



EURÓPAI PARLAMENT

2014 - 2019

Foglalkoztatási és Szociális Bizottság

2014/2238(INI)

5.3.2015

JELENTÉSTERVEZET

a „Zöld foglalkoztatás” kezdeményezésről: a zöld gazdaság munkahelyteremtési potenciáljának kiaknázása
(2014/2238(INI))

Foglalkoztatási és Szociális Bizottság

A vélemény előadója: Jean Lambert

PR_INI

TARTALOMJEGYZÉK

	Page
AZ EURÓPAI PARLAMENT ÁLLÁSFOGLALÁSÁRA IRÁNYULÓ INDÍTVÁNY	3
INDOKOLÁS	9

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÁLLÁSFOGLALÁSÁRA IRÁNYULÓ INDÍTVÁNY

a „Zöld foglalkoztatás” kezdeményezéséről: a zöld gazdaság munkahely-teremtési potenciáljának kiaknázása (2014/2238(INI))

Az Európai Parlament,

- tekintettel a „Zöld foglalkoztatás kezdeményezés: a zöld gazdaság munkahely-teremtési potenciáljának kiaknázása” című bizottsági közleményre (COM(2014)0446),,
- tekintettel „Zöld cselekvési terv a kkv-k számára” című bizottsági közleményre (COM(2014)0440),
- tekintettel az „Úton a körkörös gazdaság felé: „zéró hulladék” program Európa számára” című bizottsági közleményre (COM(2014)0398),,
- tekintettel „A zöld gazdaság növekedésében rejlő foglalkoztatási lehetőségek kiaknázása” című bizottsági munkadokumentumra (SWD(2012)0092),
- tekintettel a versenyképes, alacsony szén-dioxid-kibocsátású, erőforrás-hatékony és zöld gazdaságot szolgáló foglalkoztatáspolitikákról szóló, 2010. december 6-i tanácsi következtetésekre,
- tekintettel a tagállamok foglalkoztatáspolitikájára vonatkozó iránymutatásokról szóló, 2010. október 21-i 2010/707/EU tanácsi határozatra,
- tekintettel az az OECD/Európai Szakképzésfejlesztési Központ „Zöldebb készségek és munkahelyek, az OECD zöld növekedésről szóló tanulmányai” című 2014-es tanulmányára,
- tekintettel az Európai Foglalkoztatási Megfigyelőközpont „Zöld munkahelyteremtés a válság alatt – a bevált gyakorlatok európai kézikönyve” című 2013. áprilisi kiadványára,
- tekintettel a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet/Európai Szakképzésfejlesztési Központ „A zöld munkahelyekhez szükséges készségek – globális áttekintés: 21 országtanulmányon alapuló összegző jelentés” című 2011-es jelentésére,
- tekintettel az Európai Szakképzésfejlesztési Központ „A zöld munkahelyekhez szükséges készségek – európai összefoglaló jelentés” című 2010-es jelentésére,
- tekintettel az OECD, CFE-LEED „Zöld munkahelyek és készségek: az éghajlatváltozás kezelésének helyi munkaerő-piaci vonatkozásai” című 2010. február 8-i munkadokumentumára,
- tekintettel az „Ökoinnováció – növekedés és munkahely-teremtés a

