

PRÍPADOVÁ ŠTÚDIA – Zapojenie zamestnancov do implementácie EMAS

Máj 2018



ÚVOD

Premýšľali ste niekedy nad tým, prečo a ako zapojiť svojich kolegov do implementácie EMAS? Táto prípadová štúdia poukazuje na dôležitosť účasti zamestnancov a ilustruje rôzne spôsoby, ako v tom uspieť.

Zapojenie zamestnancov je požiadavkou Nariadenia EMAS. [Zmenené a doplnené prílohy](#) uverejnené v auguste 2017 objasňujú, ako by sa mali zamestnanci zapojiť do implementácie EMAS.

Čo presne znamená požiadavka schémy EMAS týkajúca sa zapojenia zamestnancov?

Zamestnanci alebo ich zástupcovia majú byť súčasťou procesu neustáleho zlepšovania environmentálneho správania organizácie. Mali by sa podieľať na rôznych krokoch:

- úvodné environmentálne preskúmanie (hodnotenie environmentálnych vplyvov a požiadaviek organizácie),
- vymedzenie environmentálneho akčného programu,
- zriadenie a zavedenie systému environmentálneho manažérstva (postupy na hodnotenie a zlepšenie vplyvu na životné prostredie),

- zhromažďovanie údajov (prostredníctvom organizácie environmentálnych výborov alebo pracovných skupín zhromažďujúcich informácie o pokroku v oblasti environmentálneho riadenia a účasť environmentálneho pracovníka/predstaviteľa vedenia spolu so zamestnancami a ich zástupcami),
- príprava environmentálneho vyhlásenia (správa o environmentálnom správaní organizácie).

Táto prípadová štúdia poskytne konkrétne príklady, ako zapojiť zamestnancov do schémy EMAS.



© gettyimages/FS-Stoc

PREČO ZAPOJIŤ ZAMESTNANCOV DO IMPLEMENTÁCIE EMAS?

© gettyimages/gerdenkoff



I. Zamestnanci sú jednou z najdôležitejších zainteresovaných strán

Od revízie príloh, EMAS vyzýva organizácie, aby identifikovali zainteresované strany, ktoré sú relevantné pre systém environmentálneho manažérstva. EMAS vyžaduje, aby organizácie vymenovali príslušné potreby a očakávania týchto zainteresovaných strán a určili, ktoré z týchto potrieb a očakávaní potrebujú alebo chcú naplniť. Zamestnanci sú jednou z najvýznamnejších zainteresovaných strán organizácií, čo znamená, že organizácie musia posúdiť očakávania environmentálneho správania zamestnancov. Ak sa priamo podieľajú na definovaní a implementácii opatrení, je vyššia pravdepodobnosť, že ich potreby budú splnené.

II. Zamestnanci sú cenným zdrojom informácií a nápadov

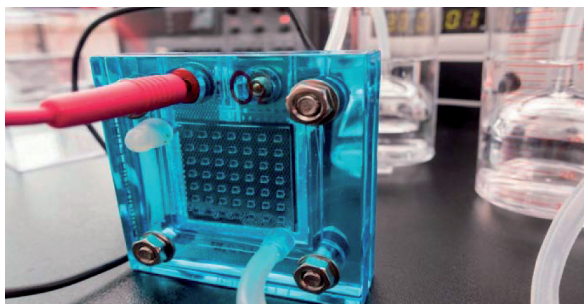
Nápady a skúsenosti vašich pracovníkov vám môžu pomôcť identifikovať oblasti na zlepšenie. Zvyčajne najlepšie vedia, aký je pracovný postup, kde sa vyskytujú nedostatky a ktoré riešenia sú najpraktickejšie.

Niekedy tieto nápady vedú k inováciám, ktoré šetria zdroje i peniaze.

Pojem „zapojenie zamestnancov“ sa má chápať tak, že zahŕňa priamu účasť zamestnancov a poskytovanie informácií zamestnancom a ich zástupcom. Predpokladom úspechu tohto procesu je preukázanie odhodlania, reakcie a aktívnej podpory zo strany vedenia.

