



PARLAMENTUL EUROPEAN

2014 - 2019

Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale

2014/2238(INI)

5.3.2015

PROIECT DE RAPORT

referitor la Inițiativa privind locurile de muncă verzi: Exploatarea potențialului economiei verzi în materie de creare de locuri de muncă (2014/2238(INI))

Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale

Raportoare: Jean Lambert

PR_INI

CUPRINS

	Pagina
PROPUNERE DE REZOLUȚIE A PARLAMENTULUI EUROPEAN	3
EXPUNERE DE MOTIVE.....	9

PROPUNERE DE REZOLUȚIE A PARLAMENTULUI EUROPEAN

referitoare la Inițiativa privind locurile de muncă verzi: Exploatarea potențialului economiei verzi în materie de creare de locuri de muncă (2014/2238(INI))

Parlamentul European,

- având în vedere Comunicarea Comisiei intitulată „Inițiativă privind locurile de muncă verzi: Exploatarea potențialului economiei verzi în materie de creare de locuri de muncă” COM(2014)0446),
- având în vedere Comunicarea Comisiei intitulată „Plan de acțiune verde pentru IMM-uri” (COM(2014)0440),
- având în vedere Comunicarea Comisiei intitulată „Spre o economie circulară: un program «deșeuri zero» pentru Europa” (COM(2014)0398),
- având în vedere documentul de lucru al serviciilor Comisiei intitulat „Exploatarea potențialului de ocupare a forței de muncă al creșterii ecologice” (SWD(2012)0092),
- având în vedere Concluziile Consiliului din 6 decembrie 2010 privind „Politicile de ocupare a forței de muncă pentru o economie competitivă, cu emisii scăzute de dioxid de carbon, eficientă din punctul de vedere al resurselor și ecologică”,
- având în vedere Decizia 2010/707/UE a Consiliului din 21 octombrie 2010 privind liniile directe ale politicilor de ocupare a forței de muncă ale statelor membre,
- având în vedere studiul realizat de OCDE/Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale din 2014 intitulat *Greener Skills and Jobs, OECD Green Growth Studies* (Competențe și locuri de muncă mai verzi, Studii ale OCDE privind creșterea ecologică),
- având în vedere analiza efectuată de Observatorul european pentru ocuparea forței de muncă în 2013 intitulată *Promoting green jobs throughout the crisis: a handbook of best practices in Europe 2013* (Promovarea locurilor de muncă verzi pe perioada crizei: un manual de bune practici în Europa anului 2013),
- având în vedere raportul întocmit de Organizația Internațională a Muncii/Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale din 2011 intitulat: *Skills for green jobs: a global view: synthesis report based on 21 country studies* (Competențe pentru locurile de muncă ecologice: o imagine de ansamblu: raport de sinteză bazat pe 21 de studii de țară),
- având în vedere raportul întocmit de Centrul european pentru dezvoltarea formării profesionale din 2010 intitulat: *Skills for green jobs: European synthesis report*, (Competențe pentru locurile de muncă ecologice: raport european de sinteză),
- având în vedere documentul de lucru al OCDE, CFE-LEED din 8 februarie 2010

intitulat *Green jobs and skills: the local labour market implications of addressing climate change*, (Locuri de muncă și competențe verzi: implicațiile asupra pieței muncii locale ale combaterii schimbărilor climatice),

