemního plynu na moři (Unite, GMB, RMT) s podporou Offshore Energies UK, odborového sdružení pro průmysl ropy a zemního plynu ve Velké Británii.

D.1.2.2 Proč nová kolektivní smlouva?

Před ESA byla kolektivní smlouva platná v odvětví ropy a zemního plynu na moři dohodou o partnerství dodavatelů na moři (OCPA). OCPA byla uplatňována od roku 1995 a stanovila minimální mzdy a standardy pro zaměstnance. V posledních letech zaměstnavatelé (dodavatelé ropy a zemního plynu) postupně vystoupili z OCPA a v únoru 2020 požádali o její ukončení k červnu 2020. Systém kolektivního vyjednávání ve Spojeném království takový krok umožňuje. Některé z důvodů odstoupení dodavatelů od OCPA jsou uváděny v rozhovorech:

- Odvětví ropy a zemního plynu je v posledních letech v nejistotě (i v době před pandemií COVID). Turbulentní vývoj trhu s ropou a zemním plynem v posledních deseti letech

¹¹ <https://www.ogauthority.co.uk/the-move-to-net-zero/the-north-sea-transition-deal/>

¹² Číslo Mezinárodní energetické agentury: <https://www.ica.org/policies/13407-north-sea-transition-deal-ccus>

způsobil, že průmyslové vztahy byly velmi napjaté a pracovní podmínky byly nejisté, včetně snižování mezd a propouštění.

- Zatímco mezi dodavatelskými společnostmi a odbory jsou podepsány kolektivní smlouvy, dodavatelské společnosti jsou závislé na jejich vztahu s provozovateli ropy a zemního plynu, kteří jsou jejich klienty. Tato třetí strana ztěžuje uplatňování kolektivních smluv, neboť se může stát, že provozovatelé vytvoří konkurenci mezi dodavateli (v rámci a mimo OCPA) a/nebo odmítnou jednat v souladu s výsledky vyjednanými v rámci kolektivní smlouvy (např. finanční dohody).
- Systém vyjednávání o mzdách v rámci OCPA byl mimořádně časově náročný a poskytoval malou spokojenost jak zaměstnavatelům, tak zástupcům zaměstnanců.

Po oznámení rozhodnutí dodavatelů odstoupit od OCPA požádaly TU o prodloužení lhůty ukončení (do konce roku 2020), než bude OCPA zrušena. Pak přišli k zaměstnavatelům a požádali je, aby vyjednali novou kolektivní smlouvu¹³, na níž se obě strany dohodly. Kromě překonání důvodů, které vedly k ukončení činnosti OCPA, by cílem této nové kolektivní smlouvy bylo zajistit a pokrýt pracovní vztahy a ochranu pracovní síly (podmínky, odborná příprava atd.) v souvislosti s přechodem odvětví.

D.1.2.3 O významu uzavření nové kolektivní smlouvy z pohledu TU

I když OCPA nezaručila klidné průmyslové vztahy, její ukončení bylo pro TU vážným problémem. Na jedné straně již nebyly zaručeny minimální normy týkající se podmínek zaměstnání. Na druhou stranu samotné uznání TU v signatářských firmách s ukončením OCPA zmizelo. Jednání TU o nové kolektivní smlouvě proto měla zajistit jejich uznání v dodavatelských společnostech a stanovit nové pracovní normy v odvětví ropy a zemního plynu na moři.

D.1.2.4 Co je v ESA?

ESA je druh odvětvové kolektivní smlouvy v tom smyslu, že byla uzavřena odvětvovými pobočkami odborů se skupinou společností působících ve stejném odvětví. Je to samozřejmě především dobrovolná dohoda. Zadruhé, týká se pouze podepsaných společností a pracovníků pracujících v nich, nikoliv jiných společností a pracovníků působících v tomto odvětví. Zahrnuje asi 5000 pracovníků na moři (převážně zaměstnaných v inženýrství a strojním sektoru) ve všech signatářských společnostech.

Stručně řečeno, hlavní body ESA zahrnují:¹⁴

- Uznání tří TU ve všech signatářských společnostech;
- Minimální základní sazby a podmínky zaměstnání;
- „Mechanismus úprav sazeb“, který se každoročně používá k výpočtu automatického vývoje plateb v souladu s mírou inflace (index spotřebitelských cen, CPI) a cenou ropy a zemního plynu za posledních 12 měsíců. Tento mechanismus je zmíněn jako významný úspěch všech respondentů. Odstraní potřebu každoročních namáhavých a časově náročných vyjednávání o mzdách, zajistí transparentnost vývoje mezd a umožní stranám sociálního dialogu ušetřit čas na činnosti „s přidanou hodnotou“, konkrétně na odvětvová opatření v souvislosti s transformací energetiky.

¹³ Společné prohlášení TU vyzývající k projednání nové kolektivní smlouvy: <https://www.gmb.org.uk/news/offshore-trade-unions-condemn-industry-actions>

¹⁴ Další body lze nalézt v plné verzi dohody o energetických službách.

Kromě těchto bodů je třeba zmínit, že ESA je signatáři vnímána jako evoluční dokument. Byl ponechán prostor pro flexibilní úpravy, které budou případně nezbytné s ohledem na vývoj odvětví. To by mohlo zahrnovat:

- přidání nových signatářských společností mezi společnosti ropy a zemního plynu;
- Přidání nových signatářských společností do širšího energetického sektoru (pozemní energie, obnovitelná energie na moři, vodík atd.);
- Rozšíření pokrytí pracovní síly na další povolání na moři (např. dozorcí role, zásobovatelé na moři).

Úpravy lze vyjednávat pravidelně a úpravy s finančními důsledky lze v dohodě provádět každé tři roky.

D.1.2.5 Termín jednání

Únor 2020:

- Oznámení o ukončení činnosti smluvních společností
- Zahájení jednoletého procesu jednání o nové kolektivní dohodě (ESA)

31. prosince 2020:

- Oficiální zrušení OCPA

Únor 2021:

- Společné prohlášení tří odborů o nové ESA, aby vyjádřily dohodu na úrovni odborů, a potřebu konzultovat se svými členy před formální ratifikací dohody. Výzva signatářů ESA, aby vláda vyjádřila ESA podporu. ESA byla nakonec široce podporována vládami Spojeného království i Skotska, přechodným orgánem pro Severní moře a provozovateli v oblasti ropy a zemního plynu.¹⁵

Srpen 2021:

- Implementace nové ESA a první výpočet mechanismu pro úpravu sazeb (bude použit v lednu 2022).

D.1.2.6 Akteři

D.1.2.6.1 Odbory

V procesu jednání o ESA spolupracovaly tři různé TU: UNITE, GMB (National Union of General and Municipal Workers), RMT (National Union of Railway, Maritime and Transport Workers). UNITE převzala vedení za TU.

UNITE a GMB již spolupracovaly na vytvoření OCPA, ale RMT nebyla součástí jejich spolupráce¹⁶. TU spolu vzájemně nespolupracovaly.

¹⁵ <https://www.rmt.org.uk/news/north-sea-collective-bargaining/>

¹⁶ <https://www.rmt.org.uk/news/members-updates/energy-service-agreement--oil-and-gas-uk080221/>

D.1.2.6.2 Zaměstnavatelé

Dosud (září 2021) podepsalo 14 společností dohodu o energetických službách¹⁷. To představuje přibližně třetinu dodavatelů v oblasti ropy a zemního plynu. TU i Offshore Energies UK (OEUK) doufají, že v budoucnu přesvědčí více společností, aby se k dohodě připojily a dosáhly sektorové dohody zahrnující všechny společnosti. Současná strategie je zdola nahoru. TU se snaží přesvědčit každou společnost, aby dohodu podepsala a ratifikovala.

4.1.2.6.3 Ostatní hráči

- **Offshore Energy UK (OEUK):** OEUK je odborové sdružení pro energetiku na moři ve Spojeném království. Tato organizace byla původně nazývána Oil and Gas UK (OGUK) a nedávno změnila název na OEUK. OEUK poprvé hraje odvětvovou vedoucí a zprostředkovatelskou úlohu při vyjednávání kolektivní smlouvy mezi signatářskými společnostmi a TU. OEUK dohlíží na celkovou správu ESA. Podle zástupců TU bylo pro dosažení dohody a získání podpory provozovatelů klíčové zapojení OEUK do vyjednávacího procesu.
- **Provozovatelé:** provozovatelé byli v průběhu vyjednávacího procesu osloveni OEUK a TU. Cílem bylo zajistit jejich souhlas s novou kolektivní dohodou za účelem získání podpory celého dodavatelského řetězce ropy a zemního plynu.
- **Vlády:** vlády Spojeného království i Skotska prosazovaly novou kolektivní dohodu v odvětví ropy a zemního plynu. Konfliktní průmyslové vztahy a průmyslové akce mohou skutečně ohrozit dodávky energie do země, čemuž se vlády chtějí vyhnout.

D.1.2.7 Účast TU

D.1.2.7.1 Diagnóza současné situace v odvětví

TU jsou si vědomy měnící se povahy průmyslu ropy a zemního plynu na moři. Přijímají a uznávají, že prochází klimatickou krizí a že bude nutné v budoucnu zastavit využívání a spalování fosilních paliv. V tuto chvíli se nachází mezi dvěma stavy a potřebují přechodné období, v němž lze organizovat různorodý energetický mix. Zaměřují se spíše na účast na přechodu odvětví a nikoliv na tom, aby přechod jen trpěly. Přechodné plány pro toto odvětví přicházejí s investicemi průmyslu a vlád, které lze považovat za příležitosti pro pracovní sílu z hlediska pracovních vyhlídek. Z hlediska zdraví a bezpečnosti TU předpokládají, že jakákoli opatření určená k čištění pracovního prostředí ropných rafinérií, čerpacích stanic, elektráren atd., jsou prospěšná i pro pracovníky.

D.1.2.7.2 Cíle TU

- Stabilizovat průmyslové vztahy v tomto odvětví „zpřísněním podmínek“ pro různé hospodářské hráče ovlivňující dodavatelský řetězec: to znamenalo, že kromě dodavatelů je nutné oslovit i provozovatele. Cílem by bylo rozšířit kolektivní vyjednávání na celé odvětvové úrovni (nikoliv pouze na dodavatele), a to pro všechna pracovní místa.
- Být uznávány a mít přístup k jednání se zaměstnavateli.
- Zajistit transparentnost plateb.

¹⁷ Aker Solutions, Altera, Brand, KAEFER, Muehlhan, Navitas, ODE, Oleochem, Petrofac, Ponticelli, Semco Maritime, Stork, Wood a Worley.

- Identifikovat překážky týkající se podmínek zaměstnání v případě mobility pracovníků v celém odvětví. Přenositelné dovednosti již byly předem identifikovány, a proto je třeba, aby byly oficiálně uznány a oceňovány, pokud pracovníci změní zaměstnání.
- Zajistit mobilitu pracovníků v různých odvětvích: s postupným přechodem od fosilních paliv k obnovitelným zdrojům energie se TU chtějí vyhnout tomu, aby se některé oblasti staly oblastmi s nulovými pracovními místy. Dodavatelé ropy a zemního plynu zaměstnávají místní pracovníky. TU musí tyto lidi chránit a usnadnit jejich přechod na jiná povolání v širších energetických odvětvích, kde budou oceněny jejich dovednosti a předchozí pracovní zkušenosti.
- Podpořit debatu o veřejném vlastnictví průmyslové činnosti (na skotské úrovni) a o suverénním majetkovém fondu, který by sloužil k poskytování sociální ochrany pracovníkům v odvětví (zmínil pouze zástupce RMT).

D.1.2.7.3 Typy činností TU

- Aliance mezi třemi TU: vyjednávání začíná vytvoření aliance mezi UNITE, RMT a GMB. Takovou alianci podpořila Konfederace odborů. Společně tyto tři odborové svazy vypracovaly společné postoje a strategie, aby nejednaly samostatně a nesoupeřily navzájem. Tato strategie se mimo jiné vyhýbá tomu, aby pracovníci mezi sebou soupeřili o zaměstnání.
- Pravidelné konzultace s pracovníky v různých fázích vyjednávacího procesu, aby bylo zajištěno, že důležité otázky jsou správně řešeny a že pracovníci by dohodu uzavřenou TU schválili. Zajištění kvalitního dialogu s pracovníky na moři pracujícími ze vzdálených míst není snadný úkol. TU uspořádaly výměny prostřednictvím celopodnikových setkání, webinářů atd. TU se musely ujistit, že dohoda bude vedle organizace budoucnosti odvětví řešit i přímé obavy pracovníků. Členové TU museli schválit ESA, která byla vyjednána jejich zástupci za ně.
- Posílení mezinárodní spolupráce a sdílení osvědčených postupů mezi TU působícími v energetickém sektoru na moři (Pracovní skupina pobřežního odvětví, 1–2 zasedání/rok). Některé klíčové prvky ESA jsou založeny na výměně s TU z jiných zemí. Mechanismus rychlosti úprav je inspirován tím, co se děje v norském průmyslu ropy a zemního plynu na moři.
- Spolupráce se zaměstnavateli (dodavateli), zprostředkování OEUK: to byl nový způsob, jak vypracovat kolektivní smlouvu. Podle jednoho z respondentů kontext změny klimatu a pandemie COVID poskytl sociálním partnerům pobídky k větší vynalézavosti, k odstraňování jejich rozdlů, aby mohli konstruktivně spolupracovat a shromáždit kolem jednacího stolu několik TU a společností.
- Získání podpory různých klíčových aktérů dodavatelského řetězce v oblasti ropy a zemního plynu. To znamenalo, že TU také musely přesvědčit provozovatele, aby schválili ESA.
- Politizace procesu: TU oslovily vlády, jelikož aby dosáhly svých cílů v oblasti práce a spravedlivého přechodu, potřebovaly podporu principu nové dohody z strany vlády.
- TU jsou zapojeny do různých (vládních) pracovních skupin vedle aktérů energetického sektoru, jejichž cílem je projednat přechod tohoto odvětví. To jim umožňuje přístup k základním informacím, plánům vlád a názorům zástupců průmyslu.

D.1.2.7.4 Dopady akcí TU

- ESA vytváří nový způsob kolektivního vyjednávání pro TU a zaměstnavatele. Proto posiluje sociální dialog a kolektivní vyjednávání. Všichni respondenti to nazývají posunem v odvětvových průmyslových vztazích. John Boland, regionální zástupce Unite, prohlásil v tiskové zprávě: „Dohoda o energetických službách je novým způsobem práce, který spojuje všechny strany,

aby vyřešily výzvy, jimž čelí průmysl a naši členové, a zajišťuje, aby se s nimi prostřednictvím jejich odborů zacházelo spravedlivě a byli odměňováni za své úsilí“.²⁹

- ESA zajišťuje uznání práva TU zastupovat pracovníky v signatářských společnostech.
- S rámcem ESA mohou TU vyjednávat na „odvětvové“ úrovni (= se všemi signatářskými společnostmi současně), a nikoliv s každým dodavatelem individuálně.
- Přelévací efekt: zajištění, že dohodu podepsalo asi 15 společností, poskytuje TU další pákový efekt k přesvědčení dalších společností, aby se k dohodě připojily. Čím více společností vstoupí do ESA, tím více budou usnadněny obchodní vztahy v tomto odvětví. Pokud jde o ochotu rozšířit působnost ESA: je třeba mít přehled kolektivních smluv v jiných oblastech širšího energetického sektoru, aby bylo jisté, že se současně uplatňuje pouze jedna.
- ESA znamená více než rovné podmínky pro TU oblaci vyjednávání o zvýšení mezd (jako byla OCPA). Díky mechanismu sazby úprav poskytuje finanční přehlednost a předvídatelnost vývoje mezd.
- Získání podpory většiny provozovatelů je podle zástupců TU velkým krokem vpřed, protože títo aktéři odbory tradičně nerespektují.
- ESA je úspěchem, pokud jde o posílení dobrých a konstruktivních vztahů mezi zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců, kteří se rozhodli spojit své síly s cílem čelit budoucnosti odvětví v kontextu změny klimatu. Podle zástupce OEUK a vedoucího zprostředkovatele jednání o ESA: *Řekl bych, že vztah nikdy nebyl silnější a je to něco, na co můžeme být opravdu docela hrdí. Udělali jsme to společně. Bylo to takto: najdeme řešení, jak to udělat a obě strany musí něco obětovat. Obě strany mi však nezávisle řekly, že je to nejlepší dohoda, kterou jsme mohli dosáhnout ohledně energetických služeb.*
- Po vytvoření stabilního prostředí pro kolektivní vyjednávání pomocí ESA považují TU za snazší zapojit se do organizace energetického přechodu. V tomto ohledu se v ESA uvádí, že mechanismy, jako je sazba úprav mezd, umožní TU a zaměstnavatelům ušetřit čas na „činnosti s přidanou hodnotou“, jako je příprava na přechod a dekarbonizaci odvětví.

D.1.2.7.5 Nejistoty

- Část budoucnosti odvětví a jeho důsledky pro pracovní sílu závisí na vládních projektech a orientaci (včetně veřejných investic). Institucionální struktura země a vztah mezi jejími různými vládními a správními orgány mohou mít dopad na omezení a příležitosti, kterým čelí pracovníci a její zástupci. Respondenti zmínili, že Westminster a skotské vlády nebyly vždy na stejné pozici, pokud jde o řízení sektoru ropy a zemního plynu, současná skotská vláda je otevřenější vůči veřejným zásahům než Westminsterská vláda. Základní aktivity TU se musí přizpůsobit těmto různým politickým tendencím.
- Kolektivní dohody jako ESA jsou čistě dobrovolné, což znamená, že signatáři se mohou svobodně rozhodnout vstoupit nebo vystoupit. TU předpokládají, že společnosti mají pobídky k připojení, protože klidné průmyslové vztahy poskytují výhody zajištění stability a tím usnadnění podnikání. Vzhledem k jejich dobrovolné povaze mohou být kolektivní smlouvy jako ESA velmi křehké. Signatáři se mohou rozhodnout o odstoupení od smlouvy a o ukončení dohody. Někteří z respondentů uvedli, že by bylo nutné, aby vládní agentury stanovily a dohlížely na provádění vysokých environmentálních a pracovních norem, aby nezáležely pouze na udržitelnosti kolektivní smlouvy.
- Zajištění členství TU: průmysl ropy a zemního plynu bude v následujících letech/desetiletích postupně utlumován. TU musí vypracovat strategie pro udržení svých členů v tomto odvětví. ESA je součástí těchto strategií. Současný kontext lze vnímat jako příležitost pro odbory k oživení z hlediska členství. Kolektivní dohody jsou hlavním prodejním bodem pro pracovníky, protože jim poskytují ochranu v utlumovaném odvětví a vyhlídky na zaměstnání v širším odvětví.

- Zajištění investic v tomto odvětví během přechodného období: to je rozměr, ve kterém je nutné partnerství s OEUK a dalšími subjekty v tomto odvětví. Jedná se o složitý problém, který je ovlivněn mezinárodní konkurencí (některé země produkující ropu a zemní plyn jsou méně podrobeny normám a předpisům). Ropa a zemní plyn neskončí zítra a odvětví musí zajistit, aby investice pokračovaly, a ukázat, jak budou investice využity ke zlepšení příspěvku, kterým dnes průmysl přispívá k řešení klimatických změn.
- Budoucnost odvětví a jeho důsledky pro pracovní sílu závisí na vládních projektech a orientaci (včetně veřejných investic). Institucionální struktura země a vztah mezi jejími různými vládními a správními orgány mohou mít dopad na omezení a příležitosti, kterým čelí pracovníci a její zástupci. Respondenti zmínili, že Westminster a skotské vlády nebyly vždy na stejné pozici, pokud jde o řízení sektoru ropy a zemního plynu, současná skotská vláda je otevřenější vůči veřejným zásahům než Westminsterská vláda. Základní aktivity TU se musí přizpůsobit těmto různým politickým tendencím.
- Kolektivní dohody jako ESA jsou čistě dobrovolné, což znamená, že signatáři se mohou svobodně rozhodnout vstoupit nebo vystoupit. TU předpokládají, že společnosti mají pobídky k připojení, protože klidné průmyslové vztahy poskytují výhody zajištění stability a tím usnadnění podnikání. Vzhledem k jejich dobrovolné povaze mohou být kolektivní smlouvy jako ESA velmi křehké. Signatáři se mohou rozhodnout o odstoupení od smlouvy a o ukončení dohody. Někteří z respondentů uvedli, že by bylo nutné, aby vládní agentury stanovily a dohlížely na provádění vysokých environmentálních a pracovních norem, aby nezáležely pouze na udržitelnosti kolektivní smlouvy.
- Zajištění členství TU: průmysl ropy a zemního plynu bude v následujících letech/desetiletích postupně utlumován. TU musí vypracovat strategie pro udržení svých členů v tomto odvětví. ESA je součástí těchto strategií. Současný kontext lze vnímat jako příležitost pro odbory k oživení z hlediska členství. Kolektivní dohody jsou hlavním prodejním bodem pro pracovníky, protože jim poskytují ochranu v utlumovaném odvětví a vyhlídky na zaměstnání v širším odvětví.
- Zajištění investic v tomto odvětví během přechodného období: to je rozměr, ve kterém je nutné partnerství s OEUK a dalšími subjekty v tomto odvětví. Jedná se o složitý problém, který je ovlivněn mezinárodní konkurencí (některé země produkující ropu a zemní plyn jsou méně podrobeny normám a předpisům). Ropa a zemní plyn neskončí zítra a odvětví musí zajistit, aby investice pokračovaly, a ukázat, jak budou investice využity ke zlepšení příspěvku, kterým dnes průmysl přispívá k řešení klimatických změn. V tomto ohledu, nedávná aukce Scotwind pozemků Crown Estate Scotland North Sea pro větrné projekty byla svědkem toho, že společnosti Shell, BP a TotalEnergies zakoupily značné plochy, přičemž všichni tito provozovatelé (v oblasti ropy a zemního plynu) podpořili ESA.

D.1.3 Budoucnost musí posílit zapojení TU do tvorby spravedlivého přechodu odvětví

- Rozšíření pokrytí dohody: Přesvědčit další dodavatelské společnosti, aby se k dohodě připojily. To skutečně umožní začít standardizační práci ve prospěch všech pracovníků. Cílené společnosti jsou aktivní nejen v odvětví ropy a zemního plynu na moři, ale zahrnují i další povolání, energetický sektor na moři, obnovitelné energie na moři. TU jsou pro standardizaci (certifikace dovedností, vybavení, konverze sazeb atd.) mezi všemi těmito oblastmi v zájmu pracovníků. Taková společná standardizace by umožnila větší mobilitu pracovníků v různých oblastech odvětví.
- Organizace mobility pracovníků v širším energetickém odvětví. ESA poskytuje flexibilitu pro zahrnutí těchto druhů opatření. Stále však musí být vyjednány mezi TU a dotčenými zaměstnavateli v odvětví ropy a zemního plynu na moři (z nichž některé nejsou v současnosti součástí ESA) a širším energetickým sektorem. Je třeba mimo jiné vybudovat vztah mezi

odvětvím ropy a plynu a odvětvím obnovitelné energie. Tento vztah je stále v počátečních fázích, je však nutné rozvíjet partnerství s cílem organizovat mobilitu pracovníků.

D.1.4 Závěr

ESA je popisována jako úspěch z pohledu TU (stejně jako z pohledu jiných aktérů: oborových sdružení, dodavatelů, vlád).

Pomocí ESA došlo k posunu v kolektivním vyjednávání v odvětví ropy a zemního plynu na moři. Vnitřní (možnost vystoupení) a vnější (vývoj odvětví, i na mezinárodní úrovni) faktory ji však mohou oslabit.

Ratifikace dohody na odvětvové úrovni stále probíhá prostřednictvím přístupu zdola nahoru. Taková strategie by mohla být jedním z důvodů, proč je proces poměrně pomalý z hlediska dosažení odvětvové dohody.

Skutečnost, že dohoda je dobrovolná, může být překážkou pro dosažení odvětvové dohody. Kdykoliv může jakákoliv společnost od dohody odstoupit. Kontext zelené dohody a spravedlivého přechodu však přináší nový proud myšlení mezi společnostmi, které vnímají dohodu jako způsob spolupráce směrem k budoucnosti práce v tomto odvětví. Nové výzvy dekarbonizace jsou pro firmy důležitou pobídkou k ratifikaci dohody.

D.2 ELEKTRIZACE OCELÁŘSKÉHO PRŮMYSLU V ČESKU

D.2.1 Kontext případu

D.2.1.1 Nastavení případu

Případ se odehrál v Česku a přesněji v Moravskoslezském kraji. Případ se týká odvětví oceli a úrovně závodu, a shromáždil informace z rozhovoru na místě a on-line dokumentů.

D.2.1.2 Klimatické plány v Česku

Česká republika představuje zajímavý případ, pokud jde o výkonnost v oblasti klimatu. Zatímco země od roku 1990 zaznamenala výrazný pokles celkových emisí, v roce 2019 byly její emise na obyvatele třetí nejvyšší v Evropské unii¹⁸. Česká vláda v současné době provádí mírně ambiciózní klimatické plány, přičemž společnosti v tomto významném průmyslovém sektoru také jednají individuálně.

V přímém důsledku postsocialistického přechodu a souvisejícího poklesu stávajících průmyslových odvětví klesly od roku 1990 emise v České republice přibližně o 36 % (oproti 19 % v celé EU)¹⁹. Tento pokles však zdaleka není lineární. Po prudkém poklesu průmyslové aktivity na počátku devadesátých let následoval po roce 1998 náhlý návrat. České emise od roku 2008 opět začaly klesat v důsledku cílené vládní akce. Emise na hlavu však zůstávají mezi nejvyššími v Evropě. Česká vláda se zavázala k dalším škrtům v souladu s cíli EU. Zatímco české vlády byly dříve skeptické ohledně společných cílů čisté nuly v EU, v roce 2019 se nicméně dohodly na dosažení uhlíkové neutrality na úrovni EU do poloviny století v souladu s evropskou zelenou dohodou. Konkrétně to znamená závazek snížit 55 % svých emisí ve srovnání s rokem 1990 do roku 2030²⁰ a dosáhnout čisté nuly do roku 2050.

K dosažení těchto cílů vláda nastínila několik politických iniciativ. Ústředním prvkem těchto plánů jsou „Zásady ochrany klimatu“, které připravilo ministerstvo životního prostředí ve spolupráci s mezirezortní pracovní skupinou pro otázky klimatu a která byla přijata dne 22. března 2017²¹. Tato klimatická strategie navazuje na legislativní kroky ze Strategie pro přizpůsobení se změně klimatu z roku 2015²², což ukazuje, že klimatické politiky byly na české agendě, i když cíl čisté nuly nebyl vždy široce podporován. Konkrétní úsilí zahrnuje povinné energetické audity podniků, nový plán nakládání s odpady a zejména zaměření na jadernou energii s cílem dekarbonizovat výrobu elektřiny²³. V roce 2021 vláda obnovila své závazky vůči stávajícím elektrárnám na příštích 30 let a zároveň plánuje další investice do nové jaderné elektrárny: Elektrárna Dukovany II²⁴.

Jednou z významných překážek účinné klimatické politiky v Česku zůstává financování. V roce 2012 vynaložilo Česko na klimatické plány/projekty/politiky pouze přibližně 0,042 % svého HDP (neboli přibližně 1/10 v porovnání s ostatními rozvinutými zeměmi). Zatímco „Zásady ochrany klimatu“ z

¹⁸ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/t2020_rd300/default/table?lang=en

¹⁹ https://unfccc.int/files/na/application/pdf/cze_climate_protection_policy_summary.pdf;
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/689329/EPRS_BRI\(2021\)689329_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/689329/EPRS_BRI(2021)689329_EN.pdf)

²⁰ https://unfccc.int/files/na/application/pdf/cze_climate_protection_policy_summary.pdf

²¹ https://unfccc.int/files/na/application/pdf/cze_climate_protection_policy_summary.pdf

²² [https://www.mzp.cz/C125750E003B698B/en/strategy_adaptation_climate_change/\\$FILE/OEOK_Adaptation_strategy_20171003.pdf](https://www.mzp.cz/C125750E003B698B/en/strategy_adaptation_climate_change/$FILE/OEOK_Adaptation_strategy_20171003.pdf)

²³ [https://www.mzp.cz/C125750E003B698B/en/state_environmental_policy/\\$FILE/OPZPUR-SEP_2030-210615.pdf](https://www.mzp.cz/C125750E003B698B/en/state_environmental_policy/$FILE/OPZPUR-SEP_2030-210615.pdf)

²⁴ <https://www.world-nuclear-news.org/Articles/CEZ-begins-security-assessment-of-Dukovany-bidders>

roku 2017 vyzdvihly ambice dosáhnout parity s ostatními zeměmi, vláda se tak snaží učinit až do roku 2030.²⁵

D.2.1.3 Český ocelářský průmysl a klima

Průmysl představuje přibližně 18,7 % všech skleníkových plynů emitovaných v České republice²⁶. To je o něco více než 18 % průměru EU²⁷, což z průmyslu činí důležité odvětví pro změnu klimatu v Česku. V této široké kategorii hraje produkce železa a oceli v českém průmyslu ústřední roli. Ocelářský průmysl, který je nyní v zemi zaveden již více než 200 let, představuje zhruba 12 % veškeré přidané hodnoty v české výrobě a zaměstnává zhruba 16 % všech pracovníků v tomto odvětví.²⁸ Většina této produkce je soustředěna v Moravskoslezském kraji kolem průmyslových center Třince a Ostravy.

Jedním z klíčových zdrojů škodlivých emisí v tomto odvětví je silná závislost na koksu a zemním plynu v tradičním procesu tavení ve vysokých pecích. Tyto vstupy emitují vysoké hladiny CO₂ (oxidu uhličitého) a CH₄ (metanu)²⁹, a to jak prostřednictvím konečné spotřeby, tak při těžbě a přepravě s vysokým podílem uhlíku. Zatímco odvětvové emise CO₂ v letech 1990 až 2017 již klesly o odhadovaných 24 %³⁰, zbývá vykonat ještě mnoho práce. V roce 2018 české ministerstvo životního prostředí odhadlo, že pouze 5 % veškeré výroby železa a oceli spoléhá na moderní elektrické pece³¹.

Vzhledem k velikosti průmyslu a jeho relativně uhlíkově náročným výrobním metodám je hutnictví významným přispěvatelem jak pro celkové emise v Česku, tak pro degradaci místního životního prostředí. Nedávné odhady naznačují, že výroba železa a oceli představuje 5 až 7 % všech emisí v zemi³². Kromě toho tento významný zdroj znečištění přispěl také k relativně špatné kvalitě ovzduší v Moravskoslezském kraji³³, protože hutnický průmysl má značné množství škodlivých emisí, jako je prach a polycyklické aromatické uhlovodíky.

Aby se tyto externality omezily a zůstaly v souladu s emisními cíli EU, modernizují své výrobní procesy dva hlavní českí výrobci oceli. Britská Liberty Steel v Ostravě plánuje nahradit své čtyři stávající pece dvěma hybridními pecemi, aby se stala hlavním hráčem v oblasti „zelené oceli“. Třinecké železářny Třinec mezitím zrekonstruovaly jednu ze svých nejdůležitějších vysokých pecí instalací moderních horkých vysokých pecí a přehřívačů vzduchu, což drasticky sníží spotřebu vysokopecního plynu. Společnost zároveň modernizuje svou výrobní linku bezešvých trubek velkých Mannesmann pomocí digitalizace a automatizace.

²⁵ https://unfccc.int/files/na/application/pdf/cze_climate_protection_policy_summary.pdf

²⁶ <https://www.eea.europa.eu/publications/trends-and-drivers-of-eu-ghg>

²⁷ [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/689329/EPRS_BRI\(2021\)689329_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/689329/EPRS_BRI(2021)689329_EN.pdf)

²⁸ DATABÁZE OECD STAN

²⁹ <https://unfccc.int/sites/default/files/resource/cze-2020-nir-7may20.pdf>

³⁰ <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Business%20Functions/Sustainability/Our%20Insights/Pathways%20to%20decarbonize%20the%20Czech%20Republic/Pathways%20to%20decarbonize%20the%20Czech%20Republic-vF2.pdf>

³¹ <https://unfccc.int/sites/default/files/resource/cze-2020-nir-7may20.pdf>

³² <https://unfccc.int/sites/default/files/resource/cze-2020-nir-7may20.pdf>;

<https://www.eea.europa.eu/themes/industry/industrial-pollution/industrial-pollution-country-profiles-2020/czech-republic>

³³ <https://www.eea.europa.eu/soer/2015/countries/czech-republic>; <https://arnika.org/en/hotspots/czech-republic/ostrava-city-with-most-polluted-air-in-the-czech-republic>

D.2.2 Případová studie: Iniciativy dekarbonizace na úrovni Liberty Steel a Třinecké železárny Třinec

D.2.2.1 Úvod do případu

Zpracování kovů je nedílnou součástí českého hospodářství. V mnoha ohledech je to páteř východní části země. Liberty Steel a Třinecké železárny Třinec (dále jen LS a TŽ) jsou dva z hlavních aktérů v tomto odvětví, poskytují velké množství pracovních míst pro regionální ekonomiku. Například Liberty Steel zaměstnává ve svém ostravském závodě asi 6 000 lidí. Mnozí z těchto zaměstnanců mají příjmy kolem průměrné české mzdy (1 500 eur měsíčně hrubého), která je v Moravskoslezském kraji obvykle nad průměrem.

Český ocelářský průmysl však trpí stárnutím kapitálového majetku. Tato závislost na převážně zastaralých strojích zanechala pro důležité firmy jako LS a TŽ dva klíčové problémy. Za prvé, nárůst čínského vývozu znamená, že mají potíže s mezinárodní konkurencí, a to jak z hlediska kvality, tak cen. Za druhé, tyto poměrně neefektivní a znečišťující výrobní procesy riskují nedodržení stále přísnějších vnitrostátních a evropských předpisů v oblasti životního prostředí.

Aby se s touto dvojitou výzvou vyrovnaly, TŽ i LS se rozhodly modernizovat a dekarbonizovat své výrobní procesy. TŽ se rozhodla zefektivnit stávající vysoké pece instalací moderních vysokých pecí a sestav přehřívání vzduchu. Společnost se zároveň rozhodla provést další změny v hodnotovém řetězci modernizací svých takzvaných malých a velkých válcovacích tratí Mannesmann, používaných pro výrobu bezešvých trubek, a to zavedením automatizace a digitalizace. LS se mezitím rozhodla investovat do nových hybridních pecí, které nahradí stávající tandemové pece.

D.2.2.2 Proč investovat do moderních vysokých pecí nebo výroby hybridní oceli?

Investice, které realizují TŽ a LS, mají několik klíčových výhod.

Začneme TŽ a jejím rozhodnutím modernizovat stávající vysoké pece a výrobu bezešvých trubek. Klíčovým prvkem investice TŽ ve výši 26 milionů eur do svých pecí je snížení energetické spotřeby a zároveň omezení znečištění škodlivými plyny z vysokých pecí. Vysoké pece jsou založeny na principu ohřevu železa pomocí horkého vzduchu. V tomto procesu, horký vzduch reaguje s koksem a extrahuje kyslík z železa. Tím se zkapalňuje kov a současně se vytváří vysokopecní plyny, které obsahují vysoké úrovně CO₂. Renovace vysokých pecí TŽ má za cíl snížit vstup horkého vzduchu i emise těchto škodlivých plynů instalací moderních vysokých a přehříváčů vzduchu, což tento proces učiní účinnějším a méně škodlivým pro životní prostředí. Zatímco modernizace zařízení na výrobu oceli je většinou hotová, TŽ plánuje v Ostravě dále modernizovat výrobu bezešvých trubek. Tzv. „malé“ a „velké“ výrobní linky Mannesmann budou v příštích čtyřech letech pomalu modernizovány. Myšlenka je taková, že investice do moderního vybavení, stejně jako automatizace a digitalizace výrobní linky pomohou snížit spotřebu surovin (oceli a plynu) v závodě zároveň učiní výrobu bezpečnější pro pracovníky a flexibilnější.