Metanolové palivové články v Agentúre životného prostredia Spojeného kráľovstva

Po tom, ako Agentúra životného prostredia Spojeného kráľovstva vyzvala svojich zamestnancov, aby premýšľali o spôsoboch zníženia uhlíkovej stopy, zamestnanci prišli s myšlienkou používať palivové články na báze metanolu, aby mohli posilniť zariadenie agentúry na počítanie rýb. Keďže batérie už nie je potrebné meniť tak často, zamestnanci ušetrili 1,5 tony CO₂ ročne na palivový článok, čo predstavuje celkovo viac ako 50 ton CO₂ každý rok. Náklady na články sa vrátili do šiestich mesiacov a agentúra ušetrí aj cestovné náklady spojené s výmenou batérií.



© gettyimages/luchshen

„Závazok vedenia je kľúčom k mobilizácii tímov“

Pán Schmitz prevádzkuje rodinný podnik, v ktorom vládne spoločná túžba spojiť hospodársky rast s environmentálnym výkonom. Tvrdí, že záväzok vedenia je rozhodujúci pre presvedčenie „20 % ľudí, ktorí na začiatku v projekt neveria“.

Vedenie tiež našlo riešenie na prekonanie striedania zamestnancov v Zelenom tíme (Green Team) (zodpovedný za monitorovanie implementácie EMAS) a udržanie úrovne motivácie trvalo na vysokej úrovni: každý z personálu je pozvaný stať sa členom Zeleného tímu striedavo, avšak ten ktorý odíde musí zaškoliť toho ktorý ho nahradí.

Napokon vďaka dobrej internej komunikácii pozitívnych výsledkov dosiahnutých prostredníctvom implementácie EMAS celý tím preberá zodpovednosť za prístup a je nadšený za jeho presadzovanie. Dobrý príklad mobilizácie zamestnancov!

III. Zamestnanci sú šťastnejší a produktívnejší

Hľadáte jednoduchý spôsob, ako zvýšiť spokojnosť v práci? Vďaka zvýšeniu zapojenia zamestnancov sa zvýši aj interný index spokojnosti zamestnancov.

Tu sú dôvody, prečo:

- ľudia nachádzajú väčšiu harmóniu medzi jednotlivými hodnotami a hodnotami organizácie,
- získajú silnejší pocit spolupatričnosti, vyššiu pracovnú spokojnosť a vyššiu mieru motivácie,
- činnosti v oblasti environmentálneho vzdelávania (zvyšovanie povedomia, školenia atď.) dávajú zamestnancom novú motiváciu a naplňujú ich osobný rozvoj,
- a nikdy by ste nemali podceňovať silu pozitívneho vplyvu zamestnancov na všetky typy zainteresovaných strán!

Environmentálna a sociálna zodpovednosť v Ritz-Carlton v Berlíne, Nemecko

Hotel Ritz-Carlton Berlin sa teší vysokej úrovni uznania svojho silného záväzku k ochrane životného prostredia a sociálnej zodpovednosti. Hotel vyrába svoj vlastný med z úľov na streche a organizuje projekty v miestnej komunite. Zamestnanci sú hrdí na to, že sú súčasťou tejto organizácie, čo malo veľmi pozitívny vplyv na ich služby pre návštevníkov.

Šťastnejší a angažovanejší zamestnanci môžu znížiť absenciu v práci. EMAS sa môže použiť aj v kontexte sociálnej zodpovednosti podnikov (CSR), čo prináša sociálne výhody.

Na ceste k uhlíkovej neutralite v organizácii Metallbau Haslinger GmbH, Nemecko

V roku 2015 spoločnosť Metallbau Haslinger GmbH, stredne veľká nemecká spoločnosť vyrábajúca oceľové konštrukcie a mostové žeriavy, dosiahla uhlíkovú neutralitu napriek energeticky náročným procesom. Jej obchodný model je veľmi úspešný vďaka motivácii a angažovanosti jej zamestnancov, ktorí sa považujú za „slnečných zvéračov“. Pracujú na zmeny od východu slnka až po jeho západ, aby maximálne využili fotovoltaiickú energiu vyrobenú počas celého dňa.

