



PARLAMENT EUROPEJSKI

2014 - 2019

Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych

2014/2238(INI)

5.3.2015

PROJEKT SPRAWOZDANIA

w sprawie inicjatywy w zakresie zielonego zatrudnienia: pełne wykorzystanie potencjału zielonej gospodarki pod względem tworzenia miejsc pracy (2014/2238(INI))

Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych

Sprawozdawczyni: Jean Lambert

PR_INI

SPIS TREŚCI

	Strona
PROJEKT REZOLUCJI PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO	3
UZASADNIENIE	9

PROJEKT REZOLUCJI PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO

w sprawie inicjatywy w zakresie zielonego zatrudnienia: pełne wykorzystanie potencjału zielonej gospodarki pod względem tworzenia miejsc pracy (2014/2238(INI))

Parlament Europejski,

- uwzględniając komunikat Komisji pt. „Inicjatywa w zakresie zielonego zatrudnienia: pełne wykorzystanie potencjału zielonej gospodarki pod względem tworzenia miejsc pracy” (COM(2014)0446),
- uwzględniając komunikat Komisji pt. „Plan działań ekologicznych dla MŚP” (COM(2014)0440),
- uwzględniając komunikat Komisji pt. „Ku gospodarce o obiegu zamkniętym: program »zero odpadów dla Europy«” (COM(2014)0398),
- uwzględniając dokument roboczy służb Komisji pt. „Wykorzystanie potencjału ekologicznego wzrostu gospodarczego w zakresie zatrudnienia” (SWD(2012)0092),
- uwzględniając konkluzje Rady z dnia 6 grudnia 2010 r. w sprawie polityki zatrudnienia na rzecz konkurencyjnej, niskoemisyjnej, efektywnie korzystającej z zasobów i ekologicznej gospodarki,
- uwzględniając decyzję Rady 2010/707/UE z dnia 21 października 2010 r. w sprawie wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia państw członkowskich,
- uwzględniając opracowanie OECD/Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego z 2014 r. pt. „Greener Skills and Jobs, OECD Green Growth Studies” (Bardziej ekologiczne umiejętności i miejsca pracy, badania OECD dotyczące zielonego wzrostu),
- uwzględniając przegląd Europejskiego Obserwatorium Zatrudnienia z kwietnia 2013 r. pt. „Promoting green jobs throughout the crisis: a handbook of best practices in Europe 2013” (Wspieranie zielonych miejsc pracy w czasie kryzysu: podręcznik najlepszych praktyk w Europie w 2013 r.),
- uwzględniając sprawozdanie Międzynarodowej Organizacji Pracy/Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego z 2011 r. pt. „Skills for green jobs: a global view: synthesis report based on 21 country studies” (Umiejętności w zielonych miejscach pracy: perspektywa globalna – sprawozdanie podsumowujące na podstawie badania 21 państw),
- uwzględniając sprawozdanie Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego z 2010 r. pt. „Skills for green jobs – European synthesis report” (Umiejętności w zielonych miejscach pracy – europejskie sprawozdanie podsumowujące),