- környezetpolitikának köszönhetően” című 2013. december 12-i állásfoglalására¹,
- tekintettel az alacsony szén-dioxid-kibocsátású, versenyképes gazdaság 2050-ig történő megvalósításának ütemtervéről szóló, 2012. március 15-i állásfoglalására²,
 - tekintettel az új fenntartható gazdaságban rejlő foglalkoztatási potenciál feltárásáról szóló, 2010. szeptember 7-i állásfoglalására³,
 - tekintettel az eljárási szabályzata 52. cikkére,
 - tekintettel a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság jelentésére és a Környezetvédelmi, Közegészségügyi és Élelmiszer-biztonsági Bizottság és a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság véleményére (A8-0000/2015),
- A. mivel az olyan globális trendek, mint például az erőforrások nem hatékony felhasználása, a környezetre gyakorolt fenntarthatatlan nyomás, az éghajlatváltozás, valamint a fokozódó társadalmi kirekesztés és egyenlőtlenség olyan méreteket öltenek, amelyeken túl a társadalmunkra és a természeti környezetre gyakorolt visszafordíthatatlan hatásokat nem lehet megakadályozni;
- B. mivel az e kihívások kezelésére szolgáló következetes szakpolitikai válasz hiánya miatt fennáll a kockázata annak, hogy a zöld és inkluzív átmenetben rejlő foglalkoztatási potenciál jelentős része kiaknázatlan marad;
- C. mivel az e veszélyekre adott válaszként megfigyelhetjük, hogy új ágazatok alakulnak ki, míg számos másik átalakul, egyesek pedig – például a súlyos mértékben környezetszennyezők – hanyatlásnak indulnak; mivel a környezetszennyező ágazatok esetében az átképzést és az alternatív foglalkoztatást illetően különös figyelmet kell fordítani a munkaerőre;
- D. mivel az EU és tagállamai kötelezettséget vállaltak az Egyesült Nemzetek Éghajlatváltozási Keretegyezménye 2010. évi cancúni konferenciáján arra, hogy biztosítsák az igazságos átállást a zöld munkaerőre, ami tisztességes munkát és minőségi munkahelyeket eredményez; mivel a környezeti szempontból fenntartható gazdaság felé történő mindenki számára igazságos átmenetet jól meg kell szervezni, és annak a mindenki számára elérhető tisztességes munkára, a társadalmi befogadásra és a szegénység felszámolására vonatkozó célkitűzés megvalósítása érdekében kell történnie;
- E. mivel a számos tényező által okozott képességbeli hátrány akadályozza a zöld munkahelyek számának növekedését;
- F. mivel egyértelműen bizonyítható, hogy a munka adóztatásáról a környezetvédelmi adóztatásra történő áttérés, az energiába és az erőforrás-hatékonyságba történő beruházás, valamint egy egyértelmű ipari stratégián keresztül megvalósuló ellátási lánc kialakítása kedvező hatással van a munkahelyteremtésre;

¹ Elfogadott szövegek, P7_TA(2013)0584.

² HL C 251E, 2013.8.31., 75. o.

³ HL C 308E, 2011.10.20., 6. o.

- G. mivel egy egyértelmű, rögzített, közép- és hosszú távú célkitűzés a változás fontos tényezője lehet, és mivel e tekintetben az uniós szabályozás is fontos szerepet játszik; mivel a munkahelyteremtést elősegítő célzott beruházásoknak egységes szakpolitikai keretből kell fakadniuk és összhangban kell lenniük azzal;
- H. mivel a kkv-k a foglalkoztatás fontos hajtóerejét képezik és számos zöld ágazatban töltenek be jelentős szerepet, azonban bizonyos nehézségekkel nézhetnek szembe az átmenetben rejlő munkahely-teremtési lehetőségek kiaknázása során;

A zöld gazdaság felé – munkaerő-piaci lehetőségek

- 1. hangsúlyozza, hogy a fenntartható társadalmak és gazdaságok felé való átmenet – többek között a fogyasztás és termelés fenntartható formái – lehetőséget teremt mind új munkahelyek létrehozására, mind pedig a már létező munkahelyek zöld munkahelyekké való átalakítására szinte valamennyi ágazatban a teljes értéklánc mentén;
- 2. megjegyzi, hogy az átmenetben jelentős lehetőség rejlik – többek között a válság által sújtott ágazatokban – az olyan helyi munkahelyek teremtésére vonatkozóan, amelyeket nem lehet kihelyezni;

Igazságos átmenet és tisztességes munka

- 3. üdvözli a Bizottság nyilatkozatát, miszerint az átszervezést társadalmilag felelős módon kell megvalósítani;
- 4. felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy kötelezzék el magukat egy igazságos átmenet ütemterve mellett, amely összeegyezteti az ambiciózus környezeti célokat a szigorú társadalmi követelményekkel – beleértve a tisztességes munka, az egészséges és biztonságos munkahelyi feltételek és a képzési és készségfejlesztő programok elősegítését, valamint a munkavállalók tájékozódáshoz, konzultációhoz és részvételhez való jogának megerősítését –, tekintettel a fenntartható fejlődéssel, valamint a munkaerő hatékony képviselőjével kapcsolatos kérdésekre;
- 5. emlékeztet arra, hogy az Unió felülvizsgált egészségvédelmi és biztonsági stratégiájának figyelembe kell vennie az új ágazatokban rejlő bizonyos kockázatokat;
- 6. hangsúlyozza, hogy a foglalkoztatásban végbemenő várható változás megkívánja, hogy az átalakulást proaktív módon kezeljék, és hogy a hatékony átmenet és a stabil foglalkoztatás biztosítása érdekében elengedhetetlen a hosszú távú tervezés;
- 7. megjegyzi, hogy egyes régiók nagyobb kihívásokkal néznek szembe, mint mások; felhívja a helyi és regionális önkormányzatokat, valamint együttesen a szociális partnereket, hogy készítsenek a változás által érintett közösségeket és munkavállalókat támogató ütemtervet;
- 8. hangsúlyozza a munkavállalók e változásokban történő részvételének fontosságát; kéri, hogy a munkáltatókkal együttműködve a szakszervezetek „zöld képviselőit” vonják be a fenntarthatóság fokozásába a munkahelyükön;