- având în vedere Rezoluția sa din 12 decembrie 2013 intitulată „Ecoinovarea - locuri de muncă și creștere economică prin intermediul politicii de mediu”¹,
 - având în vedere Rezoluția sa din 15 martie 2012 referitoare la o foaie de parcurs pentru trecerea la o economie competitivă cu emisii scăzute de carbon până în 2050²,
 - având în vedere Rezoluția sa din 7 septembrie 2010 referitoare la dezvoltarea potențialului de creare de locuri de muncă al unei noi economii durabile³,
 - având în vedere articolul 52 din Regulamentul său de procedură,
 - având în vedere raportul Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale și avizul Comisiei pentru mediu, sănătate publică și siguranță alimentară și al Comisiei pentru drepturile femeii și egalitatea între sexe (A8-0000/2015),
- A. întrucât tendințele globale precum utilizarea inefficientă a resurselor, presiunea nesustenabilă asupra mediului, schimbările climatice și agravarea excluziunii sociale și a inegalităților se apropie de atingerea unor limite dincolo de care va fi imposibil să se prevină producerea unor efecte ireversibile asupra societăților noastre și a mediului natural;
- B. întrucât lipsa unei reacții politice coerente pentru a contracara aceste probleme riscă să lase neutilizată o parte însemnată a potențialului de creare de locuri de muncă al unei tranziții către o societate ecologică și incluzivă;
- C. întrucât, considerăm că reacția la aceste amenințări ar trebui să fie dezvoltarea de noi sectoare, o transformare a altora și declinul unor sectoare precum cele foarte poluante; întrucât, în privința acestor din urmă sectoare, trebuie acordată o atenție deosebită forței de muncă, oferindu-i posibilități de recalificare și locuri de muncă alternative;
- D. întrucât UE și statele sale membre și-au luat angajamentul, cu prilejul Convenției-cadru a Organizației Națiunilor Unite privind schimbările climatice din 2010 de la Cancun, să asigure „o tranziție echitabilă a forței de muncă prin crearea unor condiții de muncă decente și a unor locuri de muncă de calitate”; întrucât o tranziție echitabilă pentru toți către o economie sustenabilă din punct de vedere ecologic trebuie bine gestionată și trebuie să contribuie la obiectivul de a asigura locuri de muncă decente pentru toți, incluziune socială și eradicarea sărăciei;
- E. întrucât potențialul expansiunii locurilor de muncă este frânat de un deficit de forță de muncă calificată datorată mai multor factori;
- F. întrucât există dovezi concludente că trecerea de la impozitarea forței de muncă la

¹ Texte adoptate, P7_TA(2013)0584.

² JO C 251 E, 31.8.2013, p. 75.

³ JO C 308 E, 20.10.2011, p. 6.

impozitarea impactului asupra mediului, investițiile în eficiența energetică și a utilizării resurselor și dezvoltarea unui lanț de distribuție printr-o strategie industrială clară are un impact pozitiv asupra creării de locuri de muncă;

- G. întrucât obiectivele clare, pe termen mediu și lung pot fi factori importanți ai schimbării și întrucât reglementările UE au și ele un rol important de jucat în această privință; întrucât investițiile cu obiectiv precis care să creeze locuri de muncă ar trebui să decurgă dintr-un cadru politic clar și să fie în concordanță cu acesta;
- H. întrucât IMM-urile sunt surse importante de locuri de muncă și au fost în avangarda multor sectoare „verzi”, dar se pot lovi de greutăți deosebite pentru a acoperi potențialul de locuri de muncă al tranziției;

Către o economie verde – oportunități pentru piața muncii

- 1. subliniază că tranziția către societăți și economii sustenabile, inclusiv spre modelele sustenabile de consum și producție, are potențialul de a crea noi locuri de muncă, cât și de a „înverzi” locurile de muncă actuale în aproape toate sectoarele și întregul lanț valoric;
- 2. relevă că tranziția are un potențial semnificativ de a crea locuri de muncă pe plan local, care nu pot fi delocalizate, inclusiv în sectoarele lovite de criză;