- uwzględniając dokument roboczy CFE-LEED (OECD) z dnia 8 lutego 2010 r. pt. „Green jobs and skills: the local labour market implications of addressing climate change” (Zielone miejsca pracy i umiejętności: wpływ ograniczenia zmiany klimatu na lokalny rynek pracy),
 - uwzględniając swoją rezolucję z dnia 12 grudnia 2013 r. w sprawie ekoinnowacji – tworzenia miejsc pracy i generowania wzrostu dzięki polityce ochrony środowiska¹,
 - uwzględniając swoją rezolucję z dnia 15 marca 2012 r. w sprawie planu działania prowadzącego do przejścia na konkurencyjną gospodarkę niskoemisyjną do 2050 r.²,
 - uwzględniając swoją rezolucję z dnia 7 września 2010 r. w sprawie rozwoju potencjału nowej zrównoważonej gospodarki w zakresie miejsc pracy³,
 - uwzględniając art. 52 Regulaminu,
 - uwzględniając sprawozdanie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych oraz opinie Komisji Ochrony Środowiska Naturalnego, Zdrowia Publicznego i Bezpieczeństwa Żywności oraz Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia (A8-0000/2015),
- A. mając na uwadze, że tendencje światowe, takie jak nieefektywne wykorzystanie zasobów, niezrównoważone obciążenie środowiska, zmiana klimatu i coraz większe wykluczenie oraz nierówności społeczne, zbliżają się do granic, poza którymi nie można zapobiec nieodwracalnym skutkom dla naszych społeczeństw i środowiska naturalnego;
- B. mając na uwadze, że brak spójnych działań politycznych ukierunkowanych na sprostanie tym wyzwaniom stwarza niebezpieczeństwo niewykorzystania znacznej części potencjału ekologicznej przemiany sprzyjającej włączeniu społecznemu w zakresie zatrudnienia;
- C. mając na uwadze, że wskutek tych zagrożeń obserwujemy rozwój nowych sektorów, zmianę wielu innych oraz zanik niektórych sektorów, takich jak sektory powodujące znaczne zanieczyszczenie; mając na uwadze, że w przypadku tych ostatnich sektorów należy zwrócić szczególną uwagę na przekwalifikowanie i alternatywne zatrudnienie siły roboczej;
- D. mając na uwadze, że UE i jej państwa członkowskie zobowiązały się podczas konferencji Ramowej konwencji Narodów Zjednoczonych w sprawie zmian klimatu, która odbyła się w 2010 r. w Cancún, do zapewnienia „sprawiedliwej przemiany siły roboczej, która tworzy godną pracę i wysokiej jakości miejsca pracy”; mając na uwadze, że sprawiedliwa przemiana dla wszystkich ku gospodarce sprzyjającej ochronie środowiska musi być dobrze przeprowadzona i musi przyczyniać się do osiągnięcia celu, którym jest godna praca dla wszystkich, włączenie społeczne i eliminacja ubóstwa;

¹ Teksty przyjęte, P7_TA(2013)0584.

² Dz.U. C 251E z 31.8.2013, s. 75.

³ Dz.U. C 308E z 20.10.2011, s. 6.

- E. mając na uwadze, że potencjał rozwoju „zielonych” miejsc pracy umniejszają niedobory umiejętności wynikające z szeregu czynników;
- F. mając na uwadze istnienie wyraźnych dowodów na to, że przejście z opodatkowania pracy na podatki środowiskowe, inwestowanie w efektywność energetyczną i zasobooszczędność oraz rozwój łańcucha dostaw za pomocą jasnej strategii przemysłowej wywierają pozytywny wpływ na tworzenie miejsc pracy;
- G. mając na uwadze, że jasne, ustalone cele średnio- i długoterminowe mogą być istotnymi czynnikami sprzyjającymi zmianie, oraz mając na uwadze, że pod tym względem do odegrania ważną rolę mają również regulacje UE; mając na uwadze, że ukierunkowane inwestycje prowadzące do tworzenia miejsc pracy powinny wynikać z jasnych ram politycznych i być z nimi spójne;
- H. mając na uwadze, że MŚP są istotnymi podmiotami tworzącymi zatrudnienie i były liderami w wielu „zielonych” sektorach, lecz mogą napotykać szczególne trudności przy korzystaniu z potencjału przemiany pod względem tworzenia miejsc pracy;

Ku zielonej gospodarce – szanse dla rynku pracy

- 1. podkreśla, że przemiana w kierunku zrównoważonych społeczeństw i gospodarek, w tym zrównoważonych modeli konsumpcji i produkcji, stwarza potencjał zarówno tworzenia miejsc pracy, jak i przemiany istniejącego zatrudnienia w zielone miejsca pracy w praktycznie wszystkich sektorach i w całym łańcuchu wartości;
- 2. zwraca uwagę, że przemiana ta ma znaczny potencjał tworzenia lokalnych miejsc pracy, które nie mogą być przeniesione offshore, w tym w sektorach, na które negatywny wpływ ma kryzys;

Sprawiedliwa przemiana i godna praca

- 3. z zadowoleniem przyjmuje stwierdzenie Komisji, że restrukturyzacja powinna zostać przeprowadzona w sposób społecznie odpowiedzialny;
- 4. wzywa Komisję i państwa członkowskie, aby zobowiązały się do realizacji „planu działania na rzecz sprawiedliwej przemiany”, który łączyłby ambitne cele ochrony środowiska z wysokimi wymogami społecznymi, w tym wspieraniem godnej pracy, zdrowymi i bezpiecznymi warunkami pracy oraz programami szkoleń i zdobywania umiejętności, oraz umacnianiem praw pracowników do informacji, konsultacji i uczestnictwa w przypadku spraw dotyczących zrównoważonego rozwoju, a także zwiększaniem skutecznej reprezentacji siły roboczej;
- 5. przypomina, że w zmienionej strategii UE na rzecz bezpieczeństwa i higieny należy uwzględnić konkretne zagrożenia w nowych sektorach;
- 6. podkreśla, że przywydywanie zmiany w zatrudnieniu wymaga proaktywnego przeprowadzenia transformacji oraz że dla zapewnienia skutecznej przemiany i stabilnego zatrudnienia istotne znaczenie ma długoterminowe planowanie;

7. zwraca uwagę, że niektóre regiony stoją w obliczu większych wyzwań niż inne; wzywa rządy lokalne i regionalne oraz partnerów społecznych, aby wspólnie realizowali plany działania wspierające społeczności i pracowników, których dotyczy zmiana;
8. podkreśla znaczenie uczestnictwa pracowników w tych zmianach; apeluje o zaangażowanie działających na rzecz ekologii przedstawicieli związków zawodowych współpracujących z pracodawcami nad zwiększaniem zrównoważonego charakteru ich miejsc pracy;

Umiejętności dla zielonego zatrudnienia

9. z zadowoleniem przyjmuje zaproponowane przez Komisję narzędzia służące do rozwoju umiejętności i przewidywania potrzebnych umiejętności; podkreśla jednak, że potrzebne jest bardziej ambitne działanie;
10. wzywa państwa członkowskie i rządy regionalne do zaangażowania partnerów społecznych i organizatorów szkoleń oraz do przyjęcia i realizacji strategii rozwoju umiejętności w celu poprawy umiejętności ogólnych, sektorowych i charakterystycznych dla danego zawodu;
11. zwraca uwagę, że strategie te powinny obejmować określenie niedoborów kwalifikacji oraz ukierunkowane programy szkolenia zawodowego i uczenia się przez całe życie; podkreśla konieczność aktywnego włączenia w te strategie zarówno pracowników przesiedlonych, jak i pracowników o niskich kwalifikacjach, którzy są zagrożeni wykluczeniem z rynku pracy; podkreśla, że konieczne jest poczynienie kroków w celu przeciwdziałania nierównowadze płci w niektórych sektorach;
12. wzywa państwa członkowskie do włączenia zrównoważonego rozwoju oraz kompetencji i umiejętności ekologicznych do systemów szkolenia i kształcenia; przypomina znaczenie umiejętności w zakresie nauk ścisłych, technologii, inżynierii i matematyki;
13. podkreśla konieczność ukierunkowanych działań władz i służb publicznych w celu zniwelowania niedoboru kwalifikacji; wzywa państwa członkowskie do szkolenia pracowników w instytucjach właściwych w sprawach zatrudnienia i służbach zatrudnienia w celu uwzględnienia umiejętności potrzebnych w zielonym zatrudnieniu w politykach dotyczących rynku pracy;

Spójność polityki w celu pełnego rozwinięcia potencjału zrównoważonych gospodarek pod względem tworzenia miejsc pracy

14. wzywa Komisję i państwa członkowskie do przyjęcia ambitnych i zintegrowanych ram regulacyjnych, budżetowych i finansowych w celu zagwarantowania zrównoważonych inwestycji i zachęcenia do innowacji, a tym samym pełnego uwolnienia potencjału tych zmian w zakresie zatrudnienia; podkreśla, że polityki należy opracowywać w długoterminowych ramach czasowych, które obejmowałyby w razie konieczności wiążące cele oraz wskaźniki służące do pomiaru postępów w zakresie ich osiągnięcia;
15. podkreśla potrzebę spójnych polityk, które wspierają produkcję energii odnawialnej i

efektywność energetyczną w celu pobudzenia rozwoju lokalnego i tworzenia lokalnych miejsc pracy;

16. wzywa państwa członkowskie do pełnego przestrzegania i wdrożenia nowych przepisów zmienionego prawodawstwa UE dotyczącego zamówień publicznych oraz do proaktywnego włączania kryteriów środowiskowych i społecznych do ich polityk dotyczących zamówień publicznych w celu tworzenia ekologicznych miejsc pracy;
17. wzywa Komisję do niezwłocznego wywiązania się ze zobowiązania do zaproponowania bardziej ambitnych przepisów dotyczących odpadów, które w pełni wykorzystywałyby znaczny potencjał gospodarki o obiegu zamkniętym w zakresie tworzenia miejsc pracy;
18. wzywa Komisję do wykorzystania semestru UE i przeglądu strategii „Europa 2020” do wsparcia tworzenia zielonych miejsc pracy; wzywa Komisję do wydania zaleceń dla poszczególnych krajów, które przyczyniłyby się do zwiększenia zatrudnienia i zmniejszenia śladów ekologicznych, w tym przejścia z opodatkowania pracy na podatki środowiskowe oraz stopniowego wycofania do 2020 r. dotacji przynoszących efekty odwrotne do zamierzonych;
19. wzywa Komisję do odnowienia zobowiązania do realizacji strategii „Europa 2020” oraz niezwłocznego wydania jej śródkresowego przeglądu; wzywa Komisję do wprowadzenia wysokiej jakości zatrudnienia i zasobooszczędności jako celów przewodnich; wzywa Komisję do zaproponowania bardziej ambitnych celów społecznych i środowiskowych na lata 2030 i 2050;

Inwestowanie w tworzenie trwałych miejsc pracy

20. wzywa Komisję i państwa członkowskie do wsparcia wysokiej jakości inwestycji ukierunkowanych na tworzenie korzyści społecznych; wzywa Komisję i państwa członkowskie do skoncentrowania inwestycji w obszarach o pozytywnym wpływie na rynek pracy w celu tworzenia godnych miejsc pracy i walki z bezrobociem;
21. podkreśla, że inwestowanie w efektywność energetyczną wspiera tworzenie lokalnych miejsc pracy i lokalny rozwój gospodarczy, a zapewnienie efektywności energetycznej w budynkach jest najbardziej opłacalnym sposobem stworzenia długoterminowych rozwiązań problemu ubóstwa energetycznego;
22. zaleca uznanie celów dotyczących klimatu, energii odnawialnej i efektywności energetycznej za cele inwestycyjne;
23. wzywa państwa członkowskie do pełnego wykorzystania możliwości istniejących w ramach prawnych europejskich funduszy strukturalnych i inwestycyjnych oraz innych źródeł finansowania ze środków UE w celu wsparcia zrównoważonych projektów, które sprzyjają zielonemu zatrudnieniu;
24. wzywa Komisję i państwa członkowskie do wykorzystania powyborczego przeglądu wieloletnich ram finansowych (WRF) w 2016 r. do wsparcia zielonej przemiany naszych gospodarek;

Małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP)

25. popiera cele planu działań ekologicznych dla MŚP i zaproponowane w nim działania ukierunkowane na MŚP, mające na celu zwiększenie zasobooszczędności, wsparcie zielonej przedsiębiorczości, wykorzystanie szans zazielenienia łańcuchów wartości i ułatwienie zielonym MŚP dostępu do rynku;
26. zwraca uwagę, że MŚP są najważniejszymi motorami tworzenia miejsc pracy w Europie; podkreśla, że MŚP stoją w obliczu szczególnych wyzwań, gdy wykorzystują szanse zielonej przemiany w zakresie miejsc pracy, co dotyczy zwłaszcza dostępu do finansów, szkoleń i niwelowania niedoborów kwalifikacji; wzywa Komisję i państwa członkowskie do podjęcia ambitnych działań zapewniających wsparcie w celu ułatwienia tworzenia zielonych miejsc pracy w MŚP, obejmujących ukierunkowane informacje, podnoszenie świadomości, pomoc techniczną i dostęp do finansowania i działań szkoleniowych;
27. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji Radzie i Komisji, a także rządów i parlamentom państw członkowskich.

UZASADNIENIE

Inicjatywa Komisji w zakresie zielonego zatrudnienia¹ została opublikowana w lipcu 2014 r. wraz z planem działań ekologicznych dla MŚP² (również uwzględnionym w niniejszym sprawozdaniu) oraz komunikatem w sprawie gospodarki o obiegu zamkniętym.

Inicjatywa ma opierać się na dokumencie roboczym służb Komisji z 2012 r. pt. „Wykorzystanie potencjału ekologicznego wzrostu gospodarczego w zakresie zatrudnienia”³ – części pakietu dotyczącego zatrudnienia – w którym podkreślono, że do 2020 r. można utworzyć aż 20 mln miejsc pracy w zielonej gospodarce, i uwzględnić wytyczne dotyczące polityki zatrudnienia, w których państwa członkowskie wezwano do: *...wsparcia tworzenia miejsc pracy, w tym w obszarach opieki i zielonego zatrudnienia.*⁴

Istnieje problem ze sposobem zdefiniowania „zielonych” miejsc pracy, zwłaszcza w przypadku próby prześledzenia ich rozwoju do celów statystycznych. MOP uznaje, że zielone miejsca pracy to *godne miejsca pracy, które:*

- ograniczają zużycie energii i surowców
- ograniczają emisję gazów cieplarnianych
- minimalizują ilość odpadów i zanieczyszczeń
- chronią i przywracają ekosystemy

Wiele podmiotów, które wniosły wkład w przygotowanie niniejszego sprawozdania, w tym UEAPME i prof. Paul Ekins z UCL, poinformowało sprawozdawczynię, że bardziej pomocne byłoby myślenie w ogólnym kontekście „zazielenienia gospodarki” jako pojęcia odpowiedniejszego pod względem produktów, procesów i usług oraz że należy to uwzględnić we wszystkich strategiach politycznych: budżetowej, zatrudnienia, rynku pracy, kształcenia i szkolenia, badań, innowacji oraz klimatyczno-energetycznej.

Zielona gospodarka bazuje na szeregu wyzwań przedstawionych przez Komisję:

„Nieefektywne wykorzystanie zasobów, nadmierne obciążenie środowiska i zmiana klimatu, a także wykluczenie i nierówności społeczne...”⁵, które to obciążenia społeczne są dobrze znane tej komisji, podobnie jak problem wysokiego bezrobocia. Wyzwania te w oczywisty sposób wpłyną na sferę pracy. Na przykład duża sieć supermarketów ASDA szacuje, że 95 % jej świeżym produktom zagraża zmiana klimatu, a w przypadku jednej trzeciej jest to

¹ Inicjatywa w zakresie zielonego zatrudnienia: pełne wykorzystanie potencjału zielonej gospodarki pod względem tworzenia miejsc pracy COM(2014) 446 final.

² Komunikat Komisji pt. „Plan działań ekologicznych dla MŚP” COM(2014)440.

³ Dokument roboczy służb Komisji pt. „Wykorzystanie potencjału ekologicznego wzrostu gospodarczego w zakresie zatrudnienia” SWD(2012) 92 final.

⁴ Decyzja Rady [2010/707/UE](#) z dnia 21 października 2010 r. w sprawie wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia państw członkowskich [Dz.U. L z 24.11.2010].

⁵ Inicjatywa w zakresie zielonego zatrudnienia: pełne wykorzystanie potencjału zielonej gospodarki pod względem tworzenia miejsc pracy COM(2014) 446 final.

zagrożenie poważne¹.

Konieczność myślenia w kategoriach głównego nurtu znalazła odzwierciedlenie w kluczowym postulatcie przedstawionym sprawozdawczyni przez wiele podmiotów, które przekazały informacje: konieczności spójnych, kompleksowych ram politycznych, które zapewniałyby przewidywalne otoczenie szkoleń i inwestycji. Niespójna polityka i niespójne zachęty były często przytaczane jako czynniki blokujące postęp i ograniczające potencjał w zakresie zatrudnienia. Tego rodzaju polityka musi również uwzględniać długofalową perspektywę: budynki wznoszone obecnie mogą stać przez następne pięćdziesiąt lat, zatem muszą spełniać najwyższe standardy efektywności energetycznej i zrównoważonego budownictwa; inwestycje w najważniejsze instalacje energii odnawialnej muszą mieć perspektywę czasową wykraczającą poza 2020 r. itd.

Prof. Ekins i inni wskazali trzy główne motory tworzenia miejsc pracy, o których wiadomo, że są skuteczne. Proponowały je również swego czasu Komisja i Parlament, z tym że nie podjęto odpowiednich działań następczych:

- Reforma podatków środowiskowych – przesunięcie ciężaru podatkowego z kosztów zatrudnienia na koszty ochrony środowiska przy zapewnieniu, aby nie miało to ostatecznie charakteru regresywnego. Dodatkowo pomocne mogłoby być bieżące wykorzystanie procedury europejskiego semestru i zaleceń krajowych. Aby zachować spójność, należy również podjąć działania w celu usunięcia przynoszących efekty odwrotne do zamierzonych dotacji, które wspierają sektory powodujące zanieczyszczenie lub sektory wysoce emisyjne.
- Efektywność energetyczna i zasobooszczędność. PE konsekwentnie zwracał uwagę na potencjał w tym obszarze, przede wszystkim w zakresie efektywności energetycznej połączonej z walką z ubóstwem energetycznym w ramach kompleksowego programu dotyczącego izolacji². Szacunki wpływu dyrektywy w sprawie charakterystyki energetycznej budynków³ na zatrudnienie wykazały możliwość utworzenia 2 mln miejsc pracy, z których wiele z definicji nie podlegałoby offshoringowi, a dodatkowego bodźca dostarczyła dyrektywa w sprawie efektywności energetycznej. Skutki te mogą być odczuwalne jednak wyłącznie wówczas, gdy dyrektywy te będą skutecznie wykonywane (a to może wymagać silniejszych mechanizmów egzekwowania) oraz wsparte niezbędnymi inwestycjami i szkoleniami. Istnieje znaczne zapotrzebowanie na większą zasobooszczędność. UEAPME przytoczyło dane

¹ Preparing for the Perfect Storm – skills for a sustainable economy (Przygotowanie do najgorszej burzy – umiejętności dla zrównoważonej gospodarki), IEMA, 2015 r.

² Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 11 czerwca 2013 r. w sprawie budownictwa socjalnego w Unii Europejskiej (2012/2293(INI))

³ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/31/UE z dnia 19 maja 2010 r. w sprawie charakterystyki energetycznej budynków.

Eurobarometru pokazujące, że 93 % MŚP podejmuje co najmniej jedno działanie w celu osiągnięcia większej zasobooszczędności¹.

- Rozwój łańcucha dostaw, tak aby na wszystkich etapach UE odniosła korzyści pod względem zatrudnienia i gospodarczym. Wyraźnie potrzebna jest strategia przemysłowa, która ukierunkowałaby i wsparła inwestycje na przykład w przemysł energii odnawialnej, co mogłoby zapewnić większe zatrudnienie na obszarach wiejskich i poprzemysłowych. Rozwój łańcucha dostaw jest również niezbędny do wywołania zmiany i zapewnienia, aby wszystkie części przedsiębiorstwa mogły reagować na wyzwania. Wiele przedsiębiorstw nie współpracuje z łańcuchami dostaw w zakresie emisji, uodparniania na zmianę klimatu lub zasobooszczędności.

Do spowodowania tego przejścia na zieloną gospodarkę konieczne jest zaangażowanie siły roboczej. Niektóre sektory zostaną poddane znacznej zmianie, a nawet ulegną zanikowi, zaś przeprowadzenie tej zmiany będzie bardziej pozytywne przy zapewnieniu skutecznego wsparcia, przekwalifikowania i ewentualnej zmiany produkcji. Fundusze UE mają w tym przypadku do odegrania ważną rolę, jeżeli będą efektywnie wykorzystywane. Na poziomie sektorowym ważną funkcję w zarządzaniu zmianą pełnić będą europejskie rady zakładowe. Uczestnictwo siły roboczej dotyczy również pomocy w tworzeniu szans. „Przedstawiciele ds. ekologii”, odpowiednicy przedstawiciele ds. zdrowia i bezpieczeństwa, mogą być przydatni jako liderzy podnoszenia świadomości i przeprowadzania zmiany, jak wykazano w sprawozdaniu TUC „Efekt Unii”². Grupa PHS utworzyła na przykład sieć mistrzów w dziedzinie ochrony środowiska, która dysponuje odpowiednimi umiejętnościami i wiedzą fachową, a także ma możliwość uzyskania akredytacji tych umiejętności, i pomogła obniżyć koszty oświetlenia oraz osiągnęła znaczące postępy w zakresie recyklingu i odzysku materiałów.

Zaangażowanie siły roboczej jest również istotne, ponieważ praca powinna być pracą godną: sprawiedliwie wynagradzaną, charakteryzującą się dobrymi warunkami pracy i solidnym etosem bezpieczeństwa i higieny. Stosunki pracy w niektórych zielonych sektorach są stosunkowo słabo rozwinięte na poziomie zarówno pracodawców, jak i pracowników i należy zachęcać do nawiązania nowego sektorowego dialogu społecznego. Zmieniona strategia na rzecz bezpieczeństwa i higieny powinna uwzględniać nowe lub zmieniające się zagrożenia w rozwijających się sektorach.

Jeżeli przedsiębiorstwa chcą lub muszą podjąć działanie, aby ich działalność była bardziej zrównoważona, wiele z nich nie jest przekonanych albo co do zarządzania ryzykiem, albo co do przeprowadzenia procesu zmiany lub może odkryć, że nie jest w stanie znaleźć pracowników posiadających niezbędne umiejętności. W komunikacie Komisji przedstawiono szereg pozytywnych propozycji i potrzebujemy kompleksowego podejścia, które pozwalałoby na uznanie konieczności zrozumienia, dlaczego zrównoważony rozwój ma znaczenie dla przedsiębiorstw i całego społeczeństwa. Potrzebna jest ogólna świadomość zasad zrównoważonego rozwoju na etapie szkolenia i nadal brakuje studentów specjalizujących się

¹ Badanie Flash Eurobarometer nr 381 -2014.

² The Union Effect – greening the workplace (Efekt Unii – zazielenienie miejsca pracy), TUC
https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/The_Union_Effect_Greening_The_Workplace_Covers_2014_All.pdf

w umiejętnościach w zakresie nauk ścisłych, technologii, inżynierii i matematyki, a zwłaszcza dziewcząt, co jest utrzymującym się problemem. Krajowy Związek Studentów (NUS) Zjednoczonego Królestwa poinformował nas, że 60 % ankietowanych studentów pierwszego roku jest zainteresowanych zdobyciem większej wiedzy na temat zrównoważonego rozwoju, niezależnie od kierunku studiów. Jeżeli mamy uwzględnić zielone prace, konieczne jest rozwijanie tych zainteresowań i ugruntowanie ogólnych umiejętności – osoby uczące się są chętne do współpracy przy opracowaniu odpowiednich kursów. Jak wskazał NUS, jeżeli szukamy przywództwa w tych kwestiach, 80 % światowych przywódców uczęszczało na uniwersytet – to, co tam się dzieje, może kształtować przyszłość.

Znacznie więcej można również uczynić na poziomie sektorowym, jak pokazał projekt EUROFER-u „GreenVET”.¹ Istnieje nadzieja, że dzięki organizacji gruntownego szkolenia na temat kontekstu prawnego i technicznego (w tym zasobooszczędności) w ramach sektora hutnictwa stali takie akredytowane szkolenia umożliwią większą mobilność w sektorze i przekazywanie wiedzy fachowej. Powinniśmy też dążyć do walidacji wyników formalnego i pozaformalnego uczenia się oraz uznawania walidacji jako narzędzia służącego do zniwelowania różnicy między potrzebami rynku pracy a dostępnymi umiejętnościami – jak poinformowano sprawozdawczynię, wielu pracowników uzyskuje umiejętności poprzez praktykę, lecz nie są one uznawane oficjalnie, co staje się przeszkodą w awansie. Rady ds. umiejętności mogą odegrać istotną rolę w zapewnianiu aktualizacji programów nauczania potrzebnych umiejętności sektorowych i szczególnych, a także w reagowaniu na zmiany na rynku. Potrzebny jest jednak nadrzędny plan działania na rzecz umiejętności i zaangażowanie wszystkich podmiotów, od doradców zawodowych poprzez służby zatrudnienia (istotny wkład może wnieść europejska sieć publicznych służb zatrudnienia) aż do organizatorów szkoleń (w tym władz lokalnych), partnerów społecznych i rządu.

Szkolenia muszą być jednak dostępne, przystępne cenowo i oferowane w ciągu całego życia zawodowego pracownika. Niedobory kwalifikacji nie występują jedynie na najniższym poziomie, lecz często na poziomie zarządzania projektem, jak na przykład w przypadku inżynierów budowlanych. EWEA uważa, że obecny niedobór kwalifikacji mógłby spowodować brak około 15 000 wykwalifikowanych pracowników do 2030 r. Niedobór kwalifikacji może być największy w przypadku zadań obsługi i konserwacji, co utrudnia tworzenie lokalnych i regionalnych miejsc pracy na obszarach wiejskich posiadających farmy wiatrowe – obszarach, na których często brakuje możliwości zatrudnienia. Wyszukanie doświadczonej siły roboczej to dłuższy proces.

Moglibyśmy również stworzyć bardziej dynamiczne podejście do osób obecnie bezrobotnych z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań: bezrobotni pracownicy budowlani mogliby być wynagradzani za zastępowanie pracowników uczęszczających na szkolenia; absolwenci posiadający umiejętności w zakresie zrównoważonego rozwoju mogliby odbywać czasowe praktyki (za wynagrodzeniem) w przedsiębiorstwach lub organizacjach pragnących rozwinąć swoje praktyki w zakresie zrównoważonego rozwoju – taki program w Zjednoczonym Królestwie stworzył dotychczas ponad 50 miejsc pracy, gdyż organizacje postanowiły zatrzymać swoich praktykantów.

Istotne znaczenie mają jednak inwestycje i odpowiednie zachęty zgodne z kompleksowym i

¹ http://www.gt-vet.com/?page_id=18

stabilnym otoczeniem politycznym, jeżeli mamy zapewnić faktyczną zieloną gospodarkę zamiast obecnej mozaiki inicjatyw. Nowy EFIS stwarza następną możliwość takich ukierunkowanych inwestycji wysokiej jakości opartych na zasadzie partnerstwa, podobnie jak czyni to inteligentne wykorzystanie innych funduszy UE określone w komunikacie Komisji – wiemy, że renowacja budynków zapewnia dobry zwrot z inwestycji w postaci miejsc pracy oraz zaoszczędzonej energii. Nie można zapominać, że inne sektory, takie jak opieka społeczna, również potrzebują inwestycji w godną pracę. Jak wskazały ENSIE i RREUSE, gospodarka społeczna wykazała również, że może zapewnić znaczną liczbę miejsc pracy w obszarach napraw i wtórnego wykorzystania oraz przyczynić się do włączenia społecznego. Polityka w zakresie udzielania zamówień publicznych może także odegrać pewną rolę pod względem wykorzystania klauzul dotyczących zrównoważonego rozwoju (klauzul proekologicznych i społecznych) do celów odpowiedzialnych zakupów. Interesującym przykładem jest brytyjska ustawa o wartości społecznej¹.

Inwestycje są również potrzebne, aby pobudzić konieczne innowacje w polityce przemysłowej UE, która ma sprawić, że UE stanie się najbardziej zasobooszczędną gospodarką na świecie, przy jednoczesnym opracowywaniu aktywnych strategii mających na celu zapewnienie dobrego zarządzania przemianami społecznymi przynoszącymi korzyści w całej UE.

MŚP mogą stanąć w obliczu szczególnej trudności w przypadku przemiany. OECD uważa, że ich dostosowanie się do praktyk sprzyjających ochronie środowiska, zarówno w sektorze wytwórczym, jak i usługach, jest kluczowym czynnikiem warunkującym udaną przemianę, lecz jest zdania, że obawy budzi fakt, iż większość MŚP wydaje się mieć bardzo niską świadomość przyszłego zapotrzebowania na zielone umiejętności, a ich inwestycje w zielone szkolenia są bardzo ograniczone². Trudności te wymagają konkretnej reakcji z wykorzystaniem planu działań ekologicznych dla MŚP, poczynając od ukierunkowanego zwiększania informacji i świadomości, przez odpowiednią pomoc w przejściu na bardziej ekologiczne produkty i procesy, aż do skutecznych zachęt. Pewną rolę odegrać powinno również kompleksowe podejście do łańcucha dostaw, w którym można wykorzystać efekt skali do zapewnienia szkoleń i innych korzyści. Władze regionalne i lokalne również mają do odegrania rolę w takim wsparciu, podobnie jak instytucje finansowe.

Jasne jest, że na sferę pracy wpływ wywierają już istotne tendencje światowe, lecz dotychczasowe działania UE nie zaowocowały reakcją kompleksową. Aby upewnić się, że możemy utrzymać i poszerzyć możliwości zatrudnienia i tworzenia miejsc pracy, potrzebujemy kompleksowych, wspólnych działań, począwszy od szczybla politycznego aż do podstawowych szkoleń. Zasadnicze znaczenie ma czas, ponieważ obecnie tracimy szanse w porównaniu z innymi częściami świata i nie udaje nam się w pełni przygotować naszej siły roboczej na wyzwania, w obliczu których już stoimy. W komunikacie Komisji podano niektóre odpowiedzi, lecz jeżeli faktycznie mamy przeprowadzić niezbędną przemianę, wszystkie instytucje UE będą musiały mieć swój udział.

¹ Ustawa o usługach publicznych (wartości społecznej) z 2012 r.
<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2012/3/enacted>

² The jobs potential of a shift towards a low-carbon economy (Potencjał przejścia na gospodarkę niskoemisyjną w zakresie tworzenia miejsc pracy), OECD.