



EVROPSKÝ PARLAMENT

2014 - 2019

Výbor pro zaměstnanost a sociální věci

2014/2238(INI)

5.3.2015

NÁVRH ZPRÁVY

o Iniciativě zelené zaměstnanosti: Využít potenciál zeleného hospodářství k tvorbě pracovních míst
(2014/2238(INI))

Výbor pro zaměstnanost a sociální věci

Zpravodaj: Jean Lambert

OBSAH

	Strana
NÁVRH USNESENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU	3
VYSVĚTLUJÍCÍ PROHLÁŠENÍ	8

NÁVRH USNESENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU

o Iniciativě zelené zaměstnanosti: Využití potenciál zeleného hospodářství k tvorbě pracovních míst (2014/2238(INI))

Evropský parlament,

- s ohledem na sdělení Komise „Iniciativa zelené zaměstnanosti: Využití potenciál zeleného hospodářství k tvorbě pracovních míst“ (COM(2014)0446),
- s ohledem na sdělení Komise „Zelený akční plán pro malé a střední podniky“ (COM(2014)0440),
- s ohledem na sdělení Komise „Směrem k oběhovému hospodářství: program nulového odpadu pro Evropu“ (COM(2014)0398),
- s ohledem na pracovní dokument útvarů Komise „Využití potenciálu zeleného růstu pro oblast zaměstnanosti“ (SWD(2012)0092),
- s ohledem na závěry Rady ze dne 6. prosince 2010 nazvané „Politiky zaměstnanosti v zájmu konkurenceschopné, nízkouhlíkové a zelené ekonomiky účinně využívající zdroje“,
- s ohledem na rozhodnutí Rady 2010/707/EU ze dne 21. října 2010 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států,
- s ohledem na studii OECD a Evropského střediska pro rozvoj odborného vzdělávání z roku 2014 o ekologičtějších dovednostech a pracovních místech, vydané v rámci ediční řady OECD o zeleném růstu (Greener Skills and Jobs, OECD Green Growth Studies),
- s ohledem na publikaci Evropské observatoře politiky zaměstnanosti EEPO Review z dubna 2013 nazvanou „Podpora zelených pracovních míst v průběhu krize: manuál osvědčených postupů v Evropě 2013“,
- s ohledem na zprávu Mezinárodní organizace práce a Evropského střediska pro rozvoj odborného vzdělávání z roku 2011 nazvanou „Dovednosti pro zelená pracovní místa globální pohled: souhrnná zpráva na základě studií 21 zemí“ (Skills for green jobs: a global view: synthesis report based on 21 country studies),
- s ohledem na zprávu Evropského střediska pro rozvoj odborného vzdělávání z roku 2010 nazvanou „Dovednosti pro zelená pracovní místa – evropská souhrnná zpráva“ (Skills for green jobs – European synthesis report),
- s ohledem na pracovní dokument OECD, CFE-LEED ze dne 8. února 2010 nazvaný „Zelená pracovní místa a dovednosti: důsledky řešení změny klimatu pro místní trh práce (Green jobs and skills: the local labour market implications of addressing climate change),