Tranziție echitabilă și condiții de muncă decente

- 3. apreciază declarația Comisiei că restructurarea ar trebui gestionată într-un mod responsabil din punct de vedere social;
- 4. solicită Comisiei și statelor membre să se angajeze în lansarea unei „foi de parcurs a tranziției echitabile” care să combine obiectivele ambițioase de mediu cu măsuri sociale de anvergură, inclusiv promovarea unor condiții de muncă decente, sigure și sănătoase, precum și a unor programe de instruire și formare profesională, cimentând drepturile lucrătorilor de informare, participare și consultare în privința chestiunilor legate de dezvoltarea durabilă, asigurând o reprezentare efectivă a intereselor lucrătorilor;
- 5. reamintește că strategia revizuită a UE în domeniul sănătății și siguranței ar trebui să țină seama de riscurile specifice noilor sectoare;
- 6. subliniază că anticiparea schimbărilor de pe piața muncii presupune un management proactiv al transformării și că planificarea pe termen lung este esențială pentru asigurarea unei tranziții de succes și a unor locuri de muncă stabile;
- 7. constată că unele regiuni se confruntă cu mai multe provocări decât altele; solicită guvernelor locale și regionale și partenerilor sociali să implementeze împreună foi de parcurs pentru susținerea comunităților și a lucrătorilor afectați de schimbare;
- 8. subliniază importanța participării lucrătorilor la aceste schimbări; solicită implicarea unor reprezentanți din partea sindicatelor pe probleme de ecologie, care să acționeze împreună cu angajatorii pentru a mări sustenabilitatea la locul de muncă;

Competențe pentru locuri de muncă verzi

9. salută instrumentele pentru dezvoltarea de competențe și previzionarea competențelor necesare propuse de Comisie; subliniază totuși că este nevoie de măsuri mai ambițioase;
10. solicită statelor membre și guvernelor regionale să implice partenerii sociali și furnizorii de cursuri de formare profesională și să adopte strategii de dezvoltare a competențelor cu obiectivul îmbunătățirii competențelor generice, sectoriale și specific-ocupational;
11. relevă că aceste strategii ar trebui să includă identificarea decalajelor de competențe și programe de instruire și formare profesională cu obiectiv precis; subliniază necesitatea de a include în strategii atât lucrătorii disponibilizați, cât și lucrătorii slab calificați care riscă să fie excluși de pe piața muncii; subliniază că ar trebui luate măsuri pentru a contracara dezechilibrul de gen în anumite sectoare;
12. solicită Comisiei și statelor membre să integreze în sistemele de educație și formare dezvoltarea durabilă și aptitudinile și competențele verzi; reamintește importanța competențelor științifice, tehnologice și matematice (STEM);
13. subliniază necesitatea unor măsuri specifice din partea autorităților și a serviciilor publice cu scopul de a reduce decalajul competențelor; invită statele membre să formeze personalul din cadrul autorităților și al serviciilor de ocupare a forței de muncă să integreze competențele pentru ocuparea locurilor de muncă verzi în cadrul politicii în domeniul pieței forței de muncă;

Coerență politică pentru dezvoltarea deplină a potențialului de locuri de muncă al economiilor sustenabile

14. invită Comisia și statele membre să adopte cadre de reglementare, fiscale și financiare ambițioase și integrate pentru a garanta investiții sustenabile și pentru a încuraja inovarea, deblocând astfel complet potențialul de ocupare a forței de muncă al acestor schimbări; subliniază că ar trebui dezvoltate politici într-un cadru de perspective pe termen lung care să includă obiective obligatorii, unde este cazul, precum și indicatori de măsurare a progresului către realizarea acestora;
15. subliniază nevoia unor politici consecvente care promovează producția de energie din surse regenerabile și eficiența energetică în vederea stimulării dezvoltării locale și a creării de locuri de muncă pe plan local;
16. invită statele membre să respecte și să pună în aplicare pe deplin noile dispoziții ale legislației revizuite a UE privind achizițiile publice și să introducă în mod proactiv criterii ecologice și sociale în cadrul politicilor lor privind achizițiile publice pentru crearea de locuri de muncă sustenabile;
17. invită Comisia să își onoreze angajamentul privind propunerea unei legislații mai ambițioase în domeniul deșeurilor, care să utilizeze pe deplin și fără întârziere potențialul semnificativ de locuri de muncă al economiei circulare;
18. invită Comisia să utilizeze semestrul european și revizuirea Strategiei Europa 2020

pentru a sprijini crearea de locuri de muncă ecologice; invită Comisia să emită recomandări specifice fiecărei țări în parte care să contribuie la creșterea gradului de ocupare a forței de muncă și la reducerea amprente ecologice, printre care o trecere de la impozitarea forței de muncă la impozitarea ecologică și eliminarea treptată până în 2020 a subvențiilor contraproductive;