Zatímco TŽ se většinou rozhodla pro renovaci svého stávajícího základního kapitálu, LS se rozhodla investovat do nových hybridních ocelových pecí, které nahradí čtyři stávající tandemové pece. Tato technologie umožňuje výrobcům flexibilně přepínat mezi výrobou oceli pomocí tradiční vysoké pece trouby a elektrických obloukových pecí. Elektrické obloukové pece přímo vystavují železo a šrot

elektrickým proudům za účelem tavení kovu³⁴. Tyto hybridní pece tak snižují emise uhlíku přibližně o 50 % a emise prachu o 60 %. Další klíčovou výhodou těchto nových pecí je, že se na výrobu oceli spoléhají převážně na kovové šroty, na rozdíl od surového železa, což celý výrobní proces činí udržitelnějším.

D.2.2.3 Význam nových výrobních metod pro TU

Existují tři hlavní důvody, proč je zavádění těchto nových technologií důležitým tématem pro český odborový svaz pracovníků s hutním průmyslu OS KOVO a zaměstnance TZ a LS obecně. Za prvé, investice hrají klíčovou roli v budoucnosti výroby oceli, a tudíž zaměstnanosti v tomto odvětví. Jak bylo zdůrazněno, dvojitá výzva regulace klimatu a zvýšená mezinárodní konkurence znamená, že investice do efektivnější produkce nejsou luxusem, ale nutností, pokud mají v regionu dlouhodobě zůstat pracovní místa.

Zadruhé, přesné způsoby této modernizace měly a budou mít hluboký dopad na pracovní místa a pracovní podmínky v tomto odvětví. Zavedení nových výrobních procesů v TZ i LS znamená, že obě firmy se pohybují směrem k nižšímu výrobnímu systému, který vyžaduje vyšší kvalifikaci. Současně je pravděpodobné, že nahrazení starého kapitálu novým zařízením zlepší pracovní podmínky pracovníků z hlediska bezpečnosti a fyzických požadavků na pracovníky.

A konečně, vzhledem k tomu, že stávající výrobní systémy mají výrazně negativní dopad na místní životní prostředí a životní podmínky v oblastech Třince a Ostravy, je pravděpodobné, že zavedení ekologicky šetrnějších výrobních technik bude mít hluboký dopad na kvalitu života pracovníků a jejich rodin a sousedů i mimo pracoviště.

Vzhledem k těmto podílům byly investice do LS i TZ předmětem jednání mezi vedením a TU.

D.2.2.3.1 Jednání o iniciativách v oblasti dekarbonizace ve společnosti Liberty Ostrava

Jak již bylo uvedeno, Liberty Steel zaměstnává v Ostravě kolem 6 000 pracovníků. Z této skupiny je asi 400 pracovníků dočasných agentur, zatímco zbývajících 5 600 je na pravidelných pracovních smlouvách, z nichž většinu zastupuje OS KOVO.

D.2.2.3.1.1.1 Načasování:

2018

- OS KOVO nejprve zaslechl fámy o investicích v roce 2018, kdy byl závod Ostrava prodán jeho předchozím majitelem ArcelorMittal. Tehdy byl ArcelorMittal nucen evropskými úřady pro hospodářskou soutěž odprodat část svého majetku, aby mohl realizovat nákup italské ocelárny Ilva.
- Skupina Liberty se rychle objevila jako potenciální kupující a mělo se za to, že je ochotná nahradit staré tandemové pece za zelenější instalaci v rámci širší iniciativy GreenSteel, což je firemní strategie, jejímž cílem je stát se světovým lídrem ve výrobě zelené oceli.

Začátek roku 2019

³⁴ <https://www.blaschakanthracite.com/wp-content/uploads/Carbon-Footprint-Archival-Report-v-4-September-20151.pdf>

- Jakmile byl prodej ostravského závodu skupině Liberty schválen, fámy o případné investici nové vedení rychle potvrdilo. Investice do závodu byla výslovně dohodnuta mezi OS KOVO a Liberty jako součást přechodu a také zakotvena v memorandu o porozumění mezi Liberty a českým ministerstvem průmyslu a obchodu, což vedlo k akvizici. Memorandum vycházelo ze závazku vlády a LS strategicky a udržitelně rozvíjet ocelářství v Ostravě. Součástí tohoto závazku bylo i členství zástupců vlády v představenstvu zástupců Liberty Steel Ostrava (zdůrazňující politický význam lokality pro hospodářský rozvoj a zaměstnanost v regionu).

Konec roku 2019

- Skupina Liberty převedla z ostravského závodu 5 milionů tun emisních povolenek (v té době v hodnotě 40 eur) na svou sestru Galati v Rumunsku, která se snažila dosáhnout emisních cílů, v rámci dohody o přeprodeji, která byla později neúspěšná. Tento přesun vyvolal velký rozruch ve vztazích mezi vedením a pracovníky v Česku. TU bylo slíbeno, že prodej těchto povolenek využije k reinvestaci do modernizace ostravského závodu. Převod těchto emisních povolenek do Galati proto představoval převod důležitého kapitálu, který měl za cíl vyvinout závod Liberty v souladu s memorandem o porozumění podepsaným s vládou.

2020-2021

- V důsledku tlaku odborů ohledně emisních povolenek na konci roku 2019 se vztahy mezi odbory a vedením zmrazily. Zároveň se hlavní věřitel Liberty, Greensill Capital, také začal potýkat se závažnými problémy se solventností³⁵. Pro závod Liberty způsobila kombinace napjatých průmyslových vztahů a nejistoty ohledně budoucího financování to, že komunikace o investicích byla omezená a nejistota mezi pracovníky vysoká.
- Situace se dostala do popředí, když OS KOVO začátkem roku 2021 oznámilo připravenost na stávkou a požádalo vládu o podporu, aby vyvinula tlak na skupinu Liberty, aby znovu vstoupila na trh a koupila nové povolenky a vrátila je do Ostravy.

Druhá polovina roku 2021

- Vztahy mezi skupinou Liberty a odbory se opět normalizovaly a neformálně byly dohodnuty měsíční aktualizace investičních plánů.
- V listopadu 2021 skupina uzavřela veřejnou soutěž na hybridní pece a vstoupila do závěrečné fáze hodnocení s cílem dokončit realizaci v roce 2023, i když se zdá pravděpodobné, že by to mohlo být odloženo na rok 2026. Možné zpoždění se předpokládá částečně kvůli nejisté situaci kolem financování LS po skončení jejího hlavního poskytovatele kapitálu, Greensilla, ale také kvůli technickým komplikacím ohledně dodávek velkého množství energie do závodu.

D.2.2.3.2 Jednání o iniciativách dekarbonizace v Třineckých železárnách

Na rozdíl od složitých zahraničních vlastnických struktur ostravského závodu, které lze vystopovat zpět do postsocialistické privatizace, jsou Třinecké železářny tuzemskou firmou, jejíž hlavním akcionářem je skupina Moravian Steel. Společnost zaměstnává 6 828 pracovníků v celém Česku. Většina těchto zaměstnanců sídlí v Třinci, v Ostravě ale pracuje nejméně 600 lidí.

D.2.2.3.2.1.1 Načasování:

2019

³⁵ <https://www.nytimes.com/2021/03/28/business/greensill-capital-collapse.html>

- Sdělení o obnově výrobních linek.
- Pokračující rozhovory mezi vedením a TU na měsíčních setkáních. Hlavním zájmem TU v souvislosti s těmito investicemi byl (stejně jako v LS) význam dekarbonizace pro budoucí zaměstnanost v odvětví, jakož i zlepšení kvality pracovních podmínek s modernizovaným kapitálem.

2020

- Začíná rekonstrukce výrobních linek. To zahrnuje mimo jiné robotizaci a nový šnekový stroj.
- Oznámení o renovaci vysoké pece.
- Pokračující rozhovory mezi vedením a TU na měsíčních setkáních.

19. října 2021

- Vysoká pece je odstavena a začíná rekonstrukce.

17. prosince 2021

- Rekonstrukce vysokých pecí je dokončena a výroba obnovena.
- Renovace výrobních linek má být dokončena do roku 2022.

2022

- Investice do výrobní linky bezešných trubek Mannesmann mají být dokončeny letos.

D.2.2.4 Aktéři

D.2.2.4.1 Odbory

Zájmy pracovníků koordinoval český odborový svaz pracovníků v hutnictví OS KOVO. To se uskutečnilo hlavně prostřednictvím místních poboček a odborového zastoupení ve správních radách Liberty Ostrava a Třinecké železárny, ale také částečně ve spolupráci s ústřední pražskou pobočkou svazu a širším odborovým svazem ČMKOS.

D.2.2.4.2 Zaměstnavatelé

Jak již bylo zmíněno, zaměstnavatelé studovaní v této případové studii jsou Liberty Steel Ostrava a Třinecké železárny.

D.2.2.4.3 Vláda

Významnou roli sehrála česká vláda a zejména ministerstvo průmyslu a obchodu. Co se týče případu liberty, ministr Karel Havlíček vstoupil do debaty poté, co vyšlo najevo, že Liberta převedla emisní povolenky na Galati. OS KOVO zároveň v roce 2020 zřídil pracovní skupinu s ministerstvem průmyslu a obchodu, aby s vládou projednal probíhající obavy týkající se klimatické změny.

D.2.2.5 Účast TU

D.2.2.5.1 Diagnóza současné situace v odvětví

Zatímco pracovníkům a jejich zástupcům v TZ a LS jsou prezentovány různé formy inovací na pracovišti, přičemž mají rozdílné vztahy s příslušným managementem, diagnóza jejich změn je velmi podobná: v obou případech odbory silně podporují iniciativy za účelem investování do modernější a ekologičtější výroby. Většina zaměstnanců obou firem si uvědomuje, že tyto změny jsou nezbytné pro zajištění dlouhodobé konkurenceschopnosti jejich firem tváří v tvář zvýšené globální konkurenci

a také zpřísnění regulačního dohledu nad emisemi. Ve skutečnosti je chuť k investicím natolik vysoká, že zástupci LS OS KOVO byli ochotni proměnit prodej emisních povolenek, které by mohly být použity k investování do těchto modernizací, v problém na vnitrostátní politické scéně.

V obou případech se proto odbory domnívají, že nebezpečí nedostatečných investic a zhroucení odvětví je větší než krátkodobá rizika vyplývající z ekologičtější výroby, která pravděpodobně hrozí některým pracovníkům. Zástupci TZ tuto podporu staví na uvědomění si, že investice již vedly k propouštění, za poslední dva roky se počet pracovníků společnosti snížil o nejméně 300 zaměstnanců. Uvědomují si také, že budoucí automatizace válcovacích tratí Mannesmann může tento proces podpořit, ale podle předběžných jednání se zástupci vedení válcoven v Ostravě ke snížení počtu zaměstnanců nedojde prostřednictvím propouštění, ale prostřednictvím přirozeného odchodu do důchodu. Ve skupině Liberty je situace zatím mnohem nejasnější. To je z velké části dáno problémy, které zažili ve svých vztazích s vedením za poslední rok, což vedlo k omezené komunikaci zaměstnavatele o budoucích plánech a jejich důsledcích. Zástupci obou firem jsou nicméně přesvědčeni, že alternativa k těmto změnám je malá a plně si uvědomují, že nemají žádnou formální sílu ovlivnit konečné rozhodnutí. Pro OS KOVO je tedy otázkou, jak mohou zajistit investice, které nepoškodí krátkodobé zájmy svých členů. Ve hře jsou možné vzdělávací programy a rekvalifikace na moderní technologie. V tomto ohledu se do značné míry spoléhají na kolektivní smlouvu, ve které jsou tyto možnosti zakotveny; navíc kolektivní smlouva společnosti umožňuje zaměstnancům, kteří ztrácejí lékařskou způsobilost, ukončit zaměstnání s odstupným od 4,5 do 10 měsíční průměrné mzdy v závislosti na délce doby před dosažením starobního důchodu.

Pokud jde o pracovní podmínky, odbory jsou celkově poměrně optimistické. Stávající závody jsou založeny na starých výrobních metodách, které byly zavedeny v padesátých a šedesátých letech minulého století, a byly jen mírně zrekonstruovány v devadesátých letech. Poslední změny v procesech vysokých pecí TZ například pocházejí z roku 1999. Vzhledem k tomu, že práce v tomto odvětví je často velmi intenzivní, namáhavá a dokonce nebezpečná, existuje společný optimismus, který se může zlepšit pouze tehdy, pokud budou zavedeny modernější techniky.

Odbory zaujaly poměrně progresivní postoj, přičemž si plně uvědomují jak dlouhodobá strukturální omezení, kterým toto odvětví čelí, tak omezené pravomoci, které má v oblasti spolurozhodování.

D.2.2.5.2 Cíle TU

- **Kvalitní pracovní místa** z dlouhodobého hlediska.
- Zajistit **investice** do starých závodů.
- **Jasnost** ohledně změn a jejich dopadu na životy pracovníků.
- Zajistit **rekvalifikační** programy pro pracovníky, kteří chtějí/mohou zůstat.
- Zajistit **přiměřené podmínky** pro pracovníky, kteří by mohli být propuštěni, zejména pro starší pracovníky prostřednictvím mechanismu kolektivní smlouvy. To také znamená, že usilují o interní koordinaci tak, aby starší pracovníci nesli břemeno změny a předčasně odcházeli do důchodu.
- Poskytování **veřejné podpory pro měnící se infrastrukturu** kvůli zvýšené poptávce po elektřině z moderních pecí.

D.2.2.5.3 Typy činností

- Pravidelné **konzultace** o změnách a jejich dopadu na práci mezi TU a zaměstnavateli. Ve většině případů ODS KOVO reagoval na návrhy namísto toho, aby zaujal proaktivní postoj.
- **Průmyslová akce** na vrácení emisních povolenek, které byly převedeny z Ostravy do Galati, a které jsou potřebné k financování investic do hybridních pecí.
- **Lobbing u vlády**, aby vyvíjela tlak na skupinu Liberty za účelem vrácení převedených emisních povolenek.
- **Koordinace pracovní skupiny** s ministerstvem průmyslu s cílem řešit klíčové otázky týkající se změny klimatu a získat přístup k informacím o iniciativách a financování z EU. Jednou z klíčových otázek, která se zde objevila, je potřeba veřejné podpory pro posílení elektrické sítě. Nové pece budou sice efektivnější a méně znečišťující, ale zároveň vyžadují větší a konzistentnější dodávky elektrické energie.
- Pokusy o oživení **odvětvových vyjednávání**. Odvětvová vyjednávání v českém hutnickém průmyslu je již několik let omezené poté, co zaměstnavatelé odstoupili od odvětvové spolupráce.
- Zatímco OS KOVO chce obnovit vyjednávání, zaměstnavatelé nemají zájem pracovat s odbory na odvětvové úrovni.

D.2.2.5.4 Dopady opatření

V TZ dobré průmyslové vztahy znamenají dobrý tok informací a dobrou úroveň důvěry ve vedení. OS KOVO koordinuje se zaměstnavatelem přípravu pracovníků do rekvalifikačních programů na místní společnosti sponzorované technické škole. V LS se pokusy o obnovení konzultací dlouhodobě nedaří, což vede k vysoké míře nejistoty. V posledních měsících se situace zlepšila.

V LS kombinace místních průmyslových aktivit a lobbování vlády vyvíjí tlak na skupinu Liberty, aby znovu vstoupila na trh a koupila nové emisní povolení pro Galati a vrátila povolenky do Ostravy. Stávková připravenost a skutečné protesty přenesly požadavky pracovníků ohledně nových investic. Uvedení tématu na vnitrostátní politickou scénu vyústilo ve veřejná prohlášení ministra průmyslu a obchodu (Havlíčka) a premiéra (Babiše), která připomínají LS slibované investice, které byly zakotveny v memorandu o porozumění podepsané s vládou. Varovali také Liberty Steel, že by vláda mohla začít kontrolovat její finanční transakce.

Mezirezortní pracovní skupina zřízená pro OS KOVO, aby s vládou jednala o podnikových a odvětvových záležitostech, je dosud úspěšná jen zčásti. Na jedné straně je to pro TU dobrý způsob, jak přenést některé své obavy na vnitrostátní politickou scénu, jakož i dobrý mechanismus, jak udržet prst na pulsu ohledně vnitrostátních a evropských předpisů a finančních prostředků, které jsou k dispozici.

Pokusy oživit odvětvová vyjednávání byly doposud neúspěšné. Zaměstnavatelé jsou ochotni hovořit s TU na odvětvové úrovni pouze o otázkách, které jsou podle nich v jejich zájmu. Tento oportunistický postoj brání další spolupráci.

D.2.2.5.5 Nejistoty

Jak již bylo zmíněno, částečná komunikace a zpoždění investic znamenaly **značnou nejistotu pro pracovníky v LS**. Vzhledem k tomu, že po dlouhou dobu není jasné, zda a kdy přijdou nové hybridní pece, je pro TU těžké odhadnout jejich přesný dopad. Uvedli také, že přesné odhady jsou obtížné, protože nemají vnitřní schopnosti potřebné k tomu, aby na národní úrovni prováděly hloubkové ekonomické prognózy.

Bezpečnost pracovních míst je samozřejmě také otázkou, která se týká TU, i když je komunikace dobrá. Nové výrobní metody téměř nutně znehodnocují některé stávající dovednosti a mají tendenci snižovat poptávku po (určitých) pracovních silách. OS KOVO proto usiluje o to, aby zaměstnanci získali možnost rekvalifikace nebo předčasného odchodu do důchodu. Celkově však zůstávají TU celkově optimistické. Kolektivní dohody poskytují slušné základy a relativně těsný český trh práce znamená, že zaměstnavatelé si pravděpodobně dvakrát rozmyslí, než pracovníky propustí. Tato situace se zdá být lepší v TZ, protože firma financuje místní technickou školu, aby se zajistilo, že pracovníci mohou být rekvalifikováni.

Dalším klíčovým zdrojem **nejistoty je vláda**. V případě LS i TZ byla koordinace s národní vládou klíčovou součástí strategie TU. Místní zástupci TU obou firem nicméně uvedli, že změna ideologického profilu kabinetu je zdrojem rizika. Například současná vláda je vnímána jako mnohem méně citlivá na jejich obavy, ministr průmyslu Josef Sikela je vnímán jako zastánce volného trhu, který nemusí nutně brát obavy odborů k srdci.³⁶ Zatímco nadcházející schůzky jsou plánovány se zavedenou pracovní skupinou, odbory se obávají, že ministerstvo vedené Sikelou jejich obavy dostatečně nezohlední.

Zástupci **TZ i LS** vyjádřili znepokojení nad **infrastrukturní životaschopností** plánů dekarbonizace. Vzhledem k tomu, že oba závody TZ a LS v Ostravě plánují modernizaci a přechod k stále elektrifikovanější výrobě, tlak, který tyto výrobní systémy uvalí na elektrickou síť, se zvýší. Vznikají zde dva problémy. Zaprvé, existuje určitá nejistota, zda se síť dokáže vypořádat s požadavky, které na ni kladou souběžné přechody velkých průmyslových firem v regionu. Zadruhé zástupci LS konkrétně vznesli otázky ohledně technické životaschopnosti elektrických vedení, které budou potřebné pro napájení hybridních pecí. To bude vyžadovat zásah vlády, protože spolehlivý zdroj elektřiny je pro úspěšný přechod klíčový, zejména pro hybridní pece Liberty.

D.2.3 Budoucnost musí posílit zapojení TU do tvorby spravedlivého přechodu odvětví

- Odvětvová kolektivní vyjednávání
- Hlubší institucionalizovaná (méně roztržitá) vládní podpora
- Institucionální reformy s cílem posílit práva spolurozhodování

D.2.4 Závěr

Iniciativy dekarbonizace na úrovni firem jsou z pohledu TU považovány za nutnost. Mezinárodní konkurence a zprísňení ekologických předpisů znamenají, že odbory plně uznávají, že nové výrobní metody jsou nutností pro dlouhodobé přežití průmyslu v Moravskoslezském kraji.

³⁶Nová vláda byla uvedena 17. prosince 2021 po všeobecných volbách v říjnu téhož roku. Nová vláda tak nastoupila do úřadu uprostřed probíhajících jednání v LS.

Vzhledem k tomu, že investice do Liberty Steel a Třineckých železáren stále probíhají, je samozřejmě těžké odhadnout, jaký bude konečný dopad tohoto přechodu na pracovníky. Odbory v obou firmách jsou však z hlediska výhledu obecně optimistické. Rozsah potřebných investic ostatně signalizuje dlouhodobý závazek ocelářů v regionu jménem zaměstnavatelů.

Neměli bychom mít ovšem ani žádné iluze, že to znamená, že český případ je nutně příkladem dobrých průmyslových vztahů. Odbory v obou firmách se ocitly v obtížné situaci. Na jedné straně mají málo institucionálních zdrojů, které by mohly utvářet přechod, a jsou proto často závislé na dobré vůli zaměstnavatelů. Zároveň si odbory plně uvědomují, že investice do moderní a zelené výroby jsou pro toto odvětví jedinou cestou k přežití.

OS KOVO však tuto relativně slabou pozici strategicky využil pomocí aktivních a pasivních strategií. Za prvé a především se odbory spoléhají na legislativu z roku 2003, kdy byl zaveden doprovodný program vládní vyhlášky č. 181/2002 Sb. o příspěvku souvisejícím s restrukturalizací ocelářského průmyslu, který zaměstnancům zajišťuje 10měsíční odstupné, když jsou propuštěni, a poskytuje možnosti předčasného odchodu do důchodu. Aby však překračoval tento základní rámec a byly zajištěny dobré podmínky pro zaměstnance, kteří zůstanou zaměstnáni, přijaly TU kooperativní postoj a projevily ochotu spolupracovat se zaměstnavateli na všech návrzích, které předloží. OS KOVO také pevně drží na stole možnost průmyslové akce a zároveň usiluje o koalici s vládou. To umožnilo odborům dosáhnout svých cílů v rámci jednání na firemní úrovni tam, kde je to možné, a kromě toho tam, kde je to nutné.

Bohužel pro zaměstnance v Liberty Steel se zdá, že problémy ještě neskončily, protože britská státní pokladna se nedávno pokusila uzavřít část provozu majitele Gupty ve Velké Británii kvůli neuhrazeným daním ve výši více než 26 milionů liber. Jak to ovlivní operace a zejména financování investic v Ostravě samozřejmě zůstává nejasné. Je však zřejmé, že udržení silných vztahů se zaměstnavateli prostřednictvím pokračujícího sociálního dialogu bude důležité a že TU by se neměly stydět využít své strategické politické pozice v regionu k tomu, aby vládu přivedly na svou stranu. To se ukázalo jako efektivní strategie jak v Liberty Steel, tak v Třineckých železárnách.

D.3 DOHODY O UHELNÉM PRŮMYSLU VE ŠPANĚLSKU

D.3.1 Kontext případu

D.3.1.1 Nastavení případu

Případ se zaměřuje na těžbu uhlí a uhelné elektrárny (výroba elektřiny) a byl proveden ve Španělsku, přesněji v regionech Castilla y León (León) a Madrid. Analýza byla smíšená a probíhala jak online (výzkum od stolu a analýza sekundárního materiálu), tak na místě, s osobními rozhovory se zástupci odborů (CCOO), společnostmi (uhelná elektrárna a biomasa), vládními orgány (národní, regionální a místní), vzdělávacími a výzkumnými centry (Cuiden a Santa Barbara Foundation) a bývalými pracovníky uhelných dolů a elektráren.

D.3.1.2 Geografický, hospodářský a kulturní kontext: Zaměstnanost a potenciál



Obrázek 3 Region, na který se případová studie zaměřuje

dolů v Castilla y Leon

Většina činností souvisejících s uhlím byla studována v tomto případě v dílčí provincii Leon v regionu Castilla y León, konkrétně v severozápadní provincii Leon v okresech Bierzo a Tierra de Campos. Přímé zaměstnání v činnostech souvisejících s uhlím bylo v roce 2016 hodnoceno na 800-1600 zaměstnanců v odvětví těžby uhlí (včetně elektrické energie vyráběné z uhlí) v regionu Castilla y León (Ionescu et al., n.d.). V oblastech, kde jsou uhelné doly hlavním průmyslovým odvětvím, se doly otevřely v 19. století a v důsledku toho se počet obyvatel v těchto oblastech zvýšil. Uhelné doly byly považovány za hrdou součást oblastí přinášející prosperitu a bohatství.

Ještě v minulosti se uhelné společnosti³⁷ staraly o zaměstnance mateřsky: firmy stavěly celé čtvrti vyhrazené a udržované pro zaměstnance. Tyto okresy využívaly základní vybavení (bydlení, ale také nemocnice, školy, obchody atd.) vlastněné a financované uhelným průmyslem.



Obrázek 4 Komunitní bydlení pracovníků v Leonu

Pracovníci byli silně propojeni se svou prací, pracovištěm a místními komunitami. Dnes jsou lidé stále velmi propojeni s místními *okresy* a městy³⁸. V poslední době se situace změnila, protože uhelné společnosti musely v roce 2018 ukončit činnost. Uzavření uhelných odvětví ovlivnilo nejen pracovníky v uhelném průmyslu, ale i celou populaci, jelikož značně klesly příležitosti pro nepřímou a podpůrnou práci. Například ve městě Fabero v Bierzu, kde byl v listopadu 2018 uzavřen uhelný důl, se počet obyvatel snížil z více než 6000 obyvatel v roce 2017 na více než 4000 v roce 2022. Starosta Fabero očekává v příštích letech další pokles o zhruba 100 obyvatel ročně. Po uzavření dolů byly uzavřeny všechny uhelné elektrárny, poslední v roce 2021.

V této oblasti je jen málo alternativních průmyslových odvětví a vedle nyní uzavřených těžbařských činností v této oblasti neexistuje žádný významný přední průmysl. Zatímco na jihu a východě provincie jsou vinice, severozápad provincie Leon netěží ze známého mírného španělského počasí kvůli své poloze: rovina obklopená horami. Toto klima zanechává málo prostoru pro obnovitelné zdroje energie. Odhaduje se, že by mohl být nainstalován potenciál obnovitelných zdrojů energie³⁹ maximálně 314 GW. To by mohlo potenciálně vyvolat přes 20 tisíc pracovních míst (ale hlavně při instalaci a tedy krátkodobě). Taková instalace by však vyžadovala vysoké investice (více než 3,5 miliardy EUR) (Ionescu et al., n.d.). Navíc se zdá, že obyvatelstvo není ochotno využívat zařízení obnovitelné energie. Ačkoli argumenty jsou různé, hlavním tvrzením je využití zemědělské půdy a narušení krajiny⁴⁰. Hlavním odpůrcem instalace obnovitelných zdrojů v regionu je místní federace vinařství. Vedly několik akcí a vytvořily sdružení a zprávu proti instalaci větrných turbín v Bierzu (ILEÓN.COM, 2021).

³⁷ Autoři odkazují na uhelné doly a uhelné elektrárny pod pojmem slunečnick: společnosti související s uhlím

³⁸ Existují různé vrstvy vládních institucí ve Španělsku: národní (s institucemi nacházejícími se v Madridu); regionální (Castilla y León); provinční (Leon); okresní (druh zeměpisných oblastí). V provincii Leon je osm okresů (např. Bierzo atd.), obecních/místních (např. Fabero).

³⁹ Výroba větrné a sluneční elektrické energie.

⁴⁰ Zemědělství a cestovní ruch jsou dva z hlavních odvětví v regionu.

Uhelné těžářské společnosti opustily v roce 2018 a většina podala návrh na konkurz. Jen jedna malá těžářská společnost v současné době obnovuje⁴¹ své doly v této oblasti, jak bylo dohodnuto v dohodě, o které se jednalo dle. Federace uhelných dolů Carbonunion je v současnosti zastoupena pouze jednou osobou – a nemá společnost ani zaměstnance, které by zastupovala.

Existují tři hlavní společnosti vlastníci uhelné elektrárny. Jedná se o hlavní elektrické společnosti dobře zavedené na evropském (světovém) trhu. Konkuruje na místním trhu, takže komunikace o budoucích plánech je neprůhledná. Pokud však jde o přechod a vývoj budoucích plánů po uzavření elektráren, zdá se, že všechny jdou stejným směrem: investovat do odborné přípravy, rozvíjet obnovitelné zdroje a přilákat nové investory do těchto oblastí.

Poslední uhelná elektrárna v provincii zastavila provoz v roce 2021. V rámci regionu lze pozorovat rozdíly mezi oblastmi, kde se nacházely doly a těmi, kde byly uhelné elektrárny. Zprvu, co se týče myšlení lidí (občanů, bývalých pracovníků): v těžebních oblastech lidé vykazují velmi tvrdou a pesimistickou vizi své budoucnosti, zatímco pro lidi nacházející se v blízkosti uzavřených elektráren je budoucnost nejistá, ale ne pesimistická. Mezi vedením důlních a elektrárenských společností je také jasný strategický rozdíl. Následující zpráva čerpá některé možné podkladové důvody pro kontrast myšlenek lidí a strategií společností mezi oběma oblastmi.

D.3.1.3 Politický kontext

Přestože národní vláda vidí spravedlivý přechod jako možnost přinášející čistě pozitivní dopady na životní prostředí, sociální a ekonomické dopady pro Španělsko, v regionu zkoumaném (Castilla y Leon) a dále v provincii Leon, přinese čistě negativní dopady, zejména pokud budou dodržovány běžné postupy podnikání. Tato nerovnost mezi provincií a zemí vytváří napětí a nedůvěru jak mezi tvůrci politik vzájemně, tak mezi tvůrci politik a obyvatelstvem.

Pokud jde o správu samotného regionu Castilla y Leon, existuje mnoho politických konfliktů. Neexistuje oficiální hlavní město regionu, ale většina administrativních subjektů se nachází ve Valladolidu. V regionu, který je největší, je devět provincií velmi heterogenních z hlediska velikosti a bohatství, Leon je největší provincie, ale velmi chudý s čtvrtinou žijící ve stejnojmenném hlavním městě provincie: Leon.

Z pohledu případové studie se zdá, že mezi různými úrovněmi vlády existuje silný nedostatek důvěry. Kromě toho se zdá, že komunikace mezi vládními národními, regionálními, provinčními a místními institucemi není dostatečná a stabilní. Z místní úrovně se zdá, že starostové mají velkou podporu obyvatel, ale ohledně vyšších vládních úrovní (od provinčních po národní) panuje silná nedůvěra. Pocit nespravedlnosti je velmi přítomen ve všech oblastech postižených uzavřením činností souvisejících s uhlím.

D.3.1.4 Úloha odborů v tomto kontextu

Komunikace o plánech vlády a průmyslových aktérů ohledně budoucnosti provincie Leon je velmi neprůhledná a vykazuje nedostatek důvěry mezi stranami (politickými i firemními). Zdá se však, že odbory tyto hráče používají jako posly, i když jim chybí informace od různých stran. Zdá se, že zástupci provincie (Leon), města (starosta Fabero) a společnosti (elektrárna) se spoléhají na a vkládají důvěru do zástupců odborových svazů, aby komunikovali a získávali informace od vlády (všech úrovní) a společností a předávali je různým zúčastněným stranám⁴².

⁴¹ Obnova důlní plochy má tendenci odstranit veškeré stroje a potenciální chemikálie z půdy a zajistit růst endemických druhů (jak flóry, tak fauny).

⁴² Zúčastněné strany jsou vláda (všechny úrovně), společnosti, přidružené společnosti a široká veřejnost.

Dva hlavní odborové svazy ve Španělsku jsou CCOO a UGT. Existují tři další TU: USO, CGT a CNT.⁴³ CCOO, UGT a USO podepsaly dohodu o spravedlivém přechodu pro uhlí.

TU ve Španělsku získávají legitimitu především prostřednictvím volených zástupců. Míra účasti v odborech je poměrně nízká (přibližně 14 % je přidruženo do TU⁴⁴). Ve Španělsku je však pokrytí kolektivního vyjednávání vysoké, pokrývá přibližně 80 % pracovní síly. Zatímco vnitrostátní dohody poskytují pevný rámec pro práva pracovníků, dohody se projednávají také na odvětvové a firemní úrovni. Proto jsou každé TU strukturovány s oddělenými sekcemi podle průmyslu, ale pobočky na sebe nahlížejí jako na součást jedné hlavní odborové konfederace, a nikoliv jako různé dílčí konfederace. Regionální zástupci TU však mají a hrají důležité role na politické a odvětvové úrovni.

V těžebním sektoru TU téměř nespolupracují a spíše se vidí jako konkurenti. S uzavřením činností souvisejících s uhlím jejich členství kleslo a vznikla soutěž o získání členů. Nicméně i v případě potřeby je možná nějaká spolupráce, zejména při vyjednávání dohod na vnitrostátní úrovni. V současné době se zdá, že spolupráce mezi CCOO a UGT je nejlepší (relativně). Napětí však zůstává mezi dalšími odbory (USO, CGT a CNT). V důsledku těchto napětí není spolupráce mezi TU automatická, a to ani na národní úrovni.

TU už jsou si toho vědomy a aktivně připravují právě přechod k dekarbonizaci španělského průmyslu. V roce 2018 představila CCOO na ministerstvu pro ekologickou transformaci a demografické výzvy návrh na spravedlivou energetickou transformaci⁴⁵. V roce 2020 navíc CCOO zveřejnila *příručku odborů pro intervenci v dohodách o spravedlivém přechodu*⁴⁶.

D.3.1.5 Politické plány na spravedlivý přechod a dekarbonizaci ve Španělsku

Navzdory několika zákonům zaměřeným na dekarbonizaci jako takovou se Španělsko v oblasti dekarbonizace daří relativně dobře. Zatímco Španělsko představuje pouze 9 % skleníkových plynů (GHG) v EU-27, podařilo se mu v roce 2019 snížit emise skleníkových plynů o 27 % ve srovnání s úrovněmi z roku 2005⁴⁷. Navíc vzhledem k počtu strategií, plánů a plánů (viz níže) a obecně k úsilí různých stran zapojených do španělského energetického přechodu lze očekávat slibné výsledky.

V dubnu 2020 zřídila španělská vláda v rámci ministerstva pro ekologický přechod a demografické výzvy (dále jen MITECO, *Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico*) zvláštní odbor pro spravedlivý přechod: *El Instituto Para La Transición Justa*⁴⁸. Tento orgán pracoval na „úmluvách o spravedlivém přechodu“ (JTC), které jsou zakotveny v zákoně o změně klimatu, a na „dohodách o spravedlivém přechodu“ (JTA) zakotvených v zákoně o změně klimatu a energetice. Orgán je odpovědný za územní plány EU pro spravedlivý přechod (IJTP) pro Španělsko.

Španělské plány dekarbonizace lze shrnout třemi hlavními dokumenty, které všechny kladou velký důraz na práva pracovníků, obnovení činností v oblastech, které utrpěly ztráty v důsledku dekarbonizace a přerozdělování:

- Španělský integrovaný národní energetický a klimatický plán na období 2021–2030 (LTS⁴⁹) byl zveřejněn v roce 2020.