A zöld foglalkoztatáshoz szükséges készségek

9. üdvözli a készségfejlesztés eszközeit és a Bizottság készségigényekkel kapcsolatos előrejelzését; azonban hangsúlyozza, hogy ambiciózusabb lépésekre van szükség;
10. felhívja a tagállamokat és a regionális önkormányzatokat, hogy vonják be a szociális partnereket és a képzésszolgáltatókat, valamint hogy fogadjanak el és vezessenek be készségfejlesztésre irányuló stratégiákat, melyek célja, hogy fejlesszék az általános, ágazati és foglalkozás-specifikus készségeket;
11. megjegyzi, hogy ezeknek a stratégiáknak magukban kell foglalniuk a készségek terén mutatkozó hiányosságok azonosítását és a célzott szakképzési és élethosszig tartó tanulási programokat; kiemeli, hogy a stratégiákba aktívan be kell vonni mind az elbocsátott, mind az alacsony képzettségű munkavállalókat, akiket az a veszély fenyeget, hogy kiszorulnak a munkaerőpiacról; hangsúlyozza, hogy bizonyos ágazatokban lépéseket kell tenni a nemek közötti egyensúly kiegyenlítése érdekében;
12. felhívja a tagállamokat, hogy a fenntartható fejlődést és a környezettel kapcsolatos képességeket és készségeket építsék be a képzési és oktatás rendszerekbe; emlékeztet a tudományos, technológiai, mérnöki és matematikai készségek (STEM készségek) fontosságára;
13. kiemeli, hogy a közigazgatási szerveknek és a közszolgáltatóknak célzott intézkedéseket kell hozniuk a készséghiányok kezelése érdekében; felhívja a tagállamokat, hogy képezzék ki a munkaügyi hatóság és foglalkoztatási szolgálat személyzetét arra vonatkozóan, hogy a munkaerő-piaci szakpolitikájuk kidolgozása során vegyék figyelembe a zöld foglalkoztatással kapcsolatos készségek szempontjait;

Politikai koherencia a fenntartható gazdaságokban rejlő munkahely-teremtési potenciál kiaknázása céljából

14. felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy a fenntartható beruházások és az innováció ösztönzésének biztosítása érdekében fogadjanak el nagyratörő és integrált szabályozási, költségvetési, illetve pénzügyi kereteket, ezáltal teljes mértékben kiaknázva az e változásokban rejlő foglalkoztatási potenciált; hangsúlyozza, hogy a szakpolitikákat egy olyan hosszú távra szóló kereten belül kell kialakítani, amely szükség esetén magában foglal kötelező érvényű célokat, valamint mutatókat, melyek a célok felé tett előrehaladás mérésére szolgálnak;
15. kiemeli, hogy a helyi fejlesztés és munkahelyteremtés ösztönzése érdekében olyan következetes szakpolitikákra van szükség, melyek elősegítik a megújulóenergia-termelést és az energiahatékonyságot;
16. felhívja a tagállamokat, hogy teljes mértékben tartsák tiszteletben és hajtsák végre a közbeszerzésről szóló felülvizsgált uniós jogszabályok új rendelkezéseit, valamint hogy a közbeszerzési szakpolitikáikba proaktív módon vezessenek be környezetvédelmi és szociális szempontokat a fenntartható munkahelyek teremtése érdekében;
17. felhívja a Bizottságot, hogy tegyen eleget a hulladékokkal kapcsolatos olyan célratörőbb

jogszabályok előterjesztése iránti kötelezettségvállalásának, amelyek teljes körűen, valamint haladéktalanul kihasználják a körkörös gazdaságban rejlő jelentős potenciált;