PREČO ZAPOJIŤ ZAMESTNANCOV PRI IMPLEMENTOVANÍ EMAS?

Mobilizácia zamestnancov môže a mala by nastať krok po kroku podľa známeho Demingovho cyklu (PLÁNUJ-UROB-KONTROLUJ-VYKONAJ)¹, ktorý riadi sústavné environmentálne zlepšovanie. Príklady nástrojov a metód účasti zamestnancov sú uvedené nižšie.

I. Účasť na úvodnom preskúmaní

Zelený tím, kľúčový prvok prístupu štruktúrovej účasti

Rozsiahly dobrovoľný prístup organizácie s dobrou znalosťou fungovania organizácie, ochota učiť sa a záväzok k neustálemu zlepšovaniu: to je ideálne zloženie efektívneho Zeleného tímu. Aby členovia tímu účinne plnili svoju úlohu, musia mať právomoc realizovať implementáciu procesu EMAS a musia mať možnosť navrhnúť nové spôsoby práce, ktoré prinášajú prospech životnému prostrediu, organizácii a jej ľuďom. Intenzita schvaľovania a uznávania vedením, kvalita jednotlivcov pridelených tomuto úsiliu, správne využitie procesu a priateľská a príjemná atmosféra v rámci tímu priamo určia jeho konečný úspech.

Jednou z prvých a hlavných aktivít Zeleného tímu môže byť vykonávanie environmentálneho preskúmania, ktoré pomôže identifikovať súčasnú úroveň vplyvu na životné prostredie organizácie. Dôkladné identifikovanie významných environmentálnych aspektov² vašej organizácie i je rozhodujúce pre implementáciu schémy EMAS, pretože sa stanú hlavným centrom vášho systému environmentálneho manažérstva.

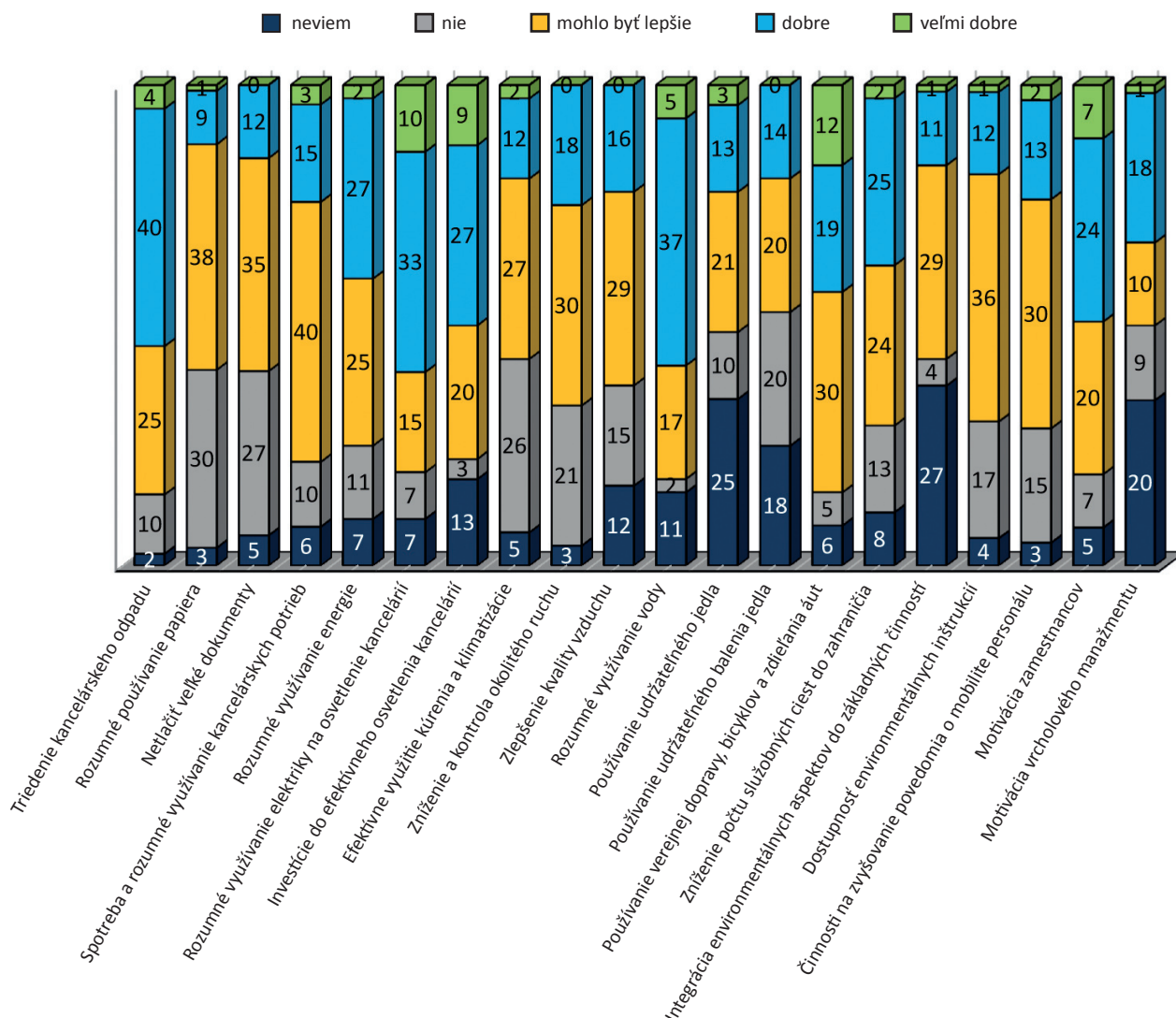
Pýtanie sa na názory ľudí ohľadom vplyvov na životné prostredie prostredníctvom prieskumov verejnej mienky

Názory zamestnancov nie sú nikdy ďaleko od reality. S cieľom zistiť, na ktoré body by ste sa mali sústrediť, môže Zelený tím pripraviť jednoduchý a prípadne aj anonymný environmentálny prieskum na posúdenie správania zamestnancov v súvislosti s rôznymi environmentálnymi témami (odpadové hospodárstvo, energia, mobilita, interná komunikácia atď.), ako aj ich vôľu prijať udržateľnejšie správanie. Potom budete schopní lepšie prispôbiť svoje ciele, komunikáciu a akčný plán. Toto je prvý krok k tomu, aby sa vaše cieľové publikum zúčastnilo na procese. V budúcnosti sa môžu vytvoriť a prezentovať atraktívne a informatívne grafy.

1 Ďalšie informácie nájdete na stránke: http://ec.europa.eu/environment/emas/join_emas/how_does_it_work_step0_en.htm

2 t. j. činnosti vašej organizácie, ktoré negatívne alebo pozitívne ovplyvňujú životné prostredie.

Obrázok č. 1 – Príklad výsledkov prieskumu verejnej mienky



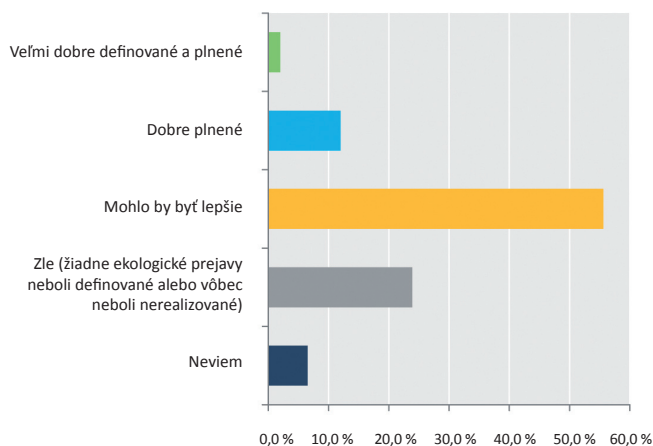
Nezabudnite nechať otázky s otvorenou odpoveďou, ktoré prinesú nové myšlienky a návrhy zamestnancov priamo do diskusie. Tieto návrhy od zamestnancov by mohli byť vhodnejšie pre aktuálnu situáciu organizácie, a preto by mohli medzi zamestnancami nájsť väčšie pochopenie ako rozhodnutia zhora nadol, ktoré pochádzajú od vedenia. Tým sa zlepší výkon systému environmentálneho manažérstva.

II. Stanovenie cieľov a definovanie obsahu akčného plánu

World Café: Veľa ľudí diskutuje o rôznych témach pri malých okrúhlych stoloch!

Ako môžete podniknúť kroky za účasti zamestnancov po dokončení úvodného preskúmania? „World Café“ je animačná technika, ktorá umožňuje veľkým skupinám zamestnancov diskutovať o rôznych témach v relatívne

Q: Ekologické prejavy a opatrenia na racionálne používanie papiera: snaha netlačiť veľké dokumenty. Ako dobre je to implementované.



krátkom čase. Môžete začať Vaše World Café s prezentáciou environmentálneho preskúmania:

Výsledky prieskumu verejnej mienky

- Niektoré čísla o environmentálnej stope vašej organizácie
- Obrázky a záznamy o zlych environmentálnych postupoch

Zamestnanci sa potom môžu rozdeliť na skupiny s piatimi až šiestimi členmi, z ktorých každý diskutuje o konkrétnych činnostiach spojených s jednou konkrétnou témou (produkcia odpadu, mobilita, spotreba papiera, obstarávanie politika atď.) 15 až 20 minút. Po tomto čase na diskusiu sa každá skupina presunie k nasledujúcemu stolu – a teda aj téme – a pokračuje v diskusii o konkrétnych krokoch pre ďalšiu tému atď. Nasledujúce výmeny môžu byť kratšie a kratšie, pri naplnení akčných plánov. Po navrhnutí tuctu činností môže každý účastník uprednostniť z jeho pohľadu päť najdôležitejších a najnaliehavejších krokov, ktoré sa majú vykonať – a pokračuje v diskusii o konkrétnych krokoch pre ďalšiu tému atď. Nasledujúce výmeny môžu byť kratšie a kratšie, pri naplnení akčných plánov. Po navrhnutí tuctu činností môže každý účastník uprednostniť

z jeho pohľadu päť najdôležitejších a najnaliehavejších krokov, ktoré sa majú vykonať.

III. Definovanie úloh a zodpovednosti zamestnancov

Podľa nových požiadaviek nariadenia EMAS je potrebné jasne vymedziť a oznámiť úlohy a zodpovednosť.

Nástroj „Environmentálna zodpovednosť“ na objasnenie úloh a zodpovednosti.

EMAS nástroje boli vyvinuté na podporu implementácie schémy EMAS. Môžete si ich pozrieť [tu](#). Nástroj č. 3 vám umožňuje pridelovať povinnosti pri spustení schémy EMAS prostredníctvom matrice RACIS (Responsible, Accountable, Consulted, Inform, Support = zodpovedné, spočítané, konzultované, informované, podporné). Toto cvičenie sa môže uskutočniť na workshope Zeleného tímu za približne hodinu a pol s malými skupinami skladajúcimi sa z troch až štyroch ľudí, z ktorých každý pracuje na jednej časti matrice.

Zelený tím je teraz pripravený preskúmať realizovateľnosť každej z prioritných činností a zahrnúť ich do akčného plánu schémy EMAS.

@Service Développement Durable et Agenda 21 local - Commune Woluwe Saint Pierre



Obrázok č. 2 – Zhromaždenie Zeleného tímu, ktoré sa skončilo výberom 10 nápadov na zlepšenie na každú environmentálnu tému

Nástroj „Environmentálne identifikačné karty“ na komunikáciu týchto zodpovedností

Po nastavení úloh a zodpovedností sa môžu zhromažďovať pre každú funkciu a prezentovať záujemcom: postupy obstarávania pre obstarávacie služby, postupy vnútornej kontroly pre riadenie, školenia pre oddelenie ľudských zdrojov atď. Cieľom Environmentálnych identifikačných kariet je komunikovať rôzne úlohy, ktoré majú ľudia vo vašej organizácii vykonávať, aby udržali systém environmentálneho manažérstva v bezproblémovej prevádzke.

Nezabudnite zahrnúť manažérstvo do procesu overovania a uistite sa, že všetci súhlasia s tým, čo bolo navrhnuté.

EMAS pracovný popis – vedúci zdrojov

OBRÁZOK

Meno:
John Mc Gill

Funkcia:
Vedúci zdrojov

Environmentálne ciele nášho oddelenia:

- dosiahnutie efektívnosti EMS (dosiahnutie cieľov)

Som povinný:

- Menovať osobitného zástupcu (-ov) vrcholového manažmentu, ktorý má bez ohľadu na iné povinnosti definované úlohy zodpovednosti a právomoci s cieľom zabezpečiť, aby bol systém environmentálneho manažérstva v súlade s nariadením o schéme EMAS a podať správu vrcholovému vedeniu o výsledkoch v oblasti systému environmentálneho manažérstva. Predstaviteľ(ia) najvyššieho vedenia môže(u) byť členom (členmi) vrcholového Vedenia organizácie.
- Zabezpečiť ustanovenia riadiaceho výboru EMAS environmentálnymi cieľmi a akčnými plánmi
- Zabezpečiť, že Zelený tím, podporovaný koordinátorom životného prostredia, zapojí zamestnancov alebo ich predstaviteľov prostredníctvom spoločných pracovných skupín

- Zabezpečiť, že rôzni procesní manažéri stanovujú prevádzkové kritériá a kontrolné zariadenia, vybavenie a prevádzkové procesy (tlač, triedenie odpadu...)
- Zabezpečenie, že sa bezpečnostný úradník a vedúci tímu zariadenia pripravili na mimoriadne situácie

Som zodpovedný za:

- Stanovenie celkového smeru systému environmentálneho manažérstva (zamyšľaný výsledok) a zodpovednosti s podporou Zeleného tímu a riadiaceho výboru EMAS
- Zabezpečenie ľudských a finančných zdrojov je k dispozícii na implementáciu a údržbu SER

Podporujem:

- Oddelenie obstarávania/nákupu pri ustanovení a oznamovaní environmentálnych požiadaviek zmluvným stranám a dodávateľom, ktorí sú spojení so zmluvami našej organizácie

Obrázok č. 3 – Príklad environmentálnej identifikačnej karty: Nástroj vytvorený 21 riešeniami pre schému EMAS, priamo upravený Nariadením EMAS a implementačným nástrojom č. 3 uvedeným vyššie



Obrázok č. 4 – Príklad interných Environmentálnych identifikačných kariet v schránkach zamestnancov – MCA recycling

Zavedenie environmentálnej identifikačnej karty - Martin's Hotels

Vzhľadom na to, že personál je hnacou silou aktivít skupiny Martin's Hotels, používa jednoduché prejavy na zníženie každodenného dopadu na životné prostredie. Osvedčené postupy boli prepísané na environmentálne identifikačné preukazy, ktoré boli individuálne doručené každému zamestnancovi. Školenie sa poskytuje na pravidelnej báze, aby boli vedomosti a zapojenie zamestnancov aktuálne. Komunikácia so zamestnancami o rôznych environmentálnych témach je zabezpečená na stretnutiach zamestnancov, mesačných kontrolách a výročných interných auditoch, ako aj prostredníctvom cieleného zobrazovania, knihy s návrhmi a e-mailovej adresy na kontaktovanie „Užšieho výboru“ s akýmkoľvek otázkami alebo návrhmi.

IV. Zvyšovanie povedomia zamestnancov a poskytovanie informácií

Všetci zamestnanci organizácie EMAS by mali byť informovaní o environmentálnych cieľoch a odporúčaných postupoch v organizácii. Noví zamestnanci by mali absolvovať školenie. Zamestnanci, ktorí sa podieľajú na špecifických postupoch (personál v oblasti IKT, upratovací personál, obstarávací služby atď.), by mali dostať viac prispôbené školenia, aby mohli lepšie vykonávať svoju prácu.

Kampane na zvýšenie povedomia o environmentálnych otázkach

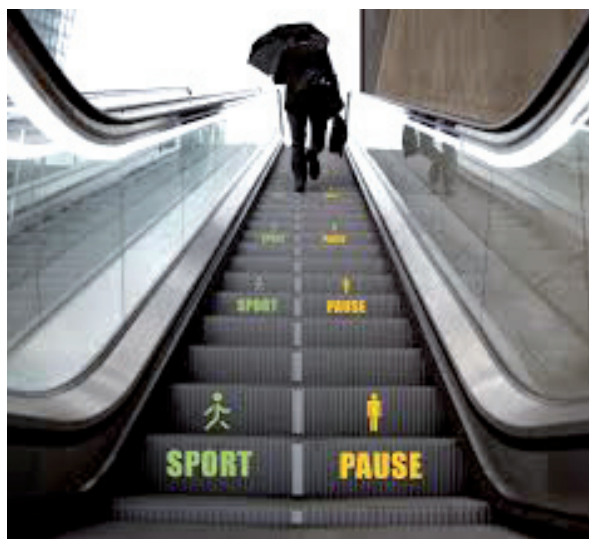
Medzinárodné alebo európske dni sú vynikajúcou príležitosťou na organizovanie kampane na zvýšenie informovanosti o zvolenej téme. Zviditeľnia vaše činnosti a je to spôsob, ako vytvoriť prepojenie s tým, čo sa deje mimo vašej organizácie. Či už ide o Európsky týždeň znižovania odpadu, Deň Zeme, Svetový deň vody alebo Týždeň mobility, máte k dispozícii viac ako jednu environmen-

tálnu tému za mesiac, ktorú môže Zelený tím použiť pri navrhovaní a organizovaní činností, ktoré zvýšia povedomie medzi zamestnancami: diskusie, premietania filmov, udržateľné raňajky, fotografické súťaže, návštevy ekologicky priaznivých budov, team-buildingové akcie v prírode... na internetových stránkach venovaných týmto udalostiam nájdete veľa nápadov... alebo možno vo vašom prieskume!

Poštuchnite svojich zamestnancov, aby ste ich zábavným spôsobom zapojili do rôznych dobrých postupov

Inšpirovaní zmenou psychológie a Teóriou zábavy³ začali niektoré organizácie poštuchávať svojich zamestnancov, aby prekvapili svoje cieľové publikum a podnietili pozitívny postoj k zmene správania.

Napríklad participatívna výroba filmu môže zamestnancom pomôcť lepšie integrovať osvedčené postupy.



Obrázok č. 5 – Príklad poštuchnutia zamestnancov: zábavná a jednoduchá komunikácia prináša lepšie dodržiavanie pravidiel

Koherentný postoj

Zmena správania je náročný proces, ktorý sa uľahčí pozitívnym postojom, láskavosťou a otvorenosťou počúvať nové myšlienky bez akéhokoľvek posudzovania. Participatívne nástroje musia byť tiež prispôbené a kontextualizované do reality firemnej kultúry.

3 Podľa Teórie zábavy je najjednoduchší spôsob ako zmeniť správanie ľudí, to, že z toho urobíme zábavu. Videá si môžete pozrieť tu: <https://www.youtube.com/watch?v=SBYymar3bds>. Poštuchnutie zamestnancov je koncept behaviorálnej vedy, ktorá podporuje pozitívne posilnenie a nepriame návrhy, aby zmeny správania boli jednoduché, rýchle a takmer mimovoľné.

Vytvorenie priestoru pre zlyhanie

Flámska agentúra životného prostredia (Vlaamse Milieumaatschappij, VMM) rozvíja interné znalosti tým, že pravidelne organizuje diskusné stretnutia a konferencie s externými odborníkmi. Pilotné projekty sú potom začlenené do organizácie, napríklad na uplatnenie konceptu zdieľaného hospodárstva. Takéto pokusy, ktoré môžu zlyhať, sú skutočným zdrojom pýchy pre zamestnancov.