- s ohledem na své usnesení ze dne 12. prosince 2013 o ekologických inovacích – zaměstnanost a růst díky politice životního prostředí¹,
 - s ohledem na své usnesení ze dne 15. března 2012 k plánu přechodu na konkurenceschopné nízkouhlíkové hospodářství do roku 2050²,
 - s ohledem na své usnesení ze dne 7. září 2010 o rozvíjení potenciálu k tvorbě pracovních příležitostí v novém udržitelném hospodářství³,
 - s ohledem na článek 52 jednacího řádu,
 - s ohledem na zprávu Výboru pro zaměstnanost a sociální věci a stanoviska Výboru pro životní prostředí, veřejné zdraví a bezpečnost potravin a Výboru pro práva žen a rovnost pohlaví (A8-0000/2015),
- A. vzhledem k tomu, že celosvětové trendy, jako je neúčinné využívání zdrojů, neudržitelný tlak na životní prostředí, změna klimatu a rostoucí sociální vyčlenění a sociální nerovnost se blíží limitům, po jejichž překročení nelze zabránit nezvratným dopadům na naši společnost a životní prostředí;
 - B. vzhledem k tomu, že v důsledku nedostatečně soudržné reakce politik pro řešení těchto výzev hrozí, že významná část potenciálu zeleného přechodu podporujícího sociální začlenění pro oblast zaměstnanosti zůstane nevyužita;
 - C. vzhledem k tomu, že v reakci na tyto hrozby vidíme vývoj nových odvětví, změnu v mnoha dalších a úpadek některých odvětví, například těch, která způsobují vážné znečištění; vzhledem k tomu, že v souvislosti s druhým uvedeným odvětvím je nutné věnovat zvláštní pozornost pracovní síle, pokud jde o rekvalifikaci a alternativní zaměstnání;
 - D. vzhledem k tomu, že se EU a její členské státy na konferenci Rámcové úmluvy OSN o změně klimatu v Cancúnu v roce 2010 zavázaly zajistit „spravedlivý přechod pracovní síly, který vytvoří důstojnou práci a kvalitní pracovní místa“; vzhledem k tomu, že spravedlivý přechod pro všechny směrem k environmentálně udržitelnému hospodářství musí být správně řízen a musí přispět k cíli spočívajícímu v důstojné práci pro všechny, v sociálním začlenění a ve vymýcení chudoby;
 - E. vzhledem k tomu, že potenciál pro rozšíření „zelených“ pracovních míst je brzděn nedostatkem dovedností způsobeným celou řadou faktorů;
 - F. vzhledem k tomu, že existují jasné důkazy o tom, že přechod od zdanění pracovní síly ke zdanění podle zatížení životního prostředí, investice do účinného využívání energie a zdrojů a rozvoj dodavatelského řetězce prostřednictvím jasné průmyslové strategie mají pozitivní dopad na tvorbu pracovních míst;
 - G. vzhledem k tomu, že jasné, pevně dané, střednědobé až dlouhodobé cíle mohou být

¹ Přijaté texty, P7_TA(2013)0584.

² Úř. věst. C 251E, 31.8.2013, s. 75.

³ Úř. věst. C 308E, 20.10.2011, s. 6.

důležitými hnacími silami změny a že v tomto ohledu mají hrát důležitou roli i předpisy EU; vzhledem k tomu, že cílené investice vedoucí k tvorbě pracovních míst by měly pramenit z jasného politického rámce a měly by být s takovým rámcem v souladu;

- H. vzhledem k tomu, že důležitými tvůrci zaměstnanosti jsou malé a střední podniky a že tyto podniky hrají v mnoha „zelených“ odvětvích vedoucí úlohu, ale mohou čelit velkým problémům při naplňování potenciálu přechodu v oblasti pracovních míst;

Směrem k zelenému hospodářství – příležitosti pro trh práce

1. zdůrazňuje, že přechod k udržitelným společnostem a ekonomikám, včetně udržitelných vzorců spotřeby a produkce, vytváří potenciál pro tvorbu nových pracovních míst a přeměnu těch stávajících na zelená pracovní místa v podstatě ve všech odvětvích a v celém hodnotovém řetězci;
2. konstatuje, že přechod s sebou nese významný potenciál k tvorbě pracovních míst na místní úrovni, která nelze převádět do zahraničí, a to i v odvětvích zasažených krizí;