19. invită Comisia să își reînnoiască angajamentul asumat în cadrul Strategiei Europa 2020 și să prezinte fără întârziere evaluarea sa la jumătatea perioadei; invită Comisia să introducă eficiența resurselor și calitatea locurilor de muncă drept obiective fundamentale; invită Comisia să propună obiective sociale și ecologice mai ambițioase pentru 2030 și 2050;

Investiții în crearea de locuri de muncă sustenabile

20. invită Comisia și statele membre să promoveze investițiile de calitate pentru generarea de beneficii societale; invită Comisia și statele membre să își concentreze investițiile în domenii cu un impact pozitiv asupra pieței de muncă în vederea creării de locuri de muncă decente și a combaterii șomajului;
21. subliniază faptul că investițiile în eficiența energetică promovează crearea de locuri de muncă pe plan local și dezvoltarea economică locală, precum și că asigurarea eficienței energetice a clădirilor constituie cel mai eficient mod din punctul de vedere al costurilor de a oferi soluții pe termen lung pentru sărăcia energetică;
22. recomandă ca obiectivele în domeniul climatului, al energiei din surse regenerabile și al eficienței energetice să fie considerate obiective de investiții;
23. invită statele membre să utilizeze pe deplin posibilitățile disponibile în temeiul cadrului juridic pentru fondurile structurale și de investiții europene și alte surse de finanțare europeană pentru a promova proiecte sustenabile care stimulează locurile de muncă verzi;
24. invită Comisia și statele membre să utilizeze evaluarea postelectorală din 2016 a cadrului financiar multianual (CFM) pentru a promova tranziția verde a economiilor noastre;

Întreprinderile mici și mijlocii (IMM-urile)

25. sprijină obiectivele Planului de acțiune verde pentru IMM-uri și acțiunile orientate către IMM-uri propuse de acest plan pentru îmbunătățirea eficienței utilizării resurselor, sprijinirea spiritului antreprenorial verde, exploatarea oportunităților unor lanțuri de valori mai verzi și facilitarea accesului pe piață al IMM-urilor verzi;
26. constată că IMM-urile reprezintă vectori esențiali ai creării de locuri de muncă în Europa; subliniază că IMM-urile se confruntă cu dificultăți deosebite în exploatarea oportunităților de locuri de muncă ale tranziției verzi, îndeosebi în ceea ce privește accesul la finanțare și la formare și eliminarea lacunelor în domeniul calificărilor profesionale; invită Comisia și statele membre să adopte acțiuni ambițioase pentru a furniza sprijin pentru facilitarea creării de locuri de muncă ecologice în cadrul IMM-

urilor, printre care transmiterea de informații specifice, organizarea de acțiuni de sensibilizare, acordarea de asistență tehnică și asigurarea accesului la finanțare și la formare;

27. încredințează Președintelui sarcina de a transmite prezenta rezoluție Consiliului și Comisiei, precum și guvernelor și parlamentelor statelor membre.

EXPUNERE DE MOTIVE

Inițiativa privind locurile de muncă verzi¹ a fost publicată de Comisie în iulie 2014, împreună cu Planul de acțiune verde pentru IMM-uri² (tratată, de asemenea, în prezentul raport) și Comunicarea privind economia circulară.

Inițiativa dorește să se dezvolte în jurul Documentului de lucru din 2012 al serviciilor Comisiei intitulat „Exploatarea potențialului de ocupare a forței de muncă al creșterii ecologice³”, care face parte din pachetul privind ocuparea forței de muncă și care a evidențiat că în economia verde ar putea fi create până la 20 de milioane de locuri de muncă până în 2020 și care ține seama de Orientările privind ocuparea forței de muncă care îndeamnă statele membre să: ... *stimuleze crearea de locuri de muncă, inclusiv locuri de muncă ecologice și serviciile de îngrijire ecologică.*⁴

O problemă apare atunci când trebuie definit ce anume se înțelege prin locuri de muncă „verzi”, mai ales când se încearcă identificarea acestora în scopuri statistice. Potrivit OIM, un loc de munca „verde” este *un loc de muncă decent care:*

- *reduce consumului de energie și materii prime*
- *limitează emisiile de gaze cu efect de seră*
- *reduce la minimum deșeurile și poluarea*
- *protejează și restabilește ecosistemele*

Un număr de persoane care au contribuit la prezentul raport, inclusiv UEAPME și profesorul Paul Ekins de la UCL, i-au sugerat raportoarei că ar fi mai indicat să se pună totul într-un context global al „creării unei economii mai verzi”, fiind mai indicat pentru produse, procese și servicii și această concepție trebuie integrată în toate politicile: în domeniul fiscal, al ocupării forței de muncă, al pieței muncii, al educației și al formării profesionale, al cercetării, al inovării și al energiei.

Economia verde apare pe fondul mai multor provocări subliniate de Comisie: „Utilizarea ineficientă a resurselor, exercitarea unei presiuni nesustenabile asupra mediului, schimbările climatice, precum și excluziunea și inegalitățile sociale...”⁵, presiuni sociale binecunoscute de comisia noastră, la fel ca și problema ratei mari a șomajului. Aceste provocări vor afecta cu siguranță piața muncii. De exemplu, marele lanț de supermarketuri ASDA estimează că 95 % dintre produsele sale proaspete sunt amenințate de schimbările climatice, o treime fiind grav

¹ Inițiativa privind locurile de muncă verzi: Exploatarea potențialului economiei verzi în materie de creare de locuri de muncă COM(2014)0446.

² Comunicarea Comisiei „Plan de acțiune verde pentru IMM-uri” (COM(2014)0440).

³ Documentul de lucru al serviciilor Comisiei „Exploatarea potențialului de ocupare a forței de muncă al creșterii ecologice” (SWD(2012)0092).

⁴ Decizia [2010/707/UE](#) a Consiliului din 21 octombrie 2010 privind orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre (JO L 308, 24.11.2010, p. 46).

⁵ Inițiativa privind locurile de muncă verzi: Exploatarea potențialului economiei verzi în materie de creare de locuri de muncă COM(2014)446.

amenințate¹.

Necesitatea de a integra această viziune s-a reflectat într-o solicitare importantă adresată raportoarei de mulți dintre cei care au contribuit la raport: necesitatea unui cadru de politică cuprinzător care ar urma să ofere un mediu previzibil pentru formarea profesională și investiții. Inconsecvența politicilor și a stimulentei a fost des menționată ca stând în calea progresului, frânând potențialul de creare de locuri de muncă. Această politică trebuie să aibă, totodată, o viziune pe termen lung: clădirile construite acum ar putea rămâne în picioare în următorii 50 de ani, așa că trebuie să îndeplinească cele mai înalte standarde de eficiență energetică și sustenabilitate; investițiile în marile instalații de exploatare a energiei regenerabile trebuie gândite pentru perioada de după 2020 etc.

Profesorul Ekins și alții au identificat trei factori determinanți principali ai creării de locuri de muncă, care au fost propuși atât de Comisie, cât și de Parlament de mai multe ori, însă nu s-a dat curs în mod adecvat acestor recomandări:

- Reforma taxelor de mediu - transferarea poverii fiscale din domeniul muncii în cel al costurilor de mediu, garantând că nu produce efecte regresive. Ea se poate dezvolta și mai mult prin folosirea continuă a procesului semestrului european și a recomandărilor naționale. Pentru consecvență, ar trebui depuse eforturi și pentru a elimina subvențiile contraproductive care sprijină sectoarele poluante sau cu emisii intensive de carbon.
- Eficiența energetică și a utilizării resurselor. PE a evidențiat constant potențialul acestui sector, nu în ultimul rând prin abordarea eficienței energetice combinată cu combaterea sărăciei energetice printr-un program de anvergură de izolare a clădirilor². Estimările legate de efectul asupra creării de locuri de muncă al Directivei privind eficiența energetică a clădirilor³ au indicat posibilitatea de a crea 2 milioane de locuri de muncă, din care multe, prin definiție, nu pot fi delocalizate, iar Directiva privind eficiența energetică a dat un și mai mare imbold. Totuși, efectele nu pot fi simțite decât dacă directivele sunt efectiv implementate (iar aceasta poate presupune mecanisme de impunere mai stricte) și sprijinite de investițiile și formarea necesare. Există o cerere considerabilă în ceea ce privește îmbunătățirea eficienței resurselor: UEAPME a indicat datele furnizate de Eurobarometru care arată că cel puțin 93 % dintre IMM-urile din UE întreprind cel puțin o acțiune pentru a crește eficiența utilizării resurselor⁴.
- Dezvoltarea lanțului de distribuție, astfel încât UE să beneficieze de toate etapele în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și din punct de vedere economic. Se simte clar

¹ *Preparing for the Perfect Storm - skills for a sustainable economy* (Să ne pregătim pentru furtuna perfectă - competențe pentru o economie sustenabilă), IEMA, 2015.

² Rezoluția Parlamentului European din 11 iunie 2013 referitoare la locuințele sociale din Uniunea Europeană (2012/2293(INI)).

³ Directiva 2010/31/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 mai 2010 privind performanța energetică a clădirilor.

⁴ Flash Eurobarometru nr. 381 din 2014.

nevoia unei strategii industriale care să canalizeze și să încurajeze, de exemplu, investițiile în industria surselor regenerabile, ceea ce ar putea aduce mai multe locuri de muncă în zonele rurale și în fostele zone industriale. Dezvoltarea lanțului de distribuție este, de asemenea, necesară pentru a promova schimbarea și a se asigura că toate segmentele unei întreprinderi pot răspunde provocărilor. Multe companii nu se implică în lanțuri de distribuție legate de emisii, izolarea contra schimbărilor climatice sau eficiența resurselor.

Pentru a duce la bun sfârșit tranziția către o economie verde, implicarea forței de muncă este crucială. Unele sectoare vor suferi schimbări considerabile, chiar un declin, și gestionarea acestor schimbări va fi mai pozitivă dacă se oferă un sprijin efectiv, posibilități de reconversie profesională și de modificare a producției. Fondurile UE pot juca un rol important în acest domeniu dacă sunt utilizate eficient. La nivel sectorial, comitetele europene de întreprindere au un rol important în managementul schimbării. Participarea angajaților poate, de asemenea, ajuta la crearea de oportunități. Reprezentanții pe probleme ecologice, echivalentul reprezentanților pentru sănătate și securitate se pot dovedi de folos în răspândirea informațiilor și promovarea schimbării, după cum s-a demonstrat în raportul Confederației Europene a Sindicatelor (CES) intitulat „Efectul Uniunii”¹. Grupul PHS, de exemplu, a întocmit o listă cu campionii în materie de mediu, înzestrați cu competențele și expertiza necesare, precum și posibilitatea de a obține acreditarea acestor competențe, a ajutat la reducerea costurilor cu iluminatul și au înregistrat progrese semnificative în reciclarea și recuperarea materialelor.

Implicarea angajaților este importantă și pentru că munca ar trebui să fie decentă: remunerată rezonabil, cu condiții bune de lucru și o cultură corespunzătoare în domeniul sănătății și siguranței. Relațiile industriale în unele sectoare verzi sunt mai degrabă slab dezvoltate atât la nivelul angajatorului, cât și la cel al angajatului, drept pentru care ar trebui încurajat dialogul social sectorial. Strategia revizuită a UE în domeniul sănătății și siguranței ar trebui să țină seama de riscurile specifice sectoarelor în curs de dezvoltare.