18. felhívja a Bizottságot, hogy a zöld munkahelyteremtés támogatása érdekében használja fel az európai szemesztert és az Európa 2020 stratégia felülvizsgálatát; felhívja a Bizottságot, hogy bocsásson ki olyan országspecifikus ajánlásokat, amelyek hozzájárulnak a foglalkoztatás fellendüléséhez és az ökológiai lábnyom csökkentéséhez, többek között a munka adóztatásáról a környezetvédelmi adóztatásra történő áttéréséhez és az ellenkező hatást kiváltó támogatások 2020-ig történő fokozatos megszüntetéséhez;
19. felhívja a Bizottságot, hogy újítsa meg az Európa 2020 stratégia iránti kötelezettségvállalását, valamint hogy haladéktalanul végezze el annak félidei felülvizsgálatát; felhívja a Bizottságot, hogy határozza meg legfőbb célkitűzéseiként a minőségi foglalkoztatást és az erőforrás-hatékonyságot; felhívja a Bizottságot, hogy tegyen javaslatot a 2030-ra és 2050-re vonatkozó nagyratörőbb szociális és környezetvédelmi célkitűzésekre;

Befektetés a fenntartható munkahelyteremtésbe

20. felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy támogassák a társadalmi előnyökkel járó minőségi beruházásokat; felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy a befektetéseket kedvező munkaerő-piaci hatással járó területekre összpontosítsák annak érdekében, hogy tisztességes munkahelyeket teremtsenek és visszaszorítsák a munkanélküliséget;
21. hangsúlyozza, hogy az energiahatékonyságba történő befektetés elősegíti a helyi munkahelyek teremtését és a helyi gazdasági fejlődést, valamint hogy az épületek energiahatékonyságának biztosítása a legköltséghatékonyabb módja annak, hogy hosszú távú megoldást kínáljanak az energiaszegénység problémájára;
22. javasolja, hogy tekintsék befektetési céloknak az éghajlatváltozásra, a megújuló energiaforrásokra és az energiahatékonyságra vonatkozó célokat;
23. felhívja a tagállamokat, hogy teljes mértékben használják ki az európai strukturális és beruházási alapokra vonatkozó jogi keret szerint rendelkezésre álló lehetőségeket, valamint használjanak fel más uniós finanszírozási forrásokat a zöld foglalkozást előmozdító fenntartható projektek támogatása érdekében;
24. felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy használják ki a többéves pénzügyi keret választások utáni 2016-os felülvizsgálatát annak érdekében, hogy elősegítsék a gazdaságunkban bekövetkező zöld átmenetet;

Kis- és középvállalkozások (kkv-k)

25. támogatja a kkv-k számára kidolgozott zöld cselekvési terv célkitűzéseit és kkv-orientált intézkedéseit, amelyek célja az erőforrás-hatékonyság javítása, a zöld vállalkozások támogatása, a zöldebb értékláncok lehetőségeinek kiaknázása, valamint a zöld kkv-k piacra jutásának megkönnyítése;
26. megjegyzi, hogy a kkv-k az európai munkahelyteremtés legfontosabb mozgatórugói; kiemeli, hogy a kkv-k különleges kihívással néznek szembe a zöld átmenet által nyújtott

álláslehetőségek kiaknázása során, különös tekintettel a finanszírozási eszközökhöz és képzéshez való hozzáférésre, valamint a készségek terén meglévő hiányosságok pótlására; felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy hozzanak ambiciózus intézkedéseket – beleértve a célzott tájékoztatást, a figyelemfelhívást, a technikai segítségnyújtást, valamint a finanszírozási eszközökhöz és képzéshez való hozzáférést – annak érdekében, hogy elősegítsék a fokozottabb munkahelyteremtést a kkv-knál;

27. utasítja elnökét, hogy továbbítsa ezt az állásfoglalást a Tanácsnak és a Bizottságnak, valamint a tagállamok kormányainak és parlamentjeinek.

INDOKOLÁS

A Bizottság „Zöld foglalkoztatás” kezdeményezés¹ című, az (e jelentésben szintén szereplő) „Zöld cselekvési terv a kkv-k számára”² című és a körkörös gazdaságról szóló közleményeit 2014 júliusában tették közzé.

A kezdeményezés célja, hogy „A zöld gazdaság növekedésében rejlő foglalkoztatási lehetőségek kiaknázása”³ című – a foglalkoztatási csomag részét képező – 2012. évi bizottsági szolgálati munkadokumentumra építsen, amely kiemelte, hogy 2020-ra akár 20 millió munkahelyet lehetne teremteni a zöld gazdaságban, valamint a kezdeményezés figyelembe veszi a foglalkoztatási iránymutatásokat, amelyek felhívják a tagállamokat, hogy *segítsék elő a munkahelyteremtést, többek között az egészségügy és a zöld foglalkozás területén.*⁴

Felmerül a kérdés, hogy hogyan határozzuk meg a „zöld” munkahelyek, különösen fejlődésük statisztikai célból történő nyomon követése esetén. Az ILO szerint a zöld munkahelyek olyan *tisztességes munkahelyek, amelyek:*

- *csökkentik az energia és a nyersanyagok felhasználását;*
- *korlátozzák az üvegházhatású gáz kibocsátását;*
- *minimálisra csökkentik a hulladékot és a szennyezést;*
- *védik és helyreállítják az ökoszisztémákat.*

E jelentésben közreműködők közül sokan – köztük az UEAPME és az UCL-en kutató Paul Etkins professzor – kifejtették az előadó számára, hogy hasznosabb lenne, ha a „gazdaság zöldebbé tételének” általános keretén belül gondolkodnánk, ez ugyanis a termékek, folyamatok és szolgáltatások tekintetében megfelelőbb, és hogy ezt valamennyi szakpolitikán belül érvényesíteni kell: a költségvetési, a foglalkoztatási, a munkaerő-piaci, az oktatási és képzési, a kutatási, az innovációs, valamint az éghajlat- és energiapolitikában.

A zöld gazdaság háttérben számos, a Bizottság által vázolt kihívás rejlik: „Az erőforrások nem hatékony felhasználása, a környezetre és az éghajlatra gyakorolt fenntarthatatlan nyomás, valamint a társadalmi kirekesztettség és egyenlőtlenség...”⁵, valamint a társadalmi feszültségek a magas munkanélküliséghez hasonlóan e bizottság számára jól ismert tények. E kihívások nyilvánvalóan kihatnak majd a munka világára. Például az egyik fő áruházlánc, az ASDA becslései szerint friss termékeinek 95%-át veszélyezteti az éghajlat-változás,

¹ „Zöld foglalkoztatás” kezdeményezés: a zöld gazdaság munkahely-teremtési potenciáljának kiaknázása COM (2014) 446 végleges.

² „Zöld cselekvési terv a kkv-k számára” című bizottsági közlemény COM(2014)440

³ „A zöld növekedés foglalkoztatási potenciáljának kiaknázása” című bizottsági szolgálati munkadokumentum (SWD(2012)92 végleges).

⁴ A Tanács 2010. október 21-i 2010/707/EU határozata a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokról (HL L 308., 2010.11.24., 46. o.).

⁵ „Zöld foglalkoztatás” kezdeményezés: a zöld gazdaság munkahely-teremtési potenciáljának kiaknázása COM (2014) 446 végleges.

egyharmada pedig komoly veszélynek van kitéve¹.

A jelentésben közreműködők által az előadó tudomására hozott egyik kulcsfontosságú követelmény tükrözte a szemlélet érvényesítésének igényét: egy koherens, átfogó szakpolitikai keret igényét, amely kiszámítható képzési és beruházási környezetet nyújtana. A következtelen szakpolitikáról és ösztönzőkről gyakran állították, hogy megakadályozzák a folyamatot és korlátozzák a foglalkoztatási lehetőségeket. Az ilyen szakpolitikának hosszú távra is kell terveznie: a most emelt épületek még az elkövetkezendő ötven évben is állhatnak, ezért meg kell felelniük az energiahatékonyság és a fenntartható építkezés legmagasabb szintű követelményeinek; a főbb megújulóenergia-létesítményekbe való befektetésnek 2020-on túla kell terveznie stb.

A munkahelyteremtés három hatékonynak tartott, kulcsfontosságú hajtóerejét Etkins professzor és kollégái határozták meg, a Bizottság és a Parlament pedig javasolta őket, azonban nem megfelelő végrehajtással:

- a környezetvédelmi adók reformja, amely az adóterhet a foglalkoztatásról a környezetvédelmi költségekre terheli, mindazonáltal biztosítja annak progresszív hatását. Ehhez hozzájárulhat a továbbiakban a szemeszter folyamatának és a nemzeti ajánlásoknak folyamatos felhasználása. A következetesség kedvéért erőfeszítéseket kell tenni annak érdekében is, hogy visszavonják a környezetszennyező és intenzív szén-dioxid-kibocsátású ágazatokat segítő kontraproduktív támogatásokat.
- energia- és erőforrás-hatékonyság. Az EP következetesen hangsúlyozta az e területben és nem utolsósorban az energiahatékonyság kezelésében rejlő lehetőségeket, miközben átfogó szigetelési programmal küzd az energiaszegénység ellen.² Az épületek energiahatékonyságáról szóló irányelv³ foglalkoztatásra gyakorolt hatására vonatkozó becslések maximum 2 millió munkahely teremtését mutatták ki, amelyek közül számos meghatározásánál fogva nem kiszervezhető, az energiahatékonysági irányelv pedig további lendületet adott. A hatások azonban csak az (esetlegesen erősebb végrehajtási mechanizmusokat igénylő) irányelvek hatékony végrehajtása, valamint a szükséges beruházások és képzések támogatása esetén érezhetők. Jelentős igény van a jobb erőforrás-hatékonyságra: Az UEAPME rámutatott az Eurobarometer által szolgáltatott adatokra, amelyek alapján a kkv-k 93%-a legalább egy lépést megtesz annak érdekében, hogy erőforrás-hatékonyabbá váljon⁴.
- az ellátási lánc fejlesztése annak érdekében, hogy a foglalkoztatást és a gazdaságot illetően minden szakasz előnyös legyen az EU számára. Egyértelmű igény van egy olyan ipari stratégiára, amely irányítja és előmozdítja a beruházást, például a megújulóenergia-iparban, amely a vidéki és korábbi ipari területeken fejleszthetné a foglalkoztatást. Az ellátási lánc fejlesztésére ugyancsak szükség van annak érdekében, hogy változást indítson el és biztosítsa, hogy a vállalkozások minden része képes

¹ Preparing for the Perfect Storm - skills for a sustainable economy, IEMA, 2015.

² Az Európai Parlament 2013. június 11-i állásfoglalása az európai uniós szociális lakhatásról (2012/2293(INI))

³ Az Európai Parlament és a Tanács 2010. május 19-i 2010/31/EU irányelve az épületek energiahatékonyságáról

⁴ Flash Eurobarometer 381 -2014

legyen kezelni a kihívásokat. Sok vállalat nem vesz részt az ellátási láncokban a kibocsátásokat, az éghajlat-változás szempontjából történő ellenőrzéseket vagy az erőforrás-hatékonyságot tekintve.

Az alkalmazottakkal folytatott konzultációk kiemelt fontossággal bírnak a zöld gazdaság felé történő átmenet megvalósítására nézve. Néhány ágazatban jelentős változások fognak végbemenni, akár hanyatlás is, és e változás megvalósítása pozitívabb lesz a hatékony támogatás, az átképzés, valamint a termelés lehetséges megváltoztatásának biztosításával. Hatékony felhasználás esetén az uniós források fontos szerepet játszanak e tekintetben. Ágazati szinten az európai üzemi tanácsoknak fontos szerepük van a változás megvalósításában. A munkaerő-piaci részvétel is hozzájárul majd a lehetőségek teremtéséhez. A „zöld képviselők” – az egészségügyi és biztonsági képviselők megfelelői – hozzájárulhatnak a figyelemfelhíváshoz és a változás elősegítéséhez, ahogyan arról a TUC „The Union effect” című jelentése is beszámolt.¹ A PHS csoport például létrehozta a megfelelő készségekkel és gyakorlattal rendelkező, valamint e készségeknek engedély megszerzésére képes környezetvédelmi élharcosokból álló hálózatot, amely hozzájárult a világítási költségek csökkentéséhez, és jelentős fejlődést ért el az újrafeldolgozás, valamint az anyagok újrahasznosítása tekintetében.

Az alkalmazottakkal folytatott konzultáció is fontos, mivel a munkának tisztességes munkának kell lennie: tisztességes fizetéssel, jó munkakörülményekkel, valamint megbízható egészségügyi és biztonsági körülményekkel. Néhány zöld ágazatban sem munkáltatói, sem munkavállalói szinten nem túl fejlettek a munkaügyi kapcsolatok, és új ágazati szociális párbeszéd ösztönözésére van szükség. Az átdolgozott egészségvédelmi és biztonsági stratégiának figyelembe kell vennie a fejlődő ágazatok új vagy változó kockázatait.

Amikor a vállalatok lépéseket akarnak tenni vagy kell tenniük annak érdekében, hogy vállalkozásukat fenntarthatóbbá tegyék, sokan közülük nem biztosak abban, hogy a kockázatot vagy a változási folyamatot kezeljék, illetve felfedezhetik, hogy nem találnak a szükséges készségek birtokában lévő munkaerőt. A Bizottság közleménye számos pozitív javaslatot tesz, nekünk pedig olyan átfogó megközelítésre van szükségünk, amely magában foglalja annak elismerését, hogy szükséges megértenünk, miért fontos a fenntarthatóság a vállalkozás és a társadalom egésze szempontjából. Az iskolák szintjén szükség van arra, hogy általánosan felhívják a figyelmet a fenntarthatóság alapelveire; még mindig kevés a STEM készségekre szakosodó diákok (főként diáklányok) száma, ez pedig egy állandó problémát jelent. Az egyesült királyságbeli diákok nemzeti uniójától (NUS) úgy értesültünk, hogy a megkérdezett elsőéves egyetemisták 60%-a szeretne többet megtudni a fenntarthatóságról, függetlenül attól, mit tanulnak. Szükség van ezen érdeklődés, valamint az általános készségek fejlesztésére, ha támogatni kívánjuk a zöld munkát; a diákok készek együtt dolgozni a megfelelő kurzusok kialakításában. Ahogy a NUS rámutatott, amennyiben ezen a téren megvizsgáljuk a vezetőket, a világ vezetőinek 80%-a járt egyetemre – ami ott történik, átformálhatja a jövőt.

Ágazati szinten is sokat lehet tenni, amint arra az EUROFER „GreenVET” projektje

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.

rámutatott.¹ A jogi és műszaki kontextussal (beleértve az erőforrás-hatékonysággal) kapcsolatos mélyreható képzés biztosításával – amely kontextus keretében az acélipar működik – az akkreditált képzés remélhetőleg nagyobb mobilitást tesz majd lehetővé az ágazaton belül, valamint hozzájárul a tudásátvitelhez. A formális és nem formális tanulási eredményeknek is érvényt kell szerezniük, továbbá úgy kell tekintenünk az értékelés elismerésére, mint arra az eszközre, amely áthidalja a munkaerő-piaci kereslet és az elérhető készségek közötti szakadékot – ahogyan arra az előadó is rámutatott, sok munkavállaló autodidakta módon tesz szert készségekre, ezeket azonban hivatalosan sosem ismerik el, ami az előléptetés útjában állhat. A készségekkel foglalkozó tanácsok fontos szerepet játszhatnak az ágazati és specifikus készségigényekre vonatkozó tantervek naprakésszé tételének biztosításában, valamint a piac fejlődésére adott válaszban. Szükség van azonban egy átfogó készségekkel kapcsolatos ütemtervre, és minden szereplőt be kell vonni a karriertanácsadóktól kezdve a foglalkoztatási szolgáltatókon át (az európai PES hálózat ehhez nagyban hozzájárulhat) a képzést nyújtókig (a helyi hatóságokat is beleértve), a szociális partnerekig és a kormányig.

A képzésnek azonban hozzáférhetőnek, megfizethetőnek és elérhetőnek kell lennie az egyének munkával töltött életszakaszának teljes időtartama alatt. A szakképzettséggel kapcsolatos hiányosságok nemcsak a pályakezdők, hanem gyakran a projektmenedzsment szintjén is megmutatkoznak, például az építőmérnökök esetében. Az EWEA úgy véli, hogy a jelenlegi szakképzettségi hiányosságok 2030-ra közel 15 000 szakmunkás hiányát jelenthetik. A szakképzettségi hiány valószínűleg a legnagyobb az üzemeltetői és karbantartói pozíciók tekintetében, ami gátolja a helyi és regionális munkahelyteremtést a szélerőművekkel rendelkező vidéki területeken – olyan területeken, ahol gyakran nincs elegendő lehetőség a foglalkoztatásra. Időre van szükség a tapasztalt munkaerő megteremtéséhez.

Innovatív megközelítéseken keresztül dinamikusabb megközelítést is beépíthetünk a jelenlegi munkanélküliek számára: az építőipar munkanélküli dolgozóit alkalmazni lehetne azon munkavállalókat helyettesítve, akik képzési tanfolyamokon vesznek részt; a fenntarthatósági készségekkel rendelkező diplomásokat bizonyos időre (javadalmazás fejében) el lehetne helyezni olyan vállalatoknál vagy szervezeteknél, amelyek fejleszteni kívánják fenntarthatósággal kapcsolatos gyakorlataikat: az Egyesült Királyságban egy ilyen rendszer több mint 50 munkahelyet teremtett, mivel a szervezetek úgy döntöttek, hogy megtartják állandó alkalmazottaikat.

A beruházás, valamint az átfogó és stabil szakpolitikai környezettel összhangban lévő, megfelelő ösztönzők azonban elengedhetetlenek, amennyiben valódi zöld gazdaság – nem pedig az ösztönzők jelenlegi keverékének – elérésére törekszünk. Az új EFSI, valamint az uniós forrásoknak a Bizottság közleményében kidolgozott intelligens felhasználása további lehetőséget kínál a partnerségi elvre épülő, megcélzott minőségi beruházásra: tisztában vagyunk azzal, hogy az épületfelújítás visszafizetődik a munkahelyek, valamint a megtakarított energia tekintetében. Érdemes észben tartani, hogy más ágazatoknak (például a szociális ellátásnak) is szükségük van a tisztességes munkába történő beruházásra. Ahogy az ENSIE és a RREUSE rámutatott, a szociális gazdaság is igazolta, hogy jelentős számú munkahelyet teremthet a karbantartás és az újrafelhasználás terén, és hozzájárulhat a társadalmi befogadáshoz. A közbeszerzési politikáknak szerepet kell játszaniuk abban is, hogy

¹ http://www.gt-vet.com/?page_id=18

fenntartható (zöld és szociális) záradékot használjanak fel a felelős beszerzéshez. Az Egyesült Királyság társadalmi értékről szóló törvénye érdekes példával szolgál¹.

Beruházásra szükség van annak érdekében is, hogy ösztönzőleg hasson a szükséges innovációra egy uniós iparpolitikában, amelyet azért hoznak létre, hogy az EU-t a világ legerőforrás-hatékonyabb gazdaságává tegye, valamint aktív stratégiákat hozzon létre a társadalmi átmenet megfelelő kezelésének biztosítása érdekében, amelynek során a juttatások elterjedhetnek az EU-n belül.

A kkv-k különösen nehézségekkel nézhetnek szembe az átmenet tekintetében. Az OECD úgy véli, hogy környezetileg fenntartható gyakorlatokhoz való igazításuk mind a gyártás, mind pedig a szolgáltatások tekintetében kulcsfontosságú a sikeres átmenet érdekében. Véleménye szerint azonban aggodalomra ad okot, hogy a legtöbb kkv nagyon kevés figyelmet kap a zöld készségek jövőbeli igényeivel kapcsolatban, zöld képzésbe történő beruházásaik pedig igen korlátozottak². E nehézségek konkrét választ igényelnek, amelynek során a megcélzott információtól és figyelemfelhívástól kezdve a megfelelő segítségnyújtáson át a zöldebb termékek, folyamatok, valamint hatékony ösztönzők felé való eltolódásig a kkv-knak szóló zöld cselekvési tervre kell építeni. Egy átfogó ellátási láncsal kapcsolatos megközelítésnek is szerepet kell játszania, amelynek során a megtakarítások felhasználásával képzést és más juttatásokat lehet nyújtani. Az ilyen támogatásokban a regionális és helyi hatóságok, valamint a pénzügyi intézmények is szerepet játszanak.

Nyilvánvaló, hogy a munka világra már hatással vannak a főbb globális trendek, azonban az uniós válasz eddig nem eredményezett átfogó választ. Hogy megbizonyosodjunk affelől, hogy fenn tudjuk tartani, valamint ki tudjuk terjeszteni a foglalkoztatási lehetőségeket és a munkahely-teremtést, a szakpolitikák szintjétől az alapképzésig átfogó és egységes válaszra van szükségünk. Az idő létfontosságú, mivel lehetőséget veszítünk el a világ más részéhez képest, és nem tudjuk teljes mértékben felvértezni munkaerőnket a már jelen lévő kihívásokkal szemben. A Bizottság közleménye néhány válasszal szolgál, azonban minden uniós intézménynek részt kell ebben vállalnia, amennyiben az átmenetet valóban szükségesnek ítéljük meg.

¹ Közszolgálati (szociális értékekről szóló) törvény, 2012, <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2012/3/enacted>.

² OECD (2012), The jobs potential of a shift towards a low-carbon economy.