Spravedlivý přechod a důstojná práce

3. vítá prohlášení Komise, že restrukturalizace by měla probíhat sociálně zodpovědným způsobem;
4. vyzývá Komisi a členské státy, aby se zavázaly k plnění „plánu spravedlivého přechodu“, který kombinuje ambiciózní cíle v oblasti životního prostředí se silnými sociálními požadavky, včetně prosazování důstojné práce, zdravých a bezpečných pracovních podmínek a programů odborné přípravy a získávání dovedností a posilování práv pracovníků na informace, konzultace a účast v souvislosti se záležitostmi, které se týkají udržitelného rozvoje, stejně jako i posilování účinného zastoupení pracovní síly;
5. připomíná, že upravená strategie EU pro bezpečnost a ochranu zdraví by měla brát v úvahu specifická rizika v nových odvětvích;
6. zdůrazňuje, že předvídaní změny v oblasti zaměstnanosti vyžaduje proaktivní řízení transformace a že pro zajištění účinného přechodu a stabilní zaměstnanosti je zásadní dlouhodobé plánování;
7. konstatuje, že některé regiony čelí většímu počtu výzev než jiné; vyzývá místní a regionální vlády a sociální partnery, aby kolektivně prováděly plány podporující obce a pracovníky zasažené změnou;
8. zdůrazňuje význam účasti pracovníků na těchto změnách; vyzývá k zapojení odborových „zelených zástupců“ spolupracujících se zaměstnavateli na zvyšování udržitelnosti na svých pracovištích;

Dovednosti pro zelenou zaměstnanost

9. vítá nástroje pro rozvoj dovedností a předvídaní potřeb v oblasti dovedností navržené Komisí; zdůrazňuje však, že je zapotřebí ambicióznějších opatření;

10. vyzývá členské státy a regionální vlády, aby zapojily sociální partnery a poskytovatele odborné přípravy a aby přijaly a provedly strategie rozvoje dovedností s cílem zlepšit obecné a odvětvové dovednosti a dovednosti specifické pro jednotlivá povolání;
11. konstatuje, že součástí těchto strategií by mělo být určení nedostatku dovedností a cílené programy odborného vzdělávání a celoživotní odborné přípravy; zdůrazňuje potřebu aktivně zapojit do strategií propuštěné pracovníky a pracovníky s nízkou kvalifikací, kteří jsou ohroženi vyloučením z trhu práce; zdůrazňuje, že v některých odvětvích je nutné podniknout kroky k vyvážení nerovnováhy mezi ženami a muži;
12. vyzývá členské státy, aby do vzdělávacích a odborně vzdělávacích systémů zahrnuly udržitelný rozvoj a environmentální kompetence a dovednosti; připomíná význam dovedností v přírodních vědách, technologiích, inženýrství a matematice (STEM);
13. zdůrazňuje potřebu cíleného opatření ze strany veřejnoprávních orgánů a veřejných služeb k překonání nedostatku dovedností; vyzývá členské státy ke školení pracovníků na úřadech práce a ve službách zaměstnanosti s cílem začlenit dovednosti pro zelenou zaměstnanost do politik trhu práce;

Soudržnost politik pro plný rozvoj potenciálu k tvorbě pracovních příležitostí v udržitelném hospodářství

14. vyzývá Komisi a členské státy, aby přijaly ambiciózní a integrované regulační, fiskální a finanční rámce, které zaručí udržitelné investice a povzbudí inovace, čímž plně rozvinou potenciál provést tyto změny v oblasti zaměstnanosti; zdůrazňuje, že politiky by měly být rozvíjeny v rámci dlouhodobých horizontů, který v případě potřeby zahrnuje závazné cíle, jakož i ukazatele pro posouzení pokroku směrem k jejich dosažení;
15. zdůrazňuje potřebu důsledných politik, které prosazují výrobu obnovitelné energie a energetickou účinnost s cílem aktivovat místní rozvoj a zajistit tvorbu pracovních příležitostí na místní úrovni;
16. vyzývá členské státy, aby plně dodržovaly a prováděly nová ustanovení upravených právních předpisů EU z oblasti veřejných zakázek a aby v zájmu tvorby udržitelných pracovních míst proaktivně zaváděly do svých politik zadávání veřejných zakázek environmentální a sociální kritéria;
17. vyzývá Komisi, aby dostála svému závazku neprodleně navrhnout ambicióznější právní předpisy v oblasti odpadů, které plně využijí významný potenciál k tvorbě pracovních příležitostí v oběhovém hospodářství;
18. vyzývá Komisi k využívání semestru EU a k přezkumu strategie Evropa 2020 na podporu tvorby zelených pracovních míst; vyzývá Komisi k vydání doporučení pro jednotlivé země, která přispějí k vyšší zaměstnanosti a k menším ekologickým stopám, včetně přechodu od zdanění pracovní síly ke zdanění podle zatížení životního prostředí a postupného upuštění od kontraproduktivních dotací do roku 2020;
19. vyzývá Komisi k obnovení svého závazku vůči strategii Evropa 2020 a k neprodlenému