⁴³<https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2016/spain-in-depth-study-of-trade-union-representation>

⁴⁴ <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Spain/Trade-Unions>

⁴⁵ <https://www.ccoo.es/ebc1375a411344ded377311728ebb201000001.pdf>

⁴⁶ <https://www.ccoo.es/0c689724c1ed0a6a8306a139b3d15cea000001.pdf>

⁴⁷ [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/690579/EPRS_BRI\(2021\)690579_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/690579/EPRS_BRI(2021)690579_EN.pdf)

⁴⁸ https://www.miteco.gob.es/gl/prensa/220317ndpelinstitutoparalatransiiconjustaconstituyesuconsejoasesor_tcm37-538257.pdf

⁴⁹ https://unfccc.int/sites/default/files/resource/LTS1_Spain_0.pdf

- Strategický energetický a klimatický rámec pro rok 2019 předložil 30 bodů pozornosti ve svém „prohlášení o klimatické nouzi“ v roce 2020⁵⁰.
- Zákon o změně klimatu a transformaci energetiky (LCCTE) byl vypracován v roce 2019 a přijat v roce 2021⁵¹

Kromě toho španělský orgán pro spravedlivý přechod pracoval a zveřejnil několik plánů, strategií a harmonogramů⁵²:

Čtyři plány:

- Rovnost pohlaví
- Plán zelených veřejných zakázek
- Strategický dotační plán 2022–2024
- Plán pro zjednodušení administrativy a snížení zátěže

Čtyři hlavní strategie:

- Strategie spravedlivého přechodu
- Španělská strategie pro udržitelný rozvoj
- Národní strategie proti energetické chudobě
- Strategie skladování energie

Čtyři harmonogramy:

- Plán vodíku
- Plán samospotřeby
- Rámec prioritních opatření pro obnovu Mar Menoru
- Plán rozvoje větrné a mořské energie na moři

Plán zeleného vodíku a strategie skladování energie, které jsou klíčovými prvky přechodu k neutrální emisní ekonomice, zahrnují upřednostňování projektů podporujících zóny spravedlivého přechodu.

Vedle výše uvedených dokumentů existuje také plán obnovy, transformace a odolnosti (Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia⁵³), který byl vytvořen v reakci na krizi COVID-19 v roce 2021. Tento plán zahrnoval i regiony postižené uzavřením uhelných odvětví.

V jiných stávajících španělských plánech na dekarbonizaci, změnu klimatu a obnovu se vždy zmiňují oblasti uhlí. Skutečnost, že tyto regiony jsou zmíněny ve všech výše uvedených plánech – zveřejněných po vydání dohod věnovaných odvětví souvisejícím s uhlím – ukazuje kladné vnímání dohod ze strany vlády.⁵⁴

D.3.2 Dohody ve španělském uhelném průmyslu

Existují dvě dohody, které se týkají zejména odvětví souvisejících s uhlím (doly a elektrárny). Dohody získávají ve Španělsku popularitu. Tyto dvě dohody jsou často považovány za příklady a jsou zdůrazňovány jako klíčové zapojení TU do iniciativ spravedlivého přechodu na vnitrostátní úrovni ve Španělsku. To vysvětluje, proč již probíhají průzkumy v současných výzkumných oblastech v

⁵⁰ https://www.miteco.gob.es/es/prensa/declaracionemergenciaklimatica_tcm30-506551.pdf

⁵¹ https://www.miteco.gob.es/es/ministerio/proyectedeleydecambioclimaticoytransicionenergetica_tcm30-509256.pdf

⁵² <https://www.miteco.gob.es/en/ministerio/planes-estrategias/>

⁵³ <https://planderecuperacion.gob.es/>

⁵⁴ Podle vlády měly obě dohody pozitivní dopady i výsledky a byly velmi relevantní jak z hlediska rozsahu, tak z hlediska rozsahu.

přechodném období (Krawchenko & Gordon, 2021) a byly několikrát zmíněny v novinách (La Comarca, 2020).

Tyto dvě dohody jsou:

- Rámcová dohoda o spravedlivém přechodu těžby uhlí a udržitelném rozvoji těžby uhlí, udržitelný rozvoj těžby uhlí pro období 2019–2027 (*Acuerdo Marco para una Transición Justa de la Minería del Carbón y el desarrollo Sostenible de las Comarcas Mineras para el Periodo 2019–2027*);
- Dohoda o spravedlivém přechodu energie pro odstavené tepelné elektrárny: pracovní místa, průmysl a zaměstnanost, průmysl a území. (*Acuerdo por una transición energética justa para centrales térmicas en ciere: el empleo, la industria y los territorios*).

Kromě toho v regionu Castilla y Leon existovaly dva plány na oživení regionu postiženého uzavřením těchto odvětví⁵⁵.

1. Strategie pro minerální zdroje Castilla y León 2017–2021 (Estrategia de los Recursos Minerales de Castilla y León 2017–2021)⁵⁶;
2. Plán revitalizace hornických obcí na období 2016–2020 (*Plane de Dinamización de los municipios mineros 2016-2020*)⁵⁷.

Následující dva plány zde nejsou dále zkoumány, ale poskytují důkazy o významu průmyslu, a tudíž o potřebě oživit region po omezení pracovních míst.

D.3.2.1 Spravedlivý přechod těžby uhlí a udržitelný rozvoj těžby uhlí, udržitelný rozvoj těžby uhlí pro období 2019-2027⁵⁸

Dohoda navazuje na pět předchozích dohod v těžebním průmyslu – první z nich v roce 1990, které ukazují silnou kulturu dohod v těžebním sektoru.

Tato dohoda reaguje na rozhodnutí Evropské rady 2010/787/EU, které zavazuje k uzavření uhelných dolů. Tato dohoda pokrývá všechny španělské soukromé doly do roku 2027. Kvůli dodržování vládních doporučení a plánů jsou nyní všechny doly v regionu Leon uzavřeny – poslední skončil v roce 2018.

Pro zajištění dobrého přechodu po uzavření dolů byla v roce 2018, krátce po uzavření posledního dolu v Leonu, uzavřena dohoda o spravedlivém přechodu těžby uhlí a udržitelném rozvoji uhelných regionů na období 2019–2027 mezi:

- Španělskou vládou: Ministerstvo ekologického přechodu, ministerstvo práce, ministerstvo průmyslu, ministerstvo financí atd.,
- Odbory: CCOO, UGT-FICA a USO
- Národní federací uhelných podniků (Carbunion)

Dohoda nebyla přímo vyjednána s firmami, ale s jejich federací, která má v současnosti pouze jednoho zástupce. Dohoda silně spoléhá na vnitrostátní a evropské fondy regionálního rozvoje (250 milionů EUR za pět let na podporu podnikatelských iniciativ a rozvoje hornických regionů). Fondy měly podpořit investice do podnikatelských a čistých energetických iniciativ (2019–2023). Hlavním

⁵⁵ Tyto plány měly rozvíjet udržitelné bohatství a práci související s těžebním sektorem a zejména v regionu Castilla y Leon. Zejména vláda stanovila plány, opatření a investice pro další rozvoj průmyslu, infrastruktury a odborné přípravy.

⁵⁶ <https://energia.jcyl.es/web/es/mineria/estrategia-recursos-minerales.html>

⁵⁷ <https://energia.jcyl.es/web/es/mineria/plan-dinamizacion-economica-municipios.html>

⁵⁸ 'Acuerdo Marco para una Transición Justa de la Minería del Carbón y el desarrollo Sostenible de las Comarcas Mineras para el Periodo 2019-2027', https://www.transicionjusta.gob.es/reactivacion_comarcas/Plan2019-2027-ides-idweb.asp

sociálním rysem dohody je vytvoření rejstříku pracovníků pomocných společností („*Bolsa de empleo*“⁵⁹). Tento rejstřík teoreticky umožňuje zaměstnancům dodavatelů mít prioritu v programech odborné přípravy a rekvalifikace a mít prioritní přístup na trh práce pro vyklízení a revitalizaci oblasti. Ve skutečnosti však tento rejstřík využívá (používá) necelá stovka lidí. Ostatní sociální složky jsou:

- Předčasný odchod do důchodu
- Burza pracovních míst pro pracovníky
- Účast dodavatelů na vyklízacích pracích
- Školení pro zelená, podnikatelská a rekonstrukční pracovní místa pro pracovníky a dodavatele
- Usnadnění a podpora začlenění pracovníků a dodavatelů prostřednictvím pracovních agentur
- Přemístění přebytečných pracovních sil

Jednou z pozoruhodných vlastností plánu byla ekologická obnova postižených oblastí, jelikož je vzácné, aby byla obnova pozemků zahrnuta do přechodných plánů. Tato obnova však měla být provedena těžebními společnostmi, které opustily trh a podaly návrh na konkurz. Jen jedna malá těžební společnost v současné době obnovuje své doly v oblasti.

Malý úspěch této dohody týkající se jak registru, tak obnovy pozemků způsobil to, že obyvatelstvo má velmi negativní postoj k vládě. Hlavními reakcemi místního obyvatelstva jsou pesimismus, nespravedlnost a nedůvěra.

Tato dohoda však může obsahovat několik klíčových prvků. Za prvé, registr byl původně považován za úspěch většiny zúčastněných stran a je různými vládními institucemi brán jako příklad. Dokonce i pracovníci zmínili registr jako silnou stránku dohody. Zadruhé, což silně souvisí s registrem, požadavek poskytovat školení lidem v registru byl velký úspěch. Hlavním orgánem odpovědným za školení v oblasti těžby v regionu byla nadace Santa Barbara v regionálním vlastnictví⁶⁰. Všechny kurzy byly velmi oceňovány a programy získaly uznání mezi obyvatelstvem, ale i místními společnostmi, které v nich viděly potenciál využít dovednosti pracovní síly prostřednictvím školení. V neposlední řadě byl počáteční nápad na obnovu pozemků zřetelný, protože je málo dohod o spravedlivém přechodu zahrnuje význam obnovy pozemků.

Dohoda vytvořila precedent umožňující efekt sněhové koule. Dohoda byla ve skutečnosti příkladem pro těžební práce ve veřejném sektoru, ale také pro další odvětví, jako je výroba elektrické energie. Negativní výsledky také sloužily jako příklad úpravy a načasování dalších dohod. Zejména přímý podpis firem – nikoli federací – a zapojení samotných firem do reinvestování do využívání půdy k oživení ekonomiky.

D.3.2.2 Dohoda o spravedlivém přechodu energie pro odstavené tepelné elektrárny⁶¹

Tato dohoda následovala a vycházela z dohody o uzavření uhelných dolů. Zatímco se uhelné doly zavírají, uhelné elektrárny začaly vládě oznamovat, že chtějí ukončit činnost⁶². Při sledování smíšených výsledků dohody o těžbě uhlí se odbory a vláda společně rozhodly zdržet uzavření elektráren, dokud nebude podepsána dohoda. V dubnu 2020 dohodu nakonec podepsali:

⁵⁹ https://www.transicionjusta.gob.es/Bolsa_Trabajo/mineria_carbon-ides-idweb.asp

⁶⁰ <http://www.fsbarbara.com/presentacion.html>

⁶¹ „*Acuerdo para una transición energética justa para centrales térmicas en cierre*“, https://www.transicionjusta.gob.es/Convenios_transicion_justa/Acuerdo_Cierre_C_Termicas%20ides-idweb.asp

⁶² Elektrárny jsou smluvně propojeny s vládou, aby dodávaly elektřinu do sítě, a proto nemohou ukončit činnost bez předchozího souhlasu vlády.

- Španělskou vládou: Ministerstvo pro ekologický přechod a demografické výzvy, ministerstvo práce a sociální ekonomiky, ministerstvo průmyslu, obchodu a cestovního ruchu (pouze v monitorovací komisi)
- Odbory: CCOO a UGT-FICA
- Společnostmi odpovědnými za uhelné elektrárny ve Španělsku: Endesa, Iberdrola, Naturgy

Dohodu, na rozdíl od dohody o uzavření dolů, podepsaly firmy, které elektrárny zavírají. Zahrnuje všechny uhelné elektrárny (12) ve Španělsku – přičemž na polovinu z nich se v regionu tato studie zaměřuje – a tvoří 2 300 pracovníků, z nichž přibližně 45 % jsou dodavatelé. Kromě všech klíčových prvků dohody o uzavření dolů, které byly zmíněny v předchozí části (registr pracovníků pro podpůrné společnosti⁶³, předčasný odchod do důchodu, obnova pozemků atd.), stanoví dohoda pro společnosti podstatně přísnější pravidla pro zachování socioekonomické dynamiky v oblasti.

Za prvé, aby vláda schválila dohodu o ukončení, měla by společnost zajistit přechodná opatření pro demontáž a renovaci pozemků. To umožňuje zúčastněným stranám řádně plánovat socioekonomický rozvoj regionu. V opatřeních pro reinvestici v této oblasti musely firmy prezentovat jak nové investice provedené interně, tak ty, které očekávají od třetích stran. Dohoda skutečně jasně stanoví, že společnosti, které elektrárnu odstaví, by měly poskytovat proaktivní podporu pro přilákání investic a zvýšení zaměstnanosti na místní úrovni. Aby se investice dále podporovaly, vedle vlastních investic společností byly vytvořeny dva mechanismy s nábořem externích poradců pro reindustrializaci a vytvořením spolupráce mezi společnostmi, univerzitami (Leon, Valladolid) a regiony.

Za druhé by se demontáž a obnova pozemků měla týkat nejméně 60 procent místních pracovníků, přičemž priorita by měla být dána zaměstnancům elektráren a pracovníkům v registru. Obě kategorie pracovníků by mohly těžit ze školení jak pro demontáž, tak pro budoucí potřeby pro dynamiku oblastí. Školení by mohlo být navrženo podle potřeb vyjádřených v přechodném opatření, které společnost předložila vládě s požadavkem na ukončení provozu elektráren.

Za třetí se společnosti zavázaly poskytovat školení všem lidem postiženým ukončením provozu elektráren. Z odborné přípravy tak mohou těžit nejen pracovníci, ale i mladí odborníci, lidé vzdálení od trhu práce a jiné osoby, které dříve v elektrárně nepracovaly. Školení lze zajistit buď spoluprací se stávajícími vzdělávacími zařízeními, nebo vypracováním vlastních programů. V regionu Leon jsou rozvíjeny obě metody. V oblasti, která je hlavním tématem tohoto případu, je vedle University Leon a University Valladolid nadace Santa Barbara⁶⁴, která historicky poskytuje školení pro podzemní práce (viz část D.3.2.1). Nadace vyvíjí stávající vzdělávací program s cílem nabídnout nový soubor školení o demontážních a stavebních pracích, ale také o obnovitelných energetických systémech a obnově pozemků. Na školení se podílejí i bývalí pracovníci jako školitelé a také tam poskytují pracovníkům příležitosti k alternativním pracovním místům. Firmy také vyvíjejí své vlastní kurzy buď prostřednictvím zařízení, které budují, nebo v rámci své nadace. Navíc další školení na podporu rozvoje nových podnikatelů zajišťují vlády i firmy.

A konečně, aby bylo možné dohlížet na dodržování dohody, byl zřízen monitorovací výbor⁶⁵, který se v současnosti schází až čtyřikrát ročně. Výbor tvoří signatáři a monitoruje hlavně investice do

⁶³ Vytvoření rejstříku pracovníků pomocných společností postižených uzavřením orgánem pro spravedlivý přechod, který patří do organizace MITECO. Cílem registru je tyto pracovníky podporovat prostřednictvím burzy pracovních míst, aby usnadnili jejich opětovné začlenění do práce prostřednictvím příležitostí, které vznikají mimo jiné při demontáži zařízení, jakož i při nových podnikatelských iniciativách. Tento rejstřík navíc umožňuje pracovníkům přístup ke specifickým vzdělávacím akcím a dalším doplňujícím iniciativám, které zlepšují jejich zaměstnatelnost prostřednictvím veřejné certifikace školení veřejnou službou zaměstnanosti. V současné době se zaregistrovalo více než 40 % dotčených osob, což převyšuje počáteční očekávání, většina z nich ve věku 50 až 60 let
https://www.transicionjusta.gob.es/Bolsa_Trabajo/centrales_termicas-ides-idweb.asp

⁶⁴ <http://www.fsbarbara.com/presentacion.html>

⁶⁵ https://www.transicionjusta.gob.es/reactivacion_comarcas/Plan2019-2027-ides-idweb.asp

nových projektů, demontáže (vyklízení) a školení. Výbor vyhodnocuje dynamiku (ekonomickou i z hlediska pracovníků), kterou nový projekt vytvoří, a to, zda budou mít místní pracovníci dostatečnou odbornou přípravu k náboru do těchto místních projektů.

D.3.3 Zapojení TU do dohod

TU byly zapojeny do všech fází obou dohod a sehrály významnou a pozitivní roli v jednáních ohledně obou dohod. Nejenže vyjednávaly sociálních práva, ale zdůraznily velký význam místních investic jak do obnovy pozemků, demontáže zařízení, tak do revitalizace území. V obou případech si TU uvědomovaly nutnost uzavření průmyslu. Úlohou TU bylo tedy usnadnit přechod ve prospěch pracujících, ale nikoli zastavit, zpomalit nebo zablokovat dohody. Tento příznivý postoj TU k dohodě a jejich předchozí znalosti v oblasti spravedlivého přechodu i energetického přechodu rozhodně sehrály pozitivní roli při dosažení úspěchu (druhé) dohody.

Dohoda o uzavření dolu byla pokračováním šesti stávajících dohod mezi odbory a vládou. Odbory tak byly lídry v diskusi a v klíčových rysech dohody. TU navrhly přidat jako signatáře federaci „Carbonunion“ za účelem zahrnutí obnovy pozemků a různých sociálních složek pro pracovníky i dodavatele. Zahrnutí opatření sociální ochrany pro dodavatele, zapojení firem do rekonstrukce a vzdělávacích programů byly pro těžební dohodu novinkou. Vzhledem k ekonomickým okolnostem však výsledky dohody nejsou tak pozitivní, jak se očekávalo.

V procesu uzavírání dohody o uzavření uhelných elektráren byly TU aktivní již od samého počátku. TU byli si vědomi chyb dohody o uzavření dolů a vynaložili velké úsilí na vytvoření této druhé dohody. TU nejprve informovaly a požádala vlády o zdržení vydání povolení k odstavení. Zdůraznily, že povolení k zastavení činnosti by mělo být vydáno po podpisu dohody umožňující spravedlivý přechod oblastí. Předtím, než se dohoda uzavřela, tak TU ukázaly vládě, že je důležité, aby součástí dohody byly společnosti, a nikoliv federace.

TU sehrály také zásadní roli při utváření dohody. Vedle žádosti o stejné a klíčové sociální rysy dohody o těžbě (rejstřík pro dodavatele, předčasný odchod do důchodu, programy odborné přípravy atd.) TU požadovaly, aby společnosti hrály významnou roli 1) ve financování a návrhu vzdělávacích programů, 2) při demontáži závodů a 3) revitalizaci oblastí. V tomto druhém bodě TU důrazně trvaly na tom, aby firmy investovaly jak své vlastní peníze, tak usilovaly o přilákání externích investorů. TU zase nabízí spolupráci se společnostmi a vyjednávají se španělskou vládou s cílem 1) poskytnout (lepší a transparentnější) informace společnostem, aby získaly přístup k evropským financím, 2) umožnit společnostem zachovat si právo na pozemkovou koncesi všech nebo části kapacity pro přístup k evakuaci a výlučné povolení průmyslové vody a 3) vyvinout nové vládní politické nástroje pro obnovitelné zdroje.

Nakonec TU požádaly o zařazení monitorovacího výboru. Zatímco TU by raději do výboru zapojily externí strany (např. externí poradenskou agenturu), bylo rozhodnuto omezit výbor na signatáře. Vedle zasedání monitorovacího výboru, na které jsou pozvány všechny strany, odbory vytvořily pracovní skupiny se společnostmi, aby se ještě více sledoval pokrok. Signatářské odbory a společnosti se scházejí několikrát do roka, aby řešily body dohody se společnostmi, které dohodu podepsaly. Tato setkání vytvářejí prostor pro další budování důvěry mezi společnostmi a TU. Jsou to také pro TU příležitosti, aby prověřili projekty firem týkající se budoucích investic, vzdělávacích programů a dalších činností, které mají dynamizovat region. Firmy také využívají tyto pracovní skupiny k tomu, aby hlásily překážky, které mají být předány vládě, jako jsou omezení práv na povolení a potřeby další infrastruktury.

Vedle sledování pokroku firem TU také podporují a usnadňují vzdělávací programy, které pořádají poloveřejné a veřejné instituce. TU také často diskutují s různými úrovněmi a institucemi španělské vlády, nejen o výše uvedených dohodách. TU se díky svému úsilí podařilo získat (lokálně) uznávaná

osvědčení pro školení vyvinuté společnostmi, nadacemi nebo poloveřejnými institucemi v rámci dohody.

TU nadále zajišťují přísné sledování dohod, které jdou dále než pracovní skupina a návrh školení. Na jedné straně TU spolupracují s firmami na získání přístupu k financování a povolení k revitalizaci oblasti. Na druhou stranu TU podporují vládu v tom, aby inzerovala různé výzvy na projekty mezi firmami a občany. Konečně TU využily svého postavení důvěry mezi různými zúčastněnými stranami k podpoře dialogu a řešení potenciálních konfliktů a překážek. Jedním z příkladů je podpora TU při vytváření dialogu mezi starostou města a elektrárnou, která chce v obci rozvíjet větrné turbíny. Dalším příkladem je to, že TU oznamující národní vládě naléhavé záležitosti týkající se budoucího průmyslového rozvoje, které potřebují souhlas některých obcí postižených uzavřením.

D.3.4 Budoucí potřeby a body vyžadující pozornost⁶⁶

Zatímco registry jsou většinou vnímány jako pozitivní charakteristikou dohod, mají malý dopad na zaměstnanost, jelikož je v současné době zaregistrováno méně než 100 osob.

Navíc existuje jasný nesoulad mezi potřebami pracovníků pro nadcházející projekty a současnými údaji o nezaměstnanosti. Tato setrvačnost byla způsobena několika faktory. Za prvé jde o jiný rytmus mezi skutečným fungováním různých stran. Například zatímco pro vládní řízení se rok zdá být krátký, pro rodinu může mít rok obrovský dopad na finanční organizaci. Zadruhé jde o neprůhlednost investičních plánů. Zatímco plány na budoucí investice poskytovaly firmy, pro TU a další zúčastněné strany bylo obtížné odhadnout potřeby z hlediska pracovníků. Za třetí jde o administrativní a finanční zátěž. Ve Španělsku stále přetrvává propast mezi plány, které mají být provedeny, a různými kroky procesu získání osvědčení, správními právy a finančními orgány, které mají poskytovat a zajišťovat dostatečné informace, dokumenty a práva. To vše se děje na úkor místních komunit.

Je třeba také poznamenat silné tření mezi různými TU. Třetí TU, zakotvená v dohodě o uzavření dolů, se do dohody o elektrárnách nezapojovala, jelikož vláda si přála usnadnit a zjednodušit diskusi s ostatními TU.

Celkově je stále několik nejistot a dlouhodobé důsledky dohody zatím nejsou jasné. Je však zřejmé, že dohoda přinesla pozitivní výsledky a je třeba poznamenat, že zapojení TU sehrálo významnou a pozitivní úlohu. Není však vyloučeno, že by se některým překážkám bylo možné vyhnout, zejména pokud jde o setrvačnost a nesoulad, kdyby TU dále spolupracovaly.

D.3.5 Závěry

Zatímco odvětví související s uhlím jsou v oblasti studie případu uzavřena (nebo uzavírána), existuje nicméně pozitivní dopad opatření TU. Obě dohody – a zejména dohoda o uzavření elektráren – byly jednoznačně výsledkem společného úsilí, do kterého se TU do značné míry zapojily. Rozdíly mezi dohodou o dolech a dohodou o elektrárnách lze vysvětlit zapojením elektrárenských společností, které mají přirozeně více peněz a více energie než těžební společnosti, ale také dalším zapojením a následným sledováním ze strany odborů. Silné a trvalé zapojení TU má pozitivní regionální dopady.

⁶⁶ Je třeba poznamenat, že těžební odvětví související s uhlím jsou v regionu tohoto studijního případu uzavřena (nebo v procesu uzavírání), takže potřeby jsou zaměřeny na obecnou úroveň a nikoli na toto konkrétní odvětví.

Dalším předpokladem pro tuto dohodu bylo souběžné zahájení dohod o spravedlivém přechodu⁶⁷ a předchozí zahájení iniciativ investic do podnikání a čisté energie⁶⁸ (2019-2023) ze strany španělské vlády.

Rozdíly v názorech lidí mezi těžebními společnostmi a elektrárnami jsou šokující. V hornických oblastech jsou lidé obecně pesimističtější a prožívají pocit hněvu a nespravedlnosti. Zdá se také, že důvěra ve vládu a společnost je slabší. Naopak v oblasti elektráren je dynamická atmosféra a mentalita. Přestože je budoucnost pro pracovníky poněkud nejistá, doufají, že jim firmy nebo vláda v blízké budoucnosti poskytnou nové pracovní příležitosti. Stejný rozdíl v myšlení lze pozorovat v oblasti, kde byla uhelná elektrárna uzavřena, ale před dohodou. V této oblasti je demontáž velmi pomalá a neexistuje žádný plán pro zaměstnávání místní pracovní síly ani pro investice v regionu.

Rozdíl v myšlení lze vysvětlit i tím, že v oblasti elektráren mají všechny firmy jasné plány na budoucí projekty. Již nyní se odhaduje, že při v současnosti zajištěných plánech bude na výstavbu nových elektráren potřeba více lidí, než kolik jich pracovalo při provozu elektráren, a že zhruba 80 procent předchozích pracovních míst bude dlouhodobě potřebných pro údržbu a provoz zařízení. Je třeba poznamenat, že probíhají i další plány na zvýšení těchto čísel. Investice do rozvoje nových průmyslových zařízení povzbudily další průmyslová odvětví, aby zakotvila v této oblasti (např. Forestalia postavila elektrárnu na biomasu⁶⁹).

V obou oblastech mají lidé, ale také vládní zástupci (na všech úrovních – včetně na úrovni města), firem a zaměstnanců silnou důvěru v TU. TU jsou tedy využívány na všech úrovních jako předávací a komunikační platforma. Tato důvěra, která je přítomna ve všech postižených oblastech, umožňuje dobrý sociální dialog.

Pokud jde o sociální a pracovní přechod, dohoda o elektrárnách přináší velmi dobré výsledky. Pro pracovníky zaměstnané v pracujících elektrárnách byl přechod většinou velmi jednoduchý, protože byla buď zaručena zaměstnanost (při demontáži a výstavbě budoucích elektráren), nebo vyjednané netraumatické odchody (např. odchod do důchodu, pomoc při hledání nového zaměstnání, podpora založení vlastní firmy). Výbornou podporu při vyjednávání nabídly i TU. Podobnou situaci lze pozorovat u dodavatelů, přičemž téměř 90 % dříve zaměstnaných se nyní podílí na demontáži. To také ukazuje, že druhý rejstřík byl v tomto ohledu úspěšný.

Výsledky týkající se vzdělávacích programů jsou nad očekávání. Vedle příznivých reakcí a zařazení do školení bylo podepsáno několik dohod o spolupráci se vzdělávacími a odbornými institucemi. Některé programy byly certifikovány alespoň na místní úrovni. To umožnilo, aby se školení zviditelnilo a tím se dostalo do komunit mimo přímo postižené pracovníky. Kurzy by mohly začít navzdory COVID-19 a byly přínosné pro pracovníky, ale měly i další dopady, při účasti místních obyvatel. Školící programy byly někdy dokonce převedeny na úroveň celé společnosti jako požadavek pro zaměstnance.

Zatímco monitorovací výbor se mohl kvůli COVID-19 sejít pouze dvakrát, pracovní skupiny uspořádaly celkem více než 10 zasedání. Frekvence a výstupy těchto skupin byly však různorodé v závislosti na zapojení společností a regionů (některé společnosti byly neprůhledné, zatímco jiné spolupracovaly).

⁶⁷ Dohody o spravedlivém přechodu umožňují financování 1 447 projektů ve Španělsku, přičemž nejvyšší podíl činí 839 projektů v Castilla y León.

⁶⁸ Jedná se o výzvu k poskytnutí pomoci v hodnotě 7 milionů eur pro obce postižené uzavřením uhelných elektráren, kterou spravuje Nadace Ciudad de la Energía (CIUDEN), napojená na orgán pro spravedlivý přechod: tato výzva je spojena s výzvou k poskytnutí 286 milionů eur na podporu obnovitelných projektů z ústavu pro diverzifikaci a úspory energie (IDEA), které umožňují spravedlivý přechod jako jedno z určujících kritérií koncesí.

⁶⁹ ('Forestalia – El Bayo Biomass Plant 49.9 MW – León', 2018)

Celkově byly dohody považovány zúčastněnými stranami za úspěšné a sloužily jako základ pro budoucí dohody o dekarbonizaci ostatních odvětví. Vztahy mezi TU a španělskou vládou (na všech úrovních) by potenciálně posílily úlohu TU při vytváření španělských územních plánů spravedlivého přechodu⁷⁰ (IJTP).

⁷⁰ Za tyto plány nese odpovědnost orgán pro spravedlivý přechod (*El Instituto Para La Transición Just*), s nímž jsou po dohodách o uhlí TU v těsném kontaktu.

D.4 KRUHOVÝ STŮL O KLIMATICKÉ POLITICE VE FINSKU

D.4.1 Kontext případu

D.4.1.1 Nastavení případu

Tento případ byl proveden ve Finsku na úrovni národních vlád a zahrnuje všechna průmyslová odvětví.

Pro tuto studii případu byly studovány online zdroje a provedeno pět (online) rozhovorů. Čtyři z pěti respondentů jsou zástupci odborů, kteří pracují pro odbory TEK a odborové konfederace SAK, Akava a STTK. Pátým respondentem je státní úředník pracující jako starší specialista pro finské ministerstvo životního prostředí. Vzhledem k omezenému rozsahu této studie by tato práce neměla být považována za komplexní posouzení dopadů kulatého stolu o klimatické politice. Závěry jsou založeny především na názorech dotázaných zástupců odborů.

D.4.1.2 Klimatické plány ve Finsku

Finská vláda si stanovila ambiciózní cíl dosáhnout klimatické neutrality do roku 2035 a chce být uhlíkově zápornou brzy poté. K dosažení tohoto cíle chce vláda stanovit nové cíle klimatické politiky a rozhodnout o dalších opatřeních nezbytných k tomu, aby byla cesta Finska ke snížení emisí v souladu s jejím cílem. Zákon o klimatických změnách je v tomto směru hlavním nástrojem: tento zákon bude novelizován tak, aby umožnil vládě dosáhnout cíle uhlíkové neutrality do roku 2035. Cíl pro rok 2050⁷¹ bude navíc aktualizován a do zákona o změně klimatu budou přidány cíle snížení emisí pro rok 2030 a 2040.

Cíl být do roku 2035 klimaticky neutrální je součástí širšího souboru klimatických a environmentálních cílů, které jsou popsány ve vládním programu premiérky Marinové. V kapitole „Uhlíkové neutrální Finsko, které chrání biologickou rozmanitost“ se uvádí, že vláda se snaží učinit z Finska první společnost bez fosilních zdrojů na světě. Cílem je také v krátkodobém a dlouhodobém horizontu posílit zdroje a zásoby uhlíku. Vláda navíc chce snížit uhlíkovou stopu bydlení a výstavby. Pátým cílem je zastavit snižování biologické rozmanitosti ve Finsku. Dále se snaží posílit roli Finska jako průkopníka v oběhové ekonomice. Vláda chce také vypracovat klimaticky šetrnou potravinovou politiku. Osmým cílem je zlepšit ochranu životního prostředí dolů. A konečně chce zlepšit dobré životní podmínky zvířat.

Finská vláda zdůrazňuje nutnost spravedlivého přechodu: vláda se snaží tuto misi uskutečnit způsobem, který je „spravedlivý ze sociálního a regionálního hlediska a který zahrnuje všechna odvětví společnosti“⁷². Proto na začátku roku 2020 zřídila nejen ministerskou pracovní skupinu pro otázky klimatu a energetiky, ale také kulatý stůl o klimatické politice. Tento kulatý stůl o klimatické politice sdružuje mnoho zúčastněných stran, jejichž cílem je zajistit, aby opatření v oblasti klimatu byla v nejlepším zájmu společnosti a měla široký souhlas veřejnosti. Vláda navíc pomůže místním a regionálním orgánům při přípravě vlastních plánů uhlíkové neutrality a v provádění klimatických opatření.

⁷¹ Současným cílem pro rok 2050 je snížit emise skleníkových plynů nejméně o 80 % ve srovnání s úrovněmi z roku 1990.

⁷² 3.1. Uhlíkové neutrální Finsko, které chrání biologickou rozmanitost (valtioneuvosto.fi)

D.4.2 Případ: Kruhový stůl o klimatické politice

D.4.2.1 Představení

Tato případová studie zkoumá zapojení finských odborů do tvorby klimatických politik na vnitrostátní úrovni studováním jejich zapojení do kulatého stolu o klimatické politice. Studie případu zkoumá, jak jejich účast ocenili zástupci různých odborových konfederací, aby zjistili, jaké poučení z toho lze vyvodit. Navíc se hodnotí kapacity a potřeby konfederací při vytváření formování spravedlivého přechodu.

D.4.2.2 Proč kulatý stůl o klimatické politice?

Cílem kulatého stolu o klimatické politice je vytvořit společné pochopení toho, jak může Finsko realizovat spravedlivý přechod k uhlíkově neutrální společnosti v urychleném časovém rámci⁷³. Cílem je zvýšit přijatelnost politiky v oblasti klimatu a umožnit zúčastněným stranám, aby se více zapojily do celostátní přípravy opatření v oblasti klimatu. Cílem kulatého stolu není přijímat rozhodnutí, ale podporovat přípravu a provádění klimatické politiky finskou vládou na národní úrovni. Hlavním motivem vlády uspořádat kulatý stůl je prezentovat své nápady a zjistit, jak na tyto nápady reagují různé zúčastněné strany, aby se vytvořilo společné porozumění.

D.4.2.3 Práce a složení kulatého stolu pro klimatickou politiku

Předsedou kulatého stolu je premiérka Marinová. Dvacet různých zúčastněných stran má vyhrazené místo u stolu a zastupují různá odvětví a organizace⁷⁴. To zahrnuje tři finské odborové konfederace (STTK, SAK a Akava). Hlavní směry jeho zasedání jsou předloženy ministerské pracovní skupině pro klimatickou a energetickou politiku. O práci kulatého stolu je rovněž informována komise pro udržitelný rozvoj. U kulatého stolu již bylo projednáno široké spektrum témat: načasování a specifiky témat často závisí na načasování dalších rozhodnutí, která musí učinit vláda nebo projednat ministerská pracovní skupina. Je to vláda, která rozhoduje o tématech, členové nemohou navrhnout témata sami. Diskuse mají zvláštní zaměření na to, jak může být přechod k uhlíkově neutrální společnosti sociálně a regionálně férový a spravedlivý.

Kulatý stůl se schází zhruba každé dva měsíce. Setkání netrvají příliš dlouho (asi 1,5 hodiny). Obvykle jednání začíná proslovem nebo přednáškou jednoho odborníka, který uvede konkrétní téma, které má být projednáno v daný den. Pak je čas, aby zúčastněné strany reagovaly na předložené plány a nápady, ale čas je velmi omezený. Ti, kteří nemají čas promluvit, mohou sekretariátu podat krátký komentář.

D.4.2.4 Nízkoemisní mapy pro jednotlivá odvětví

Kromě vytvoření kulatého stolu pro politiku v oblasti klimatu chtěla finská vláda vypracovat do léta 2020 také specifické odvětvové mapy pro nízkouhlíkovou společnost ve spolupráci se 13 odvětvími⁷⁵. Ty skončily několik měsíců po jmenování členů kulatého stolu v únoru 2020. Práce na cestovních mapách koordinovalo ministerstvo hospodářství a zaměstnanosti. Tvorba cestovních map vycházela z myšlenky, že každé odvětví zná svůj obor nejlépe: cestovní mapy poskytují podrobnější obraz rozsahu a nákladů opatření požadovaných podle odvětví. Cestovní mapy řízené odvětvím⁷⁶ využívají vlády při přípravě vládní klimatické a energetické politiky. Na jednom ze zasedání kulatého stolu pro

⁷³ Kulatý stůl politiky klimatu – ministerstvo životního prostředí (ym.fi)

⁷⁴ Podrobnější informace o ostatních zúčastněných stranách jsou uvedeny v kapitole „Aktéři“.

⁷⁵ Energie, chemie, lesy, technologie, potravinářství, logistika a doprava, zemědělství, pohostinství, obchod, textilní, pískoviště, stavební a stavební prostředí a majitelé a developéři nemovitostí.

⁷⁶ <https://tem.fi/en/low-carbon-roadmaps-2035>

politiku v oblasti klimatu byly rovněž projednány mapy nízkouhlíkové politiky pro jednotlivá odvětví⁷⁷.

D.4.2.5 Časový rámec kulatého stolu o klimatické politice

Datum	Událost
Prosinec 2019	Cíl uhlíkově neutrálního Finska do roku 2035 byl znovu stanoven v programu vlády Marinové.
Únor 2020	Vláda jmenovala členy kulatého stolu pro klimatickou politiku.
Květen 2020	První zasedání kulatého stolu o obnově po krizi způsobené koronavirem a opatřeních udržitelného oživení v oblasti klimatu. ⁷⁸
Srpen 2020	Druhé zasedání kulatého stolu o snižování emisí a úloze zdanění energie z hlediska dosažení uhlíkové neutrality.
Září 2020	Třetí zasedání kulatého stolu (společně s Komisí pro udržitelný rozvoj a Hospodářskou radou) o spravedlivém přechodu na společnost neutrální vůči klimatu.
Říjen 2020	Čtvrté zasedání kulatého stolu o spravedlivém přechodu na dopravu bez fosilních paliv.
Prosinec 2020	Páté zasedání kulatého stolu o reformě zákona o změně klimatu.
Únor 2021	Šesté zasedání kulatého stolu o nízkouhlíkových plánech pro jednotlivá odvětví.
Březen 2021	Sedmé zasedání kulatého stolu o snižování emisí v odvětví využívání půdy a o údržbě a posílení uhlíkových zásob.
Duben 2021	Osmé zasedání kulatého stolu o střednědobém plánu klimatické politiky, který odpovídá cíli vlády dosáhnout klimaticky neutrálního Finska do roku 2035.
Červen 2021	Deváté zasedání kulatého stolu o klimatické a energetické strategii.
Srpen 2021	Desáté zasedání kulatého stolu o Balíčku EU pro 55.
Říjen 2021	Jedenácté zasedání kulatého stolu o dohodě o nízkouhlíkové oběhové ekonomice.
Prosinec 2021	Dvanácté zasedání kulatého stolu o nízkouhlíkové výstavbě.
Únor 2022	Třinácté zasedání kulatého stolu o střednědobém plánu politiky v oblasti změny klimatu.
Březen 2022	Čtrnácté zasedání kulatého stolu o klimatickém plánu pro odvětví využívání půdy.

⁷⁷ <https://ym.fi/en/-/climate-policy-roundtable-meets-to-discuss-sectoral-low-carbon-roadmaps>

⁷⁸ Více informací o schůzkách kulatého stolu najdete na webových stránkách ministerstva životního prostředí: <https://ym.fi/en/news>

D.4.2.6 Aktéři

D.4.2.6.1 Vláda:

Předsedou stolu je premiérka Marinová. Dva ze čtyř místopředsedů jsou ministři: ministr životního prostředí a změny klimatu a ministr hospodářství. Dalšími dvěma místopředsedy jsou zástupkyně mládeže z finské Národní rady mládeže Allianssi a generální ředitelka koalice Climate Leadership Coalition, neziskové klimatické obchodní síť.

D.4.2.6.2 Zástupci odborných orgánů:

Na kulatý stůl byli navíc pozváni tři odborníci. První odborník pracuje pro finský panel pro klima, nezávislou poradní radu, která poskytuje vědecké poradenství pro tvorbu politik. Druhý odborník zastupuje Expertní panel pro udržitelný rozvoj. Třetí odborník pracuje pro finský inovační fond Sitra.

D.4.2.6.3 Odbory:

Tři z dvaceti míst pro zúčastněné strany u kulatého stolu jsou vyhrazena finským odborovým konfederacím: SAK, STTK a Akava. SAK, známá také jako Centrální organizace finských odborů, je největší konfederací. 18 členských organizací SAK má více než milion členů, což tvoří asi dvacet procent finské populace. SAK je konfederace odborových svazů. Finská konfederace odborníků STTK zastupuje přibližně 650 000 (většinou kancelářských) zaměstnanců ve veřejném i soukromém sektoru. Akava je konfederace odborů pro odborný a manažerský personál ve Finsku. Zastupuje celkem 600 000 členů ve 36 různých členských svazech. Akava je konfederací spíše zaměstnanců s vyšším vzděláním. Obecně platí, že konfederace fungují zcela nezávisle na členských svazech: není příliš těsné řízení ze svazů na konfederace.

D.4.2.6.4 Zaměstnavatelské organizace:

Zatímco tři místa jsou vyhrazena pro zástupce odborů, zaměstnavatelské organizace mají u stolu šest míst. Mezi ně patří například největší sdružení zaměstnavatelů ve Finsku s názvem EK, lobbistická organizace, která podporuje finský obchod, Finská federace lesního průmyslu a Centrální unie zemědělských producentů a vlastníků lesů.

D.4.2.6.5 Ostatní aktéři:

Dalšími zúčastněnými stranami jsou nevládní organizace, zástupci mládeže, místní a regionální orgány, domorodý parlament Sámi a orgán, který udržuje síť veřejné dopravy.

D.4.2.7 Zapojení odborů

D.4.2.7.1 Cíle TU

Všechny tři odborové konfederace – SAK, STTK a Akava – zdůrazňují potřebu začlenění zásad spravedlivého přechodu do klimatických plánů a zákonů Finska. V jejich obecných postojích nejsou výrazné rozdíly: shodují se na významu začlenění těchto zásad do klimatických plánů vlády. Obecně jsou jejich cíle následující:

- Integrace politiky zaměstnanosti a odborné přípravy do politiky v oblasti klimatu.
- Zavádění nových opatření k usnadnění cesty k novým pozicím, pracovním místům nebo povoláním prostřednictvím rekvalifikace, zvyšování kvalifikace, odborné přípravy a vzdělávání.
- Podpora sociální společnosti se silnými systémy sociálního zabezpečení.

- Začlenění zásad spravedlivého přechodu do klimatických změn.
- Posílení účasti organizací TU na přípravě, monitorování a provádění energetických a klimatických strategií.

Pomocí těchto cílů odbory doufají, že při přechodu k uhlíkové neutralitě bude zaručena sociální spravedlnost a práva pracovníků, a že bude zajištěna budoucnost pracovníků a jejich komunit. To zahrnuje vytvoření silného modelu bezpečnosti změn a podporu pracovníků při hledání nových pracovních míst a při rekvalifikaci. Rozšíření povinnosti zaměstnavatelů poskytovat odbornou přípravu, umožnění spravedlivého přístupu k celoživotnímu vzdělávání pro všechny a zlepšení finančních podmínek pro pracovníky podstupující rekvalifikaci – to jsou příklady politických opatření, kterými by se cílů mohlo dosáhnout⁷⁹. Pro TU je důležité zahrnout do každého plánu, programu, legislativy a jejich provádění opatření spravedlivého přechodu. Konfederace navíc zdůrazňují význam provádění studií o dopadu navrhovaných opatření na zaměstnanost a regiony. Například Finsko má několik (izolovaných) regionů, které jsou závislé jen na několika výrobních závodech: když budou muset zavřít kvůli klimatickým politikám, bude zapotřebí regionální investiční plán, jak přilákat nové investice a vytvářet nová pracovní místa v těchto oblastech. Výroba rašeliny je příkladem odvětví, které bude silně ovlivněno klimatickou politikou: vláda chce, aby se spotřeba energie při výrobě rašeliny do roku 2030 snížila alespoň na polovinu⁸⁰. Navrhovanou myšlenkou je zřídit třístrannou pracovní skupinu, která by mohla zvážit dopad politiky v oblasti klimatu na zaměstnanost, identifikaci hrozeb a příležitostí a potřebu dovedností⁸¹.

D.4.2.7.2 Jemné rozdíly mezi SAK, STTK a Akava

Mezi konfederacemi existují malé rozdíly v přístupu. Zatímco SAK a STTK úzce spolupracovaly na těchto otázkách, Akava se od tohoto úsilí trochu distancuje: členové této konfederace jsou vysoce vzdělaní a mají proto menší strach ze ztráty pracovních míst v důsledku politiky v oblasti klimatu. Odbory Akava se dokonce domnívají, že opatření bránící globálnímu oteplování vytvoří více pracovních míst a příležitostí pro vysoce vzdělané lidi.

D.4.2.7.3 Hodnocení schopností TU rozvíjet postoje k otázkám klimatu

SAK i STTK mají interní skupiny o klimatické politice na úrovni konfederace a jejich vlastní klimatické- a energetické cíle jsou vypracovány společně s členskými odbory. Postoje Akava jsou formulovány v rámci kanceláře Akava. V některých konkrétních případech se Akava ptá na názory odborářů, ale to je vždy neformální a neexistuje k tomu žádný konkrétní mechanismus. Předsedům konfederací, které sedí u kulatého stolu, často radí klimatologové z konfederací. Vzhledem k tomu, že témata projednáváná u kulatého stolu jsou široká, není dostatek prostoru pro skutečné konflikty mezi TU a uvnitř nich. Skutečnost, že konfederace fungují zcela nezávisle na členských svazech, také zatím nevedla k žádnému konkrétnímu napětí.

D.4.2.7.4 Možnosti, jak mohou TU přispět

Možnosti TU přispět u kulatého stolu jsou zatím velmi omezené. Důvodem je především nastavení kulatého stolu. Zástupci TU nepovažují kulatý stůl za prostor pro zapojení a dopad, ale shodli se, že kulatý stůl úspěšně informoval zúčastněné strany o nadcházejících klimatických plánech. Kulatý stůl také poskytl příležitost seznámit se s pohledy ostatních zastoupených zúčastněných stran, uvádí TU.

⁷⁹ FES_A4_Finland_07.indd

⁸⁰ <https://yle.fi/news/3-11864714>

⁸¹ FES_A4_Finland_07.indd

D.4.2.7.4.1.1 Cestovní mapy

Pro konfederace bylo ještě obtížnější přispět do odvětvových cestovních map, protože původně nebyly pozvány k účasti na jejich vytváření. O práci na ní požádal ministr hospodářství pouze zaměstnavatelské organizace. Po několika stížnostech konfederací ohledně toho byly nakonec pozváni na setkání, kde mohly sdílet svůj pohled na zásady spravedlivého přechodu. V této fázi však byly cestovní mapy téměř hotové, a proto schůzka málokdy měla dopad. Odvětvové cestovní mapy se zaměřují především na technické prostředky snižování emisí a dotýkají se inovací, výzkumu a vývoje, ale vyhlídky na (budoucnost) práce podle TU ve většině cestovních map chybí.

D.4.2.7.4.1.2 Akce prováděné TU ve vztahu ke kulatému stolu o klimatické politice

Na základě výše uvedených částí není překvapením, že akce související s kulatým stolem, které podnikly konfederace TU, byly omezené. Na plány předložené u kulatého stolu o klimatické politice bylo možné reagovat jen krátce a povrchně. Zatímco témata a příspěvky zůstaly poměrně obecné, konfederace se pokusily zdůraznit význam opatření spravedlivého přechodu, pokud to bylo možné. Kromě toho vyjádřily znepokojení nad nedostatkem perspektivy pracovníků v odvětvových cestovních mapách.

D.4.2.7.4.1.3 Ostatní prostory vlivu

Většina respondentů zpochybnila přidanou hodnotu kulatého stolu ve světle jiných mechanismů, které již existují: zástupci uvedli, že mají účinnější možnosti ovlivnit klimatické politiky a utvářet spravedlivý přechod, než jejich účast u kulatého stolu o klimatické politice. Tyto oblasti vlivu jsou dále popsány v následujících odstavcích.

D.4.2.7.4.1.3.1 Přímá kontaktní místa na ministerstvech

Zástupce UT zmínil, že s ministerstvy byla zavedena přímá kontaktní místa dlouho před tím, než byl zřízen kulatý stůl, což jim umožnilo sdílet své názory na opatření a v případě potřeby efektivněji vyžadovat informace. I když je to neformální, považuje tyto kontakty za užitečnější než kulatý stůl.

D.4.2.7.4.1.3.2 Hospodářská rada

Konfederace mají své místo také v Hospodářské radě Finska – předsedá jí také premiérka. Zatímco agenda je širší než kulatý stůl o klimatické politice, témata týkající se klimatu jsou v tomto fóru také diskutována. Podle některých zástupců TU je rada vlivnějším místem pro diskusi o klimatických otázkách: fórum je menší, je více času a diskuse jsou cílenější. Otázky klimatu však nejsou hlavním tématem fóra.

D.4.2.7.4.1.3.3 Vlastní semináře

Kromě toho někteří zástupci TU považují organizaci vlastních seminářů také za užitečný způsob šíření svých nápadů: dvakrát do roka organizuje STTK seminář pro vlastní členské svazy. Jednou za rok je to ve spolupráci s dalšími odborovými konfederacemi. Tyto semináře umožňují konfederacím naučit své přidružené členy, co spravedlivý přechod znamená. Šíření těchto informací je podle TU důležité, protože členové musí znát problémy, aby je mohli zavést do kolektivního vyjednávání.

D.4.2.7.4.1.4 Další projekty týkající se spravedlivého přechodu

V rámci čtyřletého projektu nazvaného „Čas příležitostí“ zveřejnila SAK studii zkoumající dopad změny klimatu na práci a postavení zaměstnanců ve Finsku a dalších zemích. Kromě toho jsou SAK a STTK součástí seversko-německé odborové spolupráce v oblasti spravedlivého přechodu spolu s jedenácti dalšími konfederacemi TU (z Dánska, Německa, Islandu, Norska a Švédska)⁸². Pro každou zúčastněnou zemi byla formulována cesta spravedlivého přechodu.

⁸² FES_A4_Finland_07.indd

D.4.2.7.5 Socioekonomické dopady opatření

Účast odborových konfederací na kulatém stole nebyla úspěšná z hlediska hmatatelných výsledků: nebyla stanovena žádná opatření, která by se jasně zaměřovala na spravedlivý přechod v národních, odvětvových nebo regionálních klimatických strategiích. Žádný z respondentů neuvedl, že by od nynějška viděl konkrétní či přímé dopady z kulatého stolu. Podle většiny zástupců TU nebyly odbory účinné při ovlivňování finské klimatické politiky prostřednictvím kulatého stolu.

D.4.2.7.6 Cestovní mapy

Odbory neustále zdůrazňovaly význam zahrnutí perspektivy spravedlivého přechodu do plánů. Zatímco nové odvětvové cestovní mapy ještě musí být aktualizovány, zdá se pravděpodobné, že díky úsilí TU budou zahrnovat perspektivu spravedlivého přechodu lépe než dříve. Ve skutečnosti se již některá odvětví vyjádřila k tomu, že v druhé fázi projektu plánují zohlednit otázky dovedností.

D.4.2.7.7 Normativní dopad

Kromě toho hrály TU pravděpodobně důležitou úlohu při vytváření lepšího pochopení toho, co termín „spravedlivý přechod“ znamená, co to zahrnuje a proč je důležitý. Vládní program tento termín často zmiňuje, ale zdá se, že se týká především sociálně spravedlivých akcí (např. spravedlivého distribučního dopadu klimatických politik), nikoli konkrétně zajištění budoucnosti pracovníků a jejich komunit konkrétními opatřeními. Změna myšlenek a norem obvykle vyžaduje čas a nemusí nutně vést k něčemu konkrétnímu okamžitě. Přestože možnosti vystoupit u kulatého stolu byly omezené, konfederace se přesto dokázaly na velmi vysokém fóru podělit o své myšlenky s mnoha mocnými lidmi: „normativní“ dopad toho lze plně pochopit až za několik let.

D.4.3 Budoucnost musí posílit zapojení TU do tvorby spravedlivého přechodu

Hlubší dialog mezi odbory, vládními úředníky, výzkumnými pracovníky, průmyslem a dalšími odborníky na politiku v oblasti klimatu by mohla pomoci zlepšit účast TU. Oficiální zapojení odborů do přípravy aktualizovaných odvětvových plánů by mohlo být jedním ze způsobů, jak odborům pomoci důkladněji sdílet své představy o spravedlivém přechodu. Možností by mohla být i změna uspořádání kulatého stolu: jak (omezený) čas, tak velikost skupiny zřejmě omezují účinnou účast. Uspořádání přípravného setkání by umožnilo hlubší diskuse. Také by mohlo být účinné pozvání klimatických expertů ze všech zúčastněných organizací namísto předsedů, protože obecně mají více odborných znalostí o tématech a méně časových omezení.

D.4.3.1 Zapojení členských odborů

Zdá se, že je třeba více zapojit přidružené členy konfederací do diskusí o klimatických otázkách. V současnosti zůstává změna klimatu tématem, o kterém se vesměs diskutuje na úrovni konfederací. Zatímco konfederace a jejich členské odbory vydávají společná prohlášení a společné dokumenty, další zapojení pobočkových organizací⁸³ by pomohlo zajistit, aby všichni byli dobře informováni a dobře zastoupeni v klimatickém přechodu. Časová omezení mezi členskými odbory jsou překážkou: mají se zaměřit na mnoho dalších otázek, jako je diskuse o současných pracovních podmínkách a kolektivní vyjednávání. Někteří zástupci TU se domnívají, že je povinností konfederací organizovat práci na změně klimatu a více zapojit pracovníky. Zdá se však, že k tomu, aby se to zlepšilo, chybí lidské a finanční zdroje: příprava akcí na zapojení přidružených organizací a jejich povzbuzení k rozvoji vlastních politik stojí čas a peníze.

⁸³ Členské svazy konfederací

D.4.3.2 Mediální pokrytí

Zadruhé by bylo možné zvýšit povědomí veřejnosti o otázkách projednávaných na kulatém stole a o perspektivě odborů. Zástupci TU zdůrazňují potenciální roli, kterou by konfederace mohly hrát při prosazování perspektivy pracovníků v oblasti klimatické změny v médiích.

D.4.3.3 Nedostatek znalostí

Zástupci všech TU se domnívají, že je důležité shromáždit více informací o tom, jak bude přechod ovlivňovat pracovníky a co lze udělat, aby se zabránilo nezaměstnanosti. Hlubší znalosti by mohly pomoci TU požadovat konkrétnější opatření a vytvořit účinnější strategii lobbingu. Výzkum by se mohl zaměřit na určení typu pracovních míst, která budou kvůli politice v oblasti klimatu ztracena, a na určení dovedností, které budou během přechodu zapotřebí. Ačkoli odborům možná chybí znalosti a zdroje k posouzení dopadů klimatické politiky na pracovníky, možná by určité zdroje mohl nabídnout Fond EU pro spravedlivý přechod.

D.4.4 Závěr

Tato případová studie pojednávala o tom, do jaké míry byly odbory ve Finsku schopny ovlivnit klimatickou politiku na vnitrostátní úrovni prostřednictvím kulatého stolu o klimatické politice. Kulatý stůl sdružuje různé klíčové zúčastněné strany v zemi „s cílem podpořit národní procesy přípravy a provádění klimatické politiky ve Finsku“, jak je uvedeno na webových stránkách vlády. Kulatý stůl byl užitečný při informování účastníků o plánech a procesech vlády a při poskytování vkladů do názorů ostatních zastoupených zúčastněných stran. Kromě toho má kulatý stůl určitou symbolickou hodnotu, jelikož je akcí na vysoké úrovni, které předsedá premiér.

Žádný ze zástupců TU v rozhovoru však nepovažuje kulatý stůl za efektivní fórum pro prosazování vlastního programu na vnitrostátní úrovni: i když se neustále zdůrazňuje jejich význam, finské klimatické politiky a zákony stále postrádají konkrétní opatření pro spravedlivý přechod. Stůl nebyl vnímán jako prostor, který umožňuje hluboké diskuse a vysílá informace do rozhodovacích orgánů. Způsob, jakým jsou jednání kulatého stolu organizována, v tom možná sehrál velkou roli: organizována jsou několikrát ročně, setkání jsou relativně velká, témata zůstávají poměrně obecná a čas na příspěvek je poměrně krátký. Zapojení odborů do přípravy aktualizovaných odvětvových plánů by mohlo být důležitým prvním krokem pro odbory, aby se o spravedlivý přechod podrobněji a úspěšněji podělily. Přezkoumání sestavení kulatého stolu by mohlo potenciálně stimulovat účast a zvýšit jeho účinnost při skutečně „podpoře vnitrostátních procesů“.

Aby se posílilo zapojení konfederací do tvorby spravedlivého přechodu, byly identifikovány některé potřeby: především by mohly zlepšit zapojení svých členských odborů do diskusí o klimatických politikách. Za druhé, mohou tvrději tláčit na to, aby byla širší veřejnost informována o potřebě opatření pro spravedlivý přechod, tedy prostřednictvím mediálního pokrytí. A konečně, více výzkumu a znalostí o tom, jak změna klimatu a politiky v oblasti klimatu ovlivní práci, by jim mohlo pomoci zaměřit své lobbistické strategie na konkrétnější otázky.

D.5 ELEKTRIFIKACE AUTOMOBILOVÉHO PRŮMYSLU A VÝROBKŮ V NĚMECKU

D.5.1 Kontext případu

Výzva dekarbonizace automobilového průmyslu má dvě větve. Za prvé musí být sníženy přímé emise průmyslovými výrobními procesy. Zadruhé, a to je hlavní výzva, vozidla, která toto odvětví produkuje, musí být neutrálnější vůči emisím. Tato nejnovější výzva je jádrem úsilí, které na toto odvětví kladou evropské a vnitrostátní klimatické plány. Výsledkem elektrifikace automobilového průmyslu je nahrazení spalovacích motorů elektromobily.

Tento přechod přináší mnoho transformací, které je třeba v tomto odvětví vykonat. Přístup odvětvových odborů a federací zaměstnavatelů obvykle spojuje jejich úsilí o zavedení přísných emisních norem pro automobily: společně podporují potřebu dekarbonizace a zároveň prosazují minimalizaci nákladů na dodržování a příznivé postupné přístupy“ (Thomas & Pulignano, 2021, p. 256). Vyzývají také tvůrce rozhodnutí k pragmatickému přístupu při stanovení emisních limitů pro automobily a trvají na tom, aby byli s nimi tyto procesy konzultovány (IG Metall, 2014).

Tento případ představuje kontext přechodu k elektrifikaci v automobilovém průmyslu, a dále hlavní kroky, které k němu podnikl jeden z hlavních německých výrobců automobilů Mercedes-Benz a zastupitelský odborový svaz v automobilovém průmyslu IG Metall (IGM).

D.5.1.1 Nastavení případu

Případ byl proveden on-line s průzkumem od stolu (na základě veřejně dostupných dokumentů a mediálních zdrojů IG Metall a Mercedes-Benz) a on-line rozhovorů s jedním zástupcem „Transformačního týmu“ IG Metall v Bádensku-Württembersku, jedním zástupcem IG Metall v Gaggenau a 2 prodejci IG Metall v továrně Mercedes-Benz Untertürkheim.

D.5.1.2 Klimatické plány v Německu

V souladu s evropskými předpisy přijala německá vláda národní klimatické plány. „Akční plán pro klima do roku 2050“ byl přijat v březnu 2016. Cílem plánu je snížit emise skleníkových plynů do roku 2050 na 80 až 95 % (ve srovnání s rokem 1990). K tomu bylo určeno sedm oblastí činnosti, včetně dopravy. Tato oblast činnosti se zaměřuje především na silniční dopravu. Klimatická strategie se zabývá emisemi „z automobilů, lehkých a těžkých užitkových vozidel a otázkami souvisejícími s dodávkami energie bez emisí skleníkových plynů, potřebnou infrastrukturou a propojením odvětví (prostřednictvím elektromobility)“ (Federální ministerstvo životního prostředí, ochrany přírody, jaderné bezpečnosti a ochrany spotřebitele 2016, str. 8). Elektromobilita je v plánu jasně definována jako páka k dosažení energetického přechodu v „soukromé motorové dopravě“ (Federální ministerstvo životního prostředí, ochrany přírody, jaderné bezpečnosti a ochrany spotřebitele 2016, str. 19). Akční plán pro změnu klimatu také zdůrazňuje nutnost spolupráce vlády a průmyslu na cestě energetického přechodu. V tomto ohledu byly před plánem uspořádány konzultace se sociálními partnery, aby se diskutovalo o jeho hlavních směrech. Během těchto konzultací bylo rovněž dohodnuto, že opatření, která mají být přijata, jakož i předpokládané výsledky, budou projednány se sociálními partnery, než budou začleněny do klimatického plánu. V roce 2018 bylo navíc provedeno průběžné posouzení dopadů s cílem přizpůsobit odvětvové cíle ve spolupráci s odvětvovými sociálními partnery. Následně byla opatření akčního plánu v oblasti klimatu převedena do legislativního dokumentu přijatého dne 18. prosince 2019, zákona o ochraně klimatu⁸⁴. Nedávno v roce 2021 německá vláda tento zákon změnila ambicióznějším způsobem, na žádost vyplývající z rozhodnutí Ústavního soudu (Bundesverfassungsgericht, 2021). Rozhodnutí představily ekologické

⁸⁴ <https://www.gesetze-im-internet.de/ksg/BJNR251310019.html>

skupiny (mimo jiné německá pobočka hnutí mládeže "Pátek pro budoucnost"). V rozhodnutí bylo uvedeno, že opatření obsažená v zákoně o ochraně klimatu nejsou dostatečná v rozsahu a časovém rámci pro ochranu budoucích generací. Německá vláda proto reformovala zákon o změně klimatu⁸⁵ a předložila cíl dosažení klimatické neutrality v roce 2045 s milníky v roce 2030 (65% snížení emisí) a 2040 (88% snížení emisí). K tomu byly spolu s energetikou a stavebním odvětvím stanoveny přísnější cíle týkající se emisí CO₂ do roku 2030.

D.5.1.3 Klimatické plány a elektrifikace německého automobilového průmyslu

Přechod k elektrifikaci v automobilovém odvětví má své kořeny v přechodu celého odvětví mobility. V souladu s evropskými pokyny (konkrétně klimatickým balíčkem „Balíček pro 55“) se německý automobilový průmysl postupně přesune od spalovacích motorů k elektromotorům. Konkrétněji řečeno, hlavní němečtí výrobci velkých automobilů (jako Volkswagen, BMW, Daimler) se zaměřují svůj přechod na bateriové elektromobily.

Národní plán rozvoje elektromobility⁸⁶ (NEMDP) byl zahájen několika německými ministerstvy v roce 2009 s cílem realizovat integrovaný program pro energetiku a klima, který německá vláda zavedla v roce 2007. Podle NEMDP by do roku 2020 mělo být nasazeno 1 milion elektromobilů. V roce 2010 byla založena Národní platforma pro elektromobilitu, jejíž cílem je prosazovat NEMDP a navrhopvat opatření na podporu elektrifikace automobilového odvětví. Tato platforma působí jako poradenský orgán umožňující zapojení společenských aktérů do podpory německé vlády (IG Metall 2014). Sdružuje vysoce postavené členy soukromého sektoru, akademické obce, občanské společnosti a veřejné správy. IGM má jedno z 23 míst v této platformě.

Aby byly splněny ambice novely zákona o změně klimatu a urychleného snižování emisí, diskutuje se o důležitějších cílech v oblasti výroby elektromobilů. Na základě těchto dokumentů Jörg Hofmann (předseda IGM) očekává, že do roku 2030 bude nasazeno 14 až 16 milionů elektromobilů (CleanEnergyWire, 2021a). Tato čísla jsou v souladu s koaliční smlouvou nové německé vlády, která nastoupila do úřadu v prosinci 2021 (Koalitionsvertrag 2021–2025, str. 38–42). Tyto nové cíle znepokojují zaměstnance, protože urychlí elektrifikaci v automobilovém průmyslu a tím podle leadera IGM zvyšují riziko ztráty pracovních míst.

Německé veřejné orgány vytvářejí politické nástroje k dosažení tohoto cíle. NEDP se začal realizovat od roku 2011 a zahrnuje pobídky podporující vývoj, výrobu a nákup elektromobilů. Jedno z opatření zahrnuje například dvojnásobné výdaje na výzkum a vývoj plug-in hybridních vozidel (PHEV) a bateriových elektromobilů (BEV). Kromě toho byla v roce 2016 spuštěna prémie kupujícím BEV (4 000 EUR) a PHEV (3 000 EUR) jako ekologický bonus na podporu používání elektromobilů. Tento „ekologický bonus“ lze kombinovat s jinými dotacemi. Zavedena byla i daňová výjimka na 10 let pro všechny elektromobily.

D.5.1.4 Zaměstnanost v automobilovém průmyslu a dopad elektrifikace na něj

Automobilový průmysl je klíčovým odvětvím zaměstnanosti v Německu: poskytuje pracovní místa více než 800 000 pracovníků⁸⁷. Řada studií se snaží odhadnout dopad elektrifikace německého automobilového průmyslu na ztráty pracovních míst a pracovní přechody (CleanEnergyWire, 2021b). Navzdory absenci sblížení údajů se zdá být společným názor, že dopad elektrifikace na pracovní místa bude skutečný, ale omezený. Z technického hlediska by hlavní příčinou ztráty pracovních míst byla elektrifikace elektromobilů. Motorový pohon je tradičně nejpracnější součástí vozu, zatímco jeho

⁸⁵ Novela zákona o změně klimatu vstoupila v platnost 31. srpna 2021.

⁸⁶ <https://www.bmvi.de/blaetterkatalog/catalogs/219118/pdf/complete.pdf>

⁸⁷ na základě úzce definovaného sektoru s NACE29 (Drahokoupil, 2019). Toto číslo je v souladu s číslem, který poskytuje Evropská asociace výrobců automobilů (ACEA 2020–2021)

elektrický protějšek vyžaduje menší pracovní úsilí. V diskusním dokumentu výzkumného ústavu Federální agentury pro zaměstnanost se mimo jiné odhaduje, že počet „zaměstnaných osob v důsledku elektrifikace elektromobilů v osobních automobilech tak do roku 2035 dosáhne téměř 150 000“ (IAB, 2019). Zpráva o budoucnosti automobilového odvětví EU na žádost Evropského parlamentu zdůrazňuje územní dopad na zaměstnanost, který bude mít přechod na elektrifikaci vozidel. Zvláště jsou ohroženy klíčové regiony pro toto odvětví v Německu, jako je Bavorsko (odhad ztráty přibližně 40 000 pracovních míst), Bádensko-Württembersko (35 000) a Niedersachsen (25 000) (Evropský parlament, 2021).

Vzhledem k dočasnosti přechodu, který probíhá několik let, bude část těchto ztrát pracovních míst pokryta důchody a přirozenou fluktuací. To však nebude stačit k řešení problémů souvisejících se zaměstnaností. Sociální partneři v automobilovém průmyslu (odborová organizace IGM a národní sdružení zaměstnavatelů VDA) varují před potenciálně negativním dopadem tohoto posunu na zaměstnanost (Reuters, 2021). Studie, kterou v roce 2021 objednala VDA a realizuje IFO (Německý institut ekonomického výzkumu), odhaduje, že přechod na elektromobily ovlivní do roku 2030 215 000 zaměstnanců v závislosti na spalovacích motorech. Z těchto pracovníků odejde do důchodu 147 000 osob (Clean Energy Wire, 2021c). Proto jsou nutná opatření pro zbývající pracovníky. Taková opatření, jako je rekvalifikace a zvyšování kvalifikace, jsou zahrnuta v Paktu EU o dovednostech (2020) a jsou důležitou součástí debaty v německém automobilovém odvětví.

D.5.2 Případová studie: Mercedes-Benz a posun k elektrifikaci

Daimler AG je společnost původem ze Stuttgartu, kde se dodnes nacházejí hlavní kanceláře a mnoho výrobních míst. V prosinci 2021 se společnost rozdělila na dvě části: Daimler trucks, vyrábějící komerční vozidla, a Mercedes-Benz, vyrábějící osobní automobily. Jelikož je přechod k elektrifikaci pokročilejší v osobních automobilech než v dodávkových automobilech, tato případová studie se zaměřuje na dodávkové automobily.

Obecná programová strategie stanovuje hlavní mezníky posunu Mercedes-Benz směrem k výrobě elektromobilů: Ambice 2039. Strategie Ambice 2039 byla vypracována řídicími orgány společnosti Mercedes-Benz a uvádí cíl společnosti být neutrální z hlediska CO₂ nejpozději do roku 2039 (a pokud možno dříve), pokud jde o celý hodnotový řetězec: „od technického rozvoje po těžbu surovin až po výrobu, životnost a recyklaci“ (Mercedes-Benz Group, Ambice 2039: naše cesta k neutralitě CO₂).

Tato globální strategie samozřejmě přináší mnoho důsledků pro organizaci práce. Záleží nejen na přechodu od spalovacích motorů k elektromotorům, ale i na celkovém způsobu výroby aut, který se dramaticky mění. Ve stávajících závodech a továrnách společnosti musí být organizovány a realizovány změny výrobních a montážních linek. Část „Plán pro zaměstnance“ je součástí strategie a zaměřuje se na rozvoj dovedností zaměstnanců. Rozdíl mezi strategickou vizí předloženou plánem Ambice 2039 a konkrétními důsledky, které přináší na úrovni závodů, je však pro odbory působící na této úrovni považován za problematický. Tento případ se zaměřuje zejména na práci prováděnou IGM v závodech v Bádensku-Württembersku.

D.5.2.1 Bádensko-Württembersko: klíčová oblast pro skupinu Mercedes-Benz

Stuttgartský region se nachází v *země* Bádensko-Württembersko, vedle regionu Mannheim, historického rodného místa německého automobilového průmyslu. Mercedes-Benz má mimo jiné v této oblasti několik významných závodů. Tento argument motivoval rozhodnutí založit tuto případovou studii na této konkrétní *země*.

Výzkum a rozhovory provedené v rámci této případové studii shromáždily údaje o následujících dvou závodech v Bádensku-Württembersku:

- Untertürkheim: v závodě Untertürkheim je přibližně 20 000 zaměstnanců, kteří jsou rozděleni mezi tři jednotky. Závod je již součástí přechodu k elektrifikaci s výrobou elektrických baterií i elektrického pohonu.
- Rastatt: Rastatt je čistě montážní závod se 6 500 zaměstnanci. Čistě montážní závody budou také pravděpodobně čelit náročnějším situacím, protože tento typ práce vyžaduje nižší úroveň dovedností než práce například ve výzkumných a vývojových zařízeních.

Untertürkheim a Rastatt nejsou jedinými závody Mercedes-Benz v *zemí* Bádensko-Württembersko. Mezi ostatními závody stojí za zmínku závod Sindelfingen, protože jde o největší závod v oblasti s přibližně 40 000 lidmi, kteří tam pracují. V závodě Sindelfingen sídlí „Továrna 56“, která má být továrnou s nulovými emisemi, a jež pracuje s nejnovějším technologickým vybavením a zaměstnává 1 500 lidí (Mercedes-Benz Group, 2020).

Untertürkheim, Rastatt a Sindelfingen jsou hlavní závody Mercedes-Benz v Bádensku-Württembersku a největší zaměstnavatelé v oblasti. Proto hrají klíčovou roli v hospodářství regionu. Každý z těchto obrovských závodů se skládá z několika dílčích závodů. Je již jasné a jisté, že tyto závody jsou a budou i nadále zapojeny do výroby elektromobilů.

Kromě toho, že má zástupce ve správních radách a v dozorčí radě společnosti Mercedes-Benz, má IGM řadu kanceláří v Bádensku-Württembersku. Ve Stuttgartu sídlí jeden úřad pro okresní správu a 27 místních úřadů rozmístěných v *zemí*⁸⁸. Tato hustá síť umožňuje IGM podporovat své zástupce, aby byli aktivní na úrovni společnosti a závodu.

D.5.2.2 Časový rozvrh

V současnosti Mercedes-Benz vyrábí jak vozidla na spalovací motory, tak elektromobily. Zatímco se očekává nárůst výroby elektromobilů, očekává se postupný pokles výroby vozidel na spalovací motory.

V roce 2016 začal Mercedes-Benz organizovat přechod na elektromobily (Clean Energy Wire, 2021d). Předtím vedení Mercedes-Benz vyjádřilo neochotu komunikovat o elektrické budoucnosti společnosti. V mysli vedení společnosti stále panovala naděje, že spalovací motory mohou být stále součástí budoucnosti. Od roku 2018 však došlo ke změně managementu a komunikace a byl schválen jasný posun směrem k elektromobilům. Toto rozhodnutí ovlivňuje každou část společnosti, všechny závody, všechny obchodní jednotky.

Přechodná fáze k úplné elektrifikaci výroby vozidel má trvat zhruba deset let. Strategie All-Electric, která doplnila strategii Ambice 2039, organizuje přesun výroby na 100% elektrickou (Mercedes-Benz Group, 2021). Jedním z cílů firmy je v roce 2022 výroba bateriových elektromobilů (BEV) ve všech segmentech trhu. V roce 2025 budou „všechny nově zahájené automobilové architektury pouze elektrické a zákazníci si budou moci vybrat celoelektrickou alternativu pro každý model, který firma vyrábí“. Jejich záměrem je do konce desetiletí přesunout výrobu zcela na elektrickou energii, „pokud to podmínky na trhu dovolí“ (Mercedes-Benz Group: *Ambice 2039: naše cesta k neutralitě CO₂*).

D.5.2.3 Aktéři

Na úrovni společnosti jsou hlavními institucionálními aktéry řízení Mercedes-Benz (na úrovni společnosti a závodu) na jedné straně a odvětvový odborový svaz IGM na straně druhé. IGM je odborový svaz, který zastupuje pracovníky v automobilovém průmyslu, kromě jiných odvětví, jako jsou kovy a elektrická energie, železo a ocel, textil a oděv, dřevo a plasty, řemesla a služby a informační

⁸⁸ Seznam a mapa místních úřadů je k dispozici na webových stránkách IGM v Bádensku-Württembersku: <https://www.bw.igm.de/wir/regional.html>

a komunikační technologie. IGM je zastoupena volenými zástupci v každé z místních pracovních rad závodů skupiny Mercedes-Benz v Německu.

Pracovní rady hrají aktivní roli při zastupování zájmů zaměstnanců v různých závodech a mají přední místo ohledně důsledků elektrifikace na pracovní sílu a na organizaci práce v jednotlivých závodech. Pracovní rady nejsou odbory, ale členové odborů jsou v nich silně zastoupeni. Pracovní rady zajišťují zastoupení zaměstnanců a mohou být zřízeny na každém pracovišti s nejméně 5 zaměstnanci. Na úrovni závodů jsou pracovní rady jedním z hlavních míst, kde zástupci odborů zastupují zájmy pracovníků vůči zaměstnavateli.

Závody Mercedes-Benz jsou dobře zavedeny na území *země* a jsou součástí aktivní sítě hospodářských a politických aktérů. Na základě iniciativy IGM zřídily orgány veřejné moci v Bádensku-Württembersku také „radu pro transformaci automobilového průmyslu“⁸⁹. Účastníci zastoupení v této radě zastupují hlavní aktéry v tomto odvětví na úrovni *země*. Rada shromažďuje personální ředitele a generální ředitele výrobců a dodavatelů vozidel z Bádenska-Württemberska, stejně jako zástupce IGM, Südwestmetall (sdružení odvětvových zaměstnavatelů v Bádensku-Württembersku), německé inženýrské federace (VDMA), Stuttgartského hospodářského regionu (WRS) a státní agentury „e-mobil BW“ (inovační agentura věnovaná elektromobilitě) na jednání o procesu transformace automobilového průmyslu. Vzhledem k obrovské přítomnosti automobilového průmyslu v *země* je tato rada vlivným diskusním orgánem. V důsledku toho byl v roce 2017 vytvořen „Strategický dialog pro automobilový průmysl v Bádensku-Württembersku“. Strategický dialog spojuje zástupce průmyslu, odborů, veřejných orgánů, občanské společnosti a univerzit a provádí 7letý program „s cílem otevřít inovační potenciál v různých odvětvích“ a konkrétně posoudit potenciál zaměstnanosti těchto inovací (Strategiedialog Autowirtschaft Baden-Württemberg, 2018).

D.5.2.4 Zapojení odborů

D.5.2.4.1 Diagnóza současné situace v odvětví

Vzhledem k regulacím a orientacím EU a ambicím německého klimatického plánu nemá automobilový průmysl pro budoucnost jinou možnost, než přejít k elektrifikaci. Tento posun odbory uznávají a přijímají (IG Metall, 2014). Protože se zdá, že výroba elektromobilů a montáž elektromobilů jsou méně pracovně náročné, existuje obava, že globální posun směrem k elektrifikaci povede ke snížení počtu pracovních míst v tomto odvětví.

V rámci tohoto posunu proto IGM vyzývá k zajištění zaměstnanosti prostřednictvím politických zásahů na politické i firemní úrovni. Diskuse dnes vypadá méně emocionálně než v minulosti.

IGM se už mnoho let zabývá posunem směrem k elektrifikaci v automobilovém průmyslu v Mercedes-Benz a dalších automobilových společnostech. Po ochraně pracovních míst je hlavním cílem svazu doprovázet pracovní sílu v tomto posunu a rozvíjet hluboké vnitřní odborné znalosti s cílem chránit zájmy pracovníků v každém kroku přechodu.

IGM pečlivě sleduje vývoj zaměstnanosti v závodech, jakož i postupy řízení, které to řeší. Zpomalení nabírání se již v závodech pozoruje. Existuje také manažerská politika nenahrazovat zaměstnance, kteří se rozhodnou opustit společnost, a dokonce je k tomu povzbuzovat pomocí finančních bonusů.

D.5.2.4.2 Cíle TU

Cílem IGM je zapojit se co nejvíce do plánů přechodu bez použití konfliktního přístupu. Cílem je doprovázet každý krok přechodu při ochraně zájmů zaměstnanců a nalézt dobrá řešení pro

⁸⁹ <https://www.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/branchentreffen-zum-transformationsprozess-der-automobilindustrie/>

budoucnost společnosti a zaměstnanců. Hlavním cílem je zajistit přežití průmyslové činnosti a zaměstnanosti v zemi Bádensko-Württembersko.

Jakmile je zaručena jistota zaměstnání, IGM pracuje na zlepšení aktuálních a budoucích pracovních podmínek. Klíčové otázky zahrnují zvyšování kvalifikace, výrobu a umístění nových výrobků na cílených výrobních místech atd. IGM chce také zaručit nejlepší podmínky pro mobilitu pracovníků v závodě v důsledku vývoje nových výrobků a ukončení podpory starších.

Toto postupné vyřazování bude organizováno ve fázích: zastavení vývoje nových motorů, následované zastavením výroby a prodeje. Zatímco cíl zastavit výrobu spalovacích vozidel je zmíněn ve strategii společnosti, bude provedeno posouzení tržních podmínek, aby bylo možné toto rozhodnutí vymáhat (nebo ne). V důsledku toho zůstává v očích IGM nejistota ohledně zastavení výroby spalovacích vozidel po roce 2030. Na úrovni závodu vyjednává IGM o tom, aby výroba spalovacích vozů byla otevřena tak dlouho, dokud existuje (malý) segment trhu, který má být zaplněn. Na této úrovni je cílem zajistit výrobu stávajících a/nebo nových výrobků. Otázka, které výrobky budou v závodě vyráběny, je důležitou součástí diskusí mezi pracovními radami a vedením závodu.

Na firemní úrovni neposkytují strategické programy, jako Ambice 2039 a strategie All-Electric, dle IGM informace o tom, jaký to bude mít na pracovníky konkrétní dopad. Přestože strategické plány a komunikace jsou užitečné při poskytování vize pro budoucnost společnosti, podle zástupců IGM je to tak, že čím delší je časový horizont pohledu do budoucna, tím nejasnější jsou strategie. Jedním z hlavních úkolů IGM je proto hledat přesnější informace s cílem předvídat dopad těchto plánů na pracovní sílu.

Nakonec se IGM snaží zvýšit povědomí mezi pracovníky o přijetí této významné technologické změny v automobilovém průmyslu a zároveň zajistit, že odbory chtějí ovlivňovat tento proces v zájmu pracovníků. Záměrem IGM není zastavit tento přechod a potřebuje dobrou komunikační strategii, aby bylo toto poselství přijato a schváleno pracovníky.

D.5.2.4.3 Hodnocení kapacit TU

V Německu se kolektivní vyjednávání v automobilovém průmyslu odehrává převážně na odvětvové úrovni. Dohody pracovních rad na firemní úrovni a na úrovni závodů mohou být sjednávány také v rámci odvětvových dohod. IGM je zastoupena na všech úrovních vyjednávání a disponuje silnými kapacitami i zdroji na obranu zájmů pracovníků při kolektivním vyjednávání.

Pokud jde o přechod k elektrifikaci, probíhá mnoho diskusí a jednání na odvětvové a regionální úrovni (například v poradním výboru a orgánu pro strategický dialog). Zástupci IGM na úrovni závodu nicméně zdůrazňují, že o většině konkrétních a bezprostředních dopadů přechodu na pracovní sílu je třeba diskutovat na úrovni společnosti a závodu. Témata projednávaná v rámci společnosti a závodních rad se týkají organizace mobility pracovníků v závodě, účasti pracovníků na demontáži výrobních hal a rekonstrukci nových atd.

Zdá se, že existuje shoda ohledně toho, že IGM je dobře zastoupena v Mercedes-Benz i v německém automobilovém průmyslu (zejména automobilové společnosti a dodavatelé prvního stupně) prostřednictvím svých křesel ve správních radách na úrovni závodu a obecných pracovních a dozorčích radách na úrovni společnosti. Zastupitelské orgány fungují dobře, IGM je silně zastoupena. Pro IGM je obtížnější získat informace o menších dodavatelských společnostech, kde je sociální dialog slabší. V těchto menších závodech je obtížné požadovat a následně také realizovat konkrétní spolurozhodování nebo rozšíření spolurozhodování pracovní rady. V Mercedes-Benz poskytuje množství pracovníků a jejich silná podpora IGM pákový efekt pro odbory při jednání s vedením závodů.

Pokud jde o dopad strategie společnosti na pracovníky na úrovni závodu, reakce IGM jsou omezeny nedostatkem konkrétních podrobných programů. Transformace ovlivňující pracovní sílu nejsou vždy v rámci společnosti jasné a dobře očekávané. Problém tedy není v přístupu k informacím, ale v tom, že informace zůstávají nejasné. Společnost poskytuje přístup ke svému globálnímu strategickému přístupu pro budoucnost (nejdůležitější projekty pro firmy, na které výrobky a trhy se zaměří atd.). Konkrétní dopady na jednotlivé závody a výrobní místa je však třeba odvodit, protože nejsou přímo sdělovány. IGM se proto musí ptát na budoucnost výrobních závodů, které mohou být ovlivněny, za účelem předvídání důsledků na zaměstnanost v každém ze závodů. Zástupci IGM chtějí od HR managementu získat podrobnější plány, zatímco zaměstnavatel chce zůstat flexibilní a vyhnout se závazným slibům.

D.5.2.4.4 Akce prováděné TU

IGM podniká různá opatření, aby byla v čele přechodu k elektrifikaci na úrovni závodu a společnosti. Mezi činnosti uvedené níže patří: zapojení do zastupitelských orgánů na úrovni závodů a podniků; jednání o bezpečnosti pracovních míst; prosazování práv pracovníků na odbornou přípravu a kvalifikaci; doprovodná mobilita pracovníků; komunikace s pracovníky o probíhajících transformacích.

IGM také aktivně podporuje pracovníky mimo tovární a firemní úroveň. V rámci odborů se IGM snaží posílit své odborné znalosti o posunu k elektrifikaci. Mimochodem, IGM nadále rozvíjí své zapojení do regionální (a národní) hospodářské sítě. Jelikož se účastní na různých úrovních diskuse, IGM je v silné pozici a může zahájit akce na těchto různých úrovních. Úkolem je zajistit dobrou koordinaci mezi těmito různými úrovněmi zastoupení.

D.5.2.4.4.1 Účast v zastupitelských orgánech na úrovni společnosti a závodu

Na úrovni společnosti a závodů je jedním z hlavních pák pro činnost IGM jeho zastoupení ve správních radách. Zástupci IGM používají své hlasy k ovlivňování práce pracovního výboru práce a rozhodnutí, jakož i k posílení vlivu pracovního výboru na řízení závodu.

Pracovní výbory mají různá práva účasti: právo na informace, právo na konzultace, právo veta, právo spolurozhodování. Témata, která se týkají každého druhu práva, jsou stanovena zákonem. Pokud jde o přechod na elektrickou energii a její transformaci, respondenti uvádějí, že účast v pracovním výboru spoléhá především na práva na informace. IGM vyzývá k většímu zapojení pracovních výborů těchto transformací. V závodě Untertürkheim IGM tlačí na pracovní výbor, aby se zapojil do jednání o řízení produktů. Zaměstnanci si všimli, že se výrobky stahují, zatímco se zavádějí nové produkty, a byli z toho znepokojeni. Pracovní výbor v roce 2015 prohlásil, že by měl být zapojen do těchto diskusí a od té doby se o této otázce diskutuje jednou za rok mezi vedením závodu a pracovním výborem. Na jedné straně žádá, aby byl informován, když výrobek již nebude vyráběn, aby bylo možné vyjednat odškodnění, pokud ovlivní zaměstnanost a pracovní podmínky. Na druhou stranu může požádat o výrobu nových produktů a požadovat investice a závazek od společnosti vzhledem k budoucnosti plánu. V roce 2017 žádá o vytvoření bateriové montážní jednotky v závodě.

Společnost IGM se prostřednictvím svých zástupců v pracovních výborech podílí také na transformaci vnitřní architektury závodu s cílem vybudovat nové výrobní linky a montážní závody.

IGM má také za cíl investovat do budování kapacit pracovních výborů. Pokud jde o přechod na elektrickou energii, znamená to zvýšení povědomí pracovních výborů, aby se začaly zabývat střednědobou a dlouhodobou budoucností každého závodu a pracoviště. K tomu IGM poskytuje pracovní výbory s nástroji (např. dotazníky, odborné znalosti) k vypracování strategie ve snaze zjistit budoucnost výrobku a tím i budoucnost závodu. Pracovní výbory tak mohou vytvářet vlastní strategii, jak zvládnout střednědobé a dlouhodobé plány.

D.5.2.4.4.2 Jednání o bezpečnostních plánech a řešeních pro ztrátu pracovních míst

Existuje kolektivní dohoda vyjednaná mezi vedením Mercedes-Benz a centrálním pracovním výborem (jehož členy jsou téměř všichni členové IG Metall), která zabraňuje propouštění pracovníků. Poprvé byla podepsána na úrovni společnosti v roce 2004 a byla již dvakrát obnovena. Současná dohoda zajišťuje, že do roku 2030 nebudou propuštěny žádné osoby. Společnost se však stále snaží snížit pracovní sílu, například tím, že nabízí systémy předčasného odchodu do důchodu, podporu pracovníkům, kteří chtějí najít nové zaměstnání tím, že usnadní jejich přesun z jednoho pracoviště do druhého (stejný systém jako pracovní agentura, ale mezi formami). IG Metall po těchto akcích dbá na to, aby bylo zajištěno, že kompenzace nabízené společností jsou spravedlivé vůči zaměstnancům.

D.5.2.4.4.3 Zajištění vývoje nových výrobků na úrovni podniku

Obecně si IG Metall uvědomuje, že posun k elektrifikaci nakonec povede ke snížení počtu pracovních míst v automobilovém průmyslu. Na úrovni závodů je jednou ze strategií pro zajištění zaměstnanosti boj za výrobu nových výrobků a součástí potřebných k výrobě elektromobilů (baterie, elektromotory atd.). Pracovní výbor v Untertürkheimu žádal, aby se do závodu dostala montáž baterií. Problémem tehdy bylo, že vedení uvažovalo o vytvoření právně odlišné společnosti (GmbH v německém právu) s vlastními pracovními podmínkami, která by fungovala mimo již vyjednané kolektivní smlouvy společnosti. IGM proti tomuto návrhu bojovala a požadovala, aby výroba baterií byla umístěna v továrně Untertürkheim v rámci stávajících kolektivních smluv. Toto tvrzení vedlo ke konfliktním akcím IG Metall zahrnujícím mobilizaci pracovních sil (pracovníků, ale i zaměstnanců), zastavení práce, spoustu informačních setkání a jednání s vedením. Výrobní jednotka baterií byla nakonec zařazena do závodu Untertürkheim.

Pracovní výbor dále vyjednal, že v případě pracovní mobility v závodě kvůli vývoji nových produktů souvisejících s výrobou elektromobilů by měli zaměstnanci zachovat stejnou úroveň pozice (hodnost, mzdová škála apod.) a pracovat na podobném typu funkce.

D.5.2.4.4.4 Ochrana práv pracovníků na kvalifikaci a odbornou přípravu

IGM prosazuje kvalifikační a vzdělávací iniciativy. Školení pracovníků ke zlepšení jejich kvalifikace v oblasti technologií pohonu, udržitelnosti technologií a výroby je klíčovou pákou pro udržení pracovní síly ve společnosti a pro to, aby byli pracovníci připraveni na jakoukoli budoucnost, s níž se mohou setkat. IGM požaduje aktivnější přístup ke kvalifikaci a odborné přípravě. Jednou z jejích iniciativ je spuštění kvalifikační řady pro odbory obchodníků a zástupců v pracovních výborech. Jedná se o součást velké nabídky školení od IGM, která sahá od technických kvalifikací (na elektromobily, různé typy pohonu atd.) až po participativní dovednosti k posílení vlivu prostřednictvím pracovních výborů. Na úrovni závodu v Rastattu pracovní výbor požádal vedení, aby zlepšilo opatření pro pracovníky k získání nové/dokonalejší kvalifikace. Některá ustanovení byla začleněna do kolektivních smluv, které umožnily pracovním výborům požadovat, aby za plánování dovedností pro jednotlivého pracovníka a rekvalifikaci byla alespoň částečně provedena úhrada společností.

D.5.2.4.4.5 Poskytování informací pracovníkům o celém procesu přechodu

Úkolem je doprovázet změny tak, aby nebyly vnímány negativně. IGM se snaží využít současný přechod jako příležitost k vytvoření otevřenosti ke změně a celoživotnímu učení mezi pracovníky. IGM také hodně investuje do vnitřní komunikace uvnitř společnosti a závodů, aby vyvolal pozitivní postoj pracovníků k procesu změny. Zdá se, že někteří pracovníci se obávají nebo jsou skeptičtí k transformacím, které přinesl posun k elektrifikaci. První krok komunikace IGM je založen na poskytování informací. Cílem je vysvětlit, proč dochází k posunu směrem k elektrifikaci a jaké jsou předpokládané změny na úrovni společnosti a závodu. Druhým krokem je předložit opatření IGM, která čelí těmto transformacím: ochrana zaměstnanosti jako priorita, jakož i záruky kvalifikací a pracovních míst.

D.5.2.4.4.6 Podpora interních znalostí IGM

IG Metall najala odborníky na dekarbonizaci a digitalizaci na národní úrovni, aby tyto přechody v průmyslu podpořili z odborářského hlediska. Vzhledem k federální povaze německého státu však existují rozdíly mezi jednotlivými regiony a je zapotřebí i regionální přístup k přechodu. Na úrovni regionální kanceláře Bádensko-Württembersko byl v roce 2018 vytvořen „transformační tým“. Tento pětičlenný tým se plně věnuje podpoře firem (prostřednictvím pracovních výborů) a místních úřadů při utváření spravedlivého přechodu (pokud jde o přechod na elektromobily, ale i další faktory, jako je digitalizace, přemístění atd.). Tým pro transformaci pracuje na praktickém přístupu při vývoji strategií (jako jsou komunikační plány na informování pracovníků o přechodu), které mají dopad na pracovníky. Zástupci IGM v různých závodech skutečně nejsou odborníky v otázkách souvisejících s přechodem. Transformační tým může poskytovat poradenství a odborné znalosti na žádost například pracovních výborů. Zdá se však, že neexistuje shoda o tom, zda je nutné zřídit takové transformační týmy ve všech regionech Německa. Dalším názorem je, že každý odborář s reprezentativní rolí by se měl v těchto otázkách stát odborníkem.

V tomto ohledu nabízí IG Metall také kvalifikační programy, workshopy a semináře pro své členy nebo pro pracovní výbory. Cílem těchto školení je vyjasnit problémy, jakož i terminologii toho, co přechod znamená na technické úrovni. To umožňuje lidem pochopit dynamiku transformací probíhajících na úrovni závodu.

D.5.2.4.4.7 Účast na regionální hospodářské síti

A nakonec, IGM je zapojen na všech úrovních jednání uvnitř společnosti, ale také na úrovni veřejných orgánů (místní, regionální, národní). V regionu Stuttgart existuje tradice zapojit politické a vědecké subjekty do diskusí s průmyslovými subjekty a odbory. Automobilky jako Mercedes-Benz jsou pro rozvoj regionu důležitými ekonomickými hráči. Velká část těchto rozhovorů je tedy o budování konvergentních názorů na budoucnost těchto průmyslových subjektů v souladu s budoucností země. Jak může region zůstat pro firmu atraktivní? A jak může společnost v regionu hrát v budoucnu stále klíčovou roli? A co od sebe obě strany potřebují?

Kromě institucionálních orgánů, jako je „rada pro transformaci automobilového průmyslu“ na úrovni země, se odbory podílejí na vytvoření a řízení agentury Q, která je agenturou věnovanou podpoře vzdělávacích iniciativ (v rámci kolektivní smlouvy) v rámci odvětví.

V Rastattu byla zřízena místní poradní rada pro transformaci. Sdružuje místní aktéry podílející se na automobilovém klastru v Rastattu: zástupce výrobců originálního vybavení (OEM, zastupující výrobce automobilů a velké dodavatelské společnosti), skupiny dodavatelských společností a malých a středních podniků, předsedy pracovních výborů, pracovní agentura, starosta, okresní správce, krajská rada, komora průmyslu a obchodu, Südwestmetall a zástupci IGM. Jako uznávaný odborový svaz chce IGM být zapojen do těchto institucionálních orgánů a obvykle nemá problém zajistit své zastoupení. Tato zavedená institucionální pozice a vztahy s hospodářskými a politickými zúčastněnými stranami mohou pomoci IGM zajistit zaměstnanost v této oblasti a koordinovat stimulaci inovací, výzkumu a vývoje a odborné přípravy s těmito subjekty (Hancké a Mathei 2020).

D.5.2.5 Dopady opatření

Celkově je IGM přesvědčena, že její zapojení a iniciativy efektivně pomáhají pracovní síle čelit přechodu. Podpora pracovní síly poskytuje legitimitu akcím a pozicím IGM. Díky své silné pozici a zdrojům dosahuje IGM ochrany pracovníků na úrovni závodu: zajištění zaměstnání nebo poskytování řešení v případě ztráty zaměstnání; poskytování nebo tlačení společnosti k poskytování školení; organizování podmínek mobility pracovníků v závodě atd.

Kombinovaná přítomnost IGM v pracovních výborech a regionálních orgánech umožňuje odborům shromažďovat informace a ovlivňovat budoucnost průmyslu. Existují také možnosti posílení práv na

účast pracovních výborů (například při vyjednávání o produktech v Untertürkheimu). IGM podporuje pracovní výbory tím, že poskytuje informace, školení, odborné znalosti.

Akce mohou být založeny i na konfliktním postoji, i když není nejvýhodnějším přístupem v transformaci. Když se pracovníci v Untertürkheimu mobilizovali ve prospěch zavedení výrobní jednotky baterií v závodě, IGM poskytla účinnou podporu svým zástupcům a pracovníkům při provádění jejich akcí a vítězství v jednáních.

Existují však některé prvky, které udržují činnost plně efektivní.

Velikost společnosti je výzvou a diskuse na nejvyšší úrovni není vždy snadné přeložit na úrovni (dílčích) závodů. Přestože je IGM v rámci Mercedes-Benz poměrně silně organizován, není tak snadné zjistit, na jaké úrovni se rozhoduje a jak získat přístup ke skutečným rozhodujícím osobám. Skutečnost, že rozhodnutí jsou přijímána jak na úrovni skupiny (společnosti), tak na úrovni závodů, je poměrně náročná a často vyžaduje spoustu času, aby zástupci odborů koordinovali svou práci. Tato víceúrovňová struktura zpochybňuje snahu IGM být „na míči“, pokud jde o otázky související s přechodem.

Mezi různými úrovněmi činnosti a zastoupení existují také problémy v oblasti koordinace strategií odborů. Přestože je IGM silnou a dobře zavedenou organizací s mnoha vrstvami pro setkání svých zástupců, zdá se někdy obtížné vypracovat koordinovanou strategii o budoucnosti společností a závodů zapojených do automobilového průmyslu na úrovni země nebo státu. V důsledku toho existuje riziko hospodářské soutěže mezi závody, například ve kterých lokalitách se budou vyvíjet a vyrábět potřebné komponenty pro elektromobily. Umístění nových produktů v budoucnu mezi různými výrobními závody umožňuje zajistit strategickou roli vybraných výrobních závodů v rámci společnosti.

D.5.2.6 Nejistoty

D.5.2.6.1 Negativní vliv odlivu na ostatní segmenty automobilového průmyslu

Budoucnost je ohrožena pro další segmenty automobilového průmyslu. Výrobci automobilů, jako je Mercedes-Benz, dokážou přechod na elektrifikaci zvládnout plynuleji než menší společnosti, které vyrábí díly pro spalovací motory, které už nebudou potřeba. Tyto OEM společnosti se nacházejí především ve střední a východní Evropě, ale některé z nich lze nalézt i v Německu, konkrétně v Bádensku-Württembersku. Z nich menší dodavatelské společnosti, které jsou závislé na automobilovém průmyslu, obvykle nemají finanční prostředky na přechod na alternativy.

Přestože pracovní výbory a zástupci IGM na úrovni závodů bojují za zajištění výroby nových výrobků, někteří zástupci IGM se obávají, že přechod k elektrifikaci by takovou firmu povzbudil k přesunu výroby do zahraničí, kde je výroba levnější. Součásti pro spalovací vozy vyráběné v Německu by byly nahrazeny součástkami pro elektromobily vyráběné v zahraničí.

Výrobní místa v Bádensku-Württembergu by mohla být negativně ovlivněna globální strategií Mercedes-Benz. Zdá se, že se nyní zaměřují na vývoj jiných produktů než těch, které používají k výrobě zde. IGM by se měla asi zeptat, jaká je budoucnost těchto výrobních závodů v budoucí strategii.

D.5.2.6.2 Změny ve struktuře odvětví

Automobilový průmysl býval organizován stabilním způsobem s OEM a některými subdodavatelskými společnostmi. Je možné pozorovat, že posun směrem k elektrifikaci vede ke strukturálním změnám v organizaci odvětví. Na jedné straně se někteří výrobci automobilů staví za to, aby sami organizovali výměnu výrobků (od spalování až po elektrické komponenty), a někdy i

sami vyráběli. Někteří z nich, jako Tesla, vyrábějí každou složku sami. Na druhou stranu se někteří dodavatelé součástek rozhodnou jít do celé výroby elektromobilů. Tyto změny mají dopad na odvětvovou organizaci a zájmy různých zúčastněných stran. Tyto změny ve struktuře odvětví budou mít dopad na distribuci pracovníků mezi odvětvími a IGM bude muset v budoucnu přizpůsobit své strategie zastoupení této nové odvětvové realitě.

D.5.2.6.3 Odhady z hlediska výroby

Zástupci IGM uvádějí, že prognóza v automobilovém odvětví je vždy nejistá a těžko odhadnutelná. Přechod k elektrifikaci, který je organizován v časovém rozmezí více než deseti let, ztěžuje vytváření spolehlivých čísel. Toto prognostické úsilí je složitější, protože některé segmenty posunu k elektrifikaci nejsou tak pokročilé jako ostatní. Například Mercedes-Benz se posiluje v nových obchodních oblastech souvisejících s elektrifikací, jako je výroba a recyklace baterií. Zatím není možné předvídat, jaké množství a povaha zaměstnanců bude zapotřebí. Existují také nejistoty ohledně posunu dodávkových vozidel (jako jsou nákladní automobily) směrem k elektrifikaci. Podle odhadů respondentů je v přechodu oproti osobním autům 5 let zpoždění. V důsledku toho, i když je transformace v plném proudu, není jisté, zda bude produkce dostatečná k zajištění stávající zaměstnanosti. V současnosti se výrobky vyrábějí jak pro spalovací vozidla, tak pro elektromobily. Až se však spalovací vozidla přestanou vyrábět, předpokládá se, že to povede k menšímu počtu pracovních míst v závodech.

D.5.2.6.4 Změny v profilu pracovní síly

Druh pracovní síly potřebný k výrobě high-tech, elektrického, digitálního vozidla se liší od pracovní síly potřebné k vozidlu na spalovací motor. Výroba hnacích ústrojí pro elektromobily je méně pracně náročná než u spalovacích aut. Výroba elektromobilů však vyžaduje více výzkumných a vývojových a inženýrských kompetencí. Jedním ze základních problémů je rekvalifikace pracovní síly: mohou být zaměstnanci, kteří pracovali na spalovacích vozech, překvalifikováni pro práci v transformovaném automobilovém průmyslu? Existuje mnoho iniciativ k řešení otázky kvalifikace. Vzhledem k tomu, že v některých segmentech průmyslu již existuje nedostatek kvalifikovaných a zručných pracovníků (např. digitalizace), byla odborná příprava již zásadní součástí odvětvové politiky zaměstnanosti. Stávající otázka se týká toho, do jaké míry lze současnou pracovní sílu znovu vyškolit a jaké další typy pracovníků jsou zapotřebí (například softwaroví inženýři).

D.5.2.7 Budoucnost musí posílit zapojení TU do tvorby spravedlivého přechodu odvětví

D.5.2.7.1 Posílit sociální dialog v nových a menších společnostech

Navzdory riziku přemístění je Německo i nadále atraktivním místem pro automobilový průmysl včetně výrobců elektromobilů jako NIO (GTAI, 2021) nebo Tesla. Tyto zahraniční společnosti však zpochybňují německý systém průmyslových vztahů. Tesla se původně chtěla vyhnout systému spolurozhodování – stejně jako zřízení pracovního výboru – ve své nové „ohromné továrně“ nedaleko Berlína, a to díky právní mezeře. Mobilizace IGM nakonec vedla k uspořádání voleb do pracovního výboru v únoru 2022. Tento incident ilustruje nutnost, aby odboráři zůstali pozorní na fungování kolektivního vyjednávání v těchto časech transformace (IndustriAll Europe, 2021).

Obavy vzbuzuje také sociální dialog v menších dodavatelských společnostech. IGM by mohla posílit zdroje na vybudování sítí podpory mezi velkými výrobci automobilů a středními nebo malými podniky ve stejných okolních oblastech.

D.5.2.7.2 Dokumentovat kroky podniknuté v rámci přechodu

Iniciativy IGM na úrovni závodů by mohly být užitečné za účelem dokumentace s cílem inspirovat a podporovat iniciativy v jiných závodech nebo společnostech.

D.5.2.7.3 Udělat z přechodu realitu na praktickém základě

Dosud se o posunu k výrobě elektromobilů diskutovalo na politické úrovni (národní, regionální atd.) z teoretického a spíše abstraktního hlediska. Nyní, když se přechod odehrává v praxi, v závodě, bylo by zajímavé vytvořit pracovní skupiny v rámci pracovních výborů, aby se přechod řešil z praktického hlediska. To se již částečně děje, neboť IGM podporuje schopnost pracovních výborů zapojit se do přechodu, ale mohla by být zlepšena.

E SROVNÁVACÍ ANALÝZA PŘÍPADOVÉ STUDIE

Předložených pět případových studií poskytuje bohaté příklady toho, jak se TU v Evropě zabývají výzvami spravedlivého přechodu v oblasti dekarbonizace na vnitrostátní, regionální, odvětvové a podnikatelské úrovni. Navzdory zdánlivě širokému spektru (národních) kontextů, přístupů a výsledků ukazují případy také převládající společné charakteristiky v tom, jak TU přemýšlejí, jednají a jakým výzvám budou čelit v nadcházejících transformačních procesech. Tato část představuje srovnávací analýzu, v níž propojujeme zjištění případů s existující literaturou, diskutujeme o zjištěních a identifikujeme cenná ponaučení a závěry. V následujícím pořadí diskutujeme o strategiích, cílech, nástrojích a výsledcích TU.

E.1 STRATEGIE ODBORŮ

Strategie TU se mohou pohybovat od reaktivního až po aktivnější přístup k dekarbonizaci (Cressey, 1992). V pěti případech, které jsou k dispozici, TU účelně spolupracují s managementem a vládou ve snaze ovlivnit důsledky dekarbonizace a opatření souvisejících se změnou klimatu na pracovníky a pracovní organizace. Tento sklon jednat před nevratnými důsledky se může zhmotnit, v kombinaci s jejich ochotou spolupracovat na tématu dekarbonizace, místo aby se snažili bránit nadcházející transformaci, což ukazuje na proaktivní postoj TU k dekarbonizaci. Cílem německého odborového svazu IG Metall je například co nejvíce zapojit se do transformačního procesu. Podobné cíle byly pozorovány ve všech případech.

Je zajímavé, že obecná aktivita TU skrývá rozdíly v tom, do jaké míry hodnotí a provozuje dekarbonizaci ve svém strategickém myšlení (Creten et al., 2014). Zdá se, že všechny TU uznávají, že dekarbonizace je nevyhnutelná, což znamená, že protichůdný nebo konfliktní postoj je málo užitečný. Liší se však v tom, do jaké míry vidí nové příležitosti v nadcházejících změnách. Především lze pozorovat obranný výklad, například v Německu. Obavy z poklesu zaměstnanosti a dokonce i z přemístění výrobních závodů v důsledku dekarbonizace se promítají do defenzivnějšího přístupu zaměřeného na ochranu práv a výhod současných pracovníků. Podobná situace byla pozorována ve Španělsku, kde byl rozsah opatření omezen kvůli nucenému uzavření dolů. Za druhé lze pozorovat neutrální/instrumentální výklad směrem k dekarbonizaci, například v Česku, kde stárnoucí kapitálová aktiva v kombinaci s těžkou mezinárodní konkurencí ohrožují budoucí zaměstnanost. České TU proto vítají každou investici, ať už v kontextu dekarbonizace, nebo ne, a to i za cenu některých pracovních míst. A konečně, třetí možný způsob, jak může TU interpretovat dekarbonizaci, je vnímat ji jako příležitost ke zlepšení současné situace. Jak ve Finsku, tak ve Velké Británii, TU vykreslují dekarbonizaci jako způsob, jak zlepšit pracovní podmínky pracovníků. V Británii se výzvy dekarbonizace používají dokonce k oživení kolektivního vyjednávání v odvětví ropy a zemního plynu na moři. Pro srovnání, ve Španělsku dekarbonizace výroby elektrické energie⁹⁰ vytvořila příležitosti k zapojení se do jiných a rozmanitých odvětví, k reaktivaci a rozvoji nových dovedností pro pracovní síly v regionu.

Základy proaktivních strategií TU sahají od defenzivnějších, neutrálních/instrumentálních až po oportunistické výklady možného dopadu dekarbonizace. Strategie odborových svazů jsou v praxi kombinací všech tří interpretací, například v Německu a Česku, které odrážejí stále nejistotu a mnohostrannou povahu dekarbonizace, jakož i různé zájmy různých zúčastněných stran v rámci odborových svazů.

⁹⁰ Přestože tento přechod vedl k uzavření průmyslu (tj. odvětví souvisejícího s uhlím), díky zapojení TU by z přechodu mohla mít prospěch jiná (vznikající) odvětví.

E.2 CÍLE ODBORŮ

Pět případů ilustruje ochotu TU zapojit se do přechodu k nulové produkci uhlíku a ovlivnit ho. V této části diskutujeme o cílech odborů týkajících se dekarbonizace. Jak shrnuje Tabulka 1, odbory sledují obecně podobné cíle, i když specifický (institucionální) kontext každého případu vytváří i specifické cíle. Společné cíle se točí kolem poskytování záruk zaměstnanosti nebo ekonomického zabezpečení těm pracovníkům, jejichž pracovní místa jsou nebo budou ovlivněna procesem dekarbonizace (viz také ETUC, 2018). Jako výchozí bod chce většina TU spravedlivou a férovou náhradu pro zaměstnance, kteří přijdou o práci v důsledku dekarbonizace, například prostřednictvím (předčasného) důchodu nebo kompenzačních systémů. Pro ty, kteří jsou stále schopni a ochotni pracovat, odbory prosazují programy rekvalifikace a koučování pracovních míst. Tyto programy by měly zaměstnancům umožnit učít se novým dovednostem, které jim umožní najít nová pracovní místa v ekologické ekonomice nebo se přizpůsobit novým způsobům práce ve svém odvětví s dekarbonizovaným podílem uhlíku. Většina odborů navíc vyvíjí nástroje pro usnadnění mobility pracovních míst v rámci odvětví a mezi nimi. Například ve Španělsku jsou pracovníci, kteří dříve pracovali v elektrárnách, nyní školeni k demontáži stávající infrastruktury. Podobně i ve Spojeném království TU obhajují, aby pracovníci na pobřežních plynárenských a ropných plošinách byli znovu vyškoleni a instruováni, aby si našli práci v odvětví zelené energie na moři. Konečně většina TU usiluje o zlepšení stávajících pracovních podmínek. Například v Česku by renovace stávajících vysokých pecí měla automatizovat náročnější úkoly a zlepšit celkovou bezpečnost procesu.

V závislosti na institucionálním a případovém kontextu navíc rozvíjejí TU konkrétní cíle. Uznání TU například ve Spojeném království není zaručeno, a proto je zahrnuto jako cíl britských odborů. Ve Finsku je povaha tohoto případu na vnitrostátní úrovni schopna umožnit TU prosazovat obecnější cíle, jako je regionální spravedlnost nebo začlenění zásad spravedlivého přechodu do politických dokumentů na nejvyšší úrovni. Cíle TU jsou také víceméně spjaté s jejich celkovým postojem k dekarbonizaci. Čím více příležitostí TU vidí v dekarbonizaci, tím pravděpodobnější se zdá, že budou usilovat o cíle mimo tradiční oblasti činnosti TU, jako je regionální spravedlnost nebo integrace hodnotového řetězce. Navzdory těmto rozdílům se cíle TU v pěti případech značně liší.

Tabulka 1 Přehled hlavních cílů odborů v pěti případových studiích.

Česká republika	Finsko	Německo	Španělsko	UK
Programy rekvalifikace	Programy rekvalifikace	Programy rekvalifikace	Programy rekvalifikace	Programy rekvalifikace
Sociální ochrana	Sociální ochrana	Sociální ochrana	Sociální ochrana	Sociální ochrana
Zlepšení pracovních podmínek	Mobilita pracovníků	Zlepšení odvětvových pracovních podmínek	Mobilita pracovníků	Mobilita pracovníků
Zajištění budoucích pracovních míst	Zahrnutí zásad spravedlivého přechodu	Zajištění budoucí regionální zaměstnanosti	Zajištění budoucí regionální zaměstnanosti	Uznání odborů
	Regionální spravedlnost	Práva odbornou přípravu kvalifikaci	na Práva odbornou přípravu kvalifikaci	na Transparentnost při mzdových jednáních

Na vyšší úrovni lze cíle TU rozdělit podle tématu, úrovně a strategického cíle (viz Tabulka 2). V první řadě se různé cíle TU zaměřují na různá témata. Cílem první kategorie cílů je ovlivnit průmyslové politiky, které určují směr dekarbonizace na různých úrovních. Ovlivnění těchto plánů, programů nebo cestovních map je způsob, jak přímo utvořit samotný proces dekarbonizace. Zadruhé, většina cílů se zaměřuje na utváření důsledků dekarbonizace pro pracovníky (např. programy rekvalifikace diskutované v každé z pěti případových studií). Zatřetí se některé cíle TU zaměřují na utváření (příznivých) podmínek pro iniciativy dekarbonizace (např. české pokusy lobbovat za úpravy napájecí sítě potřebné pro renovace vysokých pecí). V Británii TU lobbují za podobné investice do obnovitelné energie. Konečně se všechny TU snaží utvářet a posílit sociální dialog o procesech dekarbonizace. Například ve Finsku TU lobbují za třístrannou pracovní skupinu, aby posoudila dopad dekarbonizace. V případě španělského uhelného průmyslu odbory zřídily zvláštní monitorovací výbor, který bude hodnotit provádění kolektivních smluv. To je v souladu s doporučením evropských orgánů (European Commission, 2019) a mezinárodních organizací (ILO, 2018) posílit sociální dialog jako řešení pro překonání problémů rovného přechodu v podobě dekarbonizace (OECD, 2020).

Pět případů ilustruje činnost TU na různých úrovních (vnitrostátní, odvětvové/regionální a firemní). Navíc každá z těchto úrovní může sloužit různým strategickým cílům. Na nejvyšší politické úrovni se mohou TU zaměřit na celkové cíle procesu dekarbonizace, pokusit se stanovit svůj program a získat nezbytné investice. Dobrým příkladem je finský případ, ale i španělské a německé případy zmiňují národní úroveň pro stanovení cílů a agendy. Na odvětvové a regionální úrovni mohou TU ovlivnit rozsah, pokrytí a obsah programů dekarbonizace. Například britský případ jasně ilustruje, jak se TU snaží celý hodnotový řetězec uvést do působnosti dohody o energetických službách. Podobně španělský příklad ukazuje, jak odbory vyvíjejí úsilí v rámci systému registrace pracovníků na regionální úrovni, aby pokryly všechny zúčastněné pracovníky. Vyjednáváním kolektivních dohod odbory v Německu, Česku a Spojeném království spoludefinují důsledky dekarbonizace pro pracovníky na odvětvové úrovni. Za podobným účelem ve Finsku odborové konfederace účinně prosazovaly revizi odvětvových cestovních map, která by zahrnovala zásady spravedlivého přechodu. Na úrovni firem se odbory konečně zaměřují na skutečnou realizaci plánů dekarbonizace. Například v Česku se odbory pravidelně setkávaly s vedením, aby vyhodnotily a monitorovaly probíhající změny, zatímco v Německu odbory vynakládají velké úsilí na dešifrování dopadu programů na úrovni podniků na jednotlivé závody v naději, že budou lépe schopny řídit skutečné výsledky. Tento přehled naznačuje, že odbory by měly aktivně zvažovat, na jaké úrovni sledují jaký druh cíle, a zároveň je formulovat v komplexní vertikální strategii.

Tabulka 2 Kategorizace cílů odborů podle tématu a úrovně.

Téma	Úroveň a strategický cíl
Plány, programy, Stanovení cílů a cestovní mapy agendy, zásady Př. Finsko spravedlivého přechodu...	Národní Stanovení cílů a Př. Finsko agendy, investice.

Důsledky Př. Německo	Programy rekvalifikace, sociální zabezpečení, pracovní podmínky,...	Odvětvové/regionální Př. UK	Rozsah, pokrytí, obsah.
Podmínky Př. Španělsko	Změny v infrastruktuře, investičních schématech a povinnostech...	Společnost Př. Česká republika	Realizace.
Sociální dialog Př. UK	Kolektivní dohody, monitorovací a hodnotící výbory, místo u stolu...		

Celkově jsou cíle TU týkající se dekarbonizace různorodé, vrstvené a vztahují se na různé aspekty procesu dekarbonizace v jejich zemi. Především TU chtějí mít možnost ovlivnit nadcházející změny. V další části se zaměříme na nástroje, které TU používají při pokusu o takový vliv.

E.3 ODBOROVÉ ZDROJE A NÁSTROJE

Pět případových studií nabízí spoustu příkladů rozmanitých zdrojů, které mohou TU shromáždit a akci, které mohou přijmout k dosažení svých cílů. Rozlišujeme mezi těmito opatřeními a zdroji, které mohou odbory rozvíjet interně, a prostředky, které mohou odbory využívat vůči zaměstnavatelům, vládám a širší společnosti (viz Tabulka 3).

Několik akcí TU v pěti případech se zaměřuje na budování vnitřních kapacit na téma dekarbonizace. Zaprvé, TU investují čas a (lidské a finanční) zdroje do budování interních odborných znalostí. Jednání o tématech souvisejících s dekarbonizací jsou pro TU nová a povaha těchto témat se výrazně liší od tradičnějších témat, jako jsou mzdy nebo pracovní doba (Eurofound, 2018). Sociální dialog o dekarbonizaci proto vyžaduje, aby TU shromažďovaly informace a získávaly interní odborné znalosti na toto téma. Zejména ve Finsku a Německu TU výrazně investují do výzkumu (dopadu) dekarbonizace.

Taková odborná stavba může mít několik forem. V Německu byl zřízen regionální specializovaný takzvaný transformační tým, který má centralizovat dostupné znalosti a podporovat místní pobočky TU a pracovní výbory firem potřebnými informacemi. Podobně finská konfederace TU zřídila interní pracovní skupiny pro klimatickou politiku a provedla několik studií zaměřených na dopad změny klimatu a navrhované plány dekarbonizace na práci. České firmy nakonec zdůraznily, že jejich neustálý nedostatek informací o plánech řízení vážně omezuje jejich rozsah činnosti. Za druhé, tyto informace by měly být šířeny po celém členském svazu (v případě konfederací) a mezi samotnými členy svazu.

TU v téměř všech zkoumaných případech vynaložili značné množství času a zdrojů na informování a mobilizaci svých zúčastněných stran na téma dekarbonizace. Například ve Spojeném království TU pravidelně informovaly a konzultovaly se svými členy během vyjednávání dohody o energetických službách. Finská konfederace TU STTK využila semináře k poskytování potřebných informací členským svazům. Zatřetí, protože rozhodovací procesy o dekarbonizaci se nacházejí na několika úrovních, TU koordinují své kroky na různých úrovních. Ačkoli všechny případy jsou příklady této (obtížné) koordinace opatření, německý případ je v tomto ohledu pravděpodobně nejdůkladnější. V kontextu nadnárodní spolupráce je obtížné získat přístup k rozhodování. Německý odborový svaz

proto musí centralizovat informace a koordinovat své kroky, aby získal skutečný vliv, což vyžaduje organizační úsilí a zdroje.

Podobný problém zaznamenal i španělský případ. Kromě toho není pravděpodobné, že by sociální dialog o dekarbonizaci odpovídal tradičnímu modelu pravidelných jednání, který vyžaduje nepřetržitější a tudíž náročnější spolupráci na více úrovních (Deery, 1992). A konečně, většina případů zdůrazňuje význam spolupráce mezi TU a jejich konfederacemi při řešení problémů dekarbonizace. Britské, německé, finské a španělské případy dokonce ilustrují potenciál mezinárodní spolupráce sdílením informací (například v případě Spojeného království byl systém úprav sazeb inspirován norskými systémy plateb vyjednanými TU) a lepší koordinací jejich činností (například zřízením seversko-německé odborné spolupráce na projektech spravedlivého přechodu). Stručně řečeno, TU ochotné zapojit se do procesu dekarbonizace musí investovat jak do relevantních organizačních znalostí, tak do organizační koordinace a spolupráce mezi úrovněmi.

Kromě akcí zaměřených na budování vnitřních kapacit se TU současně angažuje s externími partnery, jako jsou zaměstnavatelé, vláda na různých úrovních a širší společnost. V těchto interakcích využily TU v uvedených případech specifické zdroje k dosažení svých cílů. Prvním potenciálním zdrojem je jejich politická síla, odkazující jak na formální, tak na neformální síť, do kterých mohou TU vstoupit, aby shromažďovaly informace a ovlivňovaly rozhodnutí. Všechny případy poskytují příklady toho, jak TU využívají své politické síly k dosažení konkrétních cílů. Nejzřetelnější je český případ, kdy TU využily svých vazeb uvnitř vlády k tlaku na ocelářskou firmu, aby splnila předchozí sliby. Příklad Velké Británie ukazuje, jak se TU úspěšně zapojily do obchodního sdružení pro ropu a zemní plyn, aby přesvědčily firmy k podpisu své kolektivní smlouvy. Stejně tak ve Španělsku, kde odbory přesvědčily federace zaměstnavatelů i firmy, aby ratifikovaly závazné dohody a zavedly vzdělávací programy společně s firmami a veřejnými institucemi. Španělské TU také spolupracovaly s místní komunitou a jednala s obcemi o zavedení nových výrobců obnovitelné energie. Druhým možným zdrojem, který TU vlastní, je jejich diskurzivní síla, odkazující na jejich schopnost šířit myšlenky, zahájit (mediální) kampaně a tím ovlivňovat, jak se o některých tématech diskutuje a přemýšlí. Účast finských konfederací TU u kulatého stolu o klimatické politice ilustruje tuto diskurzivní sílu: díky jejich účasti, i když omezené, byly finské konfederace TU schopny ovlivnit kontext, v němž se diskutuje o dekarbonizaci. Třetím možným zdrojem je možnost TU využívat (tradiční) kolektivní akce, jako jsou stávky, demonstrace nebo kampaně k dosažení svých cílů. Český případ je dobrým příkladem, kdy byly kolektivní akce důležitým faktorem ovlivňujícím jednání zaměstnavatelů. Ačkoli se zdá, že TU v předložených případech dávají přednost společným prostředkům, pouhá možnost kolektivního jednání může být vždy využita k tlaku na zaměstnavatele nebo vlády.

Konečně, každá TU je zakotvena v institucionálním uspořádání pro jednotlivé země. Tyto institucionální rámce definují způsob organizace sociálního dialogu na různých úrovních, definují role sociálních partnerů a přidělují jim specifická práva, povinnosti a omezení. V důsledku toho souvisí zdroje a nástroje, které mají TU k dispozici, s institucionálním uspořádáním specifickým pro jednotlivé země. Finské konfederace například konstatují, že jejich přítomnost ve finské hospodářské radě zaručuje přístup k relevantním informacím, ale také jim dává slovo při rozhodování. Německý případ, další příklad země, kde je sociální dialog vysoce institucionalizován, ilustruje, jak jsou TU dobře zastoupeny ve společnosti (prostřednictvím pracovních výborů s právem spolurozhodování), ale také v regionálních a národních radách a dalších institucionalizovaných orgánech (Agentur Q, e-mobil BMW), jakož i ad hoc pracovních skupin. Takové institucionální uspořádání jednoznačně podporují TU, které jsou ochotny zapojit se do procesu dekarbonizace, a to jak prostřednictvím lepšího přístupu k informacím, tak tím, že jim nabízejí vymahatelná práva a poskytují jim základ v rozhodovacích procesech. V zemích, jako je Česká republika nebo Velká Británie, kde je úroveň institucionalizace sociálního dialogu nižší, čelí TU větším obtížím ve snaze ovlivnit rozhodovací proces dekarbonizace. To je nejzřejmější v Česku, kde se TU museli silně spoléhat na svou politickou moc, aby ovlivnili rozhodnutí v jednom případě, a byli víceméně závislí na příznivém společenském

klimatu pro jejich zapojení do druhého. Vzhledem k tomu, že odvětvový sociální dialog téměř neexistoval a sociální dialog na úrovni podniků nabízel málo vymahatelných práv, měly české TU jen málo institucionálních nástrojů, které by ovlivňovaly rozhodování o řízení. Ve Velké Británii musí TU prosazovat vlastní uznání s vedením a jsou závislé na odvětvových dohodách. Ani tyto odvětvové dohody nenabízejí stejnou míru bezpečnosti jako například španělské nebo německé odvětvové dohody, protože zaměstnavatelé se od nich mohou jednostranně odstoupit. Případy tedy jasně ukazují, jak může institucionální prostředí specifické pro jednotlivé země usnadnit nebo zbrzdit sociální dialog o dekarbonizaci. I v zemích s nízkou úrovní institucionalizace, jako je Velká Británie nebo Česko, se však TU podařilo zapojit pomocí různých zdrojů a nástrojů.

Tabulka 3 Přehled různých vnitřních a vnějších nástrojů a zdrojů odborových svazů k ovlivnění procesu dekarbonizace

Vnitřní	Externí
Budování odborností	Politická moc
Př. Spojené království, Německo, Finsko	Př. Všechny
Mobilizace odborů/pracovníků	Diskurzivní síla
Př. Finsko, Velká Británie, Německo, Česká republika	Př. Finsko, Španělsko
Koordinační akce na několika úrovních	Kolektivní akce / bojování
Př. Všechny	Př. Česká republika
(Mezi)národní spolupráce mezi odbory	Institucionální moc
Př. Německo, Finsko, Španělsko	Př. Všechny

TU, které se chtějí zapojit do dekarbonizačních procesů, mají k dispozici dostatek nástrojů. Předložené případy ukazují, že TU investují do svých vnitřních operací a organizace, zejména do budování znalostí a úsilí o zvýšení koordinace činností, jakož i využívají různé zdroje, z nichž mohou strategicky čerpat k dosažení svých cílů.

E.4 DŮLEŽITÉ KONTEXTOVÉ PROMĚNNÉ

Pět předložených případových studií vyvolává některé důležité kontextové proměnné:

- Kontext **nadnárodních společností** (Německo, Spojené království, Španělsko): vrstvené rozhodovací úrovně, konkurence mezi závody, regiony a zeměmi, jejich schopnost zmizet ze země (Španělsko), která může být oboustranná pro vliv TU, buď hrát ve svůj prospěch, nebo zpomalit proces diskuse.
- Kontext **mezinárodních finančních trhů** (ČR): obrovské investiční náklady některých procesů dekarbonizace je činí zranitelnými vůči tomu, co se děje na mezinárodních finančních trzích, což je něco, na co TU mají malý vliv.
- Kontext **různých institucionálních nastavení** (všechny): některé výstupy se mohou od případu k případu značně lišit, i když byly odehrány podobné strategie, což zobecnění dobrých strategií TU a poučení z nich ztěžuje. Různé institucionální uspořádání v Evropě velmi ovlivňuje rozsah činnosti a dostupné nástroje TU.
- Kontext **střídání stávajících vlád** (Česko, Finsko, Španělsko): politická moc TU se jeví jako důležitá, ale může být do určité míry spojena se stávajícími vládami, a tudíž křehká a závislá na volbách.

E.5 VÝSTUPY AKCÍ ODBORŮ

TU se chtějí zapojit do procesu spravedlivého přechodu na dekarbonizaci, ale daří se jim to? A mají slovo při rozhodování? Na základě pěti případových studií jsou výsledky zapojení TU do procesu dekarbonizace smíšené, nejisté, ale celkově nadějně.

- **Smíšené.** Pět případů přináší příklady situací, kdy se zapojením TU podařilo ovlivnit procesy dekarbonizace ve prospěch pracovníků. Případy zároveň nabízejí příklady situací, kdy bylo zapojení TU skromné nebo jeho dopad omezený. Například případ Spojeného království ukazuje, jak britské TU úspěšně využily výzvy dekarbonizace k posílení sociálního dialogu a obnovení kolektivní smlouvy v odvětví těžby ropy a zemního plynu na moři. I ve Finsku TU pravděpodobně získaly některé nepřímé výhody z účasti u kulatého stolu o klimatické politice, a to navzdory celkové pasivní úloze, která byla účastníkům kulatého stolu přidělena. Španělský případ ilustruje, jak podobné iniciativy TU v souvisejících odvětvích mohou jít oběma směry, v jednom případě selhávají, v druhém uspějí, často v závislosti na kontextových faktorech. Český případ by mohl být příkladem situace, kdy TU měly omezený úspěch při získávání slova při rozhodování týkajících se dekarbonizace, především kvůli nízké úrovni institucionalizace sociálního dialogu a složitosti jednání s nadnárodní společnostmi. Proto jsme dospěli k závěru, že výsledky TU v pěti předložených případových studiích jsou smíšené.
- **Neurčitě.** Dekarbonizace vyžaduje dlouhou přechodnou fázi a skutečné výsledky pro pracovníky budou ve většině případů až na konci procesu krystalizovat. TU se v současné době rozhodují pro proaktivní přístup, snaží se ovlivnit proces od začátku vyjednáváním o bezpečnosti zaměstnání nebo zárukách zaměstnání. Mnohé z výsledků této proaktivní strategie se však projeví až v budoucnu: například stále je otázkou, zda programy rekvalifikace skutečně uspějí a umožní pracovníkům najít jiná pracovní místa. Proto dospíváme k závěru, že výsledky opatření TU v oblasti dekarbonizace jsou stále nejisté.
- **Nadějně.** To, zda TU mohou ovlivnit procesy dekarbonizace, silně souvisí s dostupnými zdroji a nástroji. Konkrétně v tomto ohledu může být rozhodující institucionální prostředí a načasování diskuse. Kromě toho se dekarbonizace jako téma výrazně liší od tradičnějších témat TU, jako jsou mzdy nebo pracovní doba. Například vyžaduje předběžné zvážení (proaktivita, budování znalostí, spolupráce atd.) namísto předběžného distribučního vyjednávání (protichůdné, konfliktní atd.). Navzdory relativní novosti tématu a relativnímu nedostatku zdrojů a nástrojů, na které se mohou někteří odboráři spolehnout, z pěti případových studií vyplývá, že odbory jsou téměř vždy schopny dosáhnout určitých cílů pomocí neustále se měnících kombinací zdrojů a nástrojů. Například i české TU, které se potýkaly se slabými strukturami sociálního dialogu na firemní a odvětvové úrovni, dokázaly uplatnit určitý vliv pomocí kombinace kolektivní akce a politické moci. Proto dospíváme k závěru, že TU mohou vytvářet naději, pokud jde o jejich šance ovlivnit výsledky dekarbonizace.

Tyto případy však také identifikují tři hlavní výzvy pro TU ochotné se zapojit do dekarbonizace. Především se TU potýkají s informační výzvou na dvou frontách: jak informace o dekarbonizaci jako složitém procesu s nejistými výsledky, tak informace o řídicích a vládních rozhodovacích procesech s cílem dekarbonizace. Oba typy informací je obtížné získat a vyžadují značné investice. Zadruhé se TU potýkají s obtížemi při ovlivňování rozhodnutí o dekarbonizaci a programu. Dokonce i v zemích, kde je sociální dialog vysoce institucionalizován, jako je Německo nebo Finsko, TU zdůrazňují obtížnost ovlivňování diskusí a neustálé úsilí, které musí vynakládat ve snaze držet krok s rozhodnutími o dekarbonizaci a ovlivňovat je. V zemích se slabšími strukturami sociálního dialogu je tato výzva ještě větší. Nakonec se zdá, že dočasnost činnosti TU v dekarbonizačních procesech je náročná. Vzhledem k dlouhé době procesu dekarbonizace se zdá, že načasování akcí TU má zásadní

význam. Ve Velké Británii, Finsku a Německu jsou TU zapojeny v raném stádiu procesu, a proto mají větší prostor k ovlivnění konečných výsledků. Španělské a české případy poskytují příklady klesajícího rozsahu opatření a klesající pravděpodobnosti úspěchu při ovlivňování procesu dekarbonizace a jeho výsledků.

E.6 ZÁVĚRY A PONAUCENÍ

V pěti případech je pozice TU, ať už jde o jakoukoli úroveň činnosti, mimo „dilema pracovní místa versus životní prostředí“. Souhlasili, že se budou zabývat ekologickým přístupem ohledně budoucnosti své firmy, sektoru, regionu či země. Otázka přechodu k dekarbonizaci však vyvolává vnitřní diskuse a upozorňuje na význam vnitřní demokracie v rámci TU (Thomas & Pulignano, 2021).

Je pravda, že dekarbonizace spadá mimo původní rozsah odborných znalostí TU. Vytváření evropských a/nebo vnitrostátních norem zaměřených na uhlíkovou neutralitu však vyvolává konkrétní otázky týkající se dopadů na pracovníky a pracovní organizace, které mají více společného s obvyklou oblastí kompetencí TU. Prováděcí fáze norem a politik proto může představovat příležitost pro TU investovat do jednání, kde mají výhodnější pozici z hlediska odbornosti a uznání: Spravedlivý přechod v dekarbonizaci.

Přechod k dekarbonizaci má kaskádový dopad na zúčastněné strany působící na územích ovlivněných přechodnými opatřeními. V pěti případech bylo pozorováno, že se TU rozhodli nejprve spolupracovat s vedením a veřejnými orgány, pokud je to možné. Tento společný přístup se živí vzájemnými zájmy územních úřadů a vedení firem, aby se spojili a ochránili hospodářskou činnost na územní úrovni. Mnohostranná partnerství, například prostřednictvím zřizování místních vzdělávacích agentur, umožňují kombinovat zdroje, aby se vyrovnaly s dopadem přechodu k dekarbonizaci a podpořily uznání činností, které mají být přijaty k řešení těchto dopadů.

Rozhodnutí o dekarbonizaci jsou pevně v rukou vlád a firem. Současné diskuse o dekarbonizaci jsou tedy většinou zakotveny v řídicích či technických diskusích a její kvalitativní a kvantitativní dopady na pracovníky jsou zřídka zvažovány a následně špatně chápány. Strany, které se rozhodnou pro inovativní, proaktivní a konsensuální přístup, proto musí strukturálně investovat a reorganizovat způsob, jakým jednají a uvažují o sociálním dialogu. Ani tehdy není úspěch takového přístupu zaručený, ale částečně závisí na ochotě společností a vlád sdílet moc nad rozhodnutími o dekarbonizaci. TU by tančily, ale mají naléhavou potřebu najít vhodný rytmus a zejména ochotné taneční partnery.

F ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ

F.1 ZÁVĚRY

V této zprávě poskytujeme přehled o reakcích TU a jejich zapojení do dekarbonizace čtyř odvětví průmyslu (energetický, automobilový, těžební a energeticky náročný sektor). Díky průzkumu, odborným rozhovorům a pěti případovým studiím autoři analyzovali asi sedmdesát iniciativ, které zapojují TU do dekarbonizace. Byly hlášeny dopady iniciativ TU na různé strany zapojené do dekarbonizace.

Naše zjištění zdůrazňují složitost dekarbonizace jako megatrendu, který vyžaduje zásadní restrukturalizaci evropského průmyslu. Vzhledem k této složitosti se TU nachází v obtížném postavení. Musí zároveň shromažďovat odborné znalosti o procesu s dosud nejasnými důsledky a dopady, formulovat názory na požadovaný postup pro ochranu zájmů pracovníků a vypracovat odpovídající strategii pro získání pákového efektu v rozhodovacích procesech. Tato zpráva poskytuje přehled o tom, jak TU v současné době tyto výzvy řeší.

Zjistili jsme, že většina iniciativ TU týkajících se dekarbonizace probíhá na národní úrovni, často přes konfederace TU. TU většinou využívají své institucionální síly při postoji k dekarbonizaci. Porovnáním různých úrovní zapojení TU se zdá, že většina iniciativ se provádí na regionální nebo vnitrostátní úrovni, nikoli na úrovni podniků. I když je taková situace na začátku procesu dekarbonizace pochopitelná, TU by nyní měly sledovat skutečné provádění dohod na vnitrostátní úrovni na odvětvové a podnikatelské úrovni. Právě na těchto úrovních budou dopady a výsledky dekarbonizace převážně pocítovány. Výsledky iniciativ přijatých na vyšší politické úrovni je navíc stále obtížné odhadnout.

Klíčové jsou znalosti v diskusích týkajících se dekarbonizace, neboť zástupci TU by využili více odborných znalostí k diskusi, zaujetí pozic a rozvoji strategií. V současnosti se taková odbornost rozvíjí na vyšších úrovních TU, například na úrovni konfederací. Zjistili jsme však nedostatek klesajícího toku znalostí a informací směrem k nižším úrovním organizací TU (např. odvětví, společnost, závod). Přenos znalostí by mohl být organizován z konfederace na jejich členské odbory a z národních odborů na odvětvové nebo firemní úrovni. Zdá se, že strukturální komunikace mezi různými úrovněmi v rámci TU je nedostatečná. Taková strukturální komunikace a koordinace postojů TU je ještě důležitější vzhledem k vícevrstevným rozhodovacím procesům souvisejícím s dekarbonizací, které vyžadují, aby TU spolupracovaly a koordinovaly své kroky na všech úrovních. Konečně jsme zjistili, že odbory nedostatečně dokumentují iniciativy prováděné na odvětvové a firemní úrovni. TU by se měly více snažit sdílet a propagovat své kroky k dekarbonizaci. Zdá se, že několik iniciativ by mohlo být vyzdvíženo jako osvědčené postupy pro poskytování pokynů a informací ostatním TU na odvětvové i firemní úrovni.

TU mohou přijímat různé strategie v reakci na výzvy, které dekarbonizace představuje pro výrobní sektor v Evropě. Klíčovou otázkou je, která strategie umožňuje TU nejlépe zastupovat zájmy pracovníků. Z iniciativ analyzovaných v této zprávě se zdá, že většina odborů využívá proaktivní strategie buď přímo na odvětvové úrovni (jak bylo pozorováno ve Spojeném království nebo ve Španělsku), nebo dokonce na úrovni společností (IGM v automobilovém sektoru). Když přímé kontakty (na úrovni odvětví a firem) nefungují, zdá se, že odbory jsou schopny využít svou síť a sílu k tomu, aby zvýšily svůj požadavek na vyšší úroveň (vlády), aby hájily zájmy pracovníků.

V tom, co následuje, diskutujeme o několika výzvách, které doprovázejí proaktivní strategii, jak je znázorněno v různých případových studiích a současně různé složky proaktivní strategie, které by mohla zahrnovat. Tento přehled je založen na minulých zkušenostech TU při vývoji proaktivních strategií v kombinaci s omezenými znalostmi, které máme o současných iniciativách.

F.2 VÝZVY PRO PROAKTIVNÍ STRATEGII ODBORŮ

Zjistili jsme čtyři výzvy spojené s vypracováním proaktivní strategie k dekarbonizaci.

Předchozí části této zprávy především ukázaly, že postoje k dekarbonizaci mezi TU mohou být velmi smíšené, od fundamentálně zeleného postoje (ve Španělsku) po postoj odporu (v Česku). První výzvou je proto **uznat, že dekarbonizace nemusí být pro všechny země prioritou**. Tato podpora může být poháněna znalostmi a povědomím veřejnosti.

Zadruhé, jak je zdůrazněno v této zprávě, iniciativy TU se zaměřují hlavně na poskytování podpůrných opatření pro pracovníky a jejich komunity, které čelí dopadům dekarbonizace. Tento cíl nabízí jasné vazby na tradičnější témata aktivit TU, jako jsou pracovní podmínky, odborná příprava a dávky v oblasti sociálního zabezpečení. Ačkoli je význam tohoto poselství nepopíratelný, TU se snaží poskytnout svůj pohled. Vzhledem k velkému množství zúčastněných stran zapojených do procesu dekarbonizace a jejich různým názorům **je zapotřebí společného jazyka**, který dle iniciativ analyzovaných v této zprávě zatím neexistuje. TU by měly prospěch z dalšího projednávání a koordinace akcí na homogenizaci jejich jazyka, aby správně řádně šířily své poselství různým zúčastněným stranám.

Řešení a výsledky dekarbonizace jsou často prezentovány (technologicky) deterministicky: nevyhnutelný vývoj s pevnými výsledky (ve Španělsku a uzavření dolů a elektráren, v Německu s elektromobily a v Česku s elektrifikací procesu výroby oceli). To znamená, že TU nemají žádnou roli při formování dekarbonizace jako takové a jsou tlačeny k reaktivnímu postoji vůči dekarbonizaci. Předchozí transformace ukázaly, že (technologické) změny jsou výsledkem jak technických, tak politických procesů a jsou tudíž pro TU tvárné (zvláště pozorované v českém případě). Třetí výzva tedy spočívá v **aktivním odmítnutí názoru, že výsledky (technologických) řešení dekarbonizace jsou nevyhnutelné nebo výsledkem přirozeného procesu**, a proto nemohou být tvarovány ze strany TU. Když budou zavedeny takové mechanismy přepracování (ve Španělsku se zavedením nových průmyslových odvětví, které nahradí elektrárny), vznikne nová pracovní dynamika, která umožní odborům podpořit přechod. Tyto problémy lze napravit, pokud se odbory zapojí do vládního, odvětvového a podnikatelského plánování směrem k dekarbonizaci.

Začtvrté, proaktivní strategie zaměřená na formování iniciativ v oblasti dekarbonizace vyžaduje **důkladné pochopení procesů, možností a možných výstupů**. Znalosti založené na dekarbonizaci komplikují nejistoty kolem různých řešení a zejména jejich výstupy. To proto vyžaduje značné finanční a lidské investice. Většina těchto znalostí se v současnosti vyvíjí na vyšších úrovních TU. Související výzvou je proto šířit tyto poznatky na odvětvové a firemní úrovni. Je třeba poznamenat, že je k dispozici jen málo předem připravených odpovědí. Proto bude muset každá společnost vyvinout více přizpůsobené plány a strategie pro řešení problémů dekarbonizace.

F.3 DOPORUČENÍ ODBORŮM K DOSAŽENÍ SPRÁVEDLIVÉHO PŘECHODU K DEKARBONIZACI

Proaktivní strategie směřující k dekarbonizaci se může skládat z různých iniciativ TU s různými cíli a pomocí různých nástrojů. Jak zpráva ukazuje, je velmi důležité, aby odbory měly určité předpoklady, aby měly významný dopad na procesy dekarbonizace na odvětvové a firemní úrovni. Proto rozlišujeme mezi iniciativami zaměřenými na stanovení správných předpokladů a iniciativami zaměřenými na skutečný tvar dekarbonizace a její výstupy.