Agentúra používa model 7E, metódu organizovania komunikačných činností okolo 7 osí zmeny: objasňovať (informovať), nadchýňať (urobiť ľudí nadšenými), ilustrovať (ukázať dobrý príklad), povzbudiť (podporovať), umožniť (uľahčiť), angažovať (zapojiť), zažiť (poskytnúť pozitívny zážitok). Koordinátor schémy EMAS dokončil prácu na tému zapojenia zamestnancov: Gevers, K. (2016) EMAS en de VMM, studie naar implementatie, betrokkenheid en participatie (iba v holandčine).

V. Monitorovanie a stanovenie činností na neustále zlepšovanie

Kolaboratívne platformy na podporu kolektívnej práce

Vďaka on-line kolaboratívnym platformám môžu zamestnanci kolektívne zhromažďovať údaje, zdieľať nové nápady a realizovať pilotné akcie. Analýzy a grafiky sú k dispozícii všetkým, ktorí robia proces EMAS transparentnejším.

„Ži môj život“: zábavný a interaktívny spôsob, ako pochopiť povinnosti vašich kolegov

Dôvera sa často označuje ako kľúčový prvok tímovej spolupráce. Tu je zábavná myšlienka budovať dôveru medzi vašimi tímami alebo dokonca medzi spoločnosťami.

Na jeden deň alebo dokonca na niekoľko hodín si predstavte seba samého ako niekoho iného: vymeňte si miesto s jedným z vašich kolegov z iného oddelenia alebo s inou prácou! Potom budete mať pochopenie pre jeho každodenný život a obmedzenia. Umožňuje vám to tiež vidieť veci z inej perspektívy a dokonca by ste mohli identifikovať kľúčové prvky pre počiatočné preskúmanie, ako aj priniesť konkrétne riešenia problémov vašich kolegov. Tento zábavný a neočakávaný prístup posilňovania tímov tiež vytvára silnejšie vzťahy medzi zamestnancami a tímami.

Môžete tiež použiť variant tohto prístupu: privedte svoj tím do inej organizácie organizovaním skupinovej návštevy a oba tímy sa poučia z rôznych spôsobov práce.

DO BUDÚCNOSTI

Zapojenie zamestnancov prostredníctvom schémy EMAS nie je také ťažké a môže mať mnoho pozitívnych vplyvov na spoločnosť. Pozývame vás, aby ste vyskúšali niektoré z vyššie opísaných metód a vymenili si osvedčené postupy so spoločnosťami zaregistrovanými v EMAS.

Ak chcete získať viac informácií o metódach účasti zamestnancov, môžu vám pomôcť nasledujúce zdroje:

- Nástroje na napomáhanie skupine:
 - * zo Seeds for Change: <https://seedsforchange.org.uk/tools.pdf>
 - * z Learning for Sustainability: <http://learningforsustainability.net/facilitation/>
 - * Metóda World Café: <http://www.theworldcafe.com/key-concepts-resources/world-cafe-method/>

- Poštuchnutia:
 - * Thaler R., Nudge: Improving Decisions About Health, Wealth, and Happiness. <http://nudges.org>
 - * Riešenie behaviorálnej zmeny: <https://nudgeup.biz/>
 - * Kniha (vo francúzštine): «Green Nudge: Changer les comportements pour sauver la planète »
- Príručky pre odborové zväzy:
 - * Európske odborové zväzy a trvalo udržateľný rozvoj: <https://www.etui.org/Publications2/Guides/European-trade-unions-and-sustainable-development>
 - * Green Workplaces: A Guide for Union Representatives: <https://www.etuc.org/publications/green-workplaces-guide-union-representatives#.WuCrsvOFOL4>
- Nové spôsoby práce:
 - * Laloux, F. 2014 Znovuobjavovanie organizácií

Viac informácií o schéme EMAS, registračnom procese a jeho výhodách nájdete na webovej stránke schémy EMAS: <http://ec.europa.eu/environment/emas/>