vydání svého přezkumu v polovině období; vyzývá Komisi k uvedení kvalitní zaměstnanosti a účinného využívání zdrojů jakožto hlavních cílů; vyzývá Komisi k navržení ambicióznějších sociálních a environmentálních cílů pro roky 2030 a 2050;

Investice do tvorby udržitelných pracovních míst

20. vyzývá Komisi a členské státy k podpoře kvalitních investic zaměřených na tvorbu společenských přínosů; vyzývá Komisi a členské státy, aby investice soustředily do oblastí s pozitivním dopadem na trh práce s cílem vytvářet důstojná pracovní místa a bojovat s nezaměstnaností;
21. zdůrazňuje skutečnost, že investice do energetické účinnosti podporují tvorbu pracovních míst a hospodářský rozvoj na místní úrovni a že zajištění energetické účinnosti v budovách je z hlediska nákladů nejefektivnějším způsobem, jak nabízet dlouhodobá řešení energetické chudoby;
22. doporučuje, aby cíle v oblasti klimatu, obnovitelné energie a energetické účinnosti byly považovány za investiční cíle;
23. vyzývá členské státy k plnému využívání možností v právním rámci pro evropské strukturální a investiční fondy a další zdroje financování EU na podporu udržitelných projektů, které prosazují zelenou zaměstnanost;
24. vyzývá Komisi a členské státy, aby na podporu zeleného přechodu našich ekonomik využily povolební revizi víceletého finančního rámce pro rok 2016;

Malé a střední podniky (MSP)

25. podporuje cíle zeleného akčního plánu pro malé a střední podniky a jím navržená opatření orientovaná na tyto podniky za účelem zlepšení účinného využívání zdrojů, podpory zeleného podnikání, využívání příležitostí pro zelenější hodnotové řetězce a usnadnění přístupu zelených MSP na trh;
26. konstatuje, že MSP jsou klíčovými hnacími silami pro tvorbu pracovních míst v Evropě; zdůrazňuje, že MSP čelí obzvláště velkým výzvám při využívání pracovních příležitostí zeleného přechodu, zejména v souvislosti s přístupem k financím, s odbornou přípravou a překonáním nedostatku dovedností; vyzývá Komisi a členské státy k přijetí ambiciózních opatření na podporu snadnější tvorby zelených pracovních míst v MSP, včetně cílených informací, zvyšování povědomí, technické pomoci a přístupu k financím a opatřením odborné přípravy;
27. pověřuje svého předsedu, aby předal toto usnesení Radě, Komisi, jakož i vládám a parlamentům členských států.

VYSVĚTLUJÍCÍ PROHLÁŠENÍ

Iniciativa zelené zaměstnanosti¹, kterou vypracovala Komise, byla zveřejněna v červenci 2014 společně se zeleným akčním plánem pro malé a střední podniky² (rovněž zahrnutým v této zprávě) a se sdělením o oběhovém hospodářství.

Cílem iniciativy je vycházet z pracovního dokumentu útvarů Komise „Využití potenciálu zeleného růstu pro oblast zaměstnanosti³ – součásti balíčku týkajícího se zaměstnanosti – který zdůraznil, že do roku 2020 by mohlo být v zeleném hospodářství vytvořeno až 20 milionů pracovních míst, a který bere v úvahu hlavní směry politik zaměstnanosti, které vyzývají členské státy k: *...rychlejší tvorbě pracovních míst, a to i v oblastech péče a zelené zaměstnanosti.*⁴

Otázkou je, jak určit, co se myslí „zelenými“ pracovními místy, zejména ve snaze sledovat jejich vývoj pro statistické účely. Mezinárodní organizace práce říká, že zelená pracovní místa jsou *důstojná pracovní místa, která:*

- *snižují spotřebu energie a surovin,*
- *omezují emise skleníkových plynů,*
- *minimalizují odpady a znečištění,*
- *chrání a obnovují ekosystémy.*

Řada přispěvatelů k této zprávě, včetně UEAPME a profesora Paula Ekinse z University College London, vašemu zpravodaji navrhla, že by bylo přínosnější uvažovat v obecném kontextu o ekologizaci hospodářství jako o vhodnějším výrazu z hlediska výrobků, postupů a služeb a že je to zapotřebí začlenit do všech politik: do fiskální politiky či politik zaměstnanosti, trhu práce, vzdělávání a odborné přípravy, výzkumu, inovací, klimatu a energetické politiky.

Zelené hospodářství bere za svůj základ řadu výzev nastíněných Komisí: „Neúčinné využívání zdrojů, neudržitelný tlak na životní prostředí a změna klimatu, jakož i sociální vyčlenění a sociální nerovnost...“⁵ sociální tlaky dobře známé tomuto výboru, jakým je i vysoká nezaměstnanost. Tyto výzvy zjevně postihují svět práce. Například řetězec supermarketů ASDA odhaduje, že 95 % jeho čerstvých produktů je ohroženo změnou klimatu

¹ Iniciativa zelené zaměstnanosti: Využití potenciál zeleného hospodářství k tvorbě pracovních míst COM(2014)446 final

² Sdělení Komise „Zelený akční plán pro malé a střední podniky“ COM(2014)440

³ Pracovní dokument útvarů Komise „Využití potenciálu zeleného růstu pro oblast zaměstnanosti“ SWD(2012) 92 final

⁴ Rozhodnutí Rady [2010/707/EU](#) ze dne 21. října 2010 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států (Úř. věst. L, 24.11.2010).

⁵ Iniciativa zelené zaměstnanosti: Využití potenciál zeleného hospodářství k tvorbě pracovních míst COM(2014)446 final

a jedna třetina je ohrožena vážně¹.

Potřeba sjednotit uvažování se odrazila v klíčové žádosti, kterou vašemu zpravodaji předložilo mnoho přispěvatelů: potřeba soudržného, komplexního politického rámce, který by zajistil předvídatelné prostředí pro odbornou přípravu a investice. Nedůsledné politiky a podněty byly často uváděny jako překážky pro pokrok a omezení potenciálu zaměstnanosti. Taková politika musí rovněž mít dlouhodobé zaměření: aby nyní postavené budovy vydržely dalších padesát let, musí splňovat vysoké standardy energetické účinnosti a udržitelného stavebnictví; investice do velkých zařízení na získávání obnovitelné energie musí hledět dále než do roku 2020 atd.

Profesor Ekins (mezi jinými) určil tři klíčové hnací síly tvorby pracovních míst, o nichž je známo, že jsou účinné, a také Komise i Parlament je několikrát navrhly, ale s nevhodným provedením:

- Reforma ekologické daně – přesun daňového zatížení ze zaměstnanosti na environmentální náklady, zároveň však zajištění, že bude bez zpětného účinku. To by mohlo být ještě podpořeno pokračujícím využíváním procesu evropského semestru a vnitrostátních doporučení. V zájmu důslednosti by mělo být vynaloženo úsilí na zrušení kontraproduktivních dotací, které podporují znečišťující nebo vysokouhliková odvětví,
- Účinné využívání energie a zdrojů. EP důsledně zdůrazňuje potenciál v této oblasti, v neposlední řadě při řešení energetické účinnosti při boji s energetickou chudobou prostřednictvím komplexního programu izolací². Odhady účinku směrnice o energetické náročnosti budov na zaměstnanost³ poukázaly na tvorbu možných dvou milionů pracovních míst, z nichž mnohá by nebyla ze své podstaty převedena do zahraničí, a směrnice o energetické účinnosti přidala další podnět. Účinky lze však pocítit, pouze pokud budou směrnice prováděny účinně (a to může vyžadovat silnější mechanismy prosazování) a budou podpořeny nezbytnými investicemi a odbornou přípravou. Existuje značná poptávka po lepší účinnosti využívání zdrojů: Sdružení UEAPME upozornilo na údaje Eurobarometru, která ukazují, že 93 % MSP přijímá alespoň jedno opatření, aby využívaly zdroje účinněji⁴.
- Rozvoj dodavatelského řetězce, aby EU měla prospěch ze všech fází z hlediska zaměstnanosti a úspor. Je evidentně zapotřebí vypracovat průmyslovou strategii, která bude vést a podporovat investice například do průmyslu obnovitelných zdrojů, který by mohl přinést větší zaměstnanost do venkovských a někdejších průmyslových oblastí. Rozvoj dodavatelského řetězce je potřebný i jako hnací síla změn a k zajištění

¹ Příprava na dokonalou bouři – dovednosti pro udržitelné hospodářství (Preparing for the Perfect Storm - skills for a sustainable economy), IEMA, 2015.

² Usnesení Evropského parlamentu ze dne 11. června 2013 o sociálním bydlení v Evropské unii (2012/2293(INI))

³ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/31/EU ze dne 19. května 2010 o energetické náročnosti budov.

⁴ Bleskový průzkum Eurobarometru 381–2014.

toho, že všechny části podniku budou schopny zareagovat na výzvy. Mnoho společností se nezapojuje do dodavatelských řetězců v souvislosti s emisemi, odolností vůči změně klimatu nebo účinným využíváním zdrojů.

Při realizaci tohoto přechodu na zelené hospodářství je zásadní zapojení pracovní síly. Některá odvětví projdou značnou změnou, prodělají dokonce i úpadek a zvládnutí takové změny bude pozitivnější, bude-li poskytnuta účinná podpora, rekvalifikace a možná změna výroby. Důležitou roli zde mohou sehrát fondy EU, pokud budou využívány efektivně. Na odvětvové úrovni hrají při řízení změny důležitou roli evropské rady zaměstnanců. S tvorbou příležitostí může pomoci i účast pracovní síly. Při vedení osvěty a změny mohou být užiteční tzv. zelení zástupci, obdoba zástupců pro bezpečnost a ochranu zdraví, jak je doloženo ve zprávě TUC s názvem „Efekt Unie“ (The Union effect)¹. Například skupina PHS založila síť špiček v environmentální oblasti, kteří mají ty správné dovednosti a odborné znalosti, a vytvořila také příležitost k získání akreditace na tyto dovednosti. Pomohli také snížit náklady na osvětlení a udělali významný pokrok při recyklaci a produkci materiálů získaných využitím odpadu.

Zapojení pracovní síly je důležité i z toho důvodu, že práce by měla být důstojná: spravedlivě placená, s dobrými pracovními podmínkami a s étosem zdraví a bezpečnosti. V některých zelených odvětvích jsou pracovní vztahy na úrovni zaměstnavatelů i zaměstnanců rozvinuté spíše nedostatečně, kromě toho by měl být podporován nový odvětvový sociální dialog. Revidovaná strategie pro bezpečnost a ochranu zdraví by měla zohledňovat nová či měnící se rizika v rozvíjejících se odvětvích.

Když společnosti chtějí nebo musí přijmout opatření k tomu, aby jejich podnikání bylo udržitelnější, nejsou si mnohé jisty řízením rizik nebo procesu změny nebo mohou zjistit, že nejsou schopny najít pracovníky s potřebnými dovednostmi. Sdělení Komise přináší řadu pozitivních návrhů a my potřebujeme komplexní přístup, který lidem vstřípí respekt k nutnosti pochopit, proč je udržitelnost pro podnikání a společnost jako celek důležitá. Je zapotřebí všeobecná osvěta o zásadách udržitelnosti na úrovni škol, navíc stále panuje nedostatek studentů, kteří se specializují na dovednosti v oborech STEM, zejména mezi dívkami – jde o trvalý problém. Od britské celostátní studentské unie (NUS) jsme se dozvěděli, že 60 % dotázaných studentů prvního ročníku univerzity má zájem dozvědět se více o udržitelnosti bez ohledu na obor, který studují. Pokud máme zelenou práci integrovat, je zapotřebí tento zájem rozvíjet a je nutné vštěpovat lidem obecné dovednosti: studenti jsou ochotni spolupracovat na tvorbě vhodných kurzů. Jak upozornila NUS, pokud hledáme v těchto otázkách vedení, 80 % světových vedoucích pracovníků studovalo vysokou školu – právě zkušenosti z univerzit mohou pak utvářet budoucnost.

Hodně toho lze udělat i na odvětvové úrovni, jak ukázal projekt asociace EUROFER nazvaný GreenVET.² Díky poskytování důkladné odborné přípravy v oblasti legislativních a technických souvislostí (včetně účinného využívání zdrojů), v rámci nichž působí ocelářský průmysl, existuje naděje, že taková akreditovaná odborná příprava umožní větší mobilitu v odvětví a předávání odborných znalostí. Měli bychom se rovněž podílet na potvrzení výsledků

¹ The Union Effect - greening the workplace, TUC

https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/The_Union_Effect_Greening_The_Workplace_Covers_2014_All.pdf

² http://www.gt-vet.com/?page_id=18

formálního a neformálního učení, jakož i na uznání potvrzení jakožto nástroje k překonání propasti mezi požadavky trhu práce a dostupnými dovednostmi – jak byl váš zpravodaj upozorněn, mnoho pracovníků získává dovednosti při práci, ale tyto dovednosti nejsou nikdy formálně uznány, což se stává překážkou pro povýšení. Rady pro dovednosti mohou hrát důležitou roli při zajišťování aktualizace učebních plánů pro potřeby odvětvových a specifických dovedností a též při reagování na vývoj trhu. Existuje však potřeba zastřešujícího plánu dovedností a je nutné, aby se zapojily všechny subjekty, od poradců pro problematiku povolání, služeb zaměstnanosti (důležitý příspěvek může přinést evropská síť veřejných služeb zaměstnanosti) až po poskytovatele odborné přípravy (včetně místních orgánů), sociální partnery a vládu.

Potřeby odborné přípravy však musí být přístupné, cenově dostupné a k dispozici po celý produktivní lidský život. Nedostatek dovedností se neobjevuje jen na vstupní úrovni, ale často i na úrovni projektového řízení, například u stavebních inženýrů. Evropská asociace pro větrnou energii (EWEA) se domnívá, že v současné době existuje nedostatek dovedností, který by mohl vést k tomu, že v roce 2030 bude chybět zhruba 15 000 kvalifikovaných pracovníků. Nedostatek dovedností bude pravděpodobně největší v provozu a v údržbě, což brzdí tvorbu pracovních míst na místní a regionální úrovni ve venkovských oblastech s větrnými elektrárnami, tedy v oblastech, kde často chybí pracovní příležitosti. Vychovat zkušené pracovní síly trvá.

Inovativními přístupy bychom mohli rovněž zavést dynamičtější přístup k těm, kteří jsou v současnosti nezaměstnaní: nezaměstnaní stavební dělníci by mohli placeně pracovat jako náhrada za pracovníky, kteří právě navštěvují školení; absolventi s dovednostmi v oblasti udržitelnosti by mohli být přijímáni na určitou dobu (za úplatu) do společností nebo organizací, které chtějí rozvíjet své postupy udržitelnosti: takový program ve Spojeném království vytvořil více než 50 pracovních míst, pokud se organizace rozhodly, že si své stážisty ponechají.

Avšak investice a vhodné pobídky v souladu s komplexním a stabilním politickým prostředím jsou zásadní, pokud máme být svědky skutečného zeleného hospodářství a nikoli současné změti iniciativ. Nov Evropský fond pro strategické investice (EFSD) nabízí další příležitosti pro podobné cílené, kvalitní investice na základě zásady partnerství, jak tomu je i u inteligentního využívání dalšího financování EU, jak je stanoveno ve sdělení Komise: víme, že renovace budov nabízejí dobrou návratnost z hlediska pracovních míst pro investice, jakož i energetické úspory. Nelze zapomenout, že investice do důstojné práce jsou zapotřebí i v jiných odvětvích, např. v oblasti sociální péče. Jak upozorňují organizace ENSIE a RREUSE, sociální hospodářství také ukázalo, že může poskytnout značný počet pracovních míst v oblasti oprav a opětovného využívání a že může přispět k sociálnímu začlenění. Roli z hlediska využívání udržitelných (zelených a sociálních) ustanovení pro odpovědné nákupy hraje i politika zadávání veřejných zakázek. Zajímavý příklad nabízí britský zákon o sociální hodnotě¹.

Investice jsou zapotřebí i jako pobídka pro nezbytné inovace v průmyslové politice EU, navržené tak, aby z EU dělala hospodářství s nejúčinnějším využíváním zdrojů na světě a aby současně rozvíjela aktivní strategie pro zajištění toho, aby sociální přechody byly dobře řízeny a přínosy byly rozšířeny po celé EU.

¹ Zákon o veřejných službách (sociální hodnotě) z roku 2012
<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2012/3/enacted>.

Problémům z hlediska přechodu mohou čelit zejména MSP. OECD se domnívá, že klíčem pro úspěšný přechod je jejich přizpůsobení se environmentálně udržitelným postupům ve výrobě i ve službách, ale je podle ní znepokojivé, že většina MSP má dle všeho velmi malé povědomí o budoucích potřebách zelených dovedností a jejich investice do zelené odborné přípravy jsou velmi omezené¹. Tyto obtíže vyžadují specifickou reakci, opírající se o zelený akční plán pro malé a střední podniky, a to počínaje cílenými informacemi a osvětou přes vhodnou pomoc až k přechodu na zelenější produkty a procesy a účinné pobídky. Roli hraje i komplexní přístup dodavatelského řetězce, kde lze použít měřítko pro poskytování odborné přípravy a dalších výhod. Roli v takové podpoře hrají vedle finančních institucí i regionální a místní orgány.

Je jasné, že svět práce byl již velkými celosvětovými trendy zasažen, ale reakce EU doposud nevyústila v komplexní reakci. Abychom se ujistili, že můžeme zachovávat a rozšiřovat pracovní příležitosti a tvorbu pracovních míst, potřebujeme komplexní, společnou reakci sahající od politické úrovně až po základní odbornou přípravu. Rozhodujícím faktorem je čas, jelikož v současnosti promarnujeme příležitosti ve prospěch jiných částí světa a nedaří se nám plně připravit své pracovní síly na výzvy, jimž již nyní čelíme. Určité odpovědi nabízí Komise ve svém sdělení, ale bude nutné, aby svou úlohu splnily všechny orgány EU, pokud máme skutečně zajistit, aby přechod byl nezbytný.

¹ Potenciál pracovních míst k přechodu na nízkouhlikové hospodářství (The jobs potential of a shift towards a low carbon economy), OECD.