



EURÓPSKY PARLAMENT

2014 – 2019

Výbor pre zamestnanosť a sociálne veci

2014/2238(INI)

5.3.2015

NÁVRH SPRÁVY

o Iniciatíve na podporu zelených pracovných miest: Využitie potenciálu ekologického hospodárstva vytvárať pracovné miesta (2014/2238(INI))

Výbor pre zamestnanosť a sociálne veci

Spravodajkyňa: Jean Lambert

PR_INI

OBSAH

strana

DÔVODOVÁ SPRÁVA.....

NÁVRH UZNESENIA EURÓPSKEHO PARLAMENTU

o Iniciatíve na podporu zelených pracovných miest: Využitie potenciálu ekologického hospodárstva vytvárať pracovné miesta (2014/2238(INI))

Európsky parlament,

- so zreteľom na oznámenie Komisie Iniciatíva na podporu zelených pracovných miest: Využitie potenciálu hospodárstva vytvárať pracovné miesta (COM(2014) 446),
- so zreteľom na oznámenie Komisie Zelený akčný plán pre MSP (COM(2014) 440),
- so zreteľom na oznámenie Komisie Smerom k obehovému hospodárstvu: Program nulového odpadu pre Európu (COM(2014) 398),
- so zreteľom na pracovný dokument útvarov Komisie Využívanie potenciálu zamestnanosti ekologického rastu (SWD(2012)0092),
- so zreteľom na závery Rady zo 6. decembra 2010 pod názvom Politiky zamestnanosti pre konkurencieschopné, nízkouhlíkové, zdrojovo efektívne a zelené hospodárstvo,
- so zreteľom na rozhodnutie Rady 2010/707/EÚ z 21. októbra 2010 o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov,
- so zreteľom na štúdiu Organizácie pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD)/Európskeho strediska pre rozvoj odborného vzdelávania z roku 2014 pod názvom Ekologickejšie zručnosti a pracovné miesta – štúdie OECD o zelenom raste,
- so zreteľom na správu Európskej agentúry pre sledovanie zamestnanosti z apríla 2013 pod názvom Podpora zelených pracovných miest počas krízy: príručka s najlepšimi postupmi v Európe v roku 2013,
- so zreteľom na štúdiu Medzinárodnej organizácie práce/Európskeho strediska pre rozvoj odborného vzdelávania z roku 2011 pod názvom Zručnosti pre zelené pracovné miesta: globálny pohľad – súhrnná správa čerpajúca z 21 štúdií jednotlivých krajín,
- so zreteľom na správu Európskeho strediska pre rozvoj odborného vzdelávania z roku 2010 pod názvom Zručnosti pre zelené pracovné miesta – európska súhrnná správa,
- so zreteľom na pracovný dokument výboru CFE-LEED organizácie OECD z 8. februára 2010 pod názvom Zelené pracovné miesta a zručnosti: vplyv riešenia zmeny klímy na miestny trh práce,
- so zreteľom na svoje uznesenie z 12. decembra 2013 Ekologické inovácie – zamestnanosť a rast prostredníctvom politiky v oblasti životného prostredia¹,
- so zreteľom na svoje uznesenie z 15. marca 2012 o pláne prechodu

¹ Prijaté texty, P7_TA(2013)0584.

- na konkurencieschopné nízkouhlíkové hospodárstvo v roku 2050¹,
- so zreteľom na svoje uznesenie zo 7. septembra 2010 o rozvoji potenciálu zamestnanosti v novom udržateľnom hospodárstve²,
 - so zreteľom na článok 52 rokovacieho poriadku,
 - so zreteľom na správu Výboru pre zamestnanosť a sociálne veci a na stanoviská Výboru pre životné prostredie, verejné zdravie a bezpečnosť potravín a Výboru pre práva žien a rodovú rovnosť (A8-0000/2015),
- A. keďže celosvetové trendy, ako sú napríklad neefektívne využívanie zdrojov, neudržateľný tlak na životné prostredie, zmena klímy a rastúce sociálne vylúčenie a nerovnosti, sa priblížili k hranici, za ktorou už nebude možné zabrániť nezvratným dôsledkom pre naše spoločnosti a prírodné prostredie;
- B. keďže neexistuje súdržná politická odpoveď s cieľom riešiť uvedené výzvy, a preto hrozí riziko nevyužitia významného potenciálu zamestnanosti zeleného a sociálne inkluzívneho prechodu;
- C. keďže v rámci reakcie na tieto hrozby sme svedkami rozvoja nových sektorov, zmien v mnohých ďalších sektoroch a úpadku niektorých sektorov, napríklad takých, ktoré spôsobujú veľké znečistenie životného prostredia; keďže pokiaľ ide o posledne menované sektory, musí sa venovať osobitná pozornosť pracovnej sile z hľadiska jej rekvalifikácie a alternatívnych pracovných miest;
- D. keďže EÚ a jej členské štáty prijali v rámci konferencie zmluvných strán Rámcového dohovoru Organizácie Spojených národov o zmene klímy v Cancúne v roku 2010 záväzok s cieľom zabezpečiť „spravodlivý prechod pracovnej sily, ktorým sa vytvorí dôstojné a kvalitné pracovné miesta“; keďže spravodlivý prechod pre všetkých smerom k ekologicky udržateľnému hospodárstvu si vyžaduje kvalitné riadenie a musí prispieť k dosiahnutiu cieľa dôstojnej práce pre všetkých, sociálneho začlenenia a odstránenia chudoby;
- E. keďže rozvinutiu potenciálu rozšírenia v oblasti „zelených“ pracovných miest bráni nedostatok zručností spôsobený viacerými faktormi;
- F. keďže sa jasne ukazuje, že posun od zdaňovania práce k environmentálnym daniam, investície do energetiky, efektívne využívanie zdrojov a rozvoj dodávateľského reťazca prostredníctvom jasnej priemyselnej stratégie majú kladný vplyv na vytváranie pracovných miest;
- G. keďže dôležitými hybnými silami zmeny môžu byť jasné a pevné strednodobé a dlhodobé ciele a keďže v tejto súvislosti zohráva dôležitú úlohu aj regulácia zo strany EÚ; keďže ciele investície vedúce k vytvoreniu pracovných miest by mali byť zakotvené v jasnom politickom rámci a mali by s ním byť v súlade;

¹ Ú. v. EÚ C 251E, 31.8.2013, s. 75.

² Ú. v. EÚ C 308E, 20.10.2011, s. 6.

- H. keďže MSP sú dôležitými tvorcami pracovných miest a stoja v čele viacerých „zelených“ sektorov, pričom mnohé z nich čelia osobitným problémom, pokiaľ ide o naplnenie potenciálu prechodu vytvárať pracovné miesta;

Smerom k ekologickému hospodárstvu – príležitosti pre pracovný trh

1. zdôrazňuje, že prechod k udržateľným spoločnostiam a hospodárstvám, vrátane udržateľných modelov spotreby a výroby, vytvára potenciál na vytváranie nových pracovných miest, ako aj na transformáciu existujúcich pracovných miest na zelené pracovné miesta takmer vo všetkých sektoroch a v rámci celého hodnotového reťazca;
2. poznamenáva, že prechod má významný potenciál na vytváranie lokálnych pracovných miest, ktoré nie je možné presunúť do zahraničia, a to vrátane sektorov dotknutých krízou;

Spravodlivý prechod a dôstojná práca

3. víta výrok Komisie, že reštrukturalizácia by sa mala realizovať sociálne zodpovedným spôsobom;
4. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby sa snažili uplatňovať „plán spravodlivého prechodu“, v ktorom sa spájajú ambiciózne ciele ochrany životného prostredia, prísne sociálne požiadavky vrátane podpory dôstojnej práce a zdravých a bezpečných pracovných podmienok a programy odbornej prípravy a zručností, ako aj zvýšenie informovanosti zamestnancov, právo na konzultovanie a zapojenie sa, pokiaľ ide o otázky udržateľného rozvoja, a efektívne zastúpenie pracovnej sily;
5. opätovne pripomína, že v stratégii EÚ v oblasti zdravia a bezpečnosti by sa mali po posúdení zohľadniť špecifické riziká v nových sektoroch;
6. zdôrazňuje, že očakávané zmeny v oblasti zamestnanosti si vyžadujú aktívne riadenie transformácie a že dlhodobé plánovanie má zásadný význam pre zabezpečenie efektívneho prechodu a stabilnej zamestnanosti;
7. upozorňuje, že niektoré regióny musia riešiť viac problémov ako iné; vyzýva miestne a regionálne štátne správy a sociálnych partnerov, aby spoločne prijali plány na podporu komunit a zamestnancov dotknutých zmenou;
8. poukazuje na význam zapojenia pracovníkov do týchto zmien; požaduje zapojenie „zelených zástupcov“ odborových zväzov, ktorí by sa spoločne so zamestnávateľmi podieľali na zvyšovaní udržateľnosti na svojich pracoviskách;

Zručnosti pre zelené pracovné miesta

9. víta nástroje na rozvoj zručností a na prognózovanie ich potreby navrhované Komisiou; zdôrazňuje však, že je potrebný ambicióznejší postup;
10. vyzýva členské štáty a regionálne štátne správy, aby zapojili sociálnych partnerov a poskytovateľov odbornej prípravy a aby prijali a uplatňovali stratégie rozvoja zručností s cieľom zlepšiť všeobecné a sektorové zručnosti a zručnosti špecifické

pre určité povolania;

11. poznamenáva, že tieto stratégie by mali zahrnúť určenie nedostatku zručností a cieľové programy odborného vzdelávania a celoživotnej odbornej prípravy; zdôrazňuje, že je potrebné aktívne zahrnúť do týchto stratégií aj prepustených a nízkokvalifikovaných pracovníkov, ktorým hrozí riziko vylúčenia z trhu práce; zdôrazňuje, že je potrebné prijať kroky na boj proti rodovej nevyváženosti v určitých sektoroch;
12. vyzýva členské štáