



SOZIALE STANDARDS UND SOZIALZERTIFIZIERUNG IN EUROPA



STANDARDY SOCJALNE I CERTYFIKATY W UNII EUROPEJSKIEJ



SOCIÁLNÍ STANDARDS A SOCIÁLNÍ CERTIFIKACE V EVROPĚ

IMPRESSUM

Herausgeber / Publikacja / Vydavatel: Industriegewerkschaft Bauen - Agrar - Umwelt

Text / Autor: Peter Kern

Übersetzungen / Tłumaczenie / Přeložila: Cezary Jenne, Zuzana Sell Jaresová

Druck / Druk / Tisk: IG BAU

Berlin 2004



Bundesministerium
für Wirtschaft und Arbeit

Gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

Wydano przy wsparciu Federalnego Ministerstwa Gospodarki i Pracy
Republiki Federalnej Niemiec

Brožura vznikla za podpory Spolkového ministerstva hospodárství a práce

 INHALT	 SPIS TREŚCI	 OBSAHY
Einleitung 4	Wprowadzenie 4	Úvod 5
Überblick 6	Krótki przegląd tematu 6	Stručný přehled k tématu 8
Was bedeutet Nachhaltige Entwicklung? 9	Co oznacza „Zrównoważony Rozwój”? 9	Co znamená trvalý rozvoj? 9
Das Nachhaltigkeitsdreieck 10	„Trójkąt Zrównoważonego Rozwoju” 10	Trojúhelník trvalosti 10
Soziale Kriterien 15	Kryteria społeczne 15	Sociální kritéria 15
Das Baum-Modell 16	Model drzewa 16	Model „Strom“ 17
Beteiligungsmöglichkeiten der Gewerkschaften 18	Możliwości współdziałania związków zawodowych 18	Možnosti účasti odborů 19
Der Globale Pakt der Vereinten Nationen 18	Globalny Pakt Narodów Zjednoczonych 18	Globální pakt Spojených národů 19
Gewerkschaften und Nachhaltigkeit 20	Związki zawodowe a koncepcja Zrównoważonego Rozwoju 20	Odbory a trvalý rozvoj 21
Europäischer Sozialer Dialog 22	Europejski Dialog Społeczny 22	Evropský Sociální dialog 23
Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss 24	Europejska Komisja Gospodarczo-Społeczna 25	Evropský Hospodářský a sociální výbor 26
Soziale Verantwortung der Unternehmen 27	Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw 28	Sociální zodpovědnost podniků 29
Forest Stewardship Council 30	Forest Stewardship Council 30	Forest Stewardship Council 31
Flower Label Programm 32	Program Flower Label 33	Flower Label Programm 34
Initiativen auf Länderebene 35	Inicjatywy na szczeblu krajowym 35	Inicjativy odborů na národní úrovni 35
Grenzüberschreitende Zusammenarbeit 36	Związkowa współpraca ponadgraniczna 37	Přeshraniční odborářská práce 38
Vom globalen Denken und lokalen Handeln	Od myślenia w kategoriach globalnych do lokalnych działań	O globálním myšlení a lokálním jednání
Anhang 40	Załącznik 41	Příloha 42
Die Forderungen 40	Postulaty 41	Požadavky 42
Literatur und Internetadressen 43	Bibliografia i adresy poczty elektronicznej 43	Literatura a Internetové Adresy 43

EINLEITUNG

Globalisierung, EU-Osterweiterung und die Diskussion über nachhaltige Entwicklung sind einige Stichwörter, die den Wandel in den Ländern der europäischen Union in den letzten Jahren beschreiben. Ein zentrales Problem bei der EU-Osterweiterung ist das enorme Einkommensgefälle zwischen den jetzigen und den künftigen Mitgliedsstaaten sowie der hohe Beschäftigungsanteil in der Landwirtschaft in den Beitrittsländern

Es ist mit betrieblichen Konzentrationen und Strukturbrüchen zu rechnen, die, wenn nichts unternommen wird, zu einem Anwachsen der Arbeitslosigkeit in den Beitrittsländern führen werden. Auch die „alten“ Mitgliedsländer werden von dieser Entwicklung durch eine Verschärfung der Arbeitsmarktsituation betroffen sein. Zur Bewältigung dieser Krisen wird häufig eine einseitig auf kurzfristige wirtschaftliche Ziele und Ergebnisse ausgerichtete Politik und Wirtschaft betrieben

Mit dem weltweit anerkannten Leitbild „Nachhaltige Entwicklung“ sollen neben ökonomischen auch sozial und ökologisch zukunftsfähige Maßstäbe für das Wirtschaften entwickelt werden, da nur so Gerechtigkeit zwischen den Generationen und den Menschen auf der gesamten Welt möglich wird.

Die Gewerkschaften beteiligen sich mit anderen Interessengruppen an der Gestaltung dieser Prozesse. Sie sind Experten insbesondere für die sozialen Fragen der Zukunftsgestaltung. Sie müssen und sie werden dafür Sorge tragen, dass die Belange der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und der sozial Schwachen berücksichtigt werden und die Veränderungen sozial verträglich erfolgen.

Nachhaltige Entwicklung setzt auf die Beteiligung möglichst vieler Menschen an den Entwicklungsprozessen. Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter in aller Welt engagieren sich für bessere Arbeits- und Lebensbedingungen, gegen Diskriminierung und Armut und auch lokal für einen besseren Natur- und Umweltschutz und sichere Arbeit im Betrieb.

Mit dieser Broschüre wollen wir darstellen, welche Ansätze es für die Gewerkschaften gibt tätig zu werden. Gerade für die Beitrittsländer wird einiges neu sein. Wir wollen aufzeigen, dass sich Einsatz lohnt, und zur Eigeninitiative aufmuntern.

Doch auch die Gewerkschaften können nicht alles allein. Sie brauchen für Ihre Arbeit Unterstützung. Im Rahmen eines vom deutschen Bundesministerium für

Wirtschaft und Arbeit geförderten Bildungsprojektes wurde diese Broschüre erstellt. Für diese Hilfe sei dem Ministerium gedankt. Auch dem Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes danken wir für den Einsatz bei der Projektvorbereitung.

Unser spezieller Dank gilt allen, die in den Seminaren bei der Erstellung der Informationen mitgewirkt haben.

WPROWADZENIE

Globalizacja, integracja europejska i dyskusja wokół pojęcia Zrównoważonego Rozwoju to niektóre z haseł, które opisują przemiany zachodzące w krajach Unii Europejskiej w ostatnich latach. Głównym problem rozszerzenia Unii Europejskiej na Wschód jest olbrzymia dysproporcja w dochodach między obecnymi i przyszłymi krajami członkowskimi Unii oraz wysoki odsetek zatrudnionych w rolnictwie nowych krajów członkowskich.

Jeśli nie podjęte zostaną żadne kroki, należy liczyć się ze wzrostem bezrobocia w tych krajach, procesem koncentracji zakładów pracy i przypadkami załamania strukturalnego. Również w „dawnych krajach członkowskich dojdzie do zaostrzenia się sytuacji na rynku pracy. Często w celu przezwyciężenia tych kryzysowych zjawisk uprawia się jednostronną politykę – w tym także w sferze gospodarki – ukierunkowaną na osiągnięcie doraźnych gospodarczych efektów i celów.

Dzięki akceptowanej na całym świecie przewodniej wizji „Zrównoważonego Rozwoju“ mają zostać wypracowane obok ekonomicznych także społeczne i ekologiczne przyszłościowe kryteria między ludźmi na całym świecie.

Związki zawodowe uczestniczą wraz z innymi grupami interesu w nadawaniu kształtu tym procesom. Są one niejako ekspertem w kształtowaniu przyszłości zwłaszcza w sprawach społecznych. Muszą i zatroszczą się o to, by uwzględniano interesy pracownicze i ludzi o słabej pozycji społecznej, a także o społecznie akceptowalny przebieg przeobrażeń.

W ramach procesu „Zrównoważonego Rozwoju“ stawia się na udział możliwie wielu ludzi w procesach rozwojowych. Związkowcy całego świata angażują się na rzecz lepszych warunków pracy i poziomu życia, przeciw dyskryminacji i nędzy,

opowiadają się za większą ochroną przyrody i środowiska, a także za Trwałością i bezpieczeństwem pracy w zakładzie.

W niniejszej broszurze chcemy przedstawić istniejące przesłanki aktywności związkowej. Niektóre rzeczy będą nowe, zwłaszcza dla nowych krajów członkowskich. Chcemy pokazać, że działanie się opłaca i zachęcić do podejmowanie własnej inicjatywy.

Związki zawodowe nie mogą jednak robić wszystkiego same. Potrzebują w swej pracy wsparcia. Niniejsza broszura powstała w ramach projektu oświatowego, wspieranego przez Federalne Ministerstwo Gospodarki i Pracy. Dziękujemy Ministerstwu za tę pomoc. Dziękujemy również Zarządowi Federalnemu Niemieckiej Federacji Związków Zawodowych DGB za wkład w przygotowanie projektu.

Specjalne podziękowania z naszej strony należą się wszystkim tym, którzy podczas seminariów uczestniczyli w wypracowaniu odpowiednich informacji.

ÚVOD

Globalizace, rozšíření EU směrem na východ a diskuse o trvale udržitelném vývoji – to jsou jen některá hesla, která vystihují změny v zemích Evropské Unie za poslední léta. Ústředním problémem při rozšiřování EU směrem na východ je výrazná příjmová propast mezi současnými a budoucími členskými státy jakož i vysoký podíl zaměstnanosti v zemědělství v přístupujících zemích.

Je třeba počítat s podnikovými koncentracemi a strukturálními zlomy, které – pokud se nic nepodnikne – povedou k růstu nezaměstnanosti v přístupujících zemích. I „staré“ členské země budou tímto vývojem postiženy zostřením situace na trhu práce. K odvrácení této krize se často provozuje jednostranná politika a ekonomika, které jsou zaměřené na krátkodobé hospodářské cíle a výsledky.

Za pomoci celosvětově uznávaného modelu „Trvalého rozvoje“ mají být vyvinuta, se zřetelem na budoucnost, vedle ekonomických také sociální a ekologická měřítká pro hospodaření, neboť pouze tak bude možná spravedlnost mezi generacemi a lidmi na celém světě.

Odbory se podílejí s ostatními zájmovými skupinami na utváření těchto procesů. Jsou zejména experty na sociální otázky utváření budoucnosti. Musí a budou se starat o to, aby se přihlíželo k potřebám pracujících a sociálně slabých a aby změny probíhaly po sociální stránce únosně.

Trvalý rozvoj potřebuje účast co největšího počtu lidí na vývojových procesech. Odborářky a odboráři na celém světě se angažují za lepší pracovní a životní podmínky, proti diskriminaci a chudobě a také lokálně za lepší ochranu přírody a životního prostředí a za bezpečnou práci v podnicích.

Touto brožurou chceme ukázat, jaké možnosti akcí pro odbory existují. Právě pro přístupující země bude něco z toho nové. Chceme ukázat, že se nasazení vyplatí a chceme povzbudit k vlastní iniciativě.

Avšak ani odbory nedokážou všechno samy. Pro svou práci potřebují podporu. V rámci vzdělávacího projektu podporovaného německým Spolkovým ministerstvem hospodářství a práce byla zpracována tato brožura. Ministerstvu za tuto pomoc děkujeme. Děkujeme také Spolkovému předsednictvu Německého odborového svazu (Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes) za jeho účast na přípravě projektu.

Náš zvláštní dík patří všem, kteří na seminářích spolupracovali při sestavování informací.

ÜBERBLICK

Die Europäische Union hat im Jahre 2001 in Göteborg eine Nachhaltigkeitsstrategie verabschiedet. Alle Politiken der Union werden darin verpflichtet, ökonomisch, ökologisch und sozial verträglich zu sein. Die neuen EU-Mitgliedsländer (EU-Beitrittskandidaten) sollen sich ebenfalls an der Umsetzungsstrategie beteiligen. Die Umsetzung bedeutet eine große Herausforderung für alle Beteiligten. Ihr Erfolg hängt im Wesentlichen davon ab, inwieweit Entscheidungen von den wichtigen gesellschaftlichen Gruppen getragen werden. Zu den wichtigen Gruppen und Akteuren gehören auch die Gewerkschaften.

Der Soziale Dialog und der europäische Dialog über eine Nachhaltige Entwicklung stehen heute für diese Zukunftsgestaltung. Sowohl der Soziale Dialog wie auch das Leitbild einer nachhaltigen Entwicklung basieren auf der Beteiligung der Akteure und sehen in ihnen die Träger der Weiterentwicklung. Während der soziale Dialog die Weiterentwicklung sozialer Angelegenheiten als Schwerpunkt seiner Arbeit sieht, versucht das weltweit akzeptierte Leitbild Nachhaltige Entwicklung, an dem sich die Politiken der Europäischen Union auszurichten haben, die drei Dimensionen Ökonomie, Ökologie und Soziales miteinander zu verbinden.

Eine nachhaltige Entwicklung ist mit erheblichen Veränderungen für die Menschen verbunden. Neben der Entwicklung neuer Technologien und den Folgen etwa für die Arbeitsplätze im Rahmen einer ökologischen Modernisierung wird auch unser Wohlstandsmodell zur Debatte stehen. Unabhängig von den Kontroversen über die unterschiedlichen Zukunftsmodelle ist sich die Mehrheit der Akteure in der Debatte darüber einig, dass es Gewinner und Verlierer in dem anstehenden Prozess geben wird. Ganze Branchen sind von Arbeitslosigkeit bedroht, und viele Regierungen versuchen, die sozialen Sicherungssysteme abzubauen. Wichtig scheint deshalb, bereits frühzeitig Trends zu beschreiben, positive Konzepte zu entwickeln und negative Auswirkungen der Entwicklung abzufedern.

Das zentrale Problem ist aber, dass soziale Aspekte in der Nachhaltigkeitsdiskussion bisher zu wenig Berücksichtigung gefunden haben, und noch eine erhebliche Unklarheit darüber besteht, was soziale Nachhaltigkeit tatsächlich ist bzw. sein könnte. Das liegt auch darin begründet, dass es keine von allen Menschen getragene Definition gibt, was im Rahmen der Nachhaltigkeitsdiskussion unter dem

Begriff „sozial“ zu verstehen sei. Die bisherigen Versuche leiden erheblich unter der bisherigen Geringschätzung des Themas und können deshalb bisher allenfalls allgemeinere Beschreibungen liefern. Für die einzelnen Wirtschaftssektoren und Branchen gibt es deshalb z.Zt. mehr Fragen als Antworten. Außerdem wird die Diskussion vor allem in der Wissenschaft und in einigen Unternehmensspitzen geführt, ohne dabei dem Grundprinzip der Partizipation zu entsprechen. Sie findet ohne die relevanten Akteure statt, und es muss bezweifelt werden, ob die Ergebnisse die für eine Umsetzung erforderliche Akzeptanz erhalten.

Inzwischen gibt es Initiativen, die versuchen, das Defizit aufzuheben. Insbesondere mit dem Konzept Corporate Social Responsibility (CSR) in dem Grünbuch „Europäische Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung der Unternehmen“ der Europäischen Kommission von 2001, aber auch mit konkreten Labeln wie dem Zertifikat des Forest Stewardship Council (FSC) und dem Flower Label Programm (FLP) sollen Prozesse vorangetrieben werden, die das Gleichgewicht der drei Säulen der Nachhaltigkeit herstellen sollen.

Wichtig wird es für die Zukunft sein, soziale Standards zu entwickeln, die den handelnden Akteuren die Möglichkeit geben, die sozialen Gegebenheiten zu überprüfen und weiterzuentwickeln. Hier sind die Gewerkschaften gefordert, die Interessen der Arbeitnehmer stärker einzubringen.

KRÓTKI PRZEGLĄD TEMATU

W 2001 roku Unia Europejska uchwaliła w Göteborgu strategię tzw. Zrównoważonego Rozwoju. Zobowiązano wszystkie kraje unijne do prowadzenia polityki ekonomicznej, ekologicznej i dającej się akceptować społecznie. W urzeczywistnieniu tej strategii winny również wziąć udział także wszystkie nowe kraje członkowskie. Jej realizacja jest wielkim wyzwaniem dla wszystkich jej uczestników, a jej powodzenie zależy w głównej mierze od tego, na ile decyzje podejmowane będą przez grupy ważne społecznie. Do tych ważnych grup i podmiotów zaliczają się także związki zawodowe.

Dialog Społeczny i dialog europejski nt. Zrównoważonego Rozwoju są dziś gwarantem takiego właśnie kształtu przyszłości. Zarówno Dialog Społeczny, jak i wizja Zrównoważonego Rozwoju



Repräsentanten tschechischer, polnischer, deutscher und europäischer Gewerkschaften unterzeichnen eine Vereinbarung über Zusammenarbeit bei sozialen Standards

Podpisanie przez przedstawicieli czeskich, polskich i niemieckich związków zawodowych oraz organizacji związkowych na szczelbu unijnym porozumienia o współpracy przy realizacji standardów socjalnych

Zástupci českých, polských, německých a evropských odborů podepisují dohodu o spolupráci v oblasti sociálních standardů

bazują na uczestnictwie podmiotów, które postrzegają się jako nośniki dalszego rozwoju. O ile w przypadku Dialogu Społecznego głównym punktem ciężkości działań jest rozwój sfery spraw socjalnych, to uznawana na całym świecie strategia Zrównoważonego Rozwoju, którą powinna kierować się polityka Unii Europejskiej, jest próbą połączenia w jedno trzech wymiarów: ekonomicznego, ekologicznego i społecznego.

Strategia Zrównoważonego Rozwoju łączy się ze znacznymi przeobrażeniami. Oprócz Rozwoju nowych technologii i skutków ekologicznie przeprowadzanej modernizacji, np. dla miejsc pracy, tematem debaty jest także wzorec naszego dobrobytu. Niezależnie od kontrowersji wokół różnych modeli przyszłości, większość uczestników dyskusji jest zgodna co do tego, że będą wygrani i przegrani nadchodzącego procesu. Bezrobociem zagrożone są całe branże, zaś wiele rządów próbuje zredukować systemy zabezpieczeń społecznych. Dlatego też wydaje się ważnym, by już wcześniej opisywać zachodzące trendy, wypracowywać pozytywne koncepcje i łagodzić negatywne skutki rozwoju.

Głównym problemem jest jednak to, że w dyskusji o Zrównoważonym Rozwoju uwzględniono jak dotąd zbyt mało aspektów socjalnych. Istnieje też niesłuchanie wiele niejasności co do tego, czym w istocie jest, ew. czym mogłyby być socjalny Zrównoważony Rozwój. Powodem tego, jest również brak podzielanej przez wszystkich definicji, co należy rozumieć pod słowem „socjalny” w ramach dyskusji o Zrównoważonym Rozwoju.

Dotychczasowe próby takiej definicji cierpią głównie z powodu niedoceniań samego tematu i mogą w najlepszym razie dostarczyć ewentualnie jedynie opisów o bardziej ogólnym charakterze. Dlatego też w przypadku większości sektorów gospodarki i branż istnieje więcej pytań niż odpowiedzi. Ponadto dyskusja ta toczy się przede wszystkim w sferze nauki i w niektórych kręgach czołówki przedsiębiorców, nie odpowiada to więc zasadzie partycypacji. Odbywa się ona zatem bez udziału znaczących czynników i należy powątpiewać, czy jej wyniki uzyskają akceptację konieczną dla realizacji strategii.

Tymczasem podejmowane są już inicjatywy będące próbą zlikwidowania tych deficytów. Zwłaszcza

konceptja Corporate Social Responsibility (CSR) zawarta w Zielonej Księdze Komisji Europejskiej z 2001 roku pt. “Europejskie Uwarunkowania Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw”, ale także konkretne etykiety (Labels), jak np. certyfikat Forest Stewart Council - (FSC) i Program Flower Label (FLP) mają na celu wdrożenie procesów stworzenia równowagi między wspomnianymi trzema filarami Zrównoważonego Rozwoju.

Na przyszłość ważne będzie wypracowanie standardów socjalnych, umożliwiających działającym podmiotom kontrolę oraz dalszy rozwój sytuacji społecznej. I tu pojawia się wyzwanie dla związków zawodowych, by silniej podnosić kwestię interesów pracowniczych.

STRUČNÝ PŘEHLED K TÉMATU

Evropská unie schválila v roce 2001 v Göteborgu strategii trvalého rozvoje. Veškerá politika unie musí být ekonomicky, ekologicky a sociálně ušnosná. Nové členské země EU (kandidáti na vstup do EU) se mají rovněž účastnit realizační strategie. Realizace znamená velkou výzvu pro všechny zúčastněné. Její úspěch závisí z podstatné části na tom, nakolik jsou rozhodnutí činěna důležitými společenskými skupinami. K důležitým skupinám a aktérům patří i odbory.

Sociální dialog a evropský dialog o trvalém rozvoji dnes probíhají právě pro takovéto utváření budoucnosti. Jak sociální dialog, tak i model trvalého rozvoje se zakládají na účasti aktérů a vidí v nich nositele dalšího rozvoje. Zatímco sociální dialog vidí jako těžiště své práce další rozvoj sociálních záležitostí, pokouší se celosvětově akceptovaný model trvalého rozvoje, podle kterého se mají řídit politikové Evropské unie, o propojení třech dimenzí – ekonomie, ekologie a sociologie.

Trvalý rozvoj je spojen s výraznými změnami pro lidi. Vedle rozvoje nových technologií a důsledků pro pracovní místa v rámci ekologické modernizace se bude také diskutovat o našem modelu blahobytu. Nezávisle na rozporech v představě o modelech budoucnosti je většina aktérů debaty jednotná v tom, že v nadcházejícím procesu budou vítězové a poražení. Nezaměstnanost jsou ohroženy celé branže a mnoho vlád se pokouší odbourávat systémy sociálních jistot. Proto se zdá být důležité popsat trendy již včas, rozvíjet pozitivní koncepty a zmírnit negativní dopady vývoje.

Ústředním problémem však je, že sociální aspekty sehrávají v diskusi o trvalém rozvoji dosud příliš malou roli a stále ještě existuje výrazná nejasnost v tom, co je resp. mohl by být, skutečně sociální trvalý rozvoj. Spočívá to také v tom, že neexistuje žádná všemi lidmi uznávaná definice toho, co má být v rámci diskuse o trvalém rozvoji chápáno pod pojmem „sociální“. Provedené pokusy výrazně trpí dosavadním podceňováním tohoto tématu a mohou proto zatím poskytnout nanejvýš všeobecné popisy. Pro jednotlivé hospodářské sektory a odvětví proto v současnosti existuje více otázek než odpovědí. Mimoto je diskuse vedena především ve vědě a na několika podnikových špičkách, aniž by se přihlíželo k základnímu principu participace. Koná se to bez relevantních aktérů, a proto je třeba pochybovat, zda výsledky dosáhnou akceptanci potřebnou pro svou realizaci.

Existují však již iniciativy, které se pokoušejí tento nedostatek napravit. Zejména konceptem Corporate Social Responsibility (CSR) v zelené knize „Evropské rámcové podmínky pro sociální zodpovědnost podniků“ Evropské komise z roku 2001, ale také konkrétními označeními jako certifikátem Forest Stewart Council (FSC) a programem Flower Label Programm (FLP) se mají dát to pohybu procesy, které by nastolily rovnováhu tří známých pilířů trvalého rozvoje.

Pro budoucnost bude důležité vyvinout sociální standardy, které dají jednajícím aktérům možnost přezkoumat a dále rozvíjet sociální podmínky. Zde je kladen velký důraz na odbory, aby silněji uplatňovaly zájmy pracujících.

WAS BEDEUTET NACHHALTIGE ENTWICKLUNG?

Der Begriff "Sustainable Development" (dauerhafte bzw. nachhaltige Entwicklung) wurde seit dem 1987 erschienenen Abschlußbericht der World Commission on Environment and Development "Our Common Future" (Brundtland-Bericht) zum Orientierungsrahmen für eine weltweite Zukunftsdebatte. Es wird davon ausgegangen, dass die Menschheit in der Lage ist, "eine Zukunft zu schaffen, die geprägt ist von einem Mehr an Wohlstand, sozialer Gerechtigkeit und Sicherheit ... einer Entwicklung, die den gegenwärtigen Bedarf zu decken vermag, ohne gleichzeitig späteren Generationen die Möglichkeit zur Deckung des ihren zu verbauen." (Brundtland-Bericht, S. 1) Der Bericht stellt den engen Zusammenhang von ökologischen und sozialen Zielen heraus. Diese Einheit ist allerdings bis heute zu wenig thematisiert und konkretisiert worden.

Spätestens seit der 1992 in Rio de Janeiro abgehaltenen "UN-Konferenz für Umwelt und Entwicklung" ist der Begriff zum zentralen Leitbild der globalen Umweltdiskussion geworden. Damals verpflichteten sich 178 Länder nationale Nachhaltigkeitsstrategien zu entwickeln.

Die wesentlichen Ergebnisse wurden in der Agenda 21 zusammengefasst. Sie steht für eine Verbindung von ökonomischer Beständigkeit, dem Erhalt der ökologischen Funktionsfähigkeit des Naturhaushaltes und sozialer Gerechtigkeit. Diese drei Aspekte können nicht voneinander abgespalten oder gar gegeneinander ausgespielt werden. Gemeinsam bilden sie das Dreieck der Nachhaltigkeit.

CO OZNACZA POJĘCIE „ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ”?

Termin "Sustainable Development" (trwały ew. ustawiczny, ciągły rozwój) wyznaczył wraz z ukazaniem się Raportu Końcowego p. Brundtland "Our Common Future" (World Commission on Environment and Development) ogólne ramy światowej debaty nt. przyszłości po roku 1987. Wychodzi się w niej z założenia, że ludzkość jest w stanie "zbudować przyszłość, nacechowaną większym dobrobytem, sprawiedliwością społeczną i bezpieczeństwem socjalnym i rozwinąć procesy, umożliwiające zaspokajanie obecnych potrzeb, bez jednoczesnego zamykania przyszłym pokoleniom możliwości pokrywania ich własnych potrzeb." (Raport p. Brundtland, s. 1) Raport podkreśla ścisły

związek celów ekologicznych i społecznych. Jednakże taka jedność celów była przynajmniej po dziś dzień w zbyt małym stopniu tematem debaty. Nie była też dostatecznie poddawana konkretyzacji.

Sam termin stał się centralną myślą przewodnią globalnej dyskusji nt. środowiska po konferencji ONZ nt. Środowiska naturalnego i rozwoju, jaka odbyła się w 1992 roku w Rio de Janeiro, kiedy to 178 krajów zobowiązało się do wypracowania swych własnych strategii Przyszłościowego Rozwoju.

Najistotniejsze jej wyniki podsumowano w ramach tzw. Agendy 21, będącej połączeniem zasady ekonomicznej stabilności, zachowania ekologicznej i funkcjonalnej zdolności gospodarowanie zasobami naturalnymi oraz społecznej sprawiedliwości. Tych trzech aspektów nie można od siebie oddzielać ani tym bardziej nawzajem sobie przeciwstawiać.

CO ZNAMENÁ TRVALÝ ROZVOJ?

Pojem "Sustainable Development" (trvalý resp. trvale udržitelný rozvoj) se stal od vydání závěrečné zprávy Světové komise životního prostředí a rozvoje (World Commission on Environment and Development) "Our Common Future" (Zpráva Brundtlandové) orientačním rámcem pro celosvětovou debatu o budoucnosti. Vychází z toho, že lidstvo je schopno „vytvořit budoucnost, která bude charakterizována větším blahobytem, sociální spravedlností a jistotou. ... vývojem, který bude schopen pokrýt současnou potřebu, aniž by zároveň bral pozdějším generacím možnost pokrýt jejich vlastní.“ (Zpráva Brundtlandové str. 1). Zpráva zdůrazňuje úzkou souvislost mezi ekologickými a sociálními cíli. Tato jednota však byla dodnes příliš málo tématizována a konkretizována.

Nejpozději od roku 1992, kdy se v Rio de Janeiro konala konference OSN pro životní prostředí a rozvoj, se stal tento pojem ústředním motivem globální ekologické diskuse. Tehdy se zavázalo 178 zemí, že vyvinou národní strategie trvale udržitelného rozvoje.

Zásadní výsledky byly shrnuty v Agendě 21. Zasazuje se za spojení ekonomické stability, udržení ekologické funkčnosti přírody a sociální spravedlnosti. Tyto tři aspekty nemohou být pojednávány odděleně nebo dokonce stavěny proti sobě.

DAS NACHHALTIGKEITSDREIECK

Nachhaltige Entwicklung will den heutigen Generationen ermöglichen ihre Bedürfnisse zu verwirklichen, ohne die Befriedigung der Bedürfnisse zukünftiger Generationen zu gefährden. Dazu ist es notwendig, unsere natürlichen Ressourcen zu erhalten, die wirtschaftliche Entwicklung zu verbessern und menschenwürdige Lebensbedingungen zu ermöglichen.

Das Nachhaltigkeitsdreieck verweist auf die gleichberechtigte Betrachtung der drei Dimensionen Ökologie, Ökonomie und Soziales und

ist ein wesentlicher Grundsatz der nachhaltigen Entwicklung. Es gibt keine Übereinkunft, wie die konkreten Inhalte der Dimensionen aussehen sollen. Die genauen Ziele werden von den wichtigen gesellschaftlichen Gruppen ausgehandelt. Dabei ist sicher, dass die unterschiedlichen Interessen zu Konflikten führen können. Die Gewerkschaften müssen sich an diesem Prozess beteiligen und die berechtigten Interessen ihrer Mitglieder einbringen.

Einige der allgemeinen Inhalte, die sich in der bisherigen Diskussion „durchgesetzt“ haben, lauten:

STANOWIĄ ONE BOWIEM TZW. TRÓJKĄT ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

Zasada Zrównoważonego Rozwoju ma umożliwić obecnemu pokoleniu realizację jego potrzeb bez stwarzania zagrożenia dla zaspokajania potrzeb przyszłych pokoleń. Do tego konieczne jest zachowanie naszych zasobów naturalnych, umożliwiających dalszy gospodarczy rozwój i gwarantujących godne warunki życia.

Pojęcie trójkąta Zrównoważonego Rozwoju wskazuje na problem równoprawnego traktowania trzech aspektów: ekologii, ekonomii

oraz wymiaru społecznego i stanowi podstawową zasadę owego rozwoju. Nie ma natomiast zgodności co do tego, jak miałyby wyglądać konkretne treści tychże aspektów. Dokładne cele mają wynegocjować poszczególne ważne społecznie grupy. Jest przy tym oczywiste, że poszczególne interesy mogą prowadzić do konfliktów. Związki zawodowe muszą uczestniczyć w tym procesie wnosząc do debaty prawomocne interesy swoich członków.

Niektóre spośród ogólnych treści, jakie „przebiły się“ w dotychczasowej dyskusji to:

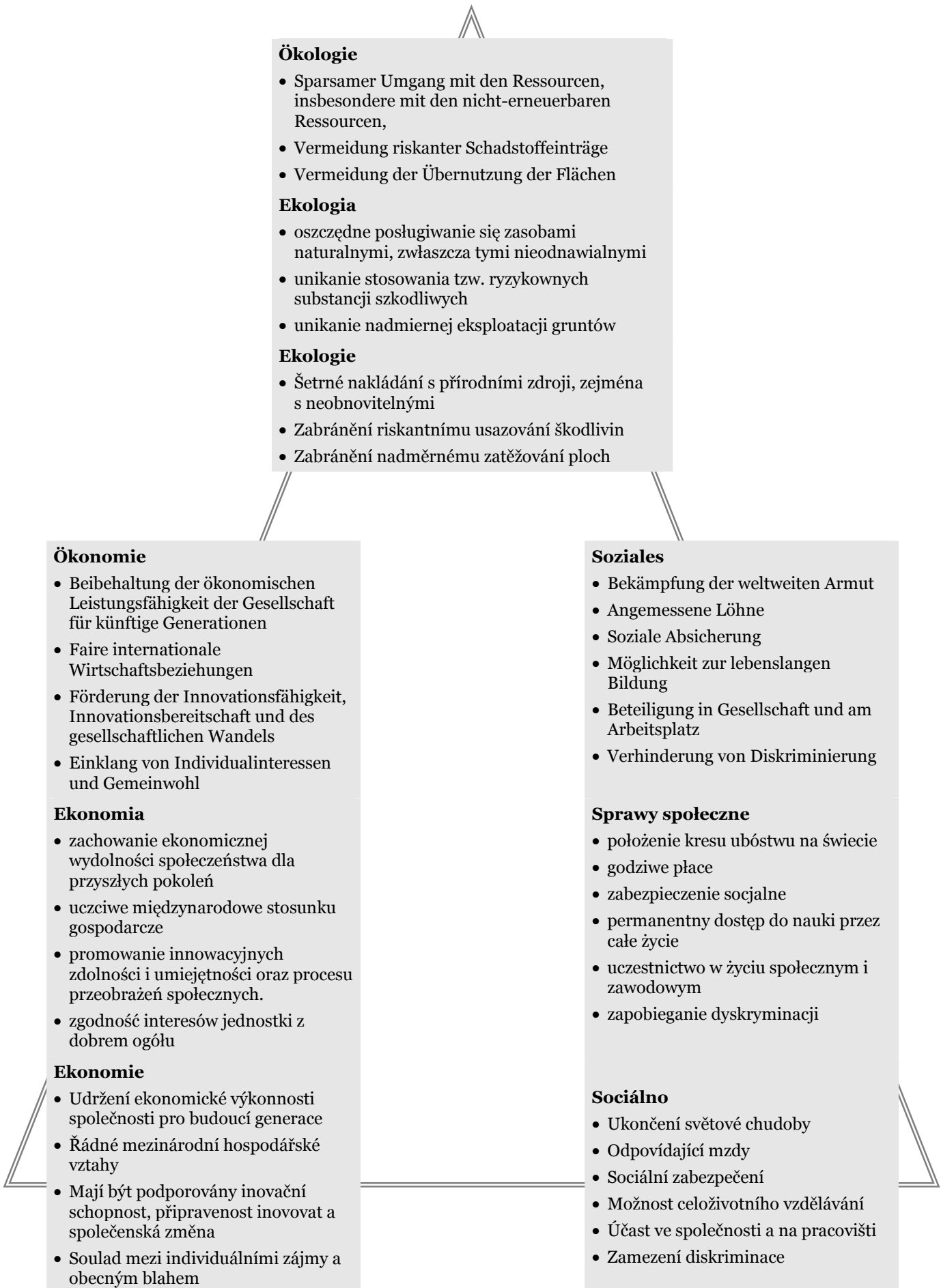
TVOŘÍ TROJÚHELNÍK TRVALE UDRŽITELNÉHO ROZVOJE

Trvalý rozvoj chce dnešním generacím umožnit uskutečnění jejich potřeb, aniž by bylo ohroženo uspokojení potřeb budoucích generací. K tomu je zapotřebí udržet naše přírodní zdroje, zlepšit hospodářský vývoj a umožnit lidem důstojné životní podmínky.

Trojúhelník trvalé udržitelnosti odkazuje na rovnoprávné sledování daných tří dimenzí – ekologie, ekonomie a sociální – a je základním principem trvalého rozvoje. Neexistuje žádná dohoda, jak mají vypadat konkrétní obsahy těchto dimenzí. Přesné cíle vyjednávají důležité

společenské skupiny. Přitom je jisté, že různé zájmy mohou vést ke konfliktům. Odbory se musí těchto procesů účastnit a hájit oprávněné zájmy svých členů.

Některé ze všeobecných obsahů, které se „prosadily“ v dosavadní diskusi, znějí:



Die Beteiligten der Rio-Konferenz betonten, dass eine nachhaltige Entwicklung eine weitreichende Änderung unserer Art des Wirtschaftens und auch unseres Lebensstils erfordern und daraus Unsicherheiten über die persönlichen Auswirkungen, Ängste vor der Zukunft und mögliche Konfliktpotentiale resultieren würden.

Deshalb sollten die notwendigen Entscheidungsprozesse öffentlich und für alle Bürger nachvollziehbar sein, damit eine nachhaltige Nutzung der Umweltgüter sozial akzeptabel wird. Deshalb wurde in der Agenda 21 auch eine Beteiligung aller gesellschaftlich wichtigen Gruppen gefordert.

Seit 1992 findet unter der Leitung der Vereinten Nationen (UN) ein regelmäßiger Konsultationsprozess statt. Die Kommission für Nachhaltige Entwicklung (CSD) tagt jährlich in New York, um zentrale Fragestellungen und Themen unter Beteiligung der politischen Vertretungen der Nationen sowie der Vertreter aller wichtigen gesellschaftlichen Gruppen (Stakeholder) zu beraten. Zur Zeit schicken neun von der UN anerkannte Stakeholder – zu denen auch die Gewerkschaften gehören - Vertreter nach New York.

Ebenfalls seit 1992 beschäftigt sich die Europäische Union mit Fragen der nachhaltigen Entwicklung. So lautete der Titel des fünften Umweltaktionsprogramms aus dem gleichen Jahr "Für eine dauerhafte und umweltgerechte Entwicklung."

Im Juni 2001 verabschiedete der Europäische Rat in Göteborg eine Strategie der Europäischen Union für die nachhaltige Entwicklung und erweiterte damit die Strategie von Lissabon, die bis dahin die soziale und wirtschaftliche Dimension umfasste, um einen umweltpolitischen Pfeiler. In den Schlussfolgerungen der Präsidentschaft wurden die Grundzüge der im Mai 2001 von der Kommission verabschiedeten "Strategie der Europäischen Union für die nachhaltige Entwicklung" übernommen. Dabei wurde die Kommission aufgefordert, sich mit dem Beitrag der Union zur nachhaltigen Entwicklung im Weltmaßstab zu befassen und im Hinblick auf den für den Weltgipfel von Johannesburg (August/September 2002) vorgesehenen Abschluss eines "weltweiten Pakts" eine Anzahl strategischer Komponenten zu erarbeiten.

Wichtige Etappen auf dem Weg zur nachhaltigen Entwicklung

1987	Brundtland-Report „Our Common Future“ (Unsere gemeinsame Zukunft) erste Begriffsdefinition „Nachhaltige Entwicklung“
1992	UN-Konferenz für Umwelt und Entwicklung in Rio de Janeiro 178 Nationen verpflichten sich auf das Leitbild „Nachhaltige Entwicklung“ wichtige Abkommen: <ul style="list-style-type: none"> • Agenda 21 • Deklaration über Umwelt und Entwicklung • Klimaschutz-Konvention
1997	Aufnahme des Nachhaltigkeitsgedankens in den Amsterdamer Vertrag über eine Europäische Gemeinschaft Weltklimakonferenz in Kyoto
1999	Vorschlag für einen Globalen Pakt der Vereinten Nationen
2001	Verabschiedung einer Nachhaltigkeitsstrategie durch die Europäische Union
2002	Weltkonferenz für Nachhaltige Entwicklung in Johannesburg

Uczestnicy konferencji w Rio podkreślali, że zasada Przyszłościowego Rozwoju wymaga daleko idącej zmiany naszego sposobu gospodarowania i stylu życia. Efektem tego mogą być niepewność co do indywidualnych skutków, obawy o przyszłość i ewentualne, potencjalne konflikty.

Dlatego też konieczne procesy decyzyjne muszą być jawne i zrozumiałe dla wszystkich obywateli, tak aby wykorzystywanie dóbr naturalnych stało się społecznie akceptowane. Stąd też w ramach Agendy 21 postuluje się udział wszystkich ważnych społecznie grup.

Proces takich konsultacji odbywa się regularnie od 1992 roku pod kierownictwem Organizacji Narodów Zjednoczonych (ONZ). Każdego roku w Nowym Jorku obraduje Komisja do Spraw Zrównoważonego Rozwoju (CSD), gdzie przy udziale politycznych przedstawicieli narodów i wszystkich ważnych społecznie grup (tzw. Stakeholder) debatuje się o centralnych problemach i kwestiach. Obecnie dziewięć takich grup, uznanych przez ONZ za społecznie ważne – w tym także związki zawodowe – deleguje swoich przedstawicieli do Nowego Jorku.

Również Komisja Europejska zajmuje się od 1992 roku problemami Zrównoważonego Rozwoju. I tak tytuł piątego programu akcji na rzecz środowiska z tego samego roku brzmiał: „Na rzecz Zrównoważonego i Ekologicznego Rozwoju”.

W czerwcu 2001 roku Rada Europejska uchwaliła w Göteborgu unijną strategię Zrównoważonego Rozwoju, rozszerzając tym samym o filar ekologiczno-polityczny strategię lizbońską, która obejmowała dotąd jedynie wymiar społeczny i gospodarczy.

We wnioskach końcowych przewodnictwa Szwecji w UE przejęto główne zarysy uchwalonej przez Komisję Europejską w maju 2001 roku „Strategii Unii Europejskiej na rzecz Trwałego, Przyszłościowego Rozwoju”. Wezwano przy tym Komisję do zajęcia się unijnym wkładem na rzecz Zrównoważonego Rozwoju w wymiarze światowym i wypracowanie szeregu strategicznych aspektów w kontekście przewidywanego zawarcia „ogólnoświatowego paktu” podczas szczytu Johannesburgu (sierpień - wrzesień 2002 r.).

Ważne etapy na drodze ku realizacji Zrównoważonego Rozwoju

1987	Raport p. Brundtland „Our Common Future“ (Nasza wspólna przyszłość)
	Pierwsza definicja pojęcia „Trwałego, Przyszłościowego Rozwoju“
1992	Konferencja ONZ nt. środowiska i Rozwoju w Rio de Janeiro
	178 narodów zobowiązuje się realizować wizję „Zrównoważonego Rozwoju“
	ważne umowy:
	<ul style="list-style-type: none"> • Agenda 21 • Deklaracja środowiska i rozwoju • konwencja ochrony klimatu
1997	włączenie idei Zrównoważonego Rozwoju do Traktatu z Amsterdamu o Wspólnocie Europejskiej
	Światowa Konferencja nt. klimatu w Kyoto
1999	Propozycja Narodów Zjednoczonych zawarcia Paktu Globalnego
2001	Uchwalenie przez Unię Europejską strategii Zrównoważonego Rozwoju
2002	światowa Konferencja na rzecz Zrównoważonego Rozwoju w Johannesburgu

Účastníci konference v Riu zdůraznili, že trvalý rozvoj by vyžadoval rozsáhlé změny našeho hospodaření a také našeho životního stylu a z toho by mohla vyplynout nejistota ohledně osobního dopadu, strachu z budoucnosti a možné potenciály konfliktů.

Proto by měly být nutné procesy rozhodování veřejné a srozumitelné všem občanům, aby bylo trvalé využívání zdrojů životního prostředí sociálně přijatelné. Proto byla v Agendě 21 požadována účast všech společensky důležitých skupin.

Od roku 1992 se koná pod vedením OSN pravidelný konzultační proces. Komise pro trvalý rozvoj (CSD) zasedá každoročně v New Yorku, aby jednala o ústředních otázkách a tématech za účasti politických zastoupení národů, jakož i zástupců všech důležitých společenských skupin (stakeholder). V současnosti vysílá devět v OSN uznávaných stakeholder – ke kterým patří také odbory – své zástupce do New Yorku.

Evropská unie se rovněž zabývá od roku 1992 otázkami trvalého rozvoje. Tak zněl název pátého ekologického akčního programu ze stejného roku „Za trvalý a ekologický rozvoj“.

V červnu 2001 schválila Evropská rada v Göteborgu strategii Evropské unie pro trvalý rozvoj a rozšířila tak strategii z Lisabonu, které dosud zahrnovala sociální a hospodářskou dimenzi, o ekologický pilíř.

V závěrech předsednictva byly převzaty základní rysy „Strategie Evropské unie pro trvalý rozvoj“, které schválila v květnu 2001 komise. Přitom byla komise vyzvána, aby se zabývala příspěvkem EU k trvalému rozvoji ve světovém měřítku a aby vypracovala s ohledem na plánované uzavření „celosvětového paktu“ při vrcholném setkání v Johannesburgu (srpen/září 2002) řadu strategických komponent.

Důležité etapy na cestě k trvalému rozvoji

1987	Zpráva Brundtlandové „Our Common Future“ (Naše společná budoucnost) první definice pojmu „Trvalý rozvoj“
1992	Konference OSN za životní prostředí a rozvoj v Rio de Janeiro 178 národů se zavázalo k modelu „Trvalého rozvoje“ důležitými dohodami: <ul style="list-style-type: none"> • Agenda 21 • Deklarace o životním prostředí a rozvoji • Konvence na ochranu klimatu
1997	Uvedení myšlenky trvalého rozvoje v Amsterodamské smlouvě o Evropském společenství Světová klimatická konference v Kyoto
1999	Návrh Globálního paktu Spojených národů
2001	Schválení strategie trvalého rozvoje Evropskou unií
2002	Světová konference o trvalém rozvoji v Johannesburgu

SOZIALE KRITERIEN

Obwohl es noch keine allgemein akzeptierte Konkretisierung des Konzepts Nachhaltigkeit für die einzelnen Sektoren gibt, zeichnen sich die Zielebenen immer deutlicher ab. Für die soziale Nachhaltigkeit sind insbesondere folgende Punkte relevant:

- die soziale Verantwortung des Managements gegenüber den Beschäftigten und externen Stakeholdern
- die Personalentwicklung sowie die Zukunft der Arbeitsplätze
- die Zahlung von angemessenen Arbeitsentgelten
- die Qualität der Arbeitsplätze
- die Gestaltung des Arbeitsschutzes
- die Verhinderung sozialer Diskriminierung
- die Einhaltung von Tarifverträgen
- die Qualifizierung und Weiterbildung im Sinne eines lebenslangen Lernens
- die Möglichkeit der Organisation der Beschäftigten
- die Beteiligung der Arbeitnehmer an innerbetrieblichen Prozessen

Die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft hängt auch davon ab, wie weit es gelingen wird, diesen Katalog weiterzugestalten, ihn zu präzisieren und zu weitgehend akzeptierten Qualitätsstandards zu gelangen. Letztlich geht es um die Entwicklung einer sozialen Nachhaltigkeitsstrategie, die mit den Bereichen Ökologie und Ökonomie kompatibel ist.

KRYTERIA SPOŁECZNE

Choć nie ma jeszcze konkretów koncepcji Trwałego, Przyszłościowego Rozwoju w poszczególnych sektorach, które byłyby ogólnie akceptowane, to coraz wyraźniej zaznacza się płaszczyzna celów. Ważne punkty w obszarze społecznego, Trwałego, Przyszłościowego Rozwoju to zwłaszcza:

- społeczna odpowiedzialność kadry zarządzającej wobec pracowników i zewnętrznych Stakeholder
- polityka personalna i przyszłość miejsc pracy
- wypłacanie godziwego wynagrodzenia za pracę
- zapewnienie odpowiedniego poziomu miejsca pracy

- bezpieczeństwo i higiena pracy
- zapobieganie społecznej dyskryminacji
- dotrzymanie postanowień układów zbiorowych pracy
- szkolenie i doskonalenie zawodowe w kategoriach prawa do permanentnego uczenia się
- możliwość zrzeszania się pracowników
- uczestnictwo pracowników w procesach wewnątrzzakładowych

Zdolności naszego społeczeństwa do współkształtowania przyszłości zależą także od tego, na ile uda się nadal rozwijać i precyzować powyższy katalog, a także wypracować akceptowane w dużej mierze standardy jakościowe. Ostatecznie chodzi o wypracowanie strategii rozwoju w zgodzie z ekologią i ekonomią.

SOCIÁLNÍ KRITÉRIA

Ačkoliv dosud neexistuje žádná všeobecně uznávaná konkretizace konceptu trvalé udržitelnosti pro jednotlivé sektory, rýsují se cílové roviny stále výrazněji. Pro sociální trvalou udržitelnost jsou zvláště důležité následující body:

- Sociální zodpovědnost managementu vůči zaměstnancům a externím stakeholders
- Personální rozvoj a budoucnost pracovních míst
- Vyplácení přiměřených pracovních odměn
- Kvalita pracovních míst
- Utváření ochrany při práci
- Zamezení sociální diskriminaci
- Dodržování kolektivních smluv
- Kvalifikace a další vzdělávání ve smyslu celoživotního učení
- Možnost organizování zaměstnanců
- Účast pracujících na vnitropodnikových procesech

Uspokojivá budoucnost naší společnosti závisí také na tom, nakolik se podaří tento katalog dále utvářet, upřesňovat a dospět k všeobecně akceptovaným standardům kvality. Konečně jde o rozvoj sociální strategie trvalé udržitelnosti, která by byla kompatibilní s oblastmi ekologie a ekonomie.

DAS BAUM-MODELL

Nachhaltige Entwicklung muss überprüfbar und nachvollziehbar sein! Das 1992 in Rio de Janeiro von über 178 Regierungen verabschiedete Konzept „Nachhaltige Entwicklung“ wurde als Leitbild vorgestellt, das von der Weltgemeinschaft wie auch von den Einzelstaaten, aber auch in den Regionen und Kommunen konkretisiert werden soll. Dabei geht es darum, immer konkretere Vorgaben zu entwickeln, die so verständlich sind, dass sie auch umgesetzt werden können.

Ein mögliches Modell zur besseren Veranschaulichung der verschiedenen Stufen ist das Baum-Modell, das vom allgemeinen Leitbild über Leitlinien und daraus abgeleiteten Zielen schließlich Indikatoren entwickelt:

Stamm - Leitbild

Äste - Leitlinien

Zweige - Leitziele

Blätter - Indikatoren

Indikatoren sind messbare Kennwerte oder Merkmale. Nachhaltigkeitsindikatoren vereinfachen es, über Nachhaltigkeit zu sprechen, sie übersetzen das Konzept in Bilder, Zahlen, wünschenswerte Zustände. Sie dienen dazu, die Diskussionen um Nachhaltigkeit an der Wirklichkeit überprüfbar zu machen.

Indikatoren sind nützliche Instrumente, um zu beurteilen, ob eine Aktivität oder eine Maßnahme ein mehr an Nachhaltigkeit auslöst. Sie sind aber auch mit vielen Problemen behaftet. Ihre Probleme haben sie vor allem darin, genau zu bestimmen, was gemessen werden soll. Dies ist Aufgabe der Politik im Zusammenspiel mit den gesellschaftlich wichtigen Akteuren bzw. Gruppen. Erst wenn diese Akteure eingebunden sind, kann auch die notwendige Zustimmung in der Gesellschaft erfolgen, ohne die eine nachhaltige Entwicklung zum Scheitern verurteilt ist.

In der Debatte über Nachhaltigkeit müssen neben den grundsätzlichen Zielen vertikale (weltweit, national, regional, lokal) und horizontale (Branchen, Betriebe ...) Indikatoren für die drei Dimensionen entwickelt werden.

Die Gewerkschaften sind gefordert, sich an diesem Prozess zu beteiligen und ihre Vorstellungen zur sozialen Gerechtigkeit umzusetzen.

MODEL DRZEWA

Strategia Zrównoważonego Rozwoju musi być weryfikowalna i zrozumiała! Koncepcję „Trwałego. Przyszłościowego Rozwoju“, uchwaloną w 1992 r. w Rio de Janeiro przez 178 rządów, zaprezentowano jako wizję przewodnią, której konkrety kształt ma nadać ogólnoswiatowa wspólnota, ale także poszczególne państwa, jak również regiony i samorządy. Chodzi o wypracowywanie coraz bardziej konkretnych i zrozumiałych założeń, umożliwiających jej realizację.

Ewentualnym modelem lepszego zobrazowania poszczególnych etapów jest schemat drzewa, ukazujący rozwój ogólnej wizji (pień drzewa) poprzez wytyczne (konary) i przewodnie cele (gałęzie) aż po wskaźniki (liście):

pień drzewa - wizja ogólna

konary - wytyczne

gałęzie - przewodnie cele

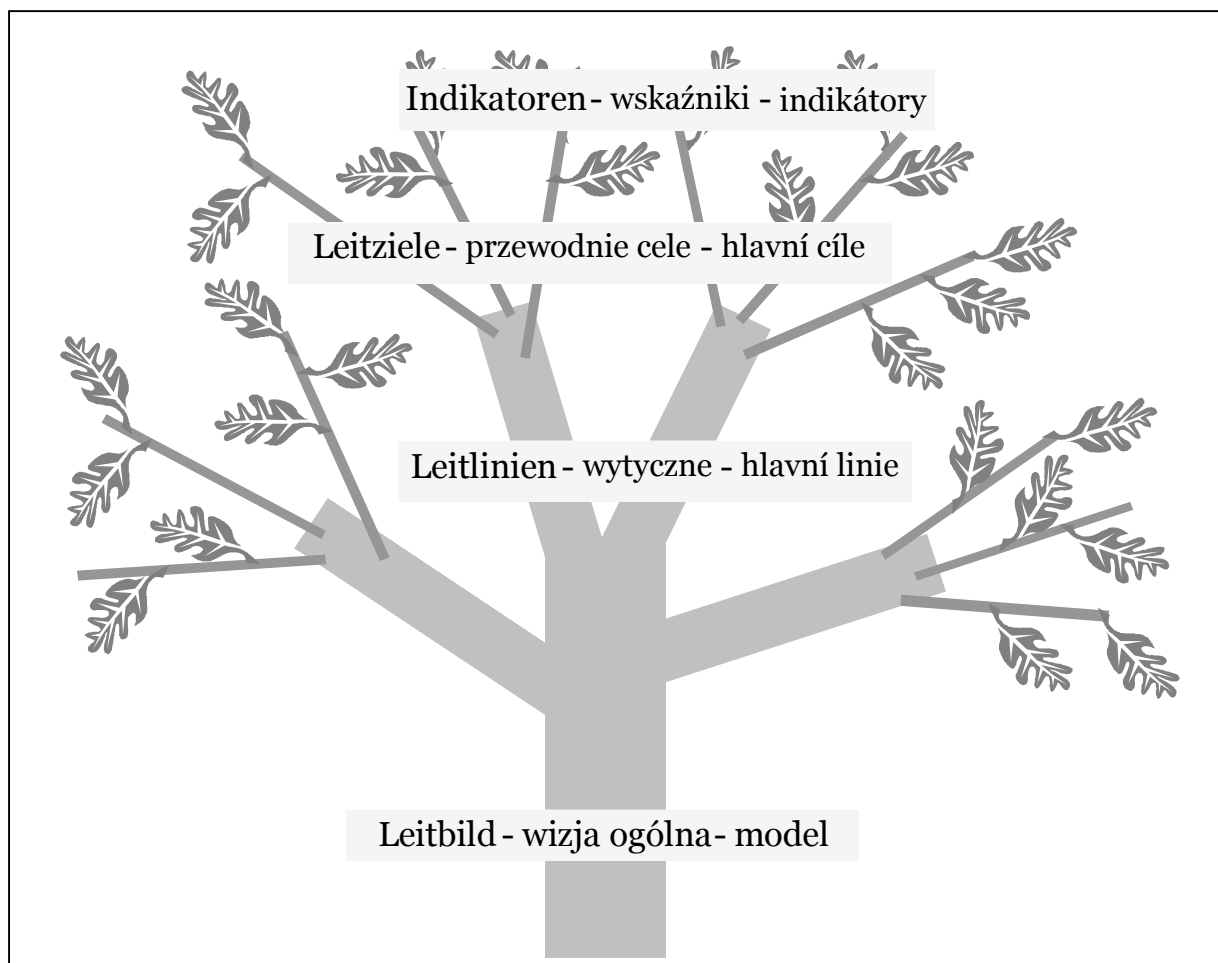
liście - wskaźniki

Wskaźniki to dające się zmierzyć wartości lub cechy. Wskaźniki Trwałego, Przyszłościowego Rozwoju ułatwiają mówienie o nim i przekładają jego koncepcję na język obrazów, liczb i pożądanых efektów. Umożliwiają weryfikacji wyników dyskusji wokół koncepcji Zrównoważonego Rozwoju w oparciu o rzeczywistość.

Wskaźniki są pożytecznym narzędziem oceny tego, czy dane działanie lub posunięcie wywołuje wzmoczony, trwały efekt. Są one jednak także obciążone wieloma problemami, polegającymi głównie na określeniu, co ma być poddane weryfikacji czy pomiarowi, a to już jest zadaniem polityków we współpracy z ważnymi społecznie podmiotami i grupami. Dopiero wtedy, gdy zostaną oni włączeni do działania może dojść do koniecznej akceptacji ze strony społeczeństwa, bez której proces Zrównoważonego Rozwoju skazany jest na niepowodzenie.

W ramach debaty o Zrównoważonym Rozwoju należy dla wszystkich trzech wymiarów wypracować - obok zasadniczych – także tzw. wskaźniki poziome (ogólnoswiatowe, narodowe, regionalne, lokalne) oraz wskaźniki pionowe (branżowe, zakładowe).

Zadaniem związków zawodowych jest uczestniczyć w tym procesie i realizować własną wizję sprawiedliwości społecznej.



MODEL STROMU

Trvalý rozvoj musí být prověřitelný a uskutečnitelný! Koncept „Trvalý rozvoj“ schválený více než 178 vládami v roce 1992 v Rio de Janeiro byl představen jako model, který má být/měl by být konkretizován světovým společenstvím, jakož i jednotlivými státy, regiony a obcemi. Přitom jde o to připravit vždy konkrétní zadání, které je natolik srozumitelné, aby mohlo být také realizováno.

Možným modelem pro lepší znázornění různých stupňů je model stromu, který rozvíjí od obecného modelu přes hlavní linie a z nich odvozené cíle nakonec indikátory:

Kmen - model

Větve - hlavní linie

Větévky.- hlavní cíle

Listy - indikátory

Indikátory jsou měřitelné ukazatele nebo znaky. Indikátory trvalého rozvoje zjednodušují komunikaci týkající se trvalého rozvoje, převádějí koncept do obrazů, čísel, požadovaných stavů.

Slouží k tomu, aby se diskuse o trvalém rozvoji dala poměřit s realitou.

Indikátory jsou užitečné nástroje pro posouzení, zda určitá aktivita nebo určité opatření přispělo k trvalému rozvíjení. Jsou však také zatíženy mnoha problémy. Své problémy mají především v tom, aby přesně určily, co má být měřeno. Toto je úkolem politiky ve spolupráci se společensky důležitými aktéry resp. skupinami. Teprve když se zapojí tito důležití aktéři, může také dojít k potřebnému souhlasu společnosti, aniž by byl určitý trvalý rozvoj určen ke ztroskotání.

V debatě o trvale udržitelném rozvoji musí být vedle zásadních cílů vyvinuty i vertikální (celosvětové, národní, regionální, místní) a horizontální (branže, podniky ...) indikátory pro dané tři dimenze.

Odbory se musejí tohoto procesu účastnit a své představy o sociální spravedlnosti převádět do praxe.

BETEILIGUNGSMÖGLICHKEITEN DER GEWERKSCHAFTEN

DER GLOBALE PAKT DER VEREINTEN NATIONEN

Die neun Prinzipien des Globalen Paktes der Vereinten Nationen

Am 31.01.1999 hat der Generalsekretär der Vereinten Nationen vor dem Weltwirtschaftsforum in Davos einen Globalen Pakt zwischen der Vereinten Nationen und der Privatwirtschaft vorgeschlagen. Unternehmen und sonstige private Institutionen, die dem globalen Pakt beitreten, sollen sich danach zur Umsetzung folgender Ziele und Werte im Rahmen ihrer Unternehmenspolitik verpflichten:

Menschenrechte

1. Die Wirtschaft soll den Schutz der international verkündeten Menschenrechte unterstützen und achten und
2. sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen beteiligt.

Arbeitsbeziehungen

3. Die Wirtschaft soll die Vereinigungs- und Tariffreiheit wahren sowie ferner für
4. die Beseitigung aller Formen der Zwangs- oder Pflichtarbeit,
5. die tatsächliche Abschaffung der Kinderarbeit und
6. die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf eintreten.

Umwelt

7. Die Wirtschaft sollte umsichtig mit ökologischen Herausforderungen umgehen,
8. Initiativen zur Förderung eines verantwortlichen Umgangs mit der Umwelt durchführen und
9. sich für die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien einsetzen.

MOŻLIWOŚCI WSPÓLDZIAŁANIA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

GLOBALNY PAKT NARODÓW ZJEDNOCZONYCH

Dziewięć zasad Globalnego Paktu Narodów Zjednoczonych

Sekretarz Narodów Zjednoczonych zaproponował na Forum Gospodarczym w Davos 31 stycznia 1999 roku zawarcie Globalnego Paktu między państwami członkowskimi ONZ i sferami gospodarki prywatnej. Przedsiębiorstwa i pozostałe instytucje prywatne, które przystąpiły do Paktu, miałyby się zobowiązać do realizacji w ramach swojej polityki następujących celów i ideałów:

prawa człowieka

1. sfery gospodarcze mają respektować uznane w skali międzynarodowej prawa człowieka, wspierać ich obronę oraz
2. zagwarantować, że nie uczestniczą w ich łamaniu.

stosunki pracy

3. uznawać swobodę zrzeszania się i zawierania układów zbiorowych pracy, jak również występować na rzecz:
4. zniesienia wszelkich form pracy przymusowej i obowiązkowej,
5. rzeczywistego zlikwidowania zjawiska pracy świadczonej przez dzieci i
6. zniesienia dyskryminacji w sferze zawodowej oraz zatrudnienia

ochrona środowiska

7. gospodarka powinna z uwagą podchodzić do problemów ekologicznych,
8. realizować inicjatywy na rzecz promowania odpowiedzialnego obchodzenia się ze środowiskiem naturalnym oraz
9. angażować się na rzecz rozwoju i rozpowszechniania technologii przyjaznych środowisku.

MOŽNOSTI ÚČASTI ODBORŮ

GLOBALNÍ PAKT SPOJENÝCH NÁRODŮ

Devět principů Globálního paktu Spojených národů

Dne 31.01. 1999 navrhl generální tajemník OSN na světovém hospodářském fóru v Davosu Globální pakt mezi Spojenými národy a soukromým hospodářstvím. Podniky a jiné soukromé instituce, které se ke globálnímu paktu připojí, se mají pak zavázat k naplnění následujících cílů a hodnot v rámci své podnikové politiky:

Lidská práva

1. hospodářství má podporovat ochranu mezinárodně vyhlášených lidských práv, dbát na ně a
2. zajistit, aby se nepodílelo na porušování lidských práv.

Pracovní vztahy

3. hospodářství má dbát na svobodu shromažďování a tarifní svobodu a i nadále se zasazovat za
4. odstranění všech forem nucené a povinné práce,
5. skutečné odstranění práce dětí a
6. za odstranění diskriminace na pracovišti i v povolání.

Životní prostředí

7. hospodářství by mělo přistupovat k ekologickým potřebám s rozvahou,
8. iniciovat podporu zodpovědného nakládání se životním prostředím a
9. zasazovat se za rozvoj a rozšiřování ekologických technologií.

GEWERKSCHAFTEN UND NACHHALTIGKEIT

Die auf der Rio-Konferenz verabschiedete Agenda 21 hat den Arbeitern und Gewerkschaften ein eigenes Kapitel gewidmet: Kapitel 29 „Stärkung der Rolle der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften“.

Ausgangspunkt ist die Einschätzung, dass die Bemühungen um die Umsetzung einer Strategie der nachhaltigen Entwicklung Anpassungsprozesse und Handlungsspielräume auf staatlicher Ebene und auf Unternehmensebene mit sich bringen werden, von denen Arbeitnehmer in besonderer Form betroffen sind. Die Gewerkschaften werden aufgrund ihrer Erfahrungen mit dem industriellen Wandel, aufgrund der extrem hohen Priorität, die sie dem Schutz der Arbeitsumwelt und der dazugehörigen natürlichen Umwelt einräumen, und aufgrund ihres Engagements für eine sozial verantwortliche wirtschaftliche Entwicklung als wichtige Handlungsträger angesehen, um die Erzielung einer nachhaltigen Entwicklung zu erleichtern.

Als wesentliches Gesamtziel wird genannt: die Bekämpfung der Armut sowie eine nachhaltige Vollbeschäftigung als Beitrag zu einer sicheren, sauberen und gesunden Umwelt - sowohl der Arbeitsumwelt als auch der Gemeinschaft und der natürlichen Umwelt. Arbeitnehmer sollen deshalb umfassend an der Umsetzung und Bewertung der im Zusammenhang mit der Agenda 21 vorgeschlagenen Maßnahmen beteiligt werden.

Der Internationale Bund Freier Gewerkschaften (IBFG) hat unter Beteiligung vieler nationaler Gewerkschaften an vielen Nachhaltigkeitskonferenzen – so auch an den Konferenzen der Kommission für Nachhaltige Entwicklung – teilgenommen und die Interessen der Arbeitnehmer vertreten. Dabei wurde und wird insbesondere versucht, die Anerkennung der Core Labour Standards der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) als Grundlage der sozialen Dimension sicherzustellen. Der IBFG versucht eng mit den nationalen Gewerkschaften, aber auch mit übergeordneten Organisationen wie dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) zu kooperieren.

Auch die IG BAU hat sich in diesen Prozess eingemischt. So haben z.B. an der Johannesburg-Konferenz im August/September 2002 mehrere Mitglieder der IG BAU teilgenommen.

ZWIĄZKI ZAWODOWE A KONCEPCJA ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

W uchwalonym na konferencji w Rio de Janeiro programie Agenda 21 poświęcono sprawom robotniczym i związkowym osobny rozdział XXIX, zatytułowany: „Wzmocnienie roli pracowników i ich organizacji związkowych“

Punktem wyjścia programu jest opinia mówiąca o tym, że starania na rzecz realizacji strategii Zrównoważonego Rozwoju powinny zaowocują procesami dostosowawczymi i zwiększoną przestrzenią działania na szczeblu państwowym oraz na poziomie przedsiębiorstw, a to z kolei będzie mieć szczególnej formie skutki dla pracowników. Związki zawodowe uznaje się tam za ważne podmioty działania, ułatwiające osiągnięcie stanu Trwałego, Przyszłościowego Rozwoju ze względu na ich doświadczenia dziedzinie przeobrażeń w sferze przemysłu, ich zaangażowanie na rzecz odpowiedzialnego społecznie, gospodarczego rozwoju oraz przyznawanie przez nie niezwykle wysokiego priorytetu sprawie ochrony środowiska pracy i powiązanej z nią ochronie środowiska naturalnego.

Jako istotny cel wspólny wymienia się zwalczanie ubóstwa oraz stan trwałego, pełnego zatrudnienia jako czynniki bezpiecznego, czystego i zdrowego środowiska, zarówno środowiska pracy oraz życia społeczności, jak i środowiska naturalnego. Dlatego też sfery pracownicze powinny brać szeroki udział w realizacji i ocenie działań podejmowanych w ramach Agendy 21.

Międzynarodowa Konfederacja Wolnych Związków Zawodowych (MKWZZ) uczestniczyła wraz ze związkami poszczególnych krajów w wielu konferencjach poświęconych Trwałemu Przyszłościowemu Rozwojowi – w tym także w konferencjach Komisji d/s Zrównoważonego Rozwoju – reprezentując na nich interesy pracownicze. Podejmowano przy tym – i podejmuje się nadal – szczególne wysiłki o uznanie konwencji (tzw. Core Labour Standards) Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) jako podstawy społecznego wymiaru rozwoju.

MKWZZ współpracuje ściśle ze związkami zawodowymi poszczególnych krajów, a także z konfederacjami nadrzędnymi, jak np. z Europejską Konfederacją Związków Zawodowych (EKZZ).

Również związek IG BAU włączył się w ten proces, np. wielu jego członków wzięło udział w konferencji w Johannesburgu na przełomie sierpnia i września 2002 r.

ODBORY A TRVALÝ ROZVOJ

Agenda 21 schválená na konferenci v Riu věnovala vlastní kapitulu pracujícím a odborům: Kapitola 29 „Posílení role pracujících a jejich odborů“.

Výchozím bodem je konstatování, že snahy o realizaci strategie trvalého rozvoje s sebou přinesou procesy přizpůsobování a možnosti jednání na státní a podnikové úrovni, kterými budou zvláštní formou dotčeni pracující. Odbory budou pro své zkušenosti z průmyslových změn, ale i z důvodů velmi vysoké priority, kterou přikládají ochraně pracovního prostředí a s ním souvisejícího přírodního prostředí, jakož i kvůli své angažovanosti za sociálně zodpovědný hospodářský rozvoj, považovány za nositele jednání, aby se usnadnilo dosažení trvale udržitelného rozvoje.

Za podstatný celkový cíl vyhlášíme: „boj proti chudobě a trvalou plnou zaměstnanost jako příspěvek k bezpečnému, čistému a zdravému životnímu prostředí – jak pracovnímu, tak i společenskému a přirozenému prostředí. Pracující se proto mají dalekosáhle podílet na realizaci a vyhodnocování opatření navrhovaných v souvislosti s Agendou 21“.

Mezinárodní svaz svobodných odborů (MSSO) se zúčastnil spolu s četnými národními odbory mnoha konferencí k trvalému rozvoji – a také konferencí Komise pro trvalý rozvoj – a zastupoval zájmy pracujících. Přitom se zejména pokoušel a pokouší zajistit uznání Core Labour Standards Mezinárodní organizace práce (MOP/ILO).

MSSO má snahu úzce spolupracovat s národními odbory, ale také s nadřazenými kooperacemi jako je Evropský odborový svaz (EOS).

Také IG BAU se zapojila do tohoto procesu. Tak se například zúčastnilo konference v Johannesburgu v srpnu/září 2002 několik členů IG BAU.

EUROPÄISCHER SOZIALER DIALOG

Bereits im Vertrag von Rom war es eine der Aufgaben der Kommission, eine enge Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten auf dem Gebiet des Koalitionsrechts und der Tarifverhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu fördern.

1985 wurde der Soziale Dialog von Val Duchesse eingeleitet und vom damaligen EU-Kommissionspräsidenten Jacques Delors aufgenommen, um die europäischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in seine Reformen (Einheitliche Europäische Akte, Binnenmarkt und Währungsunion) einzubinden und deren Unterstützung zu gewinnen. Seither gibt es einen regelmäßigen Gedankenaustausch zwischen Kommission (später auch Rat) und Sozialpartnern über alle sozial- und wirtschaftspolitischen Projekte der EU. Seitens der Sozialpartner nehmen der europäische Industrieverband UNICE, der Verband der öffentlichen Unternehmen CEEP und der europäische Gewerkschaftsbund EGB an diesen Beratungen teil. Mit dem Vertrag von Maastricht (Sozialprotokoll) wurden eine verpflichtende Konsultation aller Interessenverbände zu sozialen Themen und die Möglichkeit zum Abschluss von Kollektivverträgen eingeführt. Bereits abgeschlossen wurden u.a.

- Rahmenvereinbarungen über Elternurlaub vom 14. Dezember 1995
- Rahmenvereinbarung über Teilzeiturlaub vom 6. Juni 1997
- Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vom 18. März 1999
- Rahmenvereinbarung für die Verbesserung der entlohnten Beschäftigung in der Landwirtschaft der Mitgliedsstaaten der Europäischen Union (Empfehlung) vom 24. Juli 1997

Seit dem ersten Januar 1999 werden für Sektoren (unter anderem Landwirtschaft und Bauwesen) Ausschüsse für den sektoralen Dialog eingerichtet. Ab 2000 angenommene gemeinsame Texte:

- Konferenz der EFA und der GEOPA/COPA zur entlohnten Beschäftigung in der Landwirtschaft der Europäischen Union, Saint-Raphael, Frankreich, 12./13. April: Schlussklärung vom 13. April 2000
- Weißbücher der europäischen Sozialpartner über Beschäftigung und Landwirtschaft: Beschäftigungssicherung vermittels Aus- und

Weiterbildung in der europäischen Landwirtschaft, 13. April 2000

- Leitlinien für Spritzgeräte: Spritztechnik, Umwelt und Sicherheit, 8. November 2000.
- Sicherheitshandbuch für die Forstwirtschaft, 8. November 2000
- Europäische Vereinbarung über Berufliche Bildung in der Landwirtschaft, 5. Dezember 2002.

EUROPEJSKI DIALOG SPOŁECZNY

Współpraca między państwami członkowskimi w dziedzinie realizacji prawa do zrzeszania się i zawierania układów zbiorowych pracy przez pracodawców i pracowników była zadaniem Komisji już w świetle Traktatu Rzymskiego.

W 1985 roku wdrożono Dialog Społeczny z Val Duchesse, przyjęty następnie przez ówczesnego przewodniczącego Komisji Europejskiej Jacques'a Delors'a, w celu włączenia unijnych pracodawców i pracobiorców do procesu reform (jednolite Akty Europejskie, rynek wewnętrzny, unia walutowa) i pozyskania ich poparcia. Od tego czasu istnieje regularna wymiana myśli między Komisją Europejską (później także Radą) a partnerami Dialogu Społecznego na temat wszystkich społeczno- i gospodarczo-politycznych projektów unijnych. W obradach tych po stronie partnerów dialogi społecznego biorą udział: europejska konfederacja przemysłowa UNICE, związek przedsiębiorstw publicznych CEEP i Europejska Konfederacja Związków Zawodowych. Dzięki Traktatowi z Maastricht (Protokół Socjalny) wprowadzono obligatoryjne konsultacje z udziałem wszystkich reprezentacji interesów na tematy społeczne wraz z możliwością zawierania układów zbiorowych. Przyjęto już m.in.:

- porozumienia ramowe nt. urlopu rodzicielskiego (14. grudnia 1995 r.)
- porozumienie ramowe nt. Urlopu za pracę w niepełnym wymiarze godzin z 6 czerwca 1997 r.
- porozumienia ramowe nt. umów o pracę na czas określony z 18 marca 1999 r.
- porozumienie ramowe na rzecz poprawy płatnego zatrudnienia w sektorze rolnictwa krajów członkowskich Unii Europejskiej (zalecenie) 24 lipca 1997 r.

Od pierwszego stycznia 1999 roku wprowadzono komisje d/s dialogi sektorowego, m.in. dla sektora rolnictwa i budownictwa. Przyjęte po 2000 roku wspólne teksty to:

- Konferencja EFA i GEOPA/COPA nt. płatnego zatrudnienia w sektorze rolnictwa krajów członkowskich Unii Europejskiej, Saint-Raphael, Francja, 12./13 kwietnia: Deklaracja końcowa z 13 kwietnia 2000 r.
- Białe Księgi partnerów europejskiego Dialogu Społecznego nt. zatrudnienia w rolnictwie: zapewnienie zatrudnienia dzięki szkolnictwu i doskonaleniu zawodowemu w rolnictwie unijnym, 13 kwietnia 2000 r.
- Wytyczne dot. urządzeń wtryskowych: techniki wtryskiwania, środowiska i bezpieczeństwa, 8 listopada 2000 r
- Podręcznik bezpieczeństwa i higieny pracy w leśnictwie, 8 listopada 2000 r.
- Europejskie Porozumienie dot. Szkolnictwa Zawodowego w Rolnictwie, 5 grudnia 2002 r.

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ DIALOG

Již v Římských smlouvách bylo jedním z úkolů Komise podporovat úzkou spolupráci mezi členskými státy na poli koaličního práva a kolektivních vyjednávání mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.

V roce 1985 zahájil Val Duchesse Sociální dialog a tehdejší předseda Komise Jacques Delors jej přijal, aby zapojil evropské zaměstnavatele a pracující do svých reform (Jednotné evropské akty, vnitřní trh a měnová unie) a získal jejich podporu. Od té doby existuje pravidelná výměna názorů mezi Komisí (později i Radou) a sociálními partnery o všech sociálních a hospodářskopolitických projektech EU. Za stranu sociálních partnerů se těchto porad účastní evropský svaz průmyslu UNICE, svaz státních podniků CEEP a Evropský odborový svaz (EOS). Maastrichtskou smlouvou (Sociální protokol) byla zavedena povinná konzultace všech zájmových svazů k sociálním tématům a možnost uzavírání kolektivních smluv. Uzavřeny byly již m.j.

- Rámcová dohoda o rodičovské dovolené, 14. prosince 1995

- Rámcová dohoda o dovolených pro pracovní poměry na zkrácený úvazek ze 6. června 1997
- Rámcová dohoda o pracovních smlouvách na dobu určitou z 18. března 1999
- Rámcová dohoda za zlepšení odměn zaměstnanců v zemědělství členských států Evropské unie (doporučení) z 24. července 1997

Od prvního ledna 1999 se zřizují pro sektory (mimo jiné zemědělství a stavebnictví) výbory pro sektorální dialog. Společně přijaté texty od roku 2000:

- Konference EFA a GEOPA/COPA k odměňování zaměstnanců v zemědělství Evropské unie, Saint-Raphael, Francie, 12./13. dubna: Závěrečné prohlášení ze 13. dubna 2000.
- Bílé knihy evropských sociálních partnerů o zaměstnanosti a zemědělství: zajištění zaměstnanosti prostřednictvím vzdělávání a školení v evropském zemědělství, 13. duben 2000.
- Směrnice pro postřikovače: Postřiková technika, životní prostředí a bezpečnost, 8. listopad 2000.
- Bezpečnostní příručka pro lesnictví, 8. listopad 2000.
- Evropská dohoda o odborném vzdělávání v zemědělství, 5. prosinec 2002.

EUROPÄISCHER WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS

Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss EWSA berät die Europäische Kommission und den EU-Ministerrat bei Gesetzesvorschlägen. Seine Anhörung ist verbindlich in bestimmten sozialen oder wirtschaftlichen Fragen, so etwa in den Bereichen Landwirtschaft, Verkehr, Sozialpolitik, Bildung oder Verbraucherschutz. Der Ausschuss kann auch vom Europäischen Parlament gehört werden. Der EWSA repräsentiert neben Arbeitgebern, Arbeitnehmern, Landwirten oder Verbrauchern auch weitere wichtige Interessengruppen aus dem wirtschaftlichen und sozialen Leben. Seine 222 Mitglieder werden auf Vorschlag der EU-Länder vom Ministerrat ernannt. Ihre Amtszeit beträgt vier Jahre. Alle Mitglieder handeln weisungsungebunden. Bevölkerungsstarke EU-Mitglieder, unter ihnen auch Deutschland, entsenden je 24 Vertreter in den Wirtschafts- und Sozialausschuss. Der Nizza-Vertrag sieht eine Mitgliederzahl von 344 vor, wenn die 10 Staaten, deren Beitritt zur EU 2004 erfolgen wird, sowie Bulgarien und Rumänien beigetreten sind.

Funktion und Zuständigkeit

Der EWSA ist ein apolitisches Gremium mit beratender Funktion, das den europäischen Sozialpartnern (Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Gewerkschaften, Verbraucherverbände usw.) Gelegenheit gibt, zu den EU-Politiken förmlich Stellung zu nehmen. Durch seine beratende Funktion ist der EWSA, seine Mitglieder und die von ihnen vertretenen Organisationen in den Beschlussfassungsprozess der Union eingebunden. Die Zusammensetzung des EWSA entspricht seiner Aufgabe als Sprachrohr der verschiedenen sozialen und wirtschaftlichen Interessengruppen aus den Mitgliedstaaten.

Die Funktion des Wirtschafts- und Sozialausschusses im Rechtsetzungsprozess

Seine beratende Tätigkeit übt der WSA aus, indem er der Kommission, dem Rat und dem Europäischen Parlament seine Stellungnahmen zu verschiedenen Fragen vorlegt. Diese Stellungnahmen werden von Mitgliedern des EWSA aus den einzelnen wirtschaftlichen und sozialen Bereichen der Europäischen Union erstellt.

In einer Stellungnahme zur „Bewertung der EU Strategie für nachhaltige Entwicklung – Sondierungsstellungnahme“ zieht der EWSA Bilanz mit der Politik der Europäischen Kommission und gibt einen Ausblick. Fazit zum Thema Soziale

Standards des EWSA ist: dass der sozialen Dimension bei der Überarbeitung der Strategie für nachhaltige Entwicklung ein sehr hoher Stellenwert eingeräumt werden muss, wenn nicht am Ende die ganze Strategie und ihr Rückhalt Schaden nehmen soll. Der EWSA definiert vier Bereiche auf den ein besonderes Gewicht gelegt werden soll:

- Zentraler Aspekt eines nachhaltigen Arbeitslebens ist die Arbeitsqualität in einer von Vollbeschäftigung geprägten Gesellschaft.
- Die sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen der Alterung der Bevölkerung müssen eingehend analysiert werden, damit gesellschaftliche Veränderungen rechtzeitig erkannt und die entsprechenden Politiken angepasst werden können.
- Die Bekämpfung der Armut ist ein zentrales Ziel ebenso die damit verbundene Diskriminierung von Teilen der Gesellschaft.
- Die Gesundheitssicherheit ist gesellschaftliche Verpflichtung und ein Grundrecht der Bürger.

Als Instrument, von dem eine starke Wirkung ausgeht, könnte eine Charta über nachhaltige soziale Entwicklung dienen.

Auswahl der Stellungnahmen, die von Gewerkschaftsvertretern eingebracht wurden:

- Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zur „Beschäftigungssituation in der Landwirtschaft der EU und den Bewerberländern, Handlungsoptionen für 2010“ vom 29. Januar 2004.
- Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses zum Thema „Erneuerbare Ressourcen: ein Beitrag des ländlichen Raumes zum aktiven Klimaschutz und zur nachhaltigen Entwicklung“ vom 4. August 2000.
- Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses zum Thema „Entwicklung einer Initiative zur Regelung von Rahmenbedingungen für den Einsatz landwirtschaftlicher Wanderarbeiterinnen und Wanderarbeiter aus Drittstaaten“ vom 24. Mai 2000.

EUROPEJSKA KOMISJA GOSPODARCZO-SPOŁECZNA

Europejska Komisja Gospodarczo-Społeczna jest organem doradczym Komisji Europejskiej i Europejskiej Rady Ministrów w sprawach projektów ustawodawczych. Wysłuchanie jej opinii w określonych kwestiach społecznych czy gospodarczych, np. dotyczących rolnictwa, komunikacji, polityki społecznej, oświaty czy ochrony konsumentów jest obowiązkowe. Komisja może być także wysłuchana przez Europejski Parlament. Oprócz pracodawców, pracowników, rolników czy konsumentów reprezentuje ona również inne ważne grupy interesów życia gospodarczego i społecznego. Jej 222 członków mianuje rada ministrów na wniosek krajów członkowskich. Wszyscy członkowie Komisji działają niezależnie. Kraje członkowskie Unii o dużej liczbie ludności – w tym także Niemcy – delegują do Komisji Gospodarczo-Społecznej po dwudziestu czterech przedstawicieli. Traktat Nicejski przewiduje, że po przystąpieniu w 2004 roku dziesięciu nowych państw, a także Bułgarii i Rumunii będzie ich 344.

Funkcja i zakres kompetencji

Komisja Gospodarczo-Społeczna jest gremium apolitycznym spełniającym funkcję doradczą. Stwarza ona okazję partnerom Dialogu Społecznego (pracodawcom, pracownikom, związkom zawodowym, organizacjom konsumenckim itp.) do zajmowania formalnego stanowiska wobec polityki unijnej. Dzięki funkcji doradczej, jej członkowie i reprezentowane przez nich organizacje włączane są do unijnego procesu podejmowania uchwał. Skład Europejskiej Komisji Gospodarczo-Społecznej odpowiada spełnianemu przez nią zadaniu rzecznika różnorodnych społecznych i gospodarczych grup interesu z poszczególnych krajów członkowskich Unii.

Funkcja Komisji Gospodarczo-Społecznej w procesie stanowienia prawa

Komisja Gospodarczo-Społeczna sprawuje swoją funkcję doradczą przedkładając Komisji Europejskiej, Radzie i Parlamentowi Europejskiemu swoje stanowisko w różnych kwestiach, sporządzane przez jej członków, reprezentujących poszczególne obszary gospodarcze i społeczne w Unii.

W stanowisku odnośnie „Oceny unijnej strategii Zrównoważonego Rozwoju – stanowisko sondujące“ dokonuje bilansu polityki Komisji Europejskiej i pewnego spojrzenia wprzód. Wniosek Komisji Gospodarczo-Społecznej dotyczący standardów

socjalnych jest taki, że w trakcie opracowywania strategii Zrównoważonego Rozwoju należy przyznać wyższą rangę jego społecznemu wymiarowi, jeśli na koniec cała strategia i jej oparcie nie mają doznać uszczerbku. Komisja definiuje cztery obszary, na które należy położyć szczególny nacisk:

- centralnym aspektem życia zawodowego jest jakość pracy w społeczeństwie pełnego zatrudnienia
- należy dokonać analizy społecznych i gospodarczych skutków starzenia się społeczeństwa w celu odpowiednio wczesnego rozpoznawania społecznych przemian i dostosowania polityki
- centralnym problemem jest zwalczanie ubóstwa, podobnie jak wiążącej się z nim dyskryminacji części społeczeństwa
- obowiązkiem społecznym i prawem każdego obywatela jest zapewnienie bezpieczeństwa zdrowotnego

Jako instrument silnego oddziaływania mogłaby tu posłużyć Karta trwałego społecznego rozwoju.

A oto wybór niektórych stanowisk, zgłoszonych przez przedstawicieli związkowych:

- Stanowisko Europejskiej Komisji Gospodarczo-Społecznej w sprawie „Sytuacji w zakresie zatrudnienia w rolnictwie na terenie Unii Europejskiej i w krajach kandydujących; opcje działania na rok 2010“ (29 stycznia 2004 r.)
- Stanowisko Europejskiej Komisji Gospodarczo-Społecznej nt. „Zasobów odnawialnych: wkład obszarów wiejskich w aktywną ochronę klimatu i Zrównoważonego Rozwoju“ z 4 sierpnia 2000 r.
- Stanowisko Europejskiej Komisji Gospodarczo-Społecznej nt. „Rozwoju inicjatywy na rzecz regulacji ogólnych uwarunkowań zatrudniania wędrownych pracowników rolnych z krajów trzecich“ z 24 maj 2000 r.

EVROPSKÝ HOSPODÁŘSKÝ A SOCIÁLNÍ VÝBOR

Evropský ekonomický a sociální výbor ESV je poradním orgánem Evropské komise a Rady ministrů EU při návrzích zákonů. Jeho vyslechnutí je povinné v určitých sociálních nebo ekonomických otázkách, jako například pro oblasti zemědělství, doprava, sociální politika, vzdělávání nebo ochrana spotřebitelů. Výbor může být vyslechnut i Evropským parlamentem.

ESV reprezentuje vedle zaměstnavatelů, zaměstnanců, zemědělců nebo spotřebitelů i další důležité zájmové skupiny z ekonomického a sociálního života. Jeho 222 členů je jmenováno na návrh zemí EU Radou ministrů. Jejich funkční období činí čtyři roky. Všichni členové jednají nezávisle. Členové EU s vysokým počtem obyvatel, mezi nimi také Německo, vysílají po 24 zástupcích do ekonomického a sociálního výboru. Smlouva z Nice předpokládá po vstupu 10 států, ke kterému dojde v roce 2004 a až přistoupí i Bulharsko a Rumunsko, rozšíření počtu členů na 344.

Funkce a kompetence

ESV je apolitickým grémiem s poradní funkcí, který poskytuje evropským sociálním partnerům (zaměstnavatelé, zaměstnanci, odbory, svazy spotřebitelů atd.) možnost zaujímat formálně stanovisko k politice EU. Pro svou poradní funkci je ESV, jeho členové a jimi zastupované organizace, zapojen do procesu rozhodování. Složení ESV odpovídá jeho roli jako hlásná trouba různých sociálních a hospodářských zájmových skupin z členských zemí.

Funkce Ekonomického a sociálního výboru v legislativním procesu

ESV vykonává svou činnost tak, že předkládá Komisi, Radě a Evropskému parlamentu svá stanoviska k různým otázkám. Tato stanoviska vypracovávají členové ESV z jednotlivých hospodářských a sociálních oblastí Evropské unie.

V jednom stanovisku k „Vyhodnocení strategie EU pro trvalý rozvoj – průzkumné stanovisko“ bilancuje ESV politiku Evropské komise a poskytuje výhled do budoucnosti. Závěr k tématu Sociální standardy ESV zní: že sociální dimenzi musí být při přepracování strategie pro trvalý rozvoj přisuzován velký význam, pokud nemá na konci dojít celá strategie a její přínos k újmě. ESV definuje čtyři oblasti, kterým má být přikládána zvláštní důležitost:

- Ústředním aspektem trvale udržitelného pracovního života je kvalita práce ve společnosti charakterizované plnou zaměstnaností.
- Sociální a ekonomické dopady stárnutí populace musí být důkladně zanalyzovány, aby mohly být včas zjištěny společenské změny a přizpůsobena odpovídající politika.
- Potlačování chudoby je ústředním cílem stejně jako s ní spojená diskriminace části společnosti.
- Zajištění zdraví je společenskou povinností a základním právem občanů.

Jako velmi účinný nástroj by mohla posloužit charta trvalého sociálního rozvoje.

Výběr stanovisek, která poskytli zástupci odborů:

- Stanovisko Evropského ekonomického a sociálního výboru k „Situaci v zaměstnanosti v zemědělství EU a v uchazečských zemích, možnosti jednání do 2010“ z 29. ledna 2004.
- Stanovisko Ekonomického a sociálního výboru k tématu „Obnovitelné zdroje: příspěvek venkova k aktivní ochraně klimatu a k trvalému rozvoji“ z 4. srpna 2000.
- Stanovisko Ekonomického a sociálního výboru k tématu „Rozvoj iniciativy k úpravě rámcových podmínek pro zaměstnávání zemědělských sezonních dělnic a dělníků ze třetích zemí“ z 24. května 2000.

SOZIALE VERANTWORTUNG DER UNTERNEHMEN: EINE NEUE STRATEGIE DER KOMMISSION ZUR FÖRDERUNG DER NACHHALTIGEN ENTWICKLUNG

Die Europäische Kommission hat im Juli 2002 eine neue Strategie zur Förderung der sozialen Verantwortung der Unternehmen CSR gebilligt. CSR ist definiert als mit dem Kerngeschäft verknüpftes freiwilliges sozial und ökologisch verantwortliches Handeln der Unternehmen, das über die gesetzlichen Verpflichtungen hinausgeht. Diese Strategie soll bewirken, dass die Unternehmen stärker zur nachhaltigen Entwicklung beitragen. In dem Strategiepapier wird eine neue soziale und ökologische Rolle der Unternehmen in der Weltwirtschaft gefordert.

Die Kommission muss eine wichtige Rolle im Bereich CSR spielen:

- Sie soll Unternehmen in ganz Europa veranlassen, Best Practice auszutauschen und gemeinsame Bewertungsgrundsätze festzulegen.
- Außerdem wird die Kommission auf eine Integration der CSR-Grundsätze in alle anderen EU-Politiken hinarbeiten, z. B. durch Förderung eines besseren Verständnisses der CSR in den Entwicklungsländern.
- Die Kommission wird 2004 einen Bericht über die Arbeit des europäischen Stakeholder-Forums veröffentlichen.
- Gleichzeitig wird ein europäisches Stakeholder-Forum EMS eingerichtet, das allen Akteuren – Sozialpartnern, d.h. Gewerkschaften und Unternehmern, Zivilgesellschaft, Verbrauchern und Investoren – als Plattform dienen soll, um ein einheitliches EU-Konzept festzulegen und einschlägige Leitsätze zu erarbeiten, Best Practice auszutauschen, Verfahrensbestimmungen festzulegen und sich auf objektive Bewertungsmethoden und Regelungsinstrumente zu einigen, wie z. B. Sozialgütesiegel.

Die Anfänge der CSR-Diskussion auf EU-Ebene reichen bis ins Jahr 1995 zurück: In diesem Jahr veröffentlichten eine Gruppe europäischer Unternehmen und der Präsident der Europäischen Kommission Jacques Delors ein Manifest der Unternehmen gegen Ausgrenzung. Dies führte zur Schaffung eines europäischen Unternehmensnetzes, das den Dialog zwischen den Unternehmen und den Austausch von Best Practice zu CSR fördert (CSR Europa). Ganz oben auf die politische Agenda der EU wurde CSR jedoch erst auf dem Europäischen

Gipfel in Lissabon im März 2000 gesetzt. Zum ersten Mal appellierten die Staats- und Regierungschefs der EU an die Verantwortung der Unternehmen und forderten sie auf, einen Beitrag zu leisten zur Realisierung des neuen strategischen Ziels der EU, bis zum Jahr 2010 zur wettbewerbsfähigsten und integrativsten Wirtschaft der Welt zu werden. Entsprechend hat die Kommission im Juli 2001 ein Grünbuch über CSR veröffentlicht.

Die Forderungen der Gewerkschaften zur CSR lauten:

- Sollen sie glaubwürdig sein, dürfen CSR-Praktiken nicht einseitig von den Unternehmen entwickelt, umgesetzt und bewertet werden; einzubeziehen sind alle Stakeholder.
- Die soziale und ökologische Berichterstattung sollte obligatorisch und verifizierbar sein.
- CSR ist verknüpft mit Corporate Governance, denn die Unternehmen müssen für ihre Tätigkeit Verantwortung übernehmen.

SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTW: NOWA STRATEGIA KOMISJI EUROPEJSKIEJ NA RZECZ PROMOCJI ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

W lipcu 2002 roku Komisja Europejska zaakceptowała nową strategię na rzecz promowania społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw (Corporate Social Responsibility – w skrócie CSR), zdefiniowaną jako dobrowolne, odpowiedzialne społecznie i ekologicznie działania przedsiębiorstw, powiązane z ich podstawową działalnością i wykraczające poza ustawowe zobowiązania. Strategia ta ma spowodować większe przyczynianie się przedsiębiorstw do Zrównoważonego Rozwoju. W dokumencie postuluje się nową społeczną i ekologiczną rolę przedsiębiorstw

W zakresie CSR Komisja Europejska musi odgrywać istotną rolę:

- ma ona doprowadzić do wymiany przykładów Best Practice między przedsiębiorstwami na terenie całej Unii i ustalenia wspólnych kryteriów oceny.
- ponadto działać w kierunku zintegrowania zasad CSR z polityką wszystkich państw członkowskich Unii, np. w celu ich lepszego promowania zrozumienia w krajach rozwijających się.
- w roku 2004 Komisja opublikuje raport o stanie prac unijnego forum tzw. Stakeholder .
- jednocześnie utworzone zostanie europejskie Forum Stakeholder EMS, służące wszystkim podmiotom – partnerom Dialogu Społecznego, tzn. związkom zawodowym i przedsiębiorcom, społeczeństwu obywatelskiemu, konsumentom i inwestorom jako platforma do ustalenia jednolitej unijnej koncepcji, do wypracowania odnośnych zasad przewodnich, wymiany przykładów Best Practice, ustalenia zasad postępowania i uzgodnienia instrumentów regulacji, takich jak np. „społeczny” znak jakości.

Początki unijnej dyskusji nt. CSR sięgają roku 1995, kiedy to grupa przedsiębiorców z państw członkowskich wraz z przewodniczącym Komisji Europejskiej opublikowała manifest skierowany przeciwko dyskryminacji pracowniczej. Pozwoliło to stworzyć sieć powiązań między europejskimi przedsiębiorstwami, sprzyjającej wymianie przykładów Best Practice odnośnie CSR (CSR Europa). Jednak dopiero podczas europejskiego szczytu w Lizbonie w marcu 2000 roku strategia CRS znalazła się wśród głównych politycznych celów Agendy. Wtedy to po raz pierwszy szefowie państw i rządów Unii Europejskiej zaapelowali do poczucia

odpowiedzialności przedsiębiorstw, wzywając je do poczynienia wkładu na rzecz realizacji nowego, strategicznego celu Unii Europejskiej, to znaczy, by gospodarka unijna stała się do roku 2010 najbardziej konkurencyjną i najbardziej zintegrowaną gospodarką świata. Równocześnie w lipcu 2001 roku Komisja opublikowała tzw. Zieloną Księgę nt. CSR.

Postulaty związków zawodowych odnośnie CSR są następujące:

- jeśli praktyka CSR ma być wiarygodna, to nie może być rozwijana, realizowana i oceniana jednostronnie przez przedsiębiorców, włączone muszą zostać wszystkie ważne społecznie grupy (Stakeholder).
- sprawozdania z dziedziny społecznej i ochrony środowiska muszą być obowiązkowe i podlegać weryfikacji.
- należy połączyć CSR z Corporate Governance, bowiem przedsiębiorstwa muszą przejść odpowiedzialność za swoje działania.

SOCIÁLNÍ ZODPOVĚDNOST PODNIKŮ: NOVÁ STRATEGIE KOMISE NA PODPORU TRVALÉHO ROZVOJE

Evropská komise schválila v červenci 2002 novou strategii na podporu sociální zodpovědnosti podniků

nazvanou CSR. CSR je definována jako dobrovolné sociálně a ekologicky zodpovědné jednání podniků spojené s jejich základní činností, které přesahuje rámec zákonem stanovených povinností. Tato strategie má vést podniky k tomu, aby významněji přispívaly k trvalému rozvoji. V dokumentu o strategii je požadována nová sociální a ekologická role podniků ve světovém hospodářství.

Komise musí sehrát v oblasti CSR důležitou roli:

- Má podněcovat podniky v celé Evropě, aby si vyměňovaly Best Practice (nejlepší zkušenosti) a stanovovaly společné zásady vyhodnocování.
- Mimoto bude Komise pracovat na integraci zásad CSR do všech ostatních politik EU, např. podporou lepšího chápání CSR v rozvojových zemích.
- Komise zveřejní v roce 2004 zprávu o činnosti evropského Stakeholder-fóra.
- Zároveň bude zřízeno evropské Stakeholder-fórum EMS, které má sloužit všem aktérům – sociálním partnerům, tzn. odborům a podnikům, civilní společnosti, spotřebitelům a investorům, jako platforma, aby se stanovil jednotný koncept EU a vypracovaly příslušné směrnice, vyměňovaly Best Practice, určily postupy a sjednotily objektivní vyhodnocovací metody a nástroje regulace, jako např. sociální pečť kvality.

Počátky diskuse o CSR na úrovni EU sahají až do roku 1995: tehdy zveřejnila skupina evropských podniků a prezident Evropské komise Jacques Delors manifest podniků proti diskriminaci. To vedlo k vytvoření evropské sítě podniků, která podporuje dialog mezi podniky a výměnu Best Practice k CSR (CSR Evropa). Zcela nahoru do politické agendy EU se však CSR dostala teprve na Evropském jednání na nejvyšší úrovni v Lisabonu v březnu 2000. Poprvé apelovali šéfové států a vlád EU na zodpovědnost podniků a vyzvali je, aby přispěly k realizaci nového strategického cíle EU, stát se do roku 2010 nejvíce konkurenceschopným a integračním hospodářstvím světa. Na základě toho Komise vydala v červenci 2001 Zelenou knihu o CSR.

Požadavky odborů na CSR znějí:

- Pokud mají být praktiky CSR hodnověrné, nesmějí být rozvíjeny, realizovány a vyhodnocovány jednostranně podniky; je třeba zapojovat všechny stakeholders.
- Sociální a ekologické podávání zpráv by mělo být povinné a ověřitelné.
- CSR je spojena s Corporate Governance, neboť podniky musejí přebírat za svou činnost zodpovědnost.

FOREST STEWARDSHIP COUNCIL (FSC)

Ziel des FSC ist eine umweltverträgliche und sozial gerechte Waldbewirtschaftung. Es soll ein Interessenausgleich zwischen der ökologischen, sozialen Belangen und wirtschaftlichen Ansprüchen an den Wald geschaffen werden.

Organisation

Bei der Organisation folgt der FSC dieser Dreiteilung in Ökologie, Soziales und Wirtschaft. Sowohl beim FSC International wie auch bei den nationalen Arbeitsgruppen existiert ein strenges Dreikammersystem: Die Mitgliedschaft ist freiwillig, die Mitglieder müssen sich bei der Aufnahme somit entweder für die Wirtschaftskammer, die Sozialkammer oder die Umweltschuttkammer entscheiden und ihren Antrag entsprechend begründen. Um einem globalen Ungleichgewicht im Vorfeld entgegenzuwirken, hat der FSC auf globaler Ebene neben dem Dreikammersystem einen Ausgleich für Mitglieder der Nord- und Südhalbkugel geschaffen. Jede Kammer hat bei Entscheidungen die gleiche Stimmenzahl. Keine Kammer kann so die andere überstimmen. Auch der ehrenamtlich arbeitende Vorstand folgt dieser dreigeteilten Gliederung: Neben einem Vorstandsvorsitzenden stellt jede Kammer einen Vorstand und einen Stellvertreter.

Standards

In den FSC-Standards werden Mindeststandards definiert, die garantieren, dass die ökologischen Grundfunktionen des Waldökosystems langfristig gewährleistet werden können. Gleichzeitig wird jedoch ein Ausgleich gesucht zwischen den jeweils am Wald beteiligten Bevölkerungsgruppen. Auch gerechte und sichere Arbeitsbedingungen werden durch die Standards vorgegeben. Trotz dieser hohen Anforderungen an einen umweltverträglichen Umgang mit Wald und an soziale Gerechtigkeit bleibt die Nutzung des Waldes ein gleichwertiges, wichtiges Prinzip des FSC.

In Deutschland gelten z.B. folgende Grundsätze:

Umweltschonende Nutzung

- Kahlschläge sind grundsätzlich zu unterlassen
- Biozide werden nicht eingesetzt
- Totholz verbleibt im Wald

Sozialverträgliche Arbeitsbedingungen

- Personal wird möglichst ganzjährig beschäftigt

- Regelmäßige Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen
- Sorgfaltspflicht bei der Auswahl von Dienstleistern
- Waldnutzungsrechte werden anerkannt

Effiziente Bewirtschaftung

- Erzeugung hoher Holzqualitäten
- Regelmäßige Durchführung einer Forstinventur
- Produktion marktgerechter, möglichst starker Hölzer
- Dauerhafte Marktversorgung

FOREST STEWARDSHIP COUNCIL (FSC)

Celem FSC jest przyjazna środowisku i sprawiedliwa społecznie gospodarka leśna, tzn. osiągnięcie równowagi pomiędzy społecznymi i ekologicznymi aspiracjami gospodarki w dziedzinie leśnictwa

Struktura organizacyjna FSC

Organizacyjnie FSC odpowiada trójpodziałowi na ekologię, dziedzinę spraw społecznych i gospodarke. Zarówno na szczeblu międzynarodowym, jak i w grupach roboczych poszczególnych państw, panuje system trójizbowy. Członkostwo w FSC jest dobrowolne, jednak członkowie muszą się zdecydować, czy chcą być przyjęci do izby gospodarczej, społecznej lub ekologicznej i odpowiednio uzasadnić swój wniosek. W celu zapobieżenia globalnemu brakowi równowagi już na starcie, FSC stworzyła obok systemu trójizbowego globalny system gwarancji równowagi między członkami półkuli północnej i południowej. Każda izba posiada podczas głosowania taką samą liczbę głosów, żadna więc nie może przegłosować pozostałych.

Także pracujący społecznie zarząd polega temu samemu trójpodziałowi. Każda izba wystawia obok przewodniczącego swój własny zarząd i jednego vice-przewodniczącego.

Standardy

Standardów FSC to są minimalne, gwarantujące możliwość długotrwałego zachowania ekologicznych funkcji ekosystemu lasu. Równocześnie poszukuje się sposobów stworzenia równowagi interesów

między grupami społecznymi, uczestniczącymi w eksploatacji lasu. Standardy zakładają także istnienie godziwych i bezpiecznych warunków pracy. Mimo te wysokie wymagania w dziedzinie proekologicznej gospodarki leśnej i sprawiedliwości społecznej, sama eksploatacja lasu pozostaje ważną i traktowaną na równi sprawą.

W Niemczech obowiązują np. następujące zasady:

chroniąca środowisko eksploatacja

- zasadniczy zakaz całkowitego wycięcia
- nie stosuje się biocydów
- martwe drzewa pozostają w lesie

pro-socjalne warunki pracy

- zatrudnianie personelu możliwie przez cały rok
- regularne szkolenia i przedsięwzięcia z dziedziny doskonalenia zawodowego
- obowiązek starannego doboru usługodawców
- akceptowanie zasad eksploatacji lasu

wydajne gospodarowanie

- produkcja drewna wysokiej jakości
- regularne przeprowadzanie inwentaryzacji lasu
- produkcja możliwie odpornych gatunków drewna, odpowiadających potrzebom rynku
- trwale zaopatrywanie rynku



FOREST STEWARDSHIP COUNCIL (FSC)

Cílem FSC je ekologicky únosné a sociálně spravedlivé lesní hospodářství. Má se dosáhnout narovnění zájmů mezi ekologickými a sociálními požadavky a ekonomickými nároky na les.

Organizace

Při organizaci sleduje FSC trojrozdělení na ekologii, sociálně a ekonomii. Jak u FSC mezinárodně tak i

v národních pracovních skupinách existuje přísný tříkomorový systém: Členství je dobrovolné, členové se musejí proto při přijetí rozhodnout buď pro ekonomickou, sociální nebo ekologickou komoru a svůj zápis příslušně zdůvodnit. Aby nedocházelo ke globální nerovnováze v předpolí, vytvořilo FSC na globální úrovni vedle tříkomorového systému vyrovnání pro členy severní a jižní polokoule. Každá komora má při rozhodování stejný počet hlasů. Žádná komora tak nemůže druhou přehlasovat. I neplacené představenstvo se řídí tímto trojrozdělením: vedle předsedy představenstva dosazuje každá komora jednoho svého předsedu a jednoho zástupce.

Standardy

Ve standardech FSC jsou definovány minimální hodnoty, které zaručují, že budou základní ekologické funkce lesního ekosystému dlouhodobě zajištěny. Zároveň se však hledá způsob uspokojení zájmů všech skupin obyvatelstva, kterých se les nějak dotýká. Standardy předepisují i spravedlivé a bezpečné pracovní podmínky. I přes tyto vysoké požadavky na ekologické nakládání s lesem a sociální spravedlnost, zůstává využívání lesa rovnoprávným a důležitým principem FSC.

V Německu platí např. tyto zásady:

Ekologické využívání

- Zásadně nemá docházet k vytváření mýtin
- Nepoužívají se biocidy
- Mrtvé dřevo zůstává v lese

Sociálně únosné pracovní podmínky

- Pracovníci se zaměstnávají pokud možno celoročně
- Pravidelná školení
- Povinnost pečlivě vybírat dodavatele výkonů
- Uznávají se práva na využívání lesa

Efektivní hospodaření

- Dosahování vysoké kvality dřeva
- Pravidelné provádění lesní inventury
- Produkování tržního, pokud možno silného dřeva
- Trvalé zásobování trhu

FLOWER LABEL PROGRAMM

Blumen aus menschengerechter und umweltschonender Produktion

1998 haben

- die Interessenverbände des Blumenhandels - der Blumengroß- und Importhandelsverband (BGI),
- der Fachverband Deutscher Floristen (FDF),
- die Menschenrechtsorganisation FIAN (FoodFirst Informations- & Aktions-Netzwerk),
- das evangelische Hilfswerk "Brot für die Welt", das Kinderhilfswerk "terre des hommes" und
- die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)

das "Flower Label Programm" (FLP) gegründet.

Dies Programm legt Richtlinien für die menschenwürdige und umweltschonende Blumenproduktion fest. Es umfasst soziale und ökologische Standards und überwacht deren Einhaltung in der internationalen Blumenproduktion.

Hintergrund war die Situation auf dem deutschen Blumenmarkt. In Deutschland werden jährlich rund vier Milliarden EURO für Schnittblumen ausgegeben. Davon werden rund 12 % der Schnittblumen in Deutschland produziert, der übrige Teil der hierzulande vermarkteten Blumenproduktion wird aus dem Ausland importiert. Von den nach Deutschland eingeführten Blumen werden viele in den Niederlanden produziert - aber fast die Hälfte der gesamten in Deutschland verkauften Blumen kommen aus anderen Ländern wie Ecuador, Kolumbien, Kenia, Simbabwe, Israel, Spanien, Türkei usw.

In diesen Ländern arbeiten insbesondere Frauen auf den Blumen-Farmen, deren Arbeitsbedingungen häufig nicht so "rosig" sind. Fehlender Arbeitsschutz führt zu Unfällen, unzureichende Arbeitsverträge und Arbeitszeitregelungen zu familiären Problemen, fehlender Umweltschutz zu lokalen Belastungen.

Blumenfarmen, die im Flower Label Programm mitwirken, müssen u.a. folgende Standards erfüllen:

- Gewerkschaftsfreiheit
- Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit
- Festverträge und überdurchschnittliche Sozialleistungen
- Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

- Verantwortlicher Umgang mit natürlichen Ressourcen
- Verbot hochgiftiger Pflanzenschutzmittel

Alle FLP-Mitgliedsfarmen sind verpflichtet, die weltweit anerkannten Arbeitsrechte einzuhalten, die von der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) vorgegeben sind. Weltweit kann sich jede Blumenfarm nach den FLP-Standards von unabhängigen Gutachtern prüfen lassen und Mitglied im Flower Label Programm werden - vorausgesetzt die o.g. Standards sind erfüllt. Menschenrechtsgruppen und Gewerkschaften haben das Recht auf Stichproben. Für die Arbeiter und Arbeiterinnen werden vertrauenswürdige Beschwerdestellen in jedem Land eingerichtet. Nach der Prüfung werden die Farmen mit einem FLP-Zertifikat ausgezeichnet und sind damit berechtigt, Blumen mit dem FLP-Siegel auf dem Markt anzubieten.



Inzwischen gibt es mehr als 50 Blumenfarmen in Kenia, Ecuador, Simbabwe, Südafrika, Tansania und Kolumbien, die Mitglied im Flower Label Programm geworden sind. **In diesen Farmen gibt es jetzt bessere Arbeitsbedingungen.** Durch das FLP erhalten viele Blumenarbeiterinnen erstmals

- dauerhafte Festverträge,
- bezahlten Schwangerschaftsurlaub,
- Mindestlöhne und
- zusätzliche Sozialleistungen.

In den afrikanischen Ländern leben die Arbeiter vielfach auf den Blumenplantagen. Ordentliche Häuser mit ausreichender Wasserversorgung sind daher eine Voraussetzung für die Erlangung des Siegels. Die Bereitstellung von preisgünstigen Lebensmitteln und kleinen Gemüsegärten ist wichtig für die Sicherung des Menschenrechts auf Nahrung. Beim Umgang mit Pflanzenschutzmitteln sind strikte Vorsichtsmaßnahmen festgelegt. Auf Pflanzenschutzmittel kann noch nicht verzichtet

werden, doch sind problematische Mittel aus dem Programm ausgeschlossen.

In Deutschland werden die dort produzierten Blumen mittlerweile in mehr als 700 Blumenfachgeschäften bundesweit angeboten.

PROGRAM FLOWER LABEL

Kwiaty - produkcja ekologiczna i przyjazna człowiekowi

W 1998 roku utworzono program "Flower Label Programm" (FLP). Organizacjami założycielskimi były:

- zrzeszenia handlarzy, hurtowników oraz związek importerów kwiatów (BGI),
- Związek Niemieckich Kwiciarzy (Fachverband Deutscher Floristen - FDF),
- Organizacja praw człowieka FIAN (FoodFirst Informations- & Actions-Netzwerk),
- ewangelicka organizacja pomocy "Brot für die Welt" (Chleb dla Świata), organizacja pomocy dzieciom "terre des hommes" i
- związek zawodowy Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)

Program ustala wytyczne oszczędnej ekologicznie produkcji kwiatów w godziwych warunkach pracy. Obejmuje także standardy socjalne i ekologiczne oraz umożliwia kontrolę ich respektowania w dziedzinie produkcji kwiatów na świecie.

Jako punkt wyjścia do sformułowania programu posłużyła sytuacja na niemieckim rynku kwiatowym. W Niemczech wydaje się na kwiaty cięte ok. czterech miliardów euro rocznie. Z tego ok. dwunastu procent produkowanych jest w Republice Federalnej, reszta importowana jest z zagranicy. Większość sprowadzanych do Niemiec kwiatów produkowana jest w Holandii, ale prawie połowa wszystkich kwiatów sprzedawanych w RFN pochodzi z takich krajów jak: Ekwador, Kolumbia, Kenia, Zimbabwe, Izrael, Hiszpania, Turcja, itp.

Przy hodowli kwiatów pracują przede wszystkim kobiety, a ich warunki pracy często nie tam są „uślane różami”. Braki w sferze bhp prowadzą do wypadków. Niewystarczające regulacje umów o pracę i dotyczące czasu pracy powodują kłopoty natury rodzinnej., Brak dbałości o ochronę środowiska prowadzi do lokalnych skażeń.

Plantacje kwiatów uczestniczące w programie Flower Label muszą spełniać m.in. następujące warunki:

- swoboda organizowania się w związkach zawodowych
- zakaz wykonywania pracy przez dzieci i pracy przymusowej
- stałe umowy o pracę i świadczenia socjalne ponad przeciętną
- bezpieczeństwo i higiena pracy
- odpowiedzialne korzystanie z zasobów naturalnych
- zakaz stosowania wysoko toksycznych środków ochrony roślin

Wszystkie hodowle będące członkami FLP są zobowiązane respektować obowiązujące na całym świecie przepisy prawa pracy, wyznaczone przez Międzynarodową Organizację (MOP). Plantacje kwiatów na całym świecie mogą poddać się kontroli przeprowadzanej przez niezależnych ekspertów i zostać członkami programu Flower Label – przy założeniu, że spełniają wyżej wymienione wymogi. Ugrupowania obrońców praw człowieka i związki zawodowe mają prawo do wrywkowych kontroli. W każdym z krajów tworzone są biura, którym pracownicy mogą zaufać, gdzie mogą zwracać się ze skargami. Po przeprowadzonej kontroli Plantacje otrzymują certyfikat FLP i mają prawo oferować na rynku swój towar opatrzony znakiem FLP.

Istnieje już ponad pięćdziesiąt zakładów hodowli kwiatów w Kenii, Ekwadorze, Zimbabwe, RPA, Tanzanii i Kolumbii będących członkami programu Flower Label. **W zakładach tych panują obecnie lepsze warunki pracy.** Dzięki FLP wiele pracownic otrzymało po raz pierwszy

- stałe umowy o pracę,
- płatny urlop macierzyński,
- płacę minimalną oraz
- dodatkowe świadczenia socjalne.

Robotnicy w Afryce mieszkają często na plantacjach. Stąd też warunkiem uzyskania znaku FLP jest istnienie na plantacji porządnego domu z odpowiednim i wystarczającym zaopatrzeniem w wodę. Zapewnienie taniej żywności i zabezpieczenie niewielkiego ogródka warzywnego są ważne jako gwarancja realizacji prawa człowieka do wyżywienia. Ustanowiono także rygorystyczne środki ostrożności przy posługiwaniu się

preparatami ochrany rošlin. Z preparatów tych nie možna wprawdzie zrezygnować, jednak tzw. substancje problematyczne zostały z naszego programu skreślone.

W Niemczech kwiaty produkowane na takich plantacjach oferowane są w ponad siedmiuset kwaciarniach na terenie całej Republiki Federalnej.

FLOWER LABEL PROGRAMM ZAPS. SP.

Květiny z ekologické výroby, která probíhá ve zdravých pracovních podmínkách

V roce 1998 založili

- zájmové svazy obchodníků s květinami, velkoobchodu s květinami a dovozového obchodu (BGI),
- oborový svaz Německých floristů (FDF),
- organizace pro lidská práva FIAN (FoodFirst Informations- & Aktions-Netzwerk),
- evangelická pomocná organizace „Chléb pro svět“, dětská pomocná organizace „terre des hommes“ a
- průmyslové odbory Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)

„Flower Label Programm“.

Tento program stanovuje směrnice pro ekologickou produkci květin probíhající v důstojných lidských podmínkách. Zahrnuje sociální a ekologické standardy a dohlíží na jejich dodržování v mezinárodní produkci květin.

V pozadí stála situace na německém květinovém trhu. V Německu se ročně vydává za řezané květiny okolo čtyř miliard EURO. Z toho je produkováno asi 12 % řezaných květin v Německu, zbývající část květinové produkce prodávané na domácím trhu je dovážena ze zahraničí. Z květin dovážených do Německa pochází mnoho z Holandska – ale téměř polovina celkově prodaných květin v Německu pochází z jiných zemí jako je Ekvádor, Kolumbie, Keňa, Zimbabwe, Izrael, Španělsko, Turecko atd.

V těchto zemích pracují zejména ženy na květinových farmách, jejichž pracovní podmínky často nevypadají „růžově“. Chybějící ochrana při práci vede k nehodám, nedostatečné pracovní smlouvy a úpravy pracovní doby k rodinným problémům, chybějící ochrana životního prostředí k lokálním zátěžím.

Květinové farmy, které jsou zapojeny do Flower Label Programm, musejí splňovat mj. tyto standardy:

- Volnost pro odbory
- Zákaz dětské a nucené práce
- Pevné smlouvy a nadprůměrné sociální plnění
- Ochrana a bezpečnost zdraví při práci
- Zodpovědné nakládání s přírodními zdroji
- Zákaz vysoce jedovatých prostředků na ochranu rostlin.

Všechny členské farmy FLP jsou povinny zachovávat celosvětově uznávaná pracovní práva, která stanovuje Mezinárodní organizace práce (ILO). Jakákoliv květinová farma na světě se může nechat přezkoušet od nezávislých znalců na standardy FLP a stát se členem Flower Label Programm – předpokladem je, aby výše uvedené standardy byly naplněny. Skupiny pro lidská práva a odbory mají právo na namátkové zkoušky. Pro dělníky a dělnice se v každé zemi zřizují důvěryhodné kanceláře pro stížnosti. Po přezkoušení obdrží farmy certifikát FLP a tím jsou oprávněny nabízet na trhu květiny s pečeti FLP.

V současné době existuje již více než 50 květinových farem v Keni, Ekvádoru, Zimbabwe, Jižní Africe, Tanzanii a Kolumbii, které se staly členy Flower Label Programm. **Na těchto farmách nyní existují lepší pracovní podmínky.** Díky FLP získají mnohé květinářské dělnice poprvé

- trvalé pevné smlouvy
- placenou mateřskou dovolenou
- minimální mzdy a
- dodatečné sociální plnění.

V afrických zemích žijí dělníci často na květinových plantážích. Řádné domy s dostatečným zásobováním vodou jsou proto jednou z podmínek pro získání pečeti. Poskytování cenově výhodných potravin a malých zeleninových zahrádek je důležité pro zabezpečení lidského práva na stravu. Pro nakládání s ochrannými prostředky na rostliny jsou stanovena přísná bezpečnostní opatření. Ochranných prostředků na rostliny se ještě nemůžeme zcela vzdát, ale problematické prostředky jsou z našeho programu vyloučeny.

V Německu se nabízejí květiny vyprodukované na těchto farmách v současnosti ve více než 700 květinářstvích.

INITIATIVEN DER GEWERKSCHAFTEN AUF NATIONALER EBENE

Auch auf nationaler Ebene können Gewerkschaften sich am Prozess der Nachhaltigen Entwicklung und somit an der Durchsetzung von sozialen und ökologischen Standards beteiligen. Für die zahlreichen Initiativen sind zwei stellvertretend genannt:

Dialog mit der Zementindustrie

Angesichts der besonders brisanten Situation der Zementindustrie als intensiver Energieverbraucher hat sich nach der Diskussion über die Ökosteuer ein Arbeitskreis gebildet, der über Wege zur Nachhaltigkeit in der Zementindustrie nachdenkt.

“Das Plus für Arbeit und Umwelt”

Die IG BAU hat zusammen mit Greenpeace ein Projekt entwickelt, um die Vereinbarkeit von Umweltschutz und Beschäftigungsentwicklung praktisch aufzuzeigen (<http://www.arbeit-und-umwelt.de>). Ziel ist es, den Wohnungsbestand anhand der bestimmter Kriterien zu sanieren. Die Wohnungsbaugesellschaften erhalten im Gegenzug ein Gütesiegel.

INICJATYWY ZWIĄZKOWE NA SZCZEBLU KRAJOWYM

Związki zawodowe mogą uczestniczyć w procesie Zrównoważonego Rozwoju także na szczeblu krajowym, a tym samym w przeforsowywaniu społecznych i ekologicznych standardów. Z licznych inicjatyw wymienimy jako przykład dwie:

Dialog w sektorze produkcji cementu

Wobec szczególnie zapalnej sytuacji w przemyśle cementowym jako gałęzi energochłonnej utworzono – w związku z debatą na temat podatku ekologicznego – grupę roboczą, zajmującą się problematyką Zrównoważonego Rozwoju w tym sektorze.

“Plus dla pracy i środowiska”

Związek zawodowy IG BAU wspólnie z organizacją Greenpeace wypracował projekt będący dowodem na możliwość pogodzenia interesów ochrony środowiska z rozwojem polityki zatrudnienia. (<http://www.arbeit-und-umwelt.de>). Celem projektu jest restauracja zasobów mieszkaniowych według określonych kryteriów. W zamian spółki

budowlane otrzymałyby prawo posługiwania się znakiem jakości.

INICIATIVY ODBORŮ NA NÁRODNÍ ÚROVNI

I na národní úrovni se mohou odbory podílet na procesu trvalého rozvoje a tím na prosazování sociálních a ekologických standardů. Za všechny četné iniciativy jmenujme alespoň dvě:

Dialog s cementářským průmyslem

Vzhledem ke zvlášť výbušné situaci v cementářství jako intenzivním spotřebiteli energie, se po diskusi o ekologické dani vytvořil pracovní kroužek, který se zamýšlí nad cestami k trvalé udržitelnosti cementářského průmyslu.

„Plus pro práci a životní prostředí“

IG BAU vypracovala spolu s Greenpeace projekt, který má prakticky ukázat slučitelnost ochrany životního prostředí a rozvoje zaměstnanosti (<http://www.arbeit-und-umwelt.de>). Cílem je sanace stávajícího bytového fondu za pomoci určitých kritérií. Za to obdrží bytové stavební firmy značku kvality.

GRENZÜBERSCHREITENDE GEWERKSCHAFTSARBEIT

Vom globalen Denken zum lokalen Handeln

Die vorgenannten Beispiele zur Verbesserung sozialer Standards und die damit notwendigen Einflussmöglichkeiten zeigen, dass gewerkschaftliche Einflussnahme möglich ist. Die Beispiele zeigen aber auch deutlich, dass gerade die Festlegung von Sozialen Standards kaum von einer Gewerkschaft in Nationaler Zuständigkeit gelöst werden kann. Branchenübergreifende Arbeit und grenzüberschreitende Arbeit sind dazu die entsprechenden Stichworte. Hier einige Beispiele:

Die Gestaltung des Arbeitsschutzes

Am Beispiel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der Landwirtschaft wird dies deutlich!

Am 21. Juni 2001 wurde durch die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) das Übereinkommen über den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft (Übereinkommen 184) und der Empfehlung betreffend den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft (Empfehlung 192) verabschiedet. Mit diesen Urkunden werden zum ersten Mal den Landwirtschaftsarbeitnehmern im Rahmen des internationalen Rechts die gleichen Rechte und der gleiche Schutz wie anderen Arbeitnehmergruppen garantiert.

Die Europäische Kommission verabschiedete mehrere Richtlinien für den Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz. Mit der verbindlichen Übernahme europäischen Rechtes in das jeweilige Landesrecht gelten in jedem Mitgliedsland die gleichen Standards. Ab den 1. Mai 2004 gelten diese Regelungen auch für die neuen Beitrittsländer.

Eine Vereinbarung oder eine Richtlinie zu verabschieden ist eine Sache, die Standards in den Betrieben umzusetzen eine andere.

Berichte aus den Betrieben zeigen immer wieder, dass in allen Ländern noch erheblicher Handlungsbedarf besteht. Immer noch gehören die Land- und Forstwirtschaft und das Bauwesen zu den Branchen, in denen es viele Arbeitsunfälle gibt. Vor diesem Hintergrund sahen es die Gewerkschaften als Fortschritt, dass im Rahmen der Gemeinsamen Agrarpolitik der Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Landwirtschaft mit den ökologischen und ökonomischen Standards gleichgestellt werden sollte. Es war vorgesehen, dass bei Verstößen gegen den Arbeits- und

Gesundheitsschutz den Unternehmen die Subvention gekürzt werden können. Unverständlich ist, warum dies nicht in der endgültigen Verordnung umgesetzt worden ist. Ist der Schutz des Menschen weniger wert wie der Tierschutz?

Doch die Gewerkschaften werden an dieser Thematik nicht locker lassen.

Konkrete grenzüberschreitende Vorhaben sind geplant, an denen sich möglichst viele Kolleginnen und Kollegen beteiligen sollten:

- Eine engere grenzüberschreitende Kooperation (Deutschland, Tschechien, Polen) der zuständigen Experten für den Bereich der Prävention
- Grenzüberschreitendes Kennenlernen von Best Practice in der betrieblichen Prävention.
- Von der Berufsgenossenschaft werden Informationen in polnischer Sprache vorbereitet, damit die polnischen Saisonarbeitskräfte in ihrer Muttersprache über Schutzmaßnahmen informiert werden können.
- Es wird eine Initiative gestartet, das gemeinsame Recht und die Richtlinien in alle Sprachen der Mitgliedsländer der EU zu übersetzen.
- Gemeinsam mit der Europäischen Föderation der Agrargewerkschaften ist eine europäische Informationskampagne zu den Gefahrstoffen in der Landwirtschaft vereinbart.

Die Einhaltung von Tarifverträgen

Viele Bereiche unterliegen noch keinen tariflichen Regelungen. Dort wo es welche gibt muss für deren Durchsetzung im Betrieb gerungen werden. Sowohl in der Landwirtschaft als auch in der Bauwirtschaft finden zwischen den Gewerkschaften Konsultationen über die tarifliche Entwicklung statt. Beispiel dafür sind die Projekte:

- Kollektivvereinbarungen in der Landwirtschaft Nordwesteuropas
- Grenzüberschreitende Tarifregelungen und Entwicklung der Arbeitsbeziehungen im Baugewerbe und in der Landwirtschaft Polens.

Mit der Öffnung der Grenzen und der Zunahme der Wanderarbeit wird dieses Thema in der grenzüberschreitenden Arbeit an Bedeutung zunehmen.

Qualifizierung und Weiterbildung im Sinne eines lebenslangen Lernens

Eine lange Tradition in der europäischen Arbeit der Sozialpartner hat die Diskussion um gemeinsame Bildungsstandards. In einer gemeinsamen Vereinbarung der Sozialpartner (siehe auch das Kapitel zum Sozialen Dialog) konnte ein Rahmen über die Vergleichbarkeit der beruflichen Bildung festgelegt werden.

Gerade vor dem Hintergrund des beruflichen Strukturwandels in der Agrar- und Bauwirtschaft ist eine qualifizierte Ausbildung für die langfristige Sicherung des Berufsnachwuchses erforderlich. Dies unterstreicht den grenzüberschreitenden Handlungsbedarf für diesen sozialen Standard.

Verhinderung sozialer Diskriminierung

Katastrophale Unterbringung, die Verweigerung von tariflichen und gesetzlichen Leistungen sind Situationen mit denen ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer häufig konfrontiert werden. Unter Ausnutzung der wirtschaftlichen Notlage werden viele Arbeitskräfte angeworben und zu illegalen Tätigkeiten herangezogen. Nach dem Schritt der Diskriminierung gleiten die Beschäftigten auch sehr schnell in die Kriminalität ab.

Der erste Ansatzpunkt ist die Information der Beschäftigten über ihre Rechte. Bisher fanden mehrere Informationsveranstaltungen statt. Gemeinsam mit der polnischen Gewerkschaft ZZPR erfolgte die Herausgabe einer Informationsschrift über die Rechtslage.

Geplant sind weitere Aktivitäten mit dem Schwerpunkt „Menschenwürdige Unterkünfte für ausländische Saisonarbeitskräfte“. Ziel ist es, als sozialen Standard eine verbindliche Regelung über die Unterkünfte durchzusetzen.

ZWIĄZKOWA WSPÓŁPRACA PONADGRANICZNA

Od myślenia w kategoriach globalnych do lokalnych działań

Wymienione wcześniej przykłady poprawy standardów socjalnych, a także istnienia pewnych, niezbędnych możliwości oddziaływania pokazuje, że możliwe jest także wywieranie przez związki zawodowe wpływu na kreślone procesy. Przykłady te pokazują również wyraźnie, że ustanawianie standardów socjalnych nie może odbywać się w

oderwaniu od związków zawodowych i ich kompetencji w macierzystym kraju. Współpraca ponadbranżowa i ponadgraniczna to właśnie właściwe w tym miejscu hasło. Oto kilka przykładów.

Wpływ na bezpieczeństwo i higienę pracy

Pokazuje to wyraźnie przykład bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony zdrowia w rolnictwie!

Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) uchwaliła 21 czerwca 2001 roku porozumienie nr 184 o bezpieczeństwie i higienie pracy w rolnictwie (Zalecenie nr 192). Dokument ten jako pierwszy gwarantuje pracownikom rolnictwa na gruncie prawa międzynarodowego te same prawa i tę samą ochronę, z jakiej korzystają inne grupy zawodowe.

Komisja Europejska przyjęła wiele dyrektyw dotyczących sfery bezpieczeństwa i higieny pracy. Wraz z obowiązkowym włączeniem prawa unijnego do prawa poszczególnych krajów członkowskich, w krajach tych obowiązują te same standardy - od 1 maja 2004 roku także w nowych krajach unijnych.

Uchwalenie porozumienia czy dyrektywy to jedno – realizacja standardów w zakładach pracy to druga sprawa.

Doniesienia z zakładów pracy pokazują nam ciągle, że we wszystkich krajach istnieje potrzeba znacznych działań. Rolnictwo, leśnictwo i budownictwo nadal należą do gałęzi o dużej liczbie wypadków przy pracy. Organizacje związkowe uznały zatem za postępowanie postawienie problemów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony zdrowia w rolnictwie na równi z kwestią standardów ekonomicznych i ekologicznych w ramach wspólnotowej polityki agrarnej. Przewiduje się, że w przypadku naruszenia przez przedsiębiorstwa przepisów z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony zdrowia redukcji ulegną udzielane im subwencje. Niezrozumiałe jest jednak, dlaczego nie zostało to ujęte w formie ostatecznego rozporządzenia. Czyżby ochrona ludzi była mniej ważna niż zwierząt?

Związki zawodowe nie odpuszczą jednak tego tematu.

Zaplanowano następujące konkretne przedsięwzięcia o charakterze ponadgranicznym,

- ściślejsza ponadgraniczna współpraca polskich, niemieckich i czeskich ekspertów w zakresie prewencji w dziedzinie bhp

- poznawanie przykładów Best Practice z zakresu zakładowej prewencji w dziedzinie bhp
- branżowe zakłady ubezpieczeniowe przygotowały odpowiednie informacje po polsku, bowiem także polscy robotnicy sezonowi powinni móc dowiadywać się o środkach bezpieczeństwa w swoim ojczystym języku.
- podjęto inicjatywę w kierunku przetłumaczenia wspólnych przepisów i dyrektyw na wszystkie języki krajów członkowskich Unii.
- uzgodniono z Europejską Federacją Rolniczych Związków Zawodowych przeprowadzenie unijnej kampanii informacyjnej na temat niebezpiecznych substancji używanych w rolnictwie.

W powyższych działaniach powinno wziąć udział możliwie najwięcej Koleżanek i Kolegów:

Respektowanie zapisów układów zbiorowych pracy

Pozostaje wiele dziedzin nie objętych regulacjami układów zbiorowych pracy. Tam, gdzie układy zbiorowe istnieją, trzeba walczyć o ich respektowanie na szczeblu zakładowym. Zarówno w rolnictwie, jak i w branży budowlanej prowadzone są konsultacje między poszczególnymi związkami zawodowym, dotyczące polityki w sferze układów zbiorowych pracy. Przykładem są tu następujące projekty:

- porozumienia zbiorowe w rolnictwie Europy Północno-Zachodniej
- ponadgraniczne regulacje taryfowe oraz rozwój stosunków pracy w polskim przemyśle budowlanym i rolnictwie.

Znaczenie współpracy ponadgranicznej zwiększy się jeszcze bardziej wraz ze wzrostem zjawiska migracji zarobkowej i otwarciem granic.

Zdobywanie kwalifikacji i doskonalenie zawodowe kategoriach permanentnego uczenia się przez całe życie

Dyskusja o wspólnych standardach w dziedzinie oświaty ma w ramach unijnego dialogu społecznego długą tradycję. We wspólnym porozumieniu partnerów Dialogu Społecznego (patrz rozdz. nt. Dialogu Społecznego) udało się ustalić ogólne kryteria porównywalności szkolnictwa zawodowego.

W celu długotrwałego zapewnienia dopływu nowej kadry zawodowej koniecznością staje się system

szkolnictwa i zdobywania kwalifikacji, zwłaszcza w kontekście przeobrażeń struktury zawodowej w sferze w gospodarki rolnej i budowlanej. Podkreśla to raz jeszcze potrzebę ponadgranicznych działań na rzecz standardów socjalnych.

Przeciwdziałanie społecznej dyskryminacji

Fatalne warunki zakwaterowania, odmowa ustawowych i zagwarantowanych układami zbiorowymi pracy świadczeń to sytuacje, z jakimi cudzoziemscy pracownicy mają często od czynienia. Wielu pracowników werbuje się wykorzystując katastrofalną sytuację gospodarczą w ich kraju i zwabia się ich do wykonywania pracy nielegalnie. Dyskryminowani pracownicy bardzo szybko popadają także w sferę kryminalną.

Podstawą jest tu informowanie zatrudnionych o ich prawach. Do tej pory odbyło się wiele imprez o charakterze informacyjnym. Wspólnie z polskim Związkiem Zawodowym Pracowników Rolnictwa (ZZPR) wydano broszurę informacyjną o sytuacji prawnej.

Planuje się dalsze działania pod hasłem „Godziwe warunki zakwaterowania dla cudzoziemskich pracowników sezonowych”. Celem jest przymusowanie wiążących regulacji dotyczących właśnie zakwaterowania.

PŘESHraniční ODBORÁŘSKÁ PRÁCE

O globálním myšlení a lokálním jednání

Výše uvedené příklady na zlepšení sociálních standardů a s tím i nutné možnosti vlivu ukazují, že ze strany odborů je možné ovlivňování. Příklady však také jasně ukazují, že právě stanovení sociálních standardů může být sotva vyřešeno jedněmi odbory s národní kompetencí. Správnou odpovědí na to jsou hesla „mezioborová práce“ a „přeshraniční práce“. Zde několik příkladů:

Utváření ochrany při práci

Na příkladu ochrany zdraví při práci v zemědělství je toto výrazné!

21. června 2001 byla schválena Mezinárodní organizací práce (MOP) dohoda o ochraně při práci v zemědělství (Dohoda 184) a doporučení týkající se ochrany při práci v zemědělství (Doporučení 192).

Těmito dokumenty jsou poprvé zaručovány pracujícím v zemědělství v rámci mezinárodního práva stejná práva a stejná ochrana jako ostatním skupinám pracujících.

Evropská komise schválila několik směrnic pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Se závazným převzetím evropského práva do stávajícího zemského práva platí v každé členské zemi stejné standardy. Od 1. května 2004 platí tato nařízení také pro nově přistupující země.

Schválit dohodu nebo směrnici je jedna věc – uvést standardy v podnicích do praxe je věc druhá.

Zprávy z podniků stále znovu ukazují, že ve všech zemích je ještě výrazná potřeba jednání. Zemědělství, lesnictví a stavebnictví patří stále ještě k oborům, ve kterých dochází k mnoha pracovním úrazům. Z tohoto důvodu považovaly odbory za pokrok, že v rámci společné zemědělské politiky měla být ochrana a bezpečnost zdraví při práci v zemědělství postavena na stejnou úroveň důležitosti jako ekologické a ekonomické standardy. Plánovalo se, že by při porušení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci mohly být podnikům kráceny dotace. Je nepochopitelné, proč se toto neobjevilo v posledním nařízení. Má snad ochrana lidí menší cenu než ochrana zvířat?

U této tematiky však odbory tak lehkou nepovolí.

Jsou plánovány konkrétní přeshraniční akce, kterých by se mělo účastnit pokud možno mnoho kolegů a kolegyň:

- Užší přeshraniční spolupráce (Německo, Čechy, Polsko) odborníků na oblast prevence
- Přeshraniční poznávání best practice v podnikové prevence.
- Profesní družstva připraví informace v polském jazyce, neboť polské sezonní pracovní síly musejí být informovány o bezpečnostních opatřeních v mateřském jazyce.
- Začínáme s iniciativou, aby byly všechny společné zákony a směrnice přeloženy do všech jazyků členských zemí EU.
- Spolu s Evropskou federací zemědělských odborů jsme dohodli evropskou informační kampaň o nebezpečných látkách v zemědělství.

Dodržování kolektivních smluv

Mnoho oblastí ještě vůbec nepodléhá tarifním úpravám. Tam, kde nějaké existují, se za jejich

prosazení v podniku musí bojovat. Jak v zemědělství tak i ve stavebnictví se konají mezi odbory konzultace o tarifním vývoji. Příkladem toho jsou projekty:

- Kolektivní dohody v zemědělství severozápadní Evropy
- Přeshraniční tarifní úpravy a rozvoj pracovních vztahů ve stavebnictví a v zemědělství Polska.

S nárůstem příležitostné a sezonní práce a s otevřením hranic bude toto téma v přeshraniční práci nabývat stále většího významu.

Kvalifikace a další vzdělávání ve smyslu celoživotního učení

Dlouhou tradici v evropské práci sociálních partnerů má diskuse o společných standardech ve vzdělávání. Ve společné dohodě sociálních partnerů (viz kapitola k sociálnímu dialogu) bylo možné stanovit určitý rámec pro srovnatelnost odborného vzdělávání.

Gerade vor dem Hintergrund des beruflichen Strukturwandels in der Agrar- und Bauwirtschaft ist eine qualifizierte Ausbildung für die langfristige Sicherung des Berufsnachwuchses erforderlich. Dies unterstreicht den grenzüberschreitenden Handlungsbedarf für diesen sozialen Standard.

Zamezování sociální diskriminaci

Katastrofální ubytování, odmítání tarifních a zákonných plnění – to jsou situace, se kterými jsou často konfrontováni zahraniční pracovníci a pracovníci. Při využívání špatné ekonomické situace jsou najímány ve velkém pracovní síly, které jsou pak nuceny k ilegální činnosti. Po kroku diskriminace sklouznou tyto pracovníci často rychle i ke kriminalitě.

Prvním výchozím bodem je informování pracovníků o jejich právech. Dosud se konalo několik informačních shromáždění. Spolu s polskými odbory ZZPR došlo k vydání informační brožury o právním stavu.

Jsou plánovány další aktivity s těžištěm „Důstojné lidské ubytovací podmínky pro zahraniční sezonní pracovníky“. Cílem je prosadit jako sociální standard závazné nařízení o ubytování.

ANHANG

AGRARGEWERKSCHAFTEN AUS DER TSSCHECHISCHEN REPUBLIK, POLEN UND DEUTSCHLAND GEMEINSAM FÜR SOZIALE STANDARDS IN DER LANDWIRTSCHAFT

Die Gewerkschaften ZZPR (Polen) OSPZV-ASO (Tschechische Republik) und IG BAU (Deutschland) sowie die europäische Förderation EFFAT diskutierten im Rahmen eines Ost-West Workshops vom 11.-13.März in Prag über die Erhaltung und Entwicklung Sozialer Standards in der Landwirtschaft.

Die hochrangigen Gewerkschafter stellten fest:

Beim europäischen Einigungsprozess dürfen die Sozialen Standards für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht verschlechtert werden. Im Gegenteil, mit der Osterweiterung müssen die positiven Erfahrungen aus den einzelnen Ländern ausgewertet und transportiert werden.

Soziale Standards sind ein unverzichtbares Element bei der Nachhaltigen Entwicklung der europäischen Landwirtschaft und des Ländlichen Raumes insgesamt.

Die Gewerkschafter setzen sich gemeinsam für die Festlegung und Durchsetzung von Sozialen Standards in der Landwirtschaft ein. Sie bewerten die Vorgabe der Kommission positiv, im Rahmen der Verordnung über Direktzahlen im Rahmen der Gemeinsamen Agrarpolitik, nach der zur Grundanforderung an die Betriebsführung auch die Gesundheit des Menschen gehört.

Unternehmen, die sich nicht an die Bestimmungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes halten und gegen diese grob verstoßen, gehören die Subvention gekürzt!

Neben dem Arbeits- und Gesundheitsschutz müssen für die Landwirtschaft und den Ländlichen Raum weitere Soziale Standards wie z.B. der Aus- und Weiterbildung, der Alterssicherung, der Gesundheitsvorsorge mit den Vertretern der Zivilgesellschaft diskutiert, festgelegt und systematisch umgesetzt werden.

Auch nach der Erweiterung wird die landwirtschaftliche Saisonarbeit ein Gebiet bleiben auf dem sich die Gewerkschaften engagieren müssen. Die Durchsetzung menschenwürdiger Unterkünfte, die Information über Sicherheitsvorschriften am Arbeitsplatz in der jeweiligen Muttersprache des Saisonarbeiters und

die Durchsetzung tariflicher Mindestlöhne sind dabei die vordringlichsten Probleme, die es zu lösen gilt.

Die Gewerkschaften wollen diese Probleme in enger Kooperation angehen und fordern die jeweils zuständigen Stellen auf, sich an dieser Kooperation zu beteiligen!

Illegale Arbeit ist nach wie vor ein nicht gelöstes Problem! Doch die Gewerkschaften stellen fest, dass nicht der illegal Beschäftigte der Täter ist. Dieser ist vielmehr ein Opfer der kriminellen Geschäftemacher und Menschenhändler. Ihnen ist das Handwerk zu legen.

Die Gewerkschaften wollen in den Entsendeländern gemeinsam über die Rechtlichen Vorschriften in dem Aufnahmeland aufklären.

Angesichts der bevorstehenden Erweiterung bekräftigen die unterzeichnenden Gewerkschaften ihren festen Willen den gemeinsamen Weg einer engen Kooperation fortzusetzen.

Bohumir Duffek *OSPZV-ASO*

Leon Grycuk *ZZPR*

Hajo Wilms *IG BAU*

Arnd Spahn *EFFAT*

Prag, 12. März 2004

ZAŁĄCZNIK**ZWIĄZKI ZAWODOWE ROLNIKÓW Z CZECH,
POLSKI I NIEMIEC NA RZECZ STANDARDÓW
SOCJALNYCH W ROLNICTWIE**

Przedstawiciele związków zawodowych ZZPR (Polska), OSPZV-ASO (Republika Czeska) i IG BAU (Niemcy), jak również europejskiej federacji EFFAT dyskutowali podczas warsztatów, które odbyły się w dniach 11 – 13 marca 2004 roku w Pradze o dotrzymanywaniu i dalszym rozwoju standardów socjalnych w dziedzinie rolnictwa.

Wysocy rangą działacze związkowi stwierdzili wówczas, co następuje:

W trakcie procesu integracji europejskiej standardy socjalne nie mogą ulec obniżeniu ze szkodą dla pracowników. Wręcz przeciwnie, należy przenosić i poszerzać pozytywne doświadczenie poszczególnych krajów.

Standardy socjalne są niezbywalnym elementem Zrównoważonego Rozwoju europejskiego rolnictwa i terenów wiejskich w ogólności.

Związki zawodowe będą się wspólnie angażować na rzecz określenia i stosowania standardów socjalnych w dziedzinie rolnictwa. Oceniają przy tym pozytywnie założenia Komisji Europejskiej zawarte w rozporządzeniu o dopłatach bezpośrednich, realizowanych w ramach Wspólnotowej Polityki Agrarnej, zgodnie z którą do podstawowych postulatów pod adresem kierownictwa zakładów pracy zalicza się również postulat dot. ochrony zdrowia człowieka.

Subwencje dla przedsiębiorstw nie dotrzymujących ustaleń z dziedziny ochrony zdrowia, lub wręcz jaskrawo je naruszających będą podlegać redukcji!

Obok spraw bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia należy we współpracy z przedstawicielami społeczeństwa obywatelskiego przedyskutować, ustanowić, a następnie systematycznie realizować kolejne standardy socjalne dla sektora rolnictwa i obszarów wiejskich, jak np. w dziedzinie oświaty, doskonalenia zawodowego, systemu ubezpieczeń emerytalnych i zdrowotnych.

Praca sezonowa w rolnictwie pozostanie również po rozszerzeniu Unii Europejskiej obszarem zaangażowania związków zawodowych. Najpilniejsze problemy do rozwiązania to zakwaterowanie w godziwych warunkach, informacja w języku ojczystym o przepisach bezpieczeństwa w miejscu pracy i wypłacanie

zagwarantowanej układem zbiorowym pracy płacy minimalnej.

Związki zawodowe rozwiązywać te problemy we wzajemnej ścisłej kooperacji i apelują do odpowiednich instancji o uczestnictwo w tej współpracy!

Nielegalna praca nadal pozostaje problemem nierozwiązanym! Związki zawodowe stwierdzają jednak, że to nie nielegalny pracownik jest tu sprawcą! Jest on raczej ofiarą kryminalnych poczynań geszefciarzy i handlarzy żywym towarem. Opfer der kriminellen Geschäftemacher und Menschenhändler. To im należy przypisać tu całą winę!

Związki zawodowe będą wspólnie informować w krajach delegujących pracowników o sytuacji prawnej, panującej w krajach docelowych.

W obliczu rozszerzenia Unii Europejskiej podpisani niżej związkowcy potwierdzają swoją wolę kontynuowania wspólnej drogi ścisłej współpracy.

Bohumir Duffek OSPZV-ASO

Leon Grycuk ZZPR

Hajo Wilms IG BAU

Arnd Spahn EFFAT

Praga, 12. marca 2004 roku

PŘÍLOHA

ZEMĚDĚLSKÉ ODBOROVÉ SVAZY SPOLEČNĚ ZA SOCIÁLNÍ STANDARDY V ZEMĚDĚLSTVÍ

Odborové svazy OSPZV-ASO (Česká republika), ZZPR (Polsko) a IG BAU (Německo), jakož i evropská federace EFFAT diskutovaly 11. – 13. března v Praze v rámci workshopu východ-západ o rozvoji a dodržování rozvoje sociálních standardů v zemědělství.

Vedoucí představitelé odborových svazů konstatují:

Sociální standardy jsou nepostradatelným prvkem při trvale udržitelném rozvoji evropského zemědělství a venkova jako celku.

Při evropském procesu sjednocení nesmí být zhoršovány sociální standardy a životní úroveň zaměstnanců. Naopak - s rozšířením na východ se musí využít a přenést pozitivní zkušenosti z jednotlivých zemí.

Při evropském procesu sjednocení nesmí být zhoršovány sociální standardy a životní úroveň zaměstnanců. Naopak - s rozšířením na východ se musí využít a přenést pozitivní zkušenosti z jednotlivých zemí.

Podnikům, které nebudou dodržovat ustanovení ochrany práce a zdraví nebo se budou proti němu hrubě prohřešovat, musí být kráceny subvence!

Pro zemědělství a venkov musí být vedle ochrany práce a zdraví se zástupci civilní společnosti diskutovány, stanoveny a systematicky realizovány další sociální standardy, jako např. v oblastech vzdělávání a návazného vzdělávání, zabezpečení ve stáří, péče o zdraví.

I po rozšíření zůstane zemědělská sezónní práce oblastí, kterou se odborové svazy musí zabývat. Prosazení minimálních tarifních mezd, informací o bezpečnostních předpisech na pracovišti v mateřském jazyce sezónního zaměstnance a prosazení ubytování důstojného pro člověka jsou nejnaléhavější problémy, které se musí řešit.

Odborové svazy chtějí k těmto problémům přistoupit v úzké spolupráci a vyzývají kompetentní místa, aby se této spolupráce účastnila!

Ilegální práce je stále stejně neřešený problém! Odborové svazy však konstatují, že ilegální zaměstnanec není viníkem. Ten je naopak obětí kriminálních obchodníků a obchodníků s lidmi. Jim se musí činnost znemožnit.

Vysvětlení je nutné před začátkem práce. Proto odborové svazy chtějí už ve vysílajících zemích společně informovat o právních předpisech v cílových zemích.

Vzhledem k nastávajícímu rozšíření podepsané odborové svazy potvrzují svoji pevnou vůli pokračovat ve společné cestě úzké spolupráce.

Bohumir Duffek *OSPZV-ASO*

Leon Grycuk *ZZPR*

Hajo Wilms *IG BAU*

Arnd Spahn *EFFAT*

Praha, 13. března 2004

LITERATUR UND INTERNET-ADRESSEN

BIBLIAGRAFIA I ADRESY POCZTY
ELEKTRONICZNEJ

LITERATURA A INTERNETOVÉ ADRESY

Born, Manfred; **de Haan**, Gerhard: Methodik,
Entwicklung und Anwendung von
Nachhaltigkeitsindikatoren

[www.umweltschulen.de/download/
nachhaltigkeitsindikatoren_born_deHaan.pdf](http://www.umweltschulen.de/download/nachhaltigkeitsindikatoren_born_deHaan.pdf)

**Bundesministerium für Umwelt,
Naturschutz und Reaktorsicherheit** (Hrsg.):
Konferenz der Vereinten Nationen für Umwelt und
Entwicklung im Juni 1992 in Rio de Janeiro -
Agenda 21. Dokumente. Bonn o.J.

Europäische Kommission: Grünbuch
Europäische Rahmenbedingungen

[www.europa.eu.int/comm/employment_social/
soc-dial/csr/greenpaper_de.pdf](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/csr/greenpaper_de.pdf)

Hauff, Volker (Hrsg.): Unsere gemeinsame
Zukunft. Der Brundtland-Bericht der
Weltkommission für Umwelt und Entwicklung.
Gruen 1987 - Brundtland-Report „Our Common
Future“ (Unsere gemeinsame Zukunft)

Die Europäische Union

Internetauftritt der Europäischen Union (dort auch
Internetseiten in den jeweiligen Landessprachen)

www.europa.eu.int

CSR: Die Mitteilungen der Kommission mit der
neuen Kommissionsstrategie zu CSR finden sich auf
der CSR-Homepage:

[www.europa.eu.int/comm/employment_social/soc-
dial/csr/csr_index.htm](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/csr/csr_index.htm)

FLP

www.flower-label-programm.org

FSC-International

www.fsc.org

FSC-Deutschland

www.fsc-deutschland.de

Informationen zum Thema Nachhaltigkeit

www.umdenken.de/akademie/index.id,17.html

www.nachhaltigkeit.aachener-stiftung.de

Sozialer Dialog und WSA

[www.bundesregierung.de/Themen-A-
Z/Europaeische-Union-,9100/Wirtschafts-und-
Sozialausschus.htm](http://www.bundesregierung.de/Themen-A-Z/Europaeische-Union-,9100/Wirtschafts-und-Sozialausschus.htm)

[www.europa.eu.int/eur-lex/de/about/pap/
process_and_players4.html](http://www.europa.eu.int/eur-lex/de/about/pap/process_and_players4.html)

www.europarl.eu.int/factsheets/4_8_6_de.htm

Im Rahmen dieser Broschüre konnte nur ein Teil
der Handlungsfelder aufgezeigt werden. Die Bilanz
zeigt die Einflussmöglichkeiten der Sozialpartner
auf. Grundlage dafür ist eine kontinuierliche Arbeit
mit klaren Zielvorstellung sowie eine enge
Kooperation auf europäischer Ebene.

W niniejszej broszurze można było wskazać tylko
niektóre obszary działania. Ich podsumowanie
dowodzi możliwości oddziaływania partnerów
Dialogu Społecznego. Podstawą do tego jest jednak
ciągła praca i jasne cele, a także ścisła kooperacja na
płaszczyźnie europejskiej.

V rámci této brožury bylo možné ukázat jen část
akčních oblastí. Bilance ukazuje možnosti vlivu
sociálních partnerů. Základem pro to je nepřetržitá
práce s jasně stanoveným cílem a úzká spolupráce
na evropské úrovni.