F.3.1 Stanovení správných předpokladů pro odbory

Dvě z hlavních výzev, s nimiž se TU potýkají, pokud jde o dekarbonizaci, jsou budování dostatečné vnitřní kapacity a zařazení dekarbonizace do programu sociálního dialogu. Proto navrhuje následující iniciativy:

- **Iniciativy zaměřené na mobilizaci členů odborů.** Takové iniciativy mohou sestávat z informování členů, dotazování jejich názoru, zvyšování povědomí členů o výzvách dekarbonizace nebo možném dopadu, jaký TU mohou mít (jako je případ IGMetall v automobilovém odvětví, ale také programy RISE, BRISE a ASBL Arbeid & Milieu v Belgii). Zvyšování znalostí a angažovanosti členů TU na téma dekarbonizace zaručuje jejich podporu pro akce TU (jako v případě Španělska). V případě, že jednání nebo iniciativy vedou konfederace TU, musí být vyčleněn dostatečný čas a zdroje na to, aby byly nezbytné informace předány jejich členským odborovým svazům, a to jak pro jejich informovanost a zapojení, tak pro jejich podporu strategií konfederací. Je třeba podporovat iniciativy zaměřené na vytváření odborných znalostí v oblasti dekarbonizace. Dekarbonizace je vysoce složitý proces s nejistými výsledky. Proto vyžaduje hloubkové znalosti, aby bylo možné pochopit a utvářet její výstupy (jak je zdůrazněno ve finském případě). TU by se proto měly zaměřit na shromažďování informací, aby vybudovaly své vnitřní odborné znalosti a vyvinuly vlastní strategii. Toho lze dosáhnout prostřednictvím výzkumu samotného, (mezi)národní spolupráci mezi univerzitami, pozváním externích odborníků nebo objednáním specifických studií od akademických partnerů. Taková odbornost vyžaduje lidské a finanční investice.
- **Iniciativy zaměřené na podporu a posílení sociálního dialogu** o dekarbonizaci. OECD v nedávné zprávě zdůrazňuje význam sociálního dialogu jako řešení pro překonání výzev dekarbonizace (OECD, 2020). Posílení sociálního dialogu může řešit různé úrovně rozhodování: evropská, vnitrostátní, odvětvová a podnikatelská úroveň. Zvláštní monitorovací výbory, třístranné pracovní skupiny nebo zakotvení zapojení TU do politických plánů na nejvyšší úrovni jsou příklady příslušných odborových iniciativ zjištěných v těchto případech (např. finský případ). Obecně jsme zjistili, že TU a jejich konfederace musí vyvinout značné úsilí ve snaze ovlivnit rozhodnutí a plány týkající se dekarbonizace.

F.3.2 Dekarbonizace a její dopad na pracovní místa

TU mohou zahájit různé druhy iniciativ týkajících se dekarbonizace, ať už se týkají utváření výsledků nebo důsledků dekarbonizace na pracovní místa (např. kvalita a/nebo množství pracovních míst), nebo se snaží přímo utvářet rozhodování o samotné dekarbonizaci. Oba typy iniciativ jsou důležité.

- Přechod k dekarbonizaci ovlivní **množství (počet) pracovních míst v průmyslu** v evropských odvětvích. Odpovídající iniciativy v oblasti odborné přípravy mohou být zaměřeny na (re)kvalifikaci, organizování mobility mezi sektorem a v jeho rámci a zajištění nezbytných opatření sociální ochrany jak pro přímé pracovníky, tak pro dodavatele, ale ještě více pro všechny pracovníky v postižených regionech. Zprvu, TU mohou podporovat rozvoj strategií odborného vzdělávání, vyjednávat dohody zaměřené na mapování potřeb dovedností, identifikovat výzvy a příležitosti pro rekvalifikaci a využívat práva na informace a konzultace k předvídání takových změn (jako v případě Spojeného království). Zadruhé, podpora a posílení opatření sociální ochrany mají zásadní význam pro absorpci narušení způsobených dekarbonizací, zejména v regionech, které jsou transformací silně postiženy. Kromě toho mohou odbory současně aktivovat strategie pro přilákání různých druhů průmyslu, aby využily nově vyškolených a dostupných pracovníků (například ve španělském případě). K tomu by se TU mohly snažit o začlenění opatření sociální ochrany do národních plánů dekarbonizace, rozvíjet a prosazovat strategie zmírňování dopadů a rozvíjet hodnocení rizik zanedbaných aktiv, spolupracovat s firmami a federacemi zaměstnavatelů. Iniciativy TU

zaměřené na počet pracovních míst mohou být organizovány na makro, střední i mikro úrovni.

- Dekarbonizace ovlivní **kvalitu pracovních míst v průmyslu** v evropských odvětvích. Dopad dekarbonizace na kvalitu pracovních míst z hlediska pracovního prostředí, obsahu pracovních míst, pracovních podmínek a průmyslových vztahů by měl být uznán a monitorován v obou nových ekologických pracovních místech, ale také v kategoriích pracovních míst, které čelí značným změnám. Nové technologie mohou například snížit fyzicky náročné úkoly a zároveň přinést nové bezpečnostní hrozby (například v českém případě). Dalšími prvky souvisejícími s kvalitou pracovních míst, které vyžadují následné kroky, jsou práva zaměstnanců, pracovní normy, riziko zvyšování nejistoty a úsporné operace s rizikem dumpingových strategií.
- A konečně může být tématem iniciativ TU také **utváření iniciativ a rozhodování o dekarbonizaci**. Na makroúrovni mohou tyto iniciativy zahrnovat vývoj nových, udržitelných průmyslových modelů, průmyslových politik a stanovení cílů v oblasti dekarbonizace (například v případě zkoumaném ve Finsku). Na střední úrovni se mohou TU zapojit do překlady národních cílů a politik do odvětvových cílů a politik (v případě Španělska a Spojeného království). A konečně, na mikroúrovni mohou být TU cenným partnerem ve společných strategiích a iniciativách zaměřených na dekarbonizaci (v německém případě).

Nesmíme zapomínat, že zapojení TU do rozhodování a vliv na rozhodnutí o dekarbonizaci nelze považovat za samozřejmost. Předchozí transformace průmyslu, jako např. globalizace, ukázaly, že TU mají tendenci bojovat za formování těchto změn, protože jejich zapojení a vliv na rozhodování jsou někdy omezené. Jejich zapojení a vliv na rozhodování může mít mnoho forem, každá s vlastními výhodami a nevýhodami. Účast na rozhodování na nejvyšší úrovni může být příznivá vzhledem k významu rozhodnutí na těchto úrovních. Jiní naopak zdůrazňují důležitost zapojení na nižší úrovni pracoviště, protože to je zdroj zastoupení zaměstnanců vůči vedení. Podobně se vliv TU na rozhodnutí může lišit od ovlivňování důsledků rozhodnutí nebo, ideálně, na samotná rozhodnutí. Zapojení se nebo ovlivnění rozhodování o dekarbonizaci může záviset na dostupných institucionálních nástrojích, které mají národní režimy průmyslových vztahů k dispozici. Různé historické trendy a tradice vedly v Evropě k různorodým režimům průmyslových vztahů, a tudíž poskytují TU velmi odlišné institucionální nástroje pro formování iniciativ dekarbonizace (Geels, Berkhout, et al., 2016; Geels, Kern, et al., 2016; Healy & Barry, 2017; Kuzemko et al., 2016). Čím více institucionálních nástrojů TU mají, tím pravděpodobnější je pro ně možnost zvolit si proaktivní strategii a naopak.

ODKAZY

- ACEA, The Automobile Industry Pocket Guide, 2020-2021, https://www.acea.auto/files/ACEA_Pocket_Guide_2020-2021.pdf
- Antonioli, D., & Mazzanti, M. (2017). *Towards a green economy through innovations: The role of trade union involvement*. <https://doi.org/10.1016/J.ECOLECON.2016.09.003>
- Barca, S. (2015). Greening the job: Trade unions, climate change and the political ecology of labour. *The International Handbook of Political Ecology*. <https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9780857936165/9780857936165.00037.xml>
- Barca, S., & Leonardi, E. (2018). Working-class ecology and union politics: A conceptual topology. *Globalizations*, 15(4), 487–503. <https://doi.org/10.1080/14747731.2018.1454672>
- Barrington-Leigh, C., Tucker, B., & Lara, J. K. (2015). The Short-Run Household, Industrial, and Labour Impacts of the Quebec Carbon Market. *Canadian Public Policy / Analyse de Politiques*, 41(4), 265–280. JSTOR.
- Brand, U., & Niedermoser, M. K. (2019). The role of trade unions in social-ecological transformation: Overcoming the impasse of the current growth model and the imperial mode of living. *Journal of Cleaner Production*, 225, 173–180. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.03.284>
- Bundesverfassungsgericht, Constitutional Complaints against the Federal Climate Change Act partially successful, Press Release, 24 March 2021 <https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/EN/2021/bvg21-031.html>
- Cameron, A., Claeys, D. G., Midões, C., & Tagliapietra, D. S. (2020a). *A Just Transition Fund—How the EU budget can best assist in the necessary transition from fossil fuels to sustainable energy*. 120. <https://doi.org/10.2861/211488>
- Cameron, A., Claeys, D. G., Midões, C., & Tagliapietra, D. S. (2020b). *One last push is needed to improve the Just Transition Fund proposal | Bruegel*. <https://www.bruegel.org/2020/06/one-last-push-is-needed-to-improve-the-just-transition-fund-proposal/>
- CCOO. (2020). *Guía sindical de intervención en los Convenios de Transición Justa*. <https://www.ccoo.es/0c689724c1ed0a6a8306a139b3d15cea000001.pdf>

- Chateau, J., Bibas, R., & Lanzi, E. (2018). *Impacts of green growth policies on labour markets and wage income distribution: A general equilibrium application to climate and energy policies*.
- Chen, M. (2017). *Job versus environment: An examination on the attitude of union members toward environmental spending*. <https://doi.org/10.1007/S10018-016-0174-1>
- Circle Economy. (2020). *Jobs & Skills in the Circular Economy* (p. 15). The Circle Economy. <https://www.circle-economy.com/insights/jobs-skills-in-the-circular-economy-state-of-play-and-future-pathways>
- Clarke, L., Gleeson, C., & Winch, C. (2017). What kind of expertise is needed for low energy construction? *Construction Management and Economics*, 35(3), 78–89. <https://doi.org/10.1080/01446193.2016.1248988>
- Clean Energy Wire (2021a), Germany's largest union warns new CO2 target will speed car industry job losses, 10 May 2021, <https://www.cleanenergywire.org/news/germanys-largest-union-warns-new-co2-target-will-speed-car-industry-job-losses>
- Clean Energy Wire (2021b), How many car industry jobs are at risk from the shift to electric vehicles?, 07 July 2021 <https://www.cleanenergywire.org/factsheets/how-many-car-industry-jobs-are-risk-shift-electric-vehicles>).
- Clean Energy Wire (2021c), Retirements won't compensate combustion engine job losses in e-car boom, 6 May 2021 <https://www.cleanenergywire.org/news/retirements-wont-compensate-combustion-engine-job-losses-e-car-boom-report>
- Clean Energy Wire (2021d), Reluctant Daimler shifts gear in race to sustainable mobility, 31 March 2021. <https://www.cleanenergywire.org/factsheets/reliant-daimler-plans-radical-push-new-mobility-world>
- CMW. (2021). *Survival guide to EU carbon market lobby: Debunking claims from heavy industry*. Carbon Market Watch. https://carbonmarketwatch.org/wp-content/uploads/2021/06/Survival-guide-to-industry-lobbying_WEB.pdf
- Cottle, E. (2017). The myth of a green economy and green jobs: What strategy for labour? *Undefined*. <https://www.semanticscholar.org/paper/The-myth-of-a-green-economy-and-green-jobs%3A-what-Cottle/cc3862045955c4bd54b16156619094e3268a0334>

- Cressey, P. (1992). Trade unions and new technology: European experience and strategic questions. In *Information Technology and Workplace Democracy*. Routledge.
- Cressey, P., Totterdill, P., & Exton, R. (2013). Workplace social dialogue as a form of 'productive reflection'. *International Journal of Action Research*, 9(2), 209–245.
https://doi.org/10.1688/1861-9916_IJAR_2013_02_Cressey
- Creten, T., Bachus, K., & Happaerts, S. (2014). *Een vakbond in transitie*. <https://adoc.pub/een-vakbond-in-transitie-naar-een-versterkte-werking-rond-du.html>
- Deery, S. (1992). Trade union involvement and influence over technological decisions. In H. Ramsay & M. Beirne (Eds.), *Information Technology and Workplace Democracy* (pp. 212–236). Routledge.
- Dewey, S. (1998). Working for the environment: Organized labor and the origins of environmentalism in the United States, 1948–1970. *Environmental History*, 3(1), 45–63.
- Donaghey, J. (2016). Trojan Horse or Tactic? The Case for Partnership. In S. Johnstone & A. Wilkinson (Eds.), *Developing Positive Employment Relations* (pp. 25–47). Palgrave Macmillan UK.
https://doi.org/10.1057/978-1-137-42772-4_2
- Douglas, J., & McGhee, P. (2021). *Towards an understanding of New Zealand Union responses to climate change*.
<https://doi.org/10.1080/10301763.2021.1895483>
- Drahokoupil, J. (2019) The Future of Employment in the Automotive Industries in Central and Eastern Europe. Key challenges for policy makers and workers' representatives, in The Future of Employment in the Car Sector: Four Country perspectives from Central and Eastern Europe, Friedrich Ebert Stiftung, https://slowakei.fes.de/fileadmin/user_upload/The_future_of_employment_in_the_car_sector_FINAL__2_.pdf.
- EEA. (2019). *The EU Emissions Trading System in 2019: Trends and projections* [Publication]. European Environment Agency. <https://www.eea.europa.eu/publications/the-eu-emissions-trading-system>
- ETUC. (2018). *Involving trade unions in climate action to build a just transition*. https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_EN.pdf

- EU. (2020). *The Just Transition Mechanism: Making sure no one is left behind* [Text]. European Commission - European Commission. https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal/actions-being-taken-eu/just-transition-mechanism_en
- EU Com. (2014). *2030 Climate Target Plan*. https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/145397.pdf
- EU Com. (2019). *Masterplan for a competitive transformation of EU energy-intensive industries enabling a climate-neutral, circular economy by 2050*. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2873/854920>
- EU Com. (2020). *European Climate Law*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52020PC0563>
- European Parliament (2021), *The Future of the EU Automotive Sector*, October 2021 [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/695457/IPOL_STU\(2021\)695457_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/695457/IPOL_STU(2021)695457_EN.pdf)
- EUROFER. (2019). *LOW CARBON ROADMAP PATHWAYS TO A CO2-NEUTRAL EUROPEAN STEEL INDUSTRY*. <https://www.eurofer.eu/assets/Uploads/EUROFER-Low-Carbon-Roadmap-Pathways-to-a-CO2-neutral-European-Steel-Industry.pdf>
- Eurofound. (2018). *Annual review of working life 2017* (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Ed.). Publications office of the European Union.
- European Commission. (2019). *The European Green Deal* (COM(2019) 640 Final). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1588580774040&uri=CELEX:52019DC0640>
- European Commission, Cambridge Econometrics, Trinomics, & ICF. (2018). *Impacts of circular economy policies on the labour market*. https://circulareconomy.europa.eu/platform/sites/default/files/ec_2018_-_impacts_of_circular_economy_policies_on_the_labour_market.pdf
- European Commission, & Directorate-General for Employment, S. A. and I. (European C. (2019). *Employment and social developments in Europe 2019: Sustainable growth for all: choices for the future of*

Social Europe. Publications Office of the European Union.

<https://data.europa.eu/doi/10.2767/305832>

European Trade Union Confederation. (2018). *Involving trade unions in climate action to build a just transition* | ETUC.

Federal Ministry for Environment, Nature Conservation, Nuclear Safety and Consumer Protection (2016) Climate Action Plan 2050. Principles and Goals of the German government's climate policy.

https://www.bmuv.de/fileadmin/Daten_BMU/Pool/Broschueren/klimaschutzplan_2050_en_bf.pdf

Felli, R. (2014). An alternative socio-ecological strategy? International trade unions' engagement with climate change. *Review of International Political Economy*, 21(2), 372–398. <https://doi.org/10.1080/09692290.2012.761642>

Flyvbjerg, B. (2006). Five Misunderstandings About Case-Study Research. *Qualitative Inquiry*, 12(2), 219–245. <https://doi.org/10.1177/1077800405284363>

Forestalia – El Bayo Biomass Plant 49.9 MW – León. (2018, October 1). *GlobalData Report Store*. <https://store.globaldata.com/report/forestalia-el-bayo-biomass-plant-49-9-mw-leon/>

Freese, C., Dekker, R., Kool, L., & Dekker, F. (2018). *Robotisering en automatisering op de werkvloer*.

Galgóczi, B. (2014). The changing role of trade unions in the sustainable development agenda. *International Review of Sociology*, 24(1), 59–68. <https://doi.org/10.1080/03906701.2014.894346>

Galgóczi, B. (2019). *Towards a just transition: Coal, cars and the world of work*. ETUI.

Galgóczi, B. (2020). Just transition on the ground: Challenges and opportunities for social dialogue. *European Journal of Industrial Relations*, 26(4), 367–382. <https://doi.org/10.1177/0959680120951704>

Geels, F. W., Berkhout, F., & van Vuuren, D. P. (2016). Bridging analytical approaches for low-carbon transitions. *Nature Climate Change*, 6(6), 576–583. <https://doi.org/10.1038/nclimate2980>

Geels, F. W., Kern, F., Fuchs, G., Hinderer, N., Kungl, G., Mylan, J., Neukirch, M., & Wassermann, S. (2016). The enactment of socio-technical transition pathways: A reformulated typology

- and a comparative multi-level analysis of the German and UK low-carbon electricity transitions (1990–2014). *Research Policy*, 45(4), 896–913.
<https://doi.org/10.1016/j.respol.2016.01.015>
- Germany Trade & Invest (GTAI) (2021), The Automotive Industry in Germany, Industry Overview 2020/2021.
<https://www.gtai.de/resource/blob/64100/817a53ea3398a88b83173d5b800123f9/industry-overview-automotive-industry-en-data.pdf>
- Ghaleigh, N. S., Haszeldine, S., Jenkins, K., Bucke, C., Fairhurst, K., Sihota, A., & Sweeney, A. (2021). *The Future is Built on the Past: Just Industrial and Energy Transitions in the UK and Scotland*.
<https://www.research.ed.ac.uk/en/publications/the-future-is-built-on-the-past-just-industrial-and-energy-transi>
- Haipeter, T. (2013). Union Renewal and Business Strategies—Strategic Codetermination of Works Councils and the Campaign “Better Not Cheaper” of the German Metalworkers’ Union. *International Business Research*, 6(3), 40–57. <https://doi.org/10.5539/ibr.v6n3p40>
- Haipeter, T. (2020). Digitalisation, unions and participation: The German case of ‘industry 4.0’. *Industrial Relations Journal*, 242–260. <https://doi.org/10.1111/irj.12291>
- Hampton, P. (2015). *Workers and Trade Unions for Climate Solidarity: Tackling climate change in a neoliberal world*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315732220>
- Hampton, P. (2018). Trade unions and climate politics: Prisoners of neoliberalism or swords of climate justice? *Globalizations*, 15(4), 470–486.
<https://doi.org/10.1080/14747731.2018.1454673>
- Hancké, B., Mathei, L., The political economy of electric cars, PEACS blog, 16 December 2020
<https://www.peacs.info/post/the-political-economy-of-electric-cars>
- Harrison, P. (2018). Fuelling Europe’s future: How the transition from oil strengthens the economy. *Summary Report*.-2018.-27 p.
- Healy, N., & Barry, J. (2017). Politicizing energy justice and energy system transitions: Fossil fuel divestment and a “just transition”. *Energy Policy*, 108, 451–459.
<https://doi.org/10.1016/j.enpol.2017.06.014>

- Hermans, M., & Monique, R. (2015). Pathways between representative employee participation and innovation: A literature review. *European Academy of Management Conference*.
- Heyen, D. A., Menzemer, L., Wolff, F., Beznea, A., & Williams, R. (2020). Just transition in the context of EU environmental policy and the European Green Deal. *Issue Paper under Task*, 3.
- Houeland, C., Jordhus-Lier, D. C., & Angell, F. H. (2021). Solidarity tested: The case of the Norwegian Confederation of Trade Unions (LO-Norway) and its contradictory climate change policies. *Area*, 53(3), 413–421.
- Huang, H., Roland-Holst, D., Springer, C., Lin, J., Cai, W., & Wang, C. (2019). Emissions trading systems and social equity: A CGE assessment for China. *Applied Energy*, 235, 1254–1265. <https://doi.org/10.1016/j.apenergy.2018.11.056>
- Hyde, A., & E. Vachon, T. (2019). Running with or against the treadmill? Labor unions, institutional contexts, and greenhouse gas emissions in a comparative perspective. *Environmental Sociology*, 5(3), 269–282. <https://doi.org/10.1080/23251042.2018.1544107>
- IAB (2019), „Electromobility 2035: Economic and labour market effects through the electrification of powertrains in passenger cars, The Research Institute for the Employment Agency. <https://doku.iab.de/discussionpapers/2019/dp0819.pdf>
- Ifo Institut (2021), Auswirkungen der vermehrten Produktion elektrisch betriebener Pkw auf die Beschäftigung in Deutschland. <https://www.ifo.de/publikationen/2021/monographie-autorenschaft/auswirkungen-der-vermehrten-produktion-elektrisch>
- IG Metall (2014), IG Metall’s demands with regard to European regulation of CO₂ levels for cars for the period after 2020. https://www.igmetall.de/download/IGM_CO2_EN_fa6fe41290a6ecbb49a0b0d9c5bfd7086841b002.pdf
- ILEÓN.COM. (2021, April 12). *El sector del vino del Bierzo crea una asociación contra el parque eólico proyectado en Trabadelo*—ILEÓN.COM. <https://ileon.eldiario.es/117519>
- ILO. (2015). *Tripartite Meeting of Experts on Sustainable Development, Decent Work and Green Jobs* (MESDDW/2015). INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. <https://www.ioe->

- emp.org/fileadmin/ieo_documents/publications/Policy%20Areas/sustainability/EN/_2015-10-16__C-245_Link-_Tripartite_Meeting_Guidelines_for_a_just_transition.pdf
- ILO. (2016). *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all* [Brochure]. http://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_432859/lang--en/index.htm
- ILO. (2018). *Just Transition Towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All* [Publication]. http://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS_647648/lang--en/index.htm
- ILO, & Tord Kjellstrom, N. M. (2019). *Working on a warmer planet: The effect of heat stress on productivity and decent work* [Report]. http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_711919/lang--en/index.htm
- IndustrieAll. (2018). *A trade union guide to a Just Transition for workers*.
- IndustriAll Europe (2021), Transformation of the European automotive industry: workers want their voice to be heard, 12 May 2021. <https://news.industriall-europe.eu/Article/607>
- Ionescu, S., Sabbati, G., & Scholaert, F. (n.d.). *EPRS | European Parliamentary Research Service*. 4.
- Irshaid, J., Mochizuki, J., & Schinko, T. (2021). Challenges to local innovation and implementation of low-carbon energy-transition measures: A tale of two Austrian regions. *Energy Policy*, 156, 112432. <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2021.112432>
- ITF. (2010). Transport workers and climate change: Towards sustainable, low-carbon mobility. *Conference Report, August*.
- ITUC, C. (2008). *Trade Unions and Climate Change: Equity, Justice & Solidarity in the Fight against Climate Change*. Brussels.
- Jagger, N., Foxon, T., & Gouldson, A. (2013). Skills constraints and the low carbon transition. *Climate Policy*, 13(1), 43–57. <https://doi.org/10.1080/14693062.2012.709079>
- Jenkins, K. E. H., Sovacool, B. K., Mouter, N., Hacking, N., Burns, M.-K., & McCauley, D. (2021). The methodologies, geographies, and technologies of energy justice: A systematic and comprehensive review. *Environmental Research Letters*, 16(4), 043009. <https://doi.org/10.1088/1748-9326/abd78c>

- JTC. (2017). *Just Transition A Report for the OECD*. the Just Transition Centre, ITUC, TUAC and ITUC affiliates. <https://www.oecd.org/environment/cc/g20-climate/collapsecontents/Just-Transition-Centre-report-just-transition.pdf>
- Kalt, T. (2021). Jobs vs. climate justice? Contentious narratives of labor and climate movements in the coal transition in Germany. *Environmental Politics*, 30(7), 1135–1154. <https://doi.org/10.1080/09644016.2021.1892979>
- Koalitionsvertrag 2021-2025, Mehr Fortschritt Wagen. Bündnis für freiheit, gerechtigkeit und nachhaltigkeit, Zwischen der sozialdemokratischen partei deutschlands (SPD), bündnis 90 / die grünen und den freien demokraten (FDP). https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf
- Kohler, B. (1998). Just transition: A labour view of sustainable development. *CEP Journal*, 6(2).
- Krawchenko, T. A., & Gordon, M. (2021). How Do We Manage a Just Transition? A Comparative Review of National and Regional Just Transition Initiatives. *Sustainability*, 13(11), 6070. <https://doi.org/10.3390/su13116070>
- Kuzemko, C., Lockwood, M., Mitchell, C., & Hoggett, R. (2016). Governing for sustainable energy system change: Politics, contexts and contingency. *Energy Research & Social Science*, 12, 96–105. <https://doi.org/10.1016/j.erss.2015.12.022>
- La Comarca. (2020, October 14). *La Comisión de Seguimiento para la Transición Justa hace un balance inicial positivo*. <https://www.lacomarca.net/comision-seguimiento-transicion-justa-hace-balance-inicial-positivo/>
- Lundström, R. (2018). Greening transport in Sweden: The role of the organic intellectual in changing union climate change policy. *Globalizations*, 15(4), 536–549.
- Lundström, R., Räthzel, N., & Uzzell, D. (2015). *Disconnected spaces: Introducing environmental perspectives into the trade union agenda top-down and bottom-up*. <https://doi.org/10.1080/23251042.2015.1041212>
- Markey, R., & McIvor, J. (2019). Environmental bargaining in Australia. *Journal of Industrial Relations*, 61(1), 79–104.

- Martinez-Alier, J. (2003). *The Environmentalism of the poor: A study of ecological conflicts and valuation*. Edward Elgar Publishing.
- Mercedes-Benz Group, Ambition 2039: our path to CO2 neutrality <https://group.mercedes-benz.com/sustainability/climate/ambition-2039-our-path-to-co2-neutrality.html>
- Mercedes-Benz Group (2020), With its Factory 56, Mercedes-Benz is presenting the future of production, 2 September 2020, <https://group.mercedes-benz.com/innovation/digitalisation/industry-4-0/opening-factory-56.html>
- Mercedes-Benz Group (2021a), Mercedes-Benz Strategy update: electric drive, July 2021 <https://group.mercedes-benz.com/company/strategy/mercedes-benz-strategy-update-electric-drive.html>
- Mercedes-Benz Group (2021b), Mercedes-Benz prepare to go all-electric, 22 July 2022, <https://group-media.mercedes-benz.com/marsMediaSite/en/instance/ko/Mercedes-Benz-prepares-to-go-all-electric.xhtml?oid=50834319>
- Normann, H. E., & Tellmann, S. M. (2021). Trade unions' interpretation of a just transition in a fossil fuel economy. *Environmental Innovation and Societal Transitions*, 40, 421–434. <https://doi.org/10.1016/j.eist.2021.09.007>
- OECD. (2012). *The Jobs Potential of a Shift Towards a Low-Carbon Economy*. <https://doi.org/10.1787/5k9h3630320v-en>
- OECD. (2020). Social dialogue in the 2030 Agenda. In *Thematic brief*. <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>
- OECD, Laubinger, F., Lanzi, E., & Chateau, J. (2020). Labour market consequences of a transition to a circular economy: A review paper. *OECD, Environment working paper n°162*, 49.
- OECD/Cedefop. (2014). *Greener Skills and Jobs* (OECD Green Growth Studies). OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264208704-en>.
- Parker, J., Alakavuklar, O. N., & Huggard, S. (2021). Social movement unionism through radical democracy: The case of the New Zealand Council of Trade Unions and climate change. *Industrial Relations Journal*, 52(3), 270–285. <https://doi.org/10.1111/irj.12330>

- Prinz, L., & Pegels, A. (2018). The role of labour power in sustainability transitions: Insights from comparative political economy on Germany's electricity transition. *Energy Research and Social Science*, 41(April), 210–219. <https://doi.org/10.1016/j.erss.2018.04.010>
- Räthzel, N., & Uzzell, D. (2011). Trade unions and climate change: The jobs versus environment dilemma. *Global Environmental Change*, 21(4), 1215–1223. <https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2011.07.010>
- Räthzel, N., & Uzzell, D. (Eds.). (2012). *Trade Unions in the Green Economy: Working for the Environment*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203109670>
- Regulation (EU) 2018/1999 of the European Parliament and of the Council of 11 December 2018 on the Governance of the Energy Union and Climate Action, amending Regulations (EC) No 663/2009 and (EC) No 715/2009 of the European Parliament and of the Council, Directives 94/22/EC, 98/70/EC, 2009/31/EC, 2009/73/EC, 2010/31/EU, 2012/27/EU and 2013/30/EU of the European Parliament and of the Council, Council Directives 2009/119/EC and (EU) 2015/652 and repealing Regulation (EU) No 525/2013 of the European Parliament and of the Council (Text with EEA relevance.), Pub. L. No. 32018R1999, 328 OJ L (2018). <http://data.europa.eu/eli/reg/2018/1999/oj/eng>
- Renner, M., Sweeney, S., Kubit, J., United Nations Environment Programme, Worldwatch Institute, Cornell University Global Labor Institute, International Labour Organization, International Organisation of Employers, & International Trade Union Confederation. (2008). *Green jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world*. UNEP. http://www.unep.org/PDF/UNEPGreenJobs_report08.pdf
- Reuters, Germany's IG Metall warns of cars jobs fiasco without investment, 6 May 2021. <https://www.reuters.com/business/autos-transportation/germanys-ig-metall-warns-car-job-fiasco-investments-needed-2021-05-06/>
- Richardson, L. J., Cleetus, R., Clemmer, S., & Deyette, J. (2014). Economic impacts on West Virginia from projected future coal production and implications for policymakers. *Environmental Research Letters*, 9(2), 024006. <https://doi.org/10.1088/1748-9326/9/2/024006>

- Roche, W. K., Teague, P., & Coughlan, A. (2015). Employers, trade unions and concession bargaining in the Irish recession. *Economic and Industrial Democracy*, 36(4), 653–676.
<https://doi.org/10.1177/0143831X14548769>
- Rosemberg, A. (2010). Building a just transition: The linkages between climate change and employment. *International Journal of Labour Research*, 2(2), 125.
- Rosemberg, A. (2012). Developing global environmental union policies through the International Trade Union Confederation. In *Trade Unions in the Green Economy* (pp. 31–44). Routledge.
- Rosemberg, A. (2017). *Strengthening Just Transition Policies in International Climate Governance* (POLICY ANALYSIS BRIEF). THE STANLEY FOUNDATION.
<https://stanleycenter.org/publications/pab/RosembergPABStrengtheningJustTransition417.pdf>
- Rutherford, T. D., & Holmes, J. (2007). ‘We simply have to do that stuff for our survival’: Labour, firm innovation and cluster governance in the Canadian automotive parts industry. *Antipode*, 39(1), 194–221. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8330.2007.00512.x>
- Sabato, S., & Fronteddu, B. (2020). A socially just transition through the European Green Deal? —. *ETUI Aisbl, Brussels*, 08, 42. <https://doi.org/D/2020/10.574/27>
- Sabato, S., & Mandelli, M. (2018). The EU’s potential for promoting an eco-social agenda. *Report Prepared for the Project ‘Sustainable Welfare Societies: Assessing Linkages between Social and Environmental Policies’ Coordinated by NOVA Norwegian Social Research*, 38.
- Salkin, C., Oner, M., Ustundag, A., & Cevikcan, E. (2018). A Conceptual Framework for Industry 4.0. In A. Ustundag & E. Cevikcan (Eds.), *Industry 4.0: Managing The Digital Transformation* (pp. 3–23). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-57870-5_1
- Sartor, O., Buck, M., & Peter, F. (2021). *Enabling European industry to invest into a climate-neutral future before 2030* (201/01-I-2021/EN; p. 13). Agora Energiewende.
- Silverman, V. (2006). “Green Unions in a Grey World”: Labor Environmentalism and International Institutions. *Organization & Environment*, 19(2), 191–213.
<https://doi.org/10.1177/1086026606288780>

- Snell, D., & Fairbrother, P. (2010). Unions as environmental actors. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 16(3), 411–424. <https://doi.org/10.1177/1024258910373874>
- Sovacool, B. K., Bergman, N., Hopkins, D., Jenkins, K. E., Hielscher, S., Goldthau, A., & Brossmann, B. (2020). Imagining sustainable energy and mobility transitions: Valence, temporality, and radicalism in 38 visions of a low-carbon future. *Social Studies of Science*, 50(4), 642–679. <https://doi.org/10.1177/0306312720915283>
- Stavis, D., & Felli, R. (2015). Global labour unions and just transition to a green economy. *International Environmental Agreements: Politics, Law and Economics*, 15(1), 29–43. <https://doi.org/10.1007/s10784-014-9266-1>
- Stavis, D., Uzzell, D., & Räthzel, N. (2018). The labour–nature relationship: Varieties of labour environmentalism. *Globalizations*, 15(4), 439–453. <https://doi.org/10.1080/14747731.2018.1454675>
- Strategiedoalog autowirtschaft Baden-Württemberg (2018), https://stm.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/dateien/PDF/181009_SDA-Flyer_englisch.pdf
- Strauss, G. (2006). Worker participation—Some under-considered issues. *Industrial Relations*, 45(4), 778–803. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2006.00451.x>
- Thomas, A. (2021a). ‘Heart of steel’: How trade unions lobby the European Union over emissions trading. *Environmental Politics*, 0(0), 1–20. <https://doi.org/10.1080/09644016.2021.1871812>
- Thomas, A. (2021b). Framing the just transition: How international trade unions engage with UN climate negotiations. *Global Environmental Change*, 70, 102347. <https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2021.102347>
- Thomas, A., & Doerflinger, N. (2020). Trade union strategies on climate change mitigation: Between opposition, hedging and support. *European Journal of Industrial Relations*, 26(4), 383–399. <https://doi.org/10.1177/0959680120951700>
- Thomas, A., & Pulignano, V. (2021). Challenges and Prospects for Trade Union Environmentalism. In N. Räthzel, D. Stavis, & D. Uzzell (Eds.), *The Palgrave Handbook of Environmental Labour Studies* (pp. 517–538). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-71909-8_22

- Time to Act for SDG 8: Integrating Decent Work, Sustained Growth and Environmental Integrity*. (2019). [Report]. [http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_712685/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_712685/lang-en/index.htm)
- Tomassetti, P. (2020). From Treadmill of Production to Just Transition and Beyond. *European Journal of Industrial Relations*, 26(4), 439–457. <https://doi.org/10.1177/0959680120951701>
- UNFCCC. (2020). *Innovative approaches to accelerating and scaling up climate technology implementation for mitigation and adaptation* (p. 44). United Nations Framework Convention on Climate Change.
- Unite Manufacturing Combine. (2020). *Fighting for the Future of UK Manufacturing*.
- Vachon, T. E., & Brecher, J. (2016). Are union members more or less likely to be environmentalists? Some evidence from two national surveys. *Labor Studies Journal*, 41(2), 185–203.
- Vitols, K., Schütze, K. L., Mestre, A., Chavanet, S., Marquant, S., Poupard, J.-F., & Jakubowski, A. (2011). *Industrial relations and sustainability: The role of social partners in the transition towards a green economy*.

PŘÍLOHY

1. PRŮZKUMNÝ DOTAZNÍK NAZVANÝ „ZAPOJENÍ ODBORŮ DO INICIATIV SPRÁVEDLIVÉHO PŘECHODU“

Úvodní dopis

Politiky ochrany klimatu Evropské unie mají za cíl čisté nulové emise do roku 2050 a zdá se, že nedávno oznámená Zelená dohoda pro Evropu (Green Deal) ještě více zvyšuje důraz a naléhavost. V několika následujících desetiletích bude evropský průmysl čelit významné výzvě: přechod na klimaticky neutrální procesy s nízkou produkcí uhlíku. Do tohoto přechodu jsou zapojeny také odbory, jelikož tento přechod může vést k výzvám pro zaměstnance. Podle organizace industriAll Europe „musí být přechod na čistější a udržitelnější ekonomiku hospodářsky a sociálně správný a spravedlivý pro pracovníky a jejich komunity“. Za účelem vyvinutí plánu Just Transition je životně důležité získat vzhled do iniciativ již přijatých společnostmi, vládami nebo odbory.

Cílem tohoto průzkumu je shromáždit příklady iniciativ přijatých z hlediska tohoto přechodu směrem ke klimaticky neutrálnímu průmyslu a podívat se na zapojení odborů do těchto iniciativ. Pojem „iniciativa“ pokrývá jakákoliv opatření nebo návrhy učiněné na jakékoliv úrovni, které mají za cíl transformaci aktuálního průmyslového prostředí z hlediska etiky, procesu, managementu, řízení atd. Tyto iniciativy mohou zahrnovat interní opatření v odborech nebo společná opatření, včetně managementu, odborů a jiných stran. Iniciativy mohou být zavedeny managementem, vládou, odbory nebo třetími stranami a mohou probíhat na několika úrovních (úroveň pracoviště, společnosti, odvětví, země).

Tento průzkum je součástí širšího výzkumného projektu nazvaného „Budování kapacit a strategií pro zapojení odborů do vytváření spravedlivého přechodu směrem k udržitelnému průmyslu bez produkce uhlíku“, kterou iniciovala organizace industriAll Europe a kterou vede KU Leuven (Belgie). Nejlepší identifikované praktiky budou předmětem hloubkových rozhovorů.

Tento průzkum zabere přibližně 15 minut. Do tohoto průzkumu můžete zadat jednu nebo více příkladů iniciativ, o kterých víte. Na konci tohoto průzkumu vás požádáme o označení iniciativ do aplikace Google Maps.

Děkujeme za vaši zpětnou vazbu!

Tento projekt je financován Evropskou komisí (GŘ Zaměstnanost, rozpočtová položka VP/2019/002 Informační a školicí opatření pro organizace zaměstnanců, označení projektu VP/2019/002/0047)

Informace o GDPR

Účelem tohoto průzkumu je shromáždit údaje týkající se zajímavých iniciativ odborů. Tento výzkum je součástí projektu spravovaného organizací industriAll Europe a vedeného KU Leuven. Projekt je financován Evropskou komisí, GŘ Zaměstnanost, rozpočtová položka VP/2019/002 Informační a školicí opatření pro organizace zaměstnanců, označení projektu VP/2019/002/0047. Obrátili jsme se na vás s účastí v tomto výzkumu, jelikož jste byl identifikován jako představitel odborů.

Tento průzkum je vyhledávacím průzkumem s cílem shromáždit příklady správných praktik. Jediným účelem je oznámení iniciativ. Nejlepší identifikované praktiky budou předmětem hloubkových rozhovorů. Vaše účast v této výzkumné studii je dobrovolná. Máte možnost se jej nezúčastnit. Pokud se rozhodnete tohoto výzkumného průzkumu zúčastnit, můžete jej kdykoliv opustit. Pokud si

vyberete této studii nezúčastnit nebo pokud účast kdykoliv opustíte, nebudete vystaveni žádným sankcím.

Celý proces zahrnuje vyplnění online průzkumu, který zabere přibližně 15 minut. Vaše odpovědi týkající se osobních údajů budou důvěrné. Pokud, a to pouze s vaším souhlasem, shromáždíme identifikační informace, jako je např. vaše jméno a e-mailová adresa, pouze informace shromážděné před částí 4 – Všeobecné informace (týkající se iniciativy) budou poloveřejné a sdílené s organizací industriAll Europe. Informace shromážděné v části 4 nebudou nikdy sdíleny mimo výzkumný tým KU Leuven. Dotazy průzkumu se budou týkat iniciativ odborů.

Vaše informace budou uloženy od doby shromáždění informací po dobu sedmi let po skončení výzkumného projektu z důvodu auditních požadavků.

Pokud máte nějaké dotazy k této výzkumné studii, obraťte se na výzkumné pracovníky na adrese: zero-carbon-transition@kuleuven.be

ELEKTRONICKÝ SOUHLAS:

Vyberte svou volbu níže.

Klepnutí na tlačítko „Souhlasím“ znamená, že:

- jste si přečetli výše uvedené informace
- dobrovolně souhlasíte s účastí v tomto průzkumu
- je vám nejméně 18 let

Pokud naopak nechcete tento průzkum vyplnit a nepřejete si zúčastnit se této výzkumné studie, odmítnete účast klepnutím na tlačítko „Nesouhlasím“.

- ☐ Souhlasím
- ☐ Nesouhlasím

Část 1 – iniciativy související průmyslu s nízkou produkcí uhlíku a spravedlivého přechodu: Přehled

Pařížská dohoda a cíle Zelené dohody pro Evropu povedou k důležitým transformacím pro průmysl z hlediska procesů, výrobků, obchodních modelů, řízení, správy, zaměstnanosti atd. Tato první část dotazníku si klade za cíl identifikovat iniciativy přijaté na různých úrovních za účelem předvídání, stimulování nebo provázení těchto změn v kterémkoli z následujících odvětví: těžební průmysl, energetika, automobilový průmysl, energeticky náročná odvětví (hliník, cement, chemický průmysl, celulóza a papír, ocel, sklo).

- Víte o nějaké iniciativě (minulé, probíhající nebo budoucí) s cílem předvídát, stimulovat nebo provázet přechod směrem k průmyslu s nízkou produkcí uhlíku, ve které odbory budou brát, brají nebo brály nějakou úlohu? Neočekáváme dlouhý popis iniciativ, ale klíčové faktické informace týkající se konkrétní iniciativy (název, datum, místo, odvětví). Můžete doplnit odkazy na příslušné webové stránky popisující příslušné iniciativy. Tyto iniciativy mohou být vykazovány na čtyřech různých odvětvích (1 – politická, 2 – odvětvová, 3 – společnost a 4 – pracoviště), vyplňte je prosím do všech relevantních úrovní (kolonek):

1.1 Uveďte nejrelevantnější politické iniciativy přijaté na úrovni vlády / státních orgánů (minulé, probíhající nebo budoucí):

(Příklad: regionální plány opětovného rozvoje vyvinuté za účelem ukončení určitých odvětví/ technologií)

Příklady mohou (mimo jiné) zahrnovat:

- Strategie postupného vyřazování některých odvětví/ technologií za účelem dekarbonizace ekonomiky
- Kolektivní dohoda
- Národní energetické a klimatické plány podle požadavků nařízení o správě energetické unie (EU/2018/1999)
- Přijetí cílů spravedlivého přechodu
- Investice do fondu spravedlivého přechodu
- Postupné vyřazování některých odvětví
- Konzultace s externími odborníky (veřejný/ soukromý)
- Strategie týkající se využití specifických nízkouhlíkových technologií (obnovitelné zdroje, vodík atd.) atd.
- Změna pravidel dodavatelských řetězců, aby zahrnovala etické normy

1.2 Uveďte nejrelevantnější odvětvové iniciativy přijaté/spuštěné sociálními partnery ve vašem odvětví (minulé, probíhající nebo budoucí):

(Příklad: V jednom členském státu dosáhly sociální partneři v energetickém odvětví dohody dosáhnout odubličení výroby elektrické energie do roku 2030)

Příklady mohou (mimo jiné) zahrnovat:

- Programy zvyšování kvalifikace a rekvalifikace
- Postupné vyřazování některých odvětví
- Kolektivní dohoda na odvětvové úrovni
- Konzultace s externími odborníky (veřejný/ soukromý)

- Kolektivní smlouva na řešení možných restrukturalizací, propouštění, předčasného odchodu do důchodu atd.
- Přijetí cílů spravedlivého přechodu
- Investice do fondu spravedlivého přechodu
- Zlepšení standardizace (nové normy, které mají zlepšit ekologickou účinnost procesu nebo budovy)
- Dobrovolná kompenzace uhlíku nebo oceňování uhlíku (dobrovolný příspěvek a partnerství k offsite investicím do uhlíkové stopy)
- Změna dodavatelských řetězců s cílem zahrnout etické normy
- Zlepšení v souvislosti s oběhovou ekonomikou
- Navrhování nízkoemisních produktů
- Přístup k výrobě z hlediska životního cyklu
- Inovace do nových produktů

1.3 Uveďte nejrelevantnější iniciativy přijaté na úrovni společnosti (minulé, probíhající nebo budoucí):

(Příklad: V automobilovém odvětví se společnost X rozhodla plně elektrifikovat svůj vozový park do roku 2030 a vyjednala s odbory plán pro dosažení tohoto přechodu)

Příklady mohou (mimo jiné) zahrnovat:

- Kolektivní smlouva zaměřená na rekvalifikaci a zvyšování kvalifikace zaměstnanců s cílem přizpůsobit se technologickým změnám
- Změny v organizaci práce (práce na dálku atd.)
- Změna dopravních prostředků, na a mimo místo (práce na dálku, sdílení vozidel, autobus, vlak, kolo atd.)
- Kolektivní smlouva na řešení možných restrukturalizací, propouštění, předčasného odchodu do důchodu atd.
- Změny výrobní linky

- Změna dodavatelů (změna nebo upgrade dodavatelů ke zlepšení udržitelnosti a energetické účinnosti dodavatelského řetězce atd.)
- Zlepšení procesu (změna strojů ke zlepšení energetické účinnosti, nové stroje, nové výrobní metody, nové technologie, nové nástroje atd.)
- Změna dodavatelských řetězců s cílem zahrnout etické normy
- Zlepšení v souvislosti s oběhovou ekonomikou
- Navrhování nízkoemisních produktů
- Přístup k výrobě z hlediska životního cyklu
- Inovace do zavádění nových produktů

1.4 Uveďte nejrelevantnější iniciativy, o nichž víte na úrovni pracoviště (minulé, probíhající nebo budoucí):

(Příklad: Plán na vytvoření plně oběhového výrobního závodu z hlediska energie, vody a surovin)

Příklady mohou (mimo jiné) zahrnovat:

- Změny v organizaci práce (práce na dálku atd.)
- Zlepšení nakládání s odpady (recyklace, třídění některých materiálů atd.)
- Změna dopravních prostředků, na a mimo místo (práce na dálku, sdílení vozidel, autobus, vlak, kolo atd.)
- Stavební vylepšení a renovace (izolace, vylepšení oken, klimatizace, nízkonákladová osvětlení, přírodní osvětlení atd.)
- Okolní zlepšení (zavedení modrých a zelených zón, oblastí biologické rozmanitosti, včelstev atd.)
- Sekvestrace uhlíku (výsadba stromů a plodin pro zachycování uhlíku, technologie pro zachycování uhlíku jako filtry atd.)
- Zlepšení energetického systému (změny v systému výroby energie, CHP motoru, solárních panelů atd.)
- Zlepšení procesu (změny v strojích ke zlepšení energetické účinnosti, nové stroje, nové výrobní metody, nové technologie, nové nástroje atd.)

- Někaké další iniciativy? ... Pokud ano, upřesněte prosím:

Část 2 – JEDNA iniciativa týkající se nízkouhlíkových projektů

U následující otázky vyberte jednu iniciativu související s nízkouhlíkovým projektem, kterou jste uvedli výše.

- Stručně upřesněte a popište iniciativu, kterou jste vybral pro následující otázky
- Kdy iniciativa související s nízkouhlíkovým projektem začala (začíná)? Uveďte rok zahájení a rok ukončení iniciativy (pokud stále probíhá, uveďte „probíhající“)
- Do kterého z následujících průmyslových odvětví tato iniciativa náleží?
 - těžební průmysl
 - automobilové odvětví
 - energetické odvětví
 - energeticky náročná odvětví
 - a. hliník
 - b. cement
 - c. chemie
 - d. buničina a papír
 - e. ocel
 - f. sklo
 - g. Jiné – upřesněte prosím ...
 - Jiné – upřesněte prosím ...
 - Nevím – uveďte název společnosti ...
- Na které úrovni byla iniciativa učiněna?
 - Úroveň země
 - Regionální (provinční) úroveň
 - Úroveň města (okresu)
 - Odvětvová úroveň
 - Úroveň společnosti
 - Úroveň pracoviště
 - Úroveň oddělení
 - Nevím
 - Jiné – upřesněte prosím ...
- Kdo iniciativu zavedl?
 - Národní vláda
 - Regionální vláda
 - Sdružení zaměstnavatelů
 - Odbory na odvětvové úrovni
 - Odbory na místní úrovni
 - Společná iniciativa sociálních partnerů
 - Vedení společnosti
 - Pracovní výbor
 - Dílenští předáci
 - Zástupci zaměstnanců
 - Zaměstnanci
 - Nevím
 - Jiné – upřesněte prosím ...

- Kteří aktéři byli do iniciativy zapojeni?

Je možných několik odpovědí

- Národní vláda
 - Regionální vláda
 - Sdružení zaměstnavatelů
 - Odbory na odvětvové úrovni
 - Odbory na místní úrovni
 - Společná iniciativa sociálních partnerů
 - Vedení společnosti
 - Pracovní výbor
 - Dílenští předáci
 - Zástupci zaměstnanců
 - Zaměstnanci
 - Nevím
 - Jiné – upřesněte prosím ...
- Pokud byly zapojeny odbory (nebo zástupci zaměstnanců) a jiná strana, jak byly do této iniciativy zapojeny odbory?
 - Odbory byly o této iniciativě informovány
Informace = odborům byla poskytnuta informace, ale nebyly požádány o svůj názor nebo zpětnou vazbu.
 - S odbory byla tato iniciativa konzultována
Konzultace = proces, kterým byly odbory o iniciativě informovány a kde jiné zapojené strany aktivně vyhledávají a berou v úvahu názory odborů, a to buď přímo nebo prostřednictvím jejich zástupců, a to před učiněním rozhodnutí.
 - Odbory tuto iniciativu projednávaly / společně určovaly
Projednávání = proces, kterým se zapojené strany snaží o dosažení dohody vyjednáváním, a kterým mohou takto odbory tuto iniciativu společně určovat.
 - Nevím
- Můžete upřesnit, jak byly odbory zapojeny a která opatření přijaly v důsledku této iniciativy? (například: vytvoření kolektivní smlouvy, vypracování akčního plánu, školení, zahájení stávky atd.)
- Jak byste zhodnotil úroveň spolupráce mezi odbory a ostatními aktéry těchto iniciativ? Ohodnoťte úroveň spolupráce na stupnici od 0 (špatná) do 5 (vynikající)

Úroveň spolupráce s	0	1	2	3	4	5	DK/N O
Národní vláda							
Regionální vláda							
Sdružení zaměstnavatelů							
Odbory na odvětvové úrovni							
Odbory na místní úrovni							
Společná iniciativa sociálních partnerů							
Vedení společnosti							
Pracovní výbor							
Dílenští předáci							
Zástupci zaměstnanců							
Zaměstnanci							
Jiné							

Pokud jiné, upřesněte prosím

- Jakých **cílů** chtěly (chtějí) **odborní** dosáhnout pomocí této iniciativy?
 - Snížení průmyslového dopadu na klima
 - Zlepšování účinnosti využívání energie/zdrojů
 - Snížení nákladů na údržbu
 - Snížení fluktuace
 - Změna pracovních dovedností
 - Zamezení propuštění
 - Zvýšení počtu členů odborů
 - Zamezení zániku pracovních míst
 - Přilákání mladých členů
 - Podpořit aktivní přístup odborů
 - Nevím
 - Jiné – upřesněte prosím ...
- Jakých **výstupů bylo** touto iniciativou **dosaženo**?
 - Snížení průmyslového dopadu na klima
 - Zlepšení účinnosti využívání energie/zdrojů
 - Snížení nákladů na údržbu
 - Snížení fluktuace
 - Změna pracovních dovedností
 - Zamezení propuštění
 - Zvýšení počtu členů odborů
 - Zamezení zániku pracovních míst
 - Přilákání mladých členů
 - Podpora aktivního přístupu odborů
 - Nevím
 - Jiné – upřesněte prosím ...
- Na stupnici od 0 (velmi neúspěšné) do 5 (naprosto úspěšné) ohodnot'te, jak byla dle vašeho názoru iniciativa úspěšná z hlediska nízkouhlíkového průmyslu?

	0	1	2	3	4	5	DK/N O
Z pohledu iniciátora (<i>byla iniciativa úspěšná v dosažení svých počátečních cílů</i>)							
Z pohledu časové osy (<i>dosáhla iniciativa svých cílů včas</i>)							
Z pohledu odborů (<i>bylo dosaženo cílů odborů</i>)							
Podpořila iniciativa realizovaná odbory úspěšnost přechodu?							

Případné připomínky ...

- Na stupnici od 0 (žádný problém) do 5 (velký problém) ohodnot'te překážky a problémy, k nimž během iniciativy došlo. Například pokud byl rozpočet jedním z velkých problémů během iniciativy, zaškrtněte políčko 4 nebo 5. Pokud byl čas malým problémem, zaškrtněte 1 nebo 2. Pokud vybavení nebyl problém, zaškrtněte políčko 0.

Nedostatek:	0	1	2	3	4	5	DK/NO
Času							
Vybavení (technologie)							
Rozpočtu (likvidita, financování)							
Dostupnost personálu							
Odborná kvalifikace a dovednosti							
Znalosti a informace							
Komunikace							
Stávající legislativa							
Právní podpora							
Podpora od vlády							
Podpora od sdružení zaměstnavatelů							
Podpora v rámci odborů (vnitřní)							
Podpora od pracovníků							
Podpora od jiných odborových svazů							
Podpora od vedení společnosti							
Jiné							

Pokud jiné, upřesněte prosím

- Jak celkově odhadujete dopad pandemie COVID-19 na nízkouhlíkové iniciativy:

- Kladný dopad
- Záporný dopad
- Kladný dopad na povědomí o změně klimatu
- Záporný dopad na povědomí o změně klimatu
- Zrychlení procesu/zavádění iniciativy
- Zpomalení procesu/zavádění iniciativy
- Poskytnutí více financí
- Poskytnutí méně financí
- Umožnění větší podpory
- Snížení podpory
- Zamezení zániku pracovních míst
- Umožnění zániku pracovních míst
- Podpora aktivního přístupu odborů
- Snížení aktivity v odborech
- Jiné – upřesněte prosím ...

- Uveďte odkaz na jakýkoliv dokument, který by mohl poskytnout další informace k výše uvedené iniciativě (webové stránky, zpráva atd.). Dokument můžete také zaslat na adresu zero-carbon-transition@kuleuven.be.

Sem prosím vložte zajímavé odkazy

Nahrát formulář

- Klepnutím na odkaz níže zadejte na mapě všechna místa výše uvedené iniciativy (uvedte název každé iniciativy pro každý špendlík)

<https://www.google.com/maps/d/drive?state=%7B%22ids%22%3A%5B%221QRWJB2BN9wmQ8tS3sGPu1LuTBPjaSzt%22%5D%2C%22action%22%3A%22open%22%2C%22userId%22%3A%22101121262033814915658%22%7D&usp=sharing>

Pokyny pro přidání místa na mapu:

- Nejprve vyberte odvětví, do něhož iniciativa náleží. (odvětví je vybrané, když je zobrazena tenká modrá čára napravo od kolonky odvětví)
- Pak klepnutím na mapu přidejte špendlík.
- A nakonec přidejte název a stručný popis příslušné iniciativy.

Část 3 – další iniciativy

- Pokud jste na začátku tohoto průzkumu uvedl více než jednu iniciativu, mohl byste vyplnit průzkum pro některou z ostatních vámi uvedených iniciativ?

OPAKUJTE VŠECHNY OTÁZKY OD 3 do 17

Část 4 – Všeobecné informace

Pokud souhlasíte s tím, aby vás KU Leuven kontaktovala za účelem poskytnutí dalších informací, odpovězte na následující otázky (anonymita je zaručena):

- Souhlasíte s tím, abychom vás kontaktovali s dalšími dotazy?
 - Ano
 - Ne

Pokud ano,

- Vaše jméno:
- Vaše e-mailová adresa:

2. DLOUHÝ SEZNAM INICIATIV

Iniciativy z rozhovorů			
Země	Rok	Odvětví/průmysl	Informace o iniciativě
Německo	2012	Automobilový	Elektrifikace automobilového průmyslu v Německu (iniciativa TU)
Česká republika	2019	EII (ocel)	Modernizace výrobních procesů v ocelářském průmyslu
			Hybridní pece (iniciativa společnosti)
			Výrobní linka bezešvých trubek (společnost)
			Sociální program týkající se tohoto procesu modernizace (iniciativa TU)
Belgie	2014	Automobilový	Přechod od výroby autobusů s klasickými spalovacími motory na hybridní a elektrické autobusy.
			Nový výrobní závod pro výrobu elektrických autobusů, jehož výroba bude klimaticky neutrální (nulová tolerance emisí) (iniciativa společnosti)
Dánsko	2018	Energie	Vytváření energetických scénářů za rok: jak získat 100% obnovitelný energetický systém v Dánsku (přechod energetických systémů) (iniciativa TU)
			Podpora zastavení těžby zemního plynu a spravedlivý přechod (TU + ostatní externí partneři)
			Původní projekt „ledoborec ledu“ pro sladění malých a středních podniků a pracovníků s bílými límečky + zaměření na ekologický přechod (iniciativa TU)
Španělsko	2018	Těžba (uhlí)	Dohody o „spravedlivém přechodu“ pro uzavření uhelného průmyslu. Ochrana zaměstnanosti (iniciativa TU)
UK	2018	Energie	Dokument „zelená ekonomika“ k zahájení rozpravy (iniciativa TU)
Slovensko	2012	Těžba (uhlí)	Uzavření dolů v Prievidzi + nové pracovní příležitosti pro tento region (iniciativa vlády a společnosti)
Francie	2009	Energie	Zabránit nezaměstnanosti a usnadnit dialog při zavírání elektrárny
			Jaderná elektrárna
Francie	2017	Energie	Transformace uhelné elektrárny na odpad a dřevo (v novém areálu se vyrábí i dřevěné pelety)
			Územní pakt
			Přenos dovedností
Německo	2018	Těžba (uhlí)	Národní dohoda o postupném ukončení těžby uhlí
	2013	EII (chemické)	Národní hydrologická rada
			Chemie pro klima
			Chemická aliance o udržitelnosti: https://corporate.evonik.com/downloads/corporate/verantwoertung/20130522_chemie3_leitlinien_engl.pdf

Iniciativy z literatury			
Země	Rok	Sektor	Informace o iniciativě
Itálie	1989	EII	Novamont etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_EN.pdf
Německo (Ruhru)	2001	Těžba (uhlí)	Region Ruhr v Německu (Severní Porýní-Vestfálsko) etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_EN.pdf
Belgie	2006	Všechny	RISE, BRISE a ASBL Arbeid & Milieu: školení a zvyšování povědomí o dekarbonizaci pro členy TU etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_EN.pdf
Spojené království	2006	Všechny	Strategie TU pro budování kapacit pro řešení problémů souvisejících se změnou klimatu při práci; zajištění osvědčených postupů v oblasti environmentálních aktivit na pracovišti; zavedení environmentální odborné přípravy pro zelené zástupce na pracovišti; zvýšení povědomí; zvýšení účasti pracovních sil
Francie	2007	EII	Třístranná jednání jsou povinná díky zákonu o modernizaci sociálního dialogu z roku 2007, aby vláda reformovala průmyslové vztahy, zaměstnanost nebo odbornou přípravu. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1126en.pdf
Německo	2007	EII	IG Metall poskytuje vodítko pro sektorovou úroveň, která spojuje ekologický cíl zvýšení účinnosti zdrojů v odvětvích náročných na zdroje se sociálním cílem zachování pracovních míst.
Belgie	2009	Všechny	Ecovoucher představený TU
Polsko	2009	Všechny	Nezávislá ekonomická odbornost: klíčový nástroj sociálního dialogu etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_EN.pdf
Francie	2009	Automobilový	Závod na dopravní zařízení Vénissieux (skupina Bosch) etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_EN.pdf
Rumunsko	2009	EII	Tripartitní dialog pro vypracování balíčku hospodářských pobídek v roce 2009 s ohledem na aspekty dekarbonizace https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1126en.pdf
Dánsko	2009	Energie	Středisko obnovitelné energie na moři Lindø (LORC) etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_EN.pdf
Bulharsko	2009	Všechny	Vývoj systému hodnocení způsobilosti pracovníků podle odvětví a regionů etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_EN.pdf
Německo	2013	Energie	Umístování solárních panelů a větrných turbín strana 116 https://www.caissedesdepots.fr/sites/default/files/2020-05/etude_fileres_ceri-cdcbis.pdf
Nizozemí	2015	Všechny	Odbory FNV a Milieu Defensie zadaly studii o socioekonomickém dopadu environmentálních politik v Nizozemí etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_EN.pdf
Německo	2016	Všechny	Vláda přijala Akční plán pro klima 205021 etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_EN.pdf

Iniciativy z literatury			
Země	Rok	Sektor	Informace o iniciativě
Spojené království	2016	Všechny	Nízkoemisní pracovní skupina v regionu Yorkshire a Humber etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/final%20fupa%20guide_en.pdf
Německo	2016	Automobilový	Pakt o budoucnosti – Volkswagen
Francie	2017	Všechny	Pařížský zelený plán rozvoje měst (ECECL)16 etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_EN.pdf
Portugalsko	2017	Všechny	Přizpůsobení systému odborného vzdělávání v Portugalsku tak, aby zahrnoval dovednosti související s klimatem etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_EN.pdf
Švédsko	2017	Všechny	Rámec klimatické politiky etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_EN.pdf
Itálie	2017	Těžba (uhlí)	Program Enel Future-e
Řecko	2018	Všechny	Dohoda o spravedlivém přechodu a změně klimatu etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_EN.pdf
Řecko	2018	Všechny	Dohoda o spravedlivém přechodu a změně klimatu etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_EN.pdf
Německo	2019	Automobilový	Projekt Zukunft Daimler Truck Ag & Mercedes-Benz AG
Francie	2019	Energie	Přestavba přístavu na dodavatele energie – důležitá role TU v Normandii strana 73 https://www.caissedesdepots.fr/sites/default/files/2020-05/etude_filieres_ceri-cdcbis.pdf
Spojené království	2020	Všechny	Boj o budoucnost britské výroby
Česká republika	2020	EII	Podpora sociálního dialogu v chemickém průmyslu ČR
Španělsko	2020	Energie	Spravedlivý přechod energie pro tepelné elektrárny při uzavírání: zaměstnanost, průmysl a území.
Španělsko – Andalusie	2020	Energie	Demontáž uhelné elektrárny s místními aktéry a lidmi pracujícími v uhelné tepelné elektrárně
Francie	2021	Automobilový	Jak čelit výzvě spravedlivého přechodu? Náš scénář pro zaměstnanost a klima – FNH & CFDT
Francie	2021	Automobilový	Dohoda o budoucnosti závodů společnosti Renault v Hauts de France
Polsko	2021	Těžba (uhlí)	Akce TU na začlenění všech uhelných regionů a pracovníků do JTP

Iniciativy z průzkumu			
Země	Rok	Sektor	Informace o iniciativě
Španělsko	2019	Energie	Národní integrovaný energetický a klimatický plán (PNIEC) 2021 -? 2030: https://www.idae.es/informacion-y-publicaciones/plan-nacional-integrado-de-energia-y-clima-pniec-2021-2030
	2018	Automobilový	Plán na posílení hodnotového řetězce automobilového průmyslu směrem k udržitelné a propojené mobilitě: https://www.idae.es/file/15534/download?token=4HOCiDqC
	2019	Automobilový	Dohody o telekomunikačním provozu a digitálním odpojení podepsané v SEAT: https://www.ccoo.cat/noticia/232256/ccoo-valorar-positivamente-los-acuerdos-sobre-teletrabajo-y-desconexion-digitales-firmados-en-seat#.X19PFIUzaUk
	2018	Automobilový	Iveco zavádí „chytrý květ“ a „sdílení vozidel“ ve své továrně Valladolid: https://transporteprofesional.es/ultimas-noticias/8492-iveco-ha-instalado-smart-flower-factoria-valladolid?cookie_8f2136e65f1733214df7cb1fd26b51e1=accepted
Finsko	2020	Všechny	Finská vláda letos zavedla kulatý stůl o klimatické politice, který zahrnuje členy ze všech tří konfederací odborů: https://valtioneuvosto.fi/-/10616/valtioneuvosto-asetti-ilmastopolitiikan-pyorean-poydan-tukemaan-ilmastotoimien-valmistelua-ja-toimeenpanoa .
	2019	Všechny	Finsko má obecný, ambiciózní cíl klimatické neutrality do roku 2035. Koronavirus to zřejmě odloží, ale mentalita rychlého, ale opatrného přechodu stále existuje.
			Zdanění většiny věcí, které negativně ovlivňují životní prostředí (benzín atd.).
			Několik akcí má za cíl, aby se elektřina a vytápění do konce roku 2030 přiblížily klimaticky neutrálním podmínkám, i když bezpečnost dodávek je stále na prvním místě. To zahrnuje postupné zvyšování daní z fosilních paliv a poskytování daňových výhod pro klimaticky neutrální výrobní zařízení a inovace.
			Finsko udržuje stávající jaderné elektrárny otevřené a jaderná energie je obecně považována za platnou, bezpečnou a nezbytnou možnost. Většina by chtěla, aby byl zahrnut do zelené dohody EU, aby byl realističtější.
			Vláda požádala každé odvětví, aby vypracovalo vlastní plán pro klimatickou neutralitu. V závislosti na odvětví mají cíle klimatické neutrality do roku 2035–2045.
			Vláda také vytváří strategický rozvojový program pro oběhovou ekonomiku. Na tom se nyní pracuje, ale oběhová ekonomika je ústřední součástí politik současné vlády.
			Otázky recyklace a životního prostředí jsou ve Finsku řešeny poměrně dobře a obě mají velkou veřejnou podporu (i když existuje i opozice, ale ve většině případů jde o jasnou menšinu).

Iniciativy z průzkumu			
Země	Rok	Sektor	Informace o iniciativě
	-	Všechny	Některá zaměstnavatelská sdružení vytvářejí vlastní programy pro klimatickou neutralitu, o které je vláda požádala. Mají dobré a ambiciózní cíle, ale jen zřídka, pokud vůbec, zapojují zaměstnance nebo odbory do stanovení těchto cílů nebo do projednávání metod jejich dosažení.
Finsko	2017	Všechny	Finský inovační fond Sitra vytvořil velmi dobrý seznam nejzajímavějších firem podporujících oběhovou ekonomiku. Naleznete jej zde: https://www.sitra.fi/en/projects/interesting-companies-circular-economy-finland/#business-examples
	2021	Všechny	Recyklace je brána vážně a dělá se dobře na většině pracovních míst. Existuje vládní iniciativa pro rok 2021, kdy zaměstnavatel poskytne zaměstnanci kolo za práci a buď odečte cenu z platu, nebo jej dává jako dodatečný přínos. Energetická účinnost izolace a budov ve Finsku je na nejvyšší úrovni na světě, protože je to záležitost, které byla věnována pozornost již v minulosti.
Dánsko	2018	EII	Zákon o klimatu: Cílem tohoto zákona je, aby Dánsko do roku 2030 snížilo emise skleníkových plynů o 20 % ve srovnání s úrovní v roce 1990 a aby Dánsko dosáhlo do roku 2050 společnosti neutrální vůči klimatu: https://www.ft.dk/samling/20191/lovforslag/L117/som_ve_dtaget.htm
			Vládní klimatická partnerství: v rámci dánského klimatického úsilí vláda vytvořila 13 klimatických partnerství s podnikatelskou komunitou a fórem Green Business: https://kefm.dk/klima-og-vejr/regeringens-klimapartnerskaber-og-groent-erhvervsforum
			V rámci kolektivního vyjednávání mezi dánským průmyslem a průmyslem CO o obnovení kolektivních smluv tohoto odvětví byla uzavřena tříletá dohoda na roky 2020 až 2023, tedy protokol o zelené transformaci.
			Očekává se, že konzultační služba začne v prvním čtvrtletí roku 2021 radit výboru pro spolupráci firem (místní pracovní výbory).
Belgie		Všechny	Zapojení TU do mnoha iniciativ. Torrero, Steelanol, větrné turbíny, solární panely a přeměna vysoké pece B náleží mezi takové projekty. Úloha TU je omezena na získání zprávy přes komunitu v pozitivním způsobem prostřednictvím plakátů a členů, zaměstnanců, sousedů atd... Do politiky se zapojují i dotační iniciativy.
		EII (ocel)	V současné době probíhá školení pro zaměstnance, kteří budou v budoucnu zaměstnáni v projektu Steelanol. V každém případě je školení pro ty, kteří mají zájem o čtené projekty na místě. Vhodné a zdravé cestování: půjčovna kol a poplatek za kolo. V současné době se hodně práce dělá z domova, ale to už bylo možné v omezeném rozsahu během pandemie COVID-19. Čištění vody. Třídění odpadu. Sběrání olejů. LED osvětlení v halách.

Iniciativy z průzkumu			
Země	Rok	Sektor	Informace o iniciativě
Švédsko	2017	Všechny	https://www.government.se/press-releases/2020/10/sweden-increasing-its-contribution-to-climate-action-in-developing-countries/
			https://www.government.se/articles/2017/06/the-climate-policy-framework/
			Agentura ochrany životního prostředí byla společně s dalšími ústředními vládními agenturami a krajskými správními radami pověřena podporou místních investic do klimatu. http://www.swedishepa.se/Environmental-objectives-and-cooperation/Swedish-environmental-work/Work-areas/Climate/
			https://www.unionen.se/om-unionen/unionen-hallbarhet
			Vývoj nástroje na podporu zástupců odborů ve všech 3 dimenzích udržitelnosti: https://www.unionen.se/mitt-unionen/foretagens-hallbarhetsansvar a naše prohlášení https://unionen.extern.shop.strd.se/product/8969/0/0/679219?search=klimat
Finsko	2020	EII (chemické)	Finsko bude v roce 2035 uhlíkově neutrální a bude usilovat o to, aby bylo první společností na světě bez fosilních zdrojů: https://valtioneuvosto.fi/en/marin/government-programme/carbon-neutral-finland-that-protects-biodiversity Chemický průmysl ve Finsku si stanovil ambiciózní cíl usilovat o uhlíkovou neutralitu do roku 2045. V tomto procesu budou hrát důležitou roli nové suroviny, nové technologie a oběhová ekonomika. Federace chemického průmyslu Finska koordinuje provádění programu odpovědné péče ve Finsku: https://responsiblecare.fi/
Rakousko		Automobilový	Přechod na obnovitelné formy energie. Postupné ukončení programu topného oleje pro systémy domácího vytápění.
			Podpora programu sítě cyklostezek v městských oblastech. Propagace autobusů pro firemní dopravu. Zvýšené používání domácích kanceláří během pandemických období. Měkký přístup k domácí kanceláři v běžných dobách „rodina / práce / volný čas“.
			Kancelářské budovy: Upřednostňovat přirozené stínění před klimatizací. Výrobní haly: Podpora umístění fotovoltaických panelů na plochy střech a zdí.
			Opatření na úsporu energie ve formě „vypnutí/zapnutí“ na rozdíl od „pohotovostního“ režimu. Propagace měkké mobility: povzbudit zaměstnance k cyklistice v jejich každodenní dopravě, je zapotřebí komplexnější sítě cyklistických tras v městských oblastech. V budoucnu by každá společnost s více než 1 000 zaměstnanci měla mít cyklostezku propojenou s veřejnou cyklostezkou nebo dopravním napojením.