În momentul în care companiile doresc sau sunt nevoite să ia măsurile necesare pentru a deveni mai sustenabile, multe nu au încredere că pot gestiona riscul aferent procesului de schimbare sau se tem că nu vor găsi lucrători cu aptitudinile necesare. Comunicarea Comisiei face o serie de propuneri pozitive, iar noi avem nevoie de o abordare cuprinzătoare, care să-i facă pe întreprinzători să înțeleagă de ce sustenabilitatea este importantă pentru afaceri și pentru societate în general. Toată lumea trebuie să cunoască principiile sustenabilității încă din școală, resimțindu-se încă un deficit de studenți specializați în domenii STEM, mai ales în rândul fetelor, o problemă cronică. Aflăm de la NUS (Uniunea Națională a Studenților) din Regatul Unit că 60 % dintre studenții aflați în primul an universitar sunt interesați să știe mai multe despre sustenabilitate, indiferent de natura studiilor. Trebuie suscitată interesul și inoculate competențe generice dacă dorim să aducem activitățile ecologice în primplan: studenții sunt dornici să colaboreze la conceperea unor cursuri adecvate. După cum a remarcat NUS, dacă ne gândim la sprijinul conducătorilor în aceste chestiuni, 80 % din liderii lumii au fost la universitate, deci activitatea din cadrul acestora poate modela viitorul.

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

Multe se pot face, de asemenea, la nivel sectorial, după cum a arătat-o proiectul EUROFER's 'GreenVET'.¹ Oferind formare aprofundată în legătură cu contextul legislativ și tehnic (inclusiv eficiența resurselor) în care operează industria siderurgică se speră că o asemenea formare acreditată va permite o mai mare mobilitate în cadrul sectorului și un transfer de expertiză. Ar trebui, de asemenea să ne gândim la validarea unor parcursuri educative formale și non-formale precum și la recunoașterea validării ca instrument pentru a reduce decalajul între cererea de pe piața muncii și competențele disponibile - după cum i s-a explicat raportoarei, mulți lucrători dobândesc competențe prin practică dar acestea nu sunt niciodată recunoscute oficial, devenind o barieră în calea promovării. Consiliul competențelor poate juca un rol important în asigurarea actualizării programelor de învățământ pentru competențele sectoriale și specifice necesare și răspunzând, totodată, la evoluțiile pieței. Însă se simte nevoia unei Foi de parcurs globale în domeniul competențelor și trebuie implicați toți actorii, de la consilieri în managementul carierei, servicii ale forțelor de muncă (Rețeaua europeană a SPOFM poate aduce o contribuție importantă) până la furnizorii de cursuri de formare (inclusiv autoritățile locale), partenerii sociali și guvernul.

În același timp, formarea trebuie să fie accesibilă, la un preț abordabil și disponibilă pe toată durata vieții profesionale a unei persoane. Deficitul de competențe se întâlnește nu doar la niveluri de bază, ci și, de multe ori, la nivelul managementului de proiect, ca în cazul inginerilor constructori. EWEA consideră că există la ora actuală un decalaj al competențelor care poate duce la un deficit de circa 15 000 de lucrători calificați până în 2030. Cel mai mare deficit de forță de muncă calificată va fi probabil în roluri de operatori și personal de întreținere, ceea ce împiedică crearea de locuri de muncă locale și regionale în zonele rurale cu ferme eoliene – zone care adesea duc lipsă de oportunități de angajare. E nevoie de timp pentru a crea o forță de muncă cu experiență.

Am putea, de asemenea, să incorporăm o abordare mai dinamică a persoanelor aflate în șomaj prin soluții inovatoare: lucrătorii șomeri din construcții ar putea fi plătiți să îi înlocuiască pe cei care participă la cursuri de formare; absolvenții cu competențe în domeniul sustenabilității ar putea lucra o perioadă de timp (cu plată) la companii sau organizații care doresc să își dezvolte practicile sustenabile; o astfel de schemă a creat peste 50 de locuri de muncă în UK până acum, întrucât organizațiile au decis să îi păstreze pe absolvenții respectivi.

Cu toate acestea, investițiile și oferirea de stimulente corespunzătoare sunt cruciale dacă dorim să asistăm cu adevărat la o economie verde și nu la mozaicul de inițiative actual. Noul FEIS oferă altă oportunitate pentru asemenea investiții cu obiectiv precis, de calitate, bazate pe principiul parteneriatului, la fel ca și utilizarea inteligentă a altor surse de finanțare din partea UE, după cum se arată în Comunicarea Comisiei: știm că renovarea clădirilor oferă un bun randament al investițiilor în privința locurilor de muncă create și a energiei economisite. Să nu uităm totuși că sunt și alte sectoare, precum asistența socială, care au nevoie de investiții în locuri de muncă decente. După cum au subliniat ENSIE și RREUSE, economia socială a demonstrat, de asemenea, că poate oferi un număr considerabil de locuri de muncă în domeniul reparațiilor și reutilizării, contribuind la incluziunea socială. Politica în domeniul achizițiilor publice are la rândul său un rol de jucat în ceea ce privește utilizarea clauzelor sustenabile (din punct de vedere social și ecologic) în vederea unor achiziții responsabile.

¹ http://www.gt-vet.com/?page_id=18

Legea din Regatul Unit privind valoarea socială oferă un exemplu interesant¹.

Sunt, de asemenea, necesare investiții pentru a impulsiona inovarea necesară în politica industrială a UE, concepută să facă din UE cea mai eficientă economie din punctul de vedere al utilizării resurselor din lume, elaborând, totodată, strategii active pentru a garanta că tranzițiile sociale sunt bine gestionate, beneficiile sale revărsându-se în interiorul Uniunii.

IMM-urile pot avea dificultăți deosebite cu procesul de tranziție. OCDE consideră că adaptarea lor la practici sustenabile din punct de vedere ecologic, atât în producție, cât și în servicii, este cheia unei tranziții reușite dar consideră un motiv de îngrijorare faptul că cele mai multe IMM-uri par să nu prea fie conștiente de nevoile viitoare de competențe ecologice, investițiile lor în formare ecologică fiind foarte limitate². Aceste dificultăți au nevoie de un răspuns specific, bazat pe Planul de acțiune verde pentru IMM-uri, începând cu informații specifice și acțiuni de sensibilizare și până la asistență adecvată pentru trecerea la produse și procese mai ecologice și la stimulente eficiente. De asemenea, o abordare cuprinzătoare bazată pe lanțul de aprovizionare are un rol în acest sens, unde soluțiile la scară largă pot fi utilizate pentru formare și alte beneficii. Autoritățile regionale și locale, precum și instituțiile financiare au, de asemenea, un rol în furnizarea unui astfel de sprijin.

Este clar faptul că piața forței de muncă este deja afectată de tendințele globale majore, însă, până în prezent, răspunsul UE nu a fost unul cuprinzător. Pentru a ne asigura că putem menține și extinde oportunitățile de ocupare a forței de muncă și crearea de locuri de muncă, avem nevoie de un răspuns cuprinzător comun, de la nivelul politicii până la formarea de bază. Timpul constituie un factor esențial, având în vedere că pierdem oportunități de care profită alte părți ale lumii și că nu reușim să asigurăm forței noastre de muncă toate competențele necesare pentru provocările cu care ne confruntăm deja. Comunicarea Comisiei furnizează anumite răspunsuri, însă va fi nevoie ca toate instituțiile UE să își îndeplinească rolul pentru a putea realiza într-adevăr această tranziție necesară.

¹ *Public Services (Social Value) Act 2012* <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2012/3/enacted>

² *The jobs potential of a shift towards a low carbon economy*, OCDE.