



Barbara Surdykowska

Institute of Public Affairs

Zelená práca, chýbajúci hlas: Prečo musí byť kolektívne vyjednávanie základom obehového hospodárstva EÚ

Ambiciózny prechod Európskej únie na obehové hospodárstvo si vyžaduje viac než len technologické inovácie a informovaných spotrebiteľov. Kriticky závisí od zamestnancov, ktorí zbierajú, spracúvajú a spravujú odpad. Napriek tomu títo pracovníci zostávajú vo veľkej miere neviditeľní v politických diskusiách, nedostatočne zastúpení v odborových organizáciách a vylúčení z kľúčových rámcov sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania. Táto neviditeľnosť je obzvlášť výrazná v krajinách strednej a východnej Európy (SVE), kde je hustota odborového členstva nízka, zamestnávateľské združenia v sektore sú slabé alebo úplne chýbajú a verejné povedomie o úlohe zamestnancov s odpadom v zelenej transformácii je minimálne.

Táto politická analýza tvrdí, že bez uznania a zlepšenia pracovných podmienok zamestnancov v sektore odpadového hospodárstva – najmä prostredníctvom rozvoja robustných štruktúr kolektívneho vyjednávania – hrozí, že zelená transformácia EÚ bude sociálne nespravodlivá a štrukturálne neúplná. Dokument preto navrhuje sériu politických zásahov, ktoré majú začleniť pracovnú spravodlivosť a sektorové vyjednávanie do stratégií obehového hospodárstva, pričom vychádza z výziev špecifických pre krajiny SVE aj z dynamiky na úrovni celej EÚ.

1. Práca v sektore odpadového hospodárstva: Chýbajúci článok v diskurze o obehovom hospodárstve

Aj keď sa obehové hospodárstvo stalo kľúčovým pilierom environmentálnej stratégie EÚ, úloha práce v tomto systéme zostáva málo preskúmaná. Dominantný naratív sa zameriava na zodpovednosť spotrebiteľov („znižuj, znovu používaj, recykluj“) a na technickú efektívnosť. Verejné kampane a politické dokumenty zdôrazňujú potrebu lepšieho triedenia odpadu,

inteligentnejšieho balenia a obmedzenia skládkovania. Len zriedkavo však spomínajú zamestnancov, ktorí tieto ciele umožňujú dosiahnuť – alebo fakt, že chýbajú kolektívne rámce, ktoré by formovali ich pracovné podmienky.

Akademická literatúra túto nerovnováhu odráža. Výskum v oblasti zelených pracovných miest sa zvyčajne zameriava na obnoviteľné zdroje energie, stavebníctvo a digitálne zelené zručnosti. Štúdie venované špecificky pracovným podmienkam v sektore odpadového hospodárstva sú zriedkavé. Správa EPSU z roku 2017 zostáva jedným z mála dokumentov, ktoré prepájajú ciele obehového hospodárstva s pracovným právom. Aj v tomto prípade sa však pozornosť často sústreďuje na západnú a severnú Európu, zatiaľ čo krajiny strednej a východnej Európy sú podprezentované alebo úplne chýbajú. Analýzy CEDEFOP a ETUI o zelenej transformácii často vynechávajú málo prestížne, rizikové zamestnania, ako je zber odpadu, zo svojho hlavného zamerania.

Nedávna správa *Global Waste Management Outlook 2024* od UNEP potvrdzuje túto nerovnováhu aj na globálnej úrovni. Hoci sa správa zaoberá neformálnou prácou a potrebou dôstojnej práce v oblasti odpadového hospodárstva, svoj hlavný dôraz kladie najmä na environmentálne, infraštruktúrne a zdravotné aspekty – nie na organizáciu práce, odborovú činnosť či sektorové vyjednávanie. Napriek tomu však poskytuje dôležité potvrdenie našej tézy: že práca s odpadom často prebieha v nebezpečných podmienkach a že títo pracovníci sú kľúčoví pre napĺňanie Cieľov udržateľného rozvoja (SDGs), najmä cieľov 1, 3, 8 a 13.

Nedávna celoeurópska modelová štúdia od Albizzatiho a kol. (2024) ďalej zdôrazňuje potenciál tvorby pracovných miest prostredníctvom obehového hospodárenia s odpadom. **Štúdia odhaduje, že v celej EÚ by mohlo vzniknúť viac než 200 000 nových pracovných miest na plný úväzok vďaka zlepšeným systémom zberu a recyklácie.** Zároveň poukazuje na koreláciu medzi vyššími mierami recyklácie a väčšou intenzitou zamestnanosti na tonu odpadu. To predstavuje presvedčivý kvantitatívny argument na to, aby sa tvorba pracovných miest – nielen environmentálna výkonnosť – stala jadrovým prvkom politiky v oblasti odpadového hospodárstva. Zásadne pritom platí, že tieto pracovné miesta musia byť začlenené do systémov sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania.

Táto absencia nie je neškodná. Bez viditeľnosti práce neexistuje tlak na zvyšovanie miezd, zaistenie bezpečnosti, podporu odborovej organizovanosti ani na podporu kolektívneho vyjednávania. Bez údajov neexistujú ukazovatele, podľa ktorých by sa dalo posúdiť, či je zelená

transformácia aj spravodlivou transformáciou. Bez príbehov o prínose týchto pracovníkov chýba aj verejné uznanie ich úlohy pri budovaní environmentálnej budúcnosti Európy.

2. Čo vieme o strednej a východnej Európe

Nedávna komparatívna správa od Barbary Surdykowskej (2025) dokumentuje extrémne nízku úroveň odborovej organizovanosti medzi zamestnancami v odpadovom sektore v 12 krajinách strednej a východnej Európy. Vo väčšine prípadov neexistujú v rámci národných odborov špecifické štruktúry pre tento sektor. Pracovníci sú buď rozptýlení medzi širšie odbory verejných služieb, alebo úplne mimo akejkoľvek formálnej reprezentácie. Združenia zamestnávateľov v oblasti odpadového hospodárstva sú podobne slabé, rozdrobené alebo neexistujúce. V dôsledku toho je kolektívne vyjednávanie, najmä na sektorovej úrovni, takmer úplne neprítomné.

Táto štrukturálna absencia zbavuje zamestnancov základného mechanizmu na vyjednávanie miezd, zlepšovanie štandardov bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a zabezpečenie príležitostí na školenia a rozvoj kariéry. V mnohých krajinách je tento sektor charakterizovaný subdodávkami, outsourcingom a krátkodobými zmluvami, čo ešte viac sťažuje vytvorenie kolektívnych rámcov. Posilňovanie kapacít ako odborových zväzov, tak aj zamestnávateľských organizácií je nevyhnutné na umožnenie vzniku funkčných systémov kolektívneho vyjednávania.

Štruktúry na európskej úrovni tiež čelia výzvam. Sektorový sociálny dialóg na úrovni EÚ v oblasti odpadového hospodárstva je prakticky neexistujúci. Zatiaľ čo EPSU podnikla kroky na zahrnutie otázky zamestnancov v odpadovom sektore do svojej širšej agendy spravodlivej transformácie, stále je potrebné preskúmať **nové spôsoby zapojenia**, vrátane cezsektorovej spolupráce, bližšieho prepojenia s environmentálnymi mimovládnyimi organizáciami a iniciatív, ktoré posilnia hlas zamestnancov v nedostatočne organizovaných segmentoch základných služieb. Absencia koordinovanej stratégie na začlenenie zamestnancov do cirkulárnej ekonomiky odráža hlbšie inštitucionálne vákuum, ktoré si vyžaduje inovatívne a inkluzívne prístupy od všetkých zúčastnených aktérov.

Dôležité je, že tieto medzery musia byť riešené v súlade so záväzkami podľa článku 4 ods. 2 smernice 2022/2041. Členské štáty s pokrytím kolektívnym vyjednávaním pod 80%, vrátane všetkých krajín strednej a východnej Európy, sú povinné vypracovať národné akčné plány (NAP) na podporu kolektívneho vyjednávania. Tento dokument priamo prispieva k takémuto

strategickému uvažovaniu a vyzývame, aby bol sektor odpadového hospodárstva výslovne zahrnutý ako priorita v týchto národných stratégiách.

3. Systémové slepé miesta v politike EÚ v oblasti odpadu a práce

Tvorcovia politík EÚ stále pristupujú k environmentálnym a sociálnym aspektom prechodu na obehové hospodárstvo ako k oddeleným oblastiam. Akčný plán pre obehové hospodárstvo (CEAP) a rámcová smernica o odpade obsahujú len málo, ak vôbec nejaké, odkazy na pracovné podmienky, práva odborov či kolektívne vyjednávanie. Rovnako ani politiky trhu práce sa špecificky nezaoberajú potrebami pracovníkov v odpadovom hospodárstve, ani neprepájajú odborné vzdelávanie s cieľmi obehového hospodárstva.

Nedostatok koordinácie medzi Generálnym riaditeľstvom pre životné prostredie (DG ENV) a Generálnym riaditeľstvom pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie (DG EMPL), obmedzené prepojenie pracovných práv s kritériami pre zelené financovanie a takmer úplná absencia pracovných ukazovateľov v rámcoch monitorovania obehového hospodárstva odrážajú systémové zlyhanie. Výsledkom je, že environmentálne ciele sú naďalej postavené na sociálne neistých formách práce. V krajinách strednej a východnej Európy to znamená pracovnú neistotu, slabé normy bezpečnosti, obmedzené vzdelávanie a slabú vyjednávaciu silu. Obehové hospodárstvo postavené na takýchto základoch nie je ani odolné, ani spravodlivé.

Súčasný rámec monitorovania Akčného plánu pre obehové hospodárstvo (CEAP) sa zameriava takmer výlučne na tok materiálov, znižovanie emisií a efektívnosť využívania zdrojov. Sleduje množstvo predchádzania vzniku odpadu v tonách, percento dosiahnutej recyklácie či objem sekundárnych surovín znovu zapojených do výroby. O kvalite pracovných miest, ktoré tieto procesy vytvárajú alebo menia, však mlčí.

Ide o zásadné opomenutie. Obehové hospodárstvo, ktoré vytvára nízkopríjmové, neisté zamestnanie alebo nebezpečné pracovné podmienky, nemožno považovať za skutočne udržateľné. Ak to EÚ myslí s **dôstojným prechodom** vážne, musí **ukazovatele kvality práce** zakotviť priamo do spôsobu, akým sa meria pokrok v politikách obehového hospodárstva. Sledovanie, či sú pracovné miesta dôstojné – teda stabilné, primerane odmeňované, kolektívne vyjednávané a bezpečné – by malo byť rovnako dôležité ako sledovanie množstva recyklovaného odpadu.

Kľúčové je, aby sa tvorba pracovných miest stala explicitným cieľom politík obehového hospodárstva. **Tento cieľ by mal byť pretavený do konkrétnych monitorovacích**

ukazovateľov, ktoré nebudú sledovať len počet vytvorených pracovných miest, ale aj to, či sú tieto miesta pokryté kolektívnymi zmluvami. Cieľom nie je len kvantita, ale aj kvalita – a tá závisí od inštitucionalizovaného zastúpenia a vyjednávania.

Ako upozorňuje Green Economy Coalition, stratégia EÚ pre obehové hospodárstvo sa musí vyhnúť vytváraniu tzv. „cirkulárnej priepasti“, pri ktorej bohatšie ekonomiky externalizujú náklady na krajiny globálneho juhu. Zakotvenie kolektívneho vyjednávania do zelených hodnotových reťazcov zároveň znamená zabezpečiť, aby dôstojná práca bola globálnym štandardom, a nie regionálnym privilegiom.

Koncept „eko-sociálneho mixu politík“ (Mandelli 2022) predstavuje užitočný rámec pre nové uvažovanie o politike trhu práce v kontexte obehového hospodárstva. Stratégie v sektore odpadového hospodárstva musia ísť ďalej než len k investíciám do zručností – musia zahŕňať koordinované nástroje a mechanizmy, ktoré zakotvujú kolektívne vyjednanie, podporujú sociálny dialóg a zaručujú štrukturálnu ochranu zamestnancov.

4. Zelené pracovné miesta sú ľudské pracovné miesta: Zásady pre nový prístup

Digitalizácia a automatizácia odpadového hospodárstva – od triediacich systémov založených na umelej inteligencii až po inteligentné kontajnery – si vyžaduje nový dôraz na rozvoj zručností, pracovnú istotu a kolektívne zastúpenie.

Spravodlivé a efektívne obehové hospodárstvo si vyžaduje, aby boli pracovné miesta v sektore odpadového hospodárstva uznané za kľúčové zelené pracovné miesta. To znamená:

- Zakotviť pracovné práva a štandardy dôstojnej práce do financovania, regulácie a monitorovania obehového hospodárstva.
- Uznať strategickú úlohu pracovníkov v odpadovom hospodárstve pri dosahovaní cieľov v oblasti recyklácie a znižovania skládkovania.
- Podporovať organizovanie a zastupovanie zamestnancov prostredníctvom odvetvových odborových iniciatív.
- Podporovať verejné naratívy, ktoré spájajú environmentálnu udržateľnosť s dôstojnosťou práce.

- Uprednostňovať kolektívne vyjednávanie, najmä na sektorovej úrovni, ako základný nástroj na zlepšenie miezd, bezpečnosti a zastúpenia pracovníkov v zelenej transformácii.
- Zahnúť potenciál tvorby pracovných miest ako formálny ukazovateľ do monitorovacích rámcov obehového hospodárstva EÚ a jasne ho prepojiť s pokrytím kolektívnym vyjednávaním a sektorovými dohodami.
- Posilniť partnerstvá so sociálnymi podnikmi a sieťami na opätovné použitie a opravy s cieľom spoločne rozširovať inkluzívne pracovné príležitosti v obehových sektoroch a podporovať alternatívne, sociálne zakotvené modely organizácie práce v odpadovom hospodárstve.
- Zabezpečiť, aby nové regulačné a finančné nástroje (napr. zelené verejné obstarávanie) boli výslovne viazané na dodržiavanie kolektívnych pracovných štandardov, vrátane sektorových dohôd.

EPSU by mala v spolupráci s národnými členskými organizáciami a zamestnávateľskými organizáciami zväziť vypracovanie modelového Národného akčného plánu pre sektor odpadového hospodárstva podľa článku 4 ods. 2 smernice 2022/2041. Tento plán by slúžil ako pilotný rámec na obnovu kolektívneho vyjednávania v jednom z najfragmentovanejších, no zároveň kľúčových zelených sektorov v EÚ.

Ako ukazuje Mandelli (2022), národné plány pre energetiku a klímu v EÚ – najmä v krajinách strednej a východnej Európy – vo veľkej miere nezohľadňujú pracovnoprávne riziká pri dekarbonizácii priemyslu. Toto opomenutie ešte viac podčiarkuje význam článku 4 ods. 2 smernice 2022/2041, ktorý ukladá členským štátom s nízkym pokrytím kolektívnym vyjednávaním povinnosť vypracovať národné akčné plány. Tieto plány musia vyplniť medzery v riadení a sociálnych politikách, ktoré zostali po existujúcich zelených stratégiách.

5. Odporúčania

Pre inštitúcie EÚ:

- Integrovať ukazovatele kvality práce do monitorovania implementácie Akčného plánu pre obehové hospodárstvo (CEAP).
- Vyžadovať sociálne klauzuly (napr. kolektívne zmluvy, normy BOZP, školenia) v projektoch odpadového hospodárstva financovaných z prostriedkov EÚ.

- Posilniť koordináciu medzi DG ENV a DG EMPL s cieľom zabezpečiť súlad medzi environmentálnymi politikami a politikami zamestnanosti.
- Zahrnúť potenciál tvorby pracovných miest ako formálny ukazovateľ do monitorovacích rámcov obehového hospodárstva EÚ a jasne ho prepojiť s pokrytím kolektívnym vyjednávaním a sektorovými dohodami.
- Podporovať vytváranie sektorových rámcov kolektívneho vyjednávania v odpadovom hospodárstve v krajinách strednej a východnej Európy prostredníctvom cieleného budovania kapacít sociálnych partnerov.
- Podporovať implementáciu článku 4 ods. 2 smernice 2022/2041 tým, že odpadové hospodárstvo označia za prioritný sektor v národných akčných plánoch pre kolektívne vyjednávanie.
- Financovať medzisezónne pilotné programy (napr. Just Waste Alliances) zahŕňajúce odbory, obce a aktérov občianskej spoločnosti.

Pre EPSU a európske odborové štruktúry:

- Zriaďiť špecializovanú platformu pre zamestnancov v sektore odpadového hospodárstva v rámci stratégie EPSU pre zelenú transformáciu.
- Iniciovať spoločné kampane s environmentálnymi mimovládnyimi organizáciami a sieťami na opätovné použitie a opravy s cieľom zvýšiť viditeľnosť zamestnancov a ich práv.
- Uľahčiť medzinárodnú výmenu príkladov dobrej praxe v oblasti organizovania a kolektívneho vyjednávania v sektore odpadového hospodárstva.
- Poskytovať technickú pomoc a školenia národným členským organizáciám na podporu vyjednávania kolektívnych zmlúv.
- Spolupracovať so zamestnávateľskými organizáciami na spoločnom vypracovaní modelového národného akčného plánu pre odpadové hospodárstvo podľa článku 4 ods. 2 smernice 2022/2041.

Pre vlády krajín strednej a východnej Európy:

- **Určiť sektor odpadového hospodárstva za prioritnú oblasť** v národných akčných plánoch pre kolektívne vyjednávanie podľa článku 4 ods. 2 smernice 2022/2041, vrátane plánu budovania sektorových dialógových štruktúr.
- **Zriaďiť alebo znovu aktivovať bipartitné alebo tripartitné orgány na sektorovej alebo regionálnej úrovni** (napr. sektorové rady, poradné skupiny) s mandátom riešiť kvalitu zamestnania a kolektívne vyjednávanie v obehovej ekonomike.
- **Zaviesť finančné a regulačné stimuly pre spoločnosti v sektore odpadového hospodárstva pokryté kolektívnymi zmluvami**, napríklad formou daňových úľav, preferencií vo verejnom obstarávaní alebo prístupu k fondom na zelené inovácie.
- **Posilniť inšpektoráty práce a jednotky sociálneho dialógu v rámci ministerstiev práce alebo životného prostredia**, s osobitnou kapacitou na monitorovanie pracovných podmienok v sektorech obehovej ekonomiky a podporu procesov kolektívneho vyjednávania.
- **Integrovat' pracovnoprávne kritériá do verejných súťaží v oblasti odpadových služieb na miestnej a národnej úrovni**, zabezpečiť, aby verejní obstarávatelia preferovali poskytovateľov pokrytých kolektívnymi dohodami.
- **Vypracovať ciele školenia a certifikačné programy pre zamestnancov v odpadovom hospodárstve**, vyvinuté v spolupráci s odbormi a zamestnávateľmi, a prepojené na uznávané kvalifikácie v rámci národných kvalifikačných systémov.
- **Zabezpečiť zmysuplnú účasť sociálnych partnerov** na plánovaní a implementácii programov zelenej transformácie a obehovej ekonomiky financovaných EÚ (napr. Politika súdržnosti, Fond spravodlivej transformácie).

Pre odbory v krajinách strednej a východnej Európy:

- **Zosilniť hlas pracovníkov v odpadovom hospodárstve v rámci samotného odborového hnutia.** To si vyžaduje budovanie sektorových štruktúr nad rámec úrovne podnikov, čo umožní lepšiu koordináciu, zastúpenie a viditeľnosť požiadaviek týchto zamestnancov naprieč regiónmi a krajinami.
- **Vypracovať konkrétne politické požiadavky** adresované verejným orgánom týkajúce sa špecifických pracovných podmienok zamestnancov v odpadovom hospodárstve. To zahŕňa presadzovanie zavedenia sektorovo relevantných ukazovateľov (napr. vystavenie bakteriologickým rizikám pri zbere a triedení) v predpisoch o bezpečnosti a

ochrane zdravia pri práci, a ich začlenenie do národných pracovnoprávných noriem aj pravidiel verejného obstarávania.

- **Zaviest' ciele stratégie organizovania pracovníkov v odpadovom hospodárstve zamestnaných v súkromných firmách**, vrátane tých pracujúcich v poddodávateľských vzťahoch. Vzhľadom na fragmentáciu sektora musia odbory aktívne vyvíjať nástroje oslovovania, aliancie a kampane prispôsobené tejto pracovnej sile.

6. Záver

Obehové hospodárstvo EÚ nemôže uspieť, ak bude spočívať na neviditeľnej, nedostatočne platené a nedostatočne chránenej práci. Pracovníci v odpadovom hospodárstve nie sú len doplnkom zelenej transformácie, ale jej jadrom. Toto uznanie nie je len otázkou spravodlivosti, ale aj strategickou nevyhnutnosťou. Ak chce Európa zelenú budúcnosť, musí ju vybudovať so zelenými zamestnancami v jej centre.

Sociálne spravodlivá zelená transformácia znamená prepojenie udržateľnosti a pracovnoprávných práv. Toto prepojenie však musí byť inštitucionalizované prostredníctvom **sektorového kolektívneho vyjednávania**. Bez neho zostanú snahy o zlepšenie pracovných podmienok a environmentálnych výsledkov fragmentované a zraniteľné. Tento výskum vyzýva na novú agendu: takú, ktorá postaví zamestnancov odpadového sektora v krajinách strednej, východnej a celej Európy do centra príbehu obehového hospodárstva a poskytne im nástroje, práva a uznanie, ktoré si zaslúžia – predovšetkým právo na kolektívne vyjednanie.

Slabiny identifikované Mandellim (2022) v národných plánoch v oblasti energie a klímy – najmä absencia integrovaných sociálnych stratégií – ešte viac zdôrazňujú potrebu začleniť ciele zamerané na zamestnanosť do akčných plánov kolektívneho vyjednávania, ktoré sú požadované článkom 4 ods. 2 smernice 2022/2041.

Sektor odpadového hospodárstva, hoci je kľúčový pre ciele cirkulárnej ekonomiky, je vo väčšine ekosociálnych plánov prechodovej fázy v Európe úplne opomenutý. Je potrebné prehodnotiť stratégie EÚ a národné politiky – presunúť sa od rozštiepených konceptov zeleného rastu k integrovaným ekosociálnym politickým mixom, ktoré zahŕňajú kolektívne vyjednanie a ochranu zamestnancov.

Národné plány v oblasti energie a klímy (NECP), ktoré sú kľúčovými dokumentmi riadiacimi zelenú transformáciu na národnej úrovni, často mlčia o problémach na trhu práce, štruktúrach kolektívneho vyjednávania či hlase zamestnancov v procese transformácie. Ako uvádza

Mandelli (2022), ekosociálne politické mixy sú zriedkavé a zvyčajne sa spoliehajú na nástroje investícií zamerané na rast, pričom sociálna ochrana a štrukturálny pracovnoprávny dialóg zostávajú neriešené.

Cirkulárna ekonomika EÚ zlyhá, ak bude postavená na neviditeľnej práci. Zamestnanci v odpadovom hospodárstve nie sú len okrajovým prvkom zelenej transformácie, ale jej nevyhnutnou podmienkou. Obnova kolektívneho vyjednávania v tomto sektore nie je len otázkou spravodlivosti, ale aj štrukturálnou nevyhnutnosťou. Žiadna zelená dohoda bez dohody o vyjednávaní.



Co-funded by
the European Union

Správa bola spolufinancovaná Európskou úniou. Vyjadrené názory a stanoviská sú však výlučne názormi autora (autorov) a nemusia nevyhnutne odrážať názory Európskej únie alebo Generálneho riaditeľstva pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie Európskej komisie. Európska únia ani poskytovateľ grantu za ne nenesú zodpovednosť.

Referencie

Albizzati, P.F., Foster, G., Gaudillat, P., Manfredi, S., & Tonini, D. (2024). *A model to assess the environmental and economic impacts of municipal waste management in Europe*. Waste Management, 174, 605–617. <https://doi.org/10.1016/j.wasman.2023.12.029>; <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0956053X23007663>

CEDEFOP (2021), *Green skills and jobs: Key findings from Cedefop's European skills and jobs survey*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/5594>

CIRCULÉIRE (2022). *The National Platform for Circular Manufacturing*. Irish Manufacturing Research, <https://www.circuleire.ie/>

Environmental Protection Agency (EPA) (2024). *State of the Environment Report – Chapter 15: Circular Economy and Waste*. Wexford: EPA <https://www.epa.ie/publications/monitoring--assessment/assessment/state-of-the-environment/EPA-SOER-2024-Chapter-15-CircularEconomyWaste.pdf>

European Federation of Public Service Unions (EPSU) (2017). V. Wegmann Waste Management in Europe. Good Jobs in the Circular Economy?. Brussels: EPSU, <https://circulareconomy.europa.eu/platform/en/knowledge/waste-management-europe-good-jobs-circular-economy>

Global Waste Management Outlook (2024). *Beyond an Age of Waste: Turning Rubbish into a Resource*. United Nations Environment Programme (UNEP). Nairobi. <https://www.unep.org/resources/global-waste-management-outlook-2024>

Mandelli M (2022), Mapping eco-social policy mixes for a just transition in Europe. ETUI <https://www.etui.org/publications/mapping-eco-social-policy-mixes-just-transition-europe>

Martínez, S. (2024). *Circular Economy: A Catalyst for a Just and Green Transformation*. Green Economy Coalition. <https://www.greeneconomycoalition.org/news-and-resources/circular-economy-a-catalyst-for-a-just-and-green-transformation>

Müller, T., Schulten, T. (2025). *The road to 80% collective bargaining coverage: the need for ambitious national action plans under the Minimum Wage Directive*. ETUI Policy Brief 2025.01, February <https://www.etui.org/publications/road-80-collective-bargaining-coverage>

OECD (2022). *The Circular Economy in Ireland*. Paris: OECD https://www.oecd.org/en/publications/the-circular-economy-in-ireland_7d25e0bb-en.html

Surdykowska, B. (2025) Neglected and Forgotten Workers. The Waste Sector in Central and Eastern European Countries, Internal project report, CEECAW Consortium. <https://www.isp.org.pl/pl/publikacje/neglected-and-forgotten-workers-the-waste-sector-in-central-and-eastern-european-countries-1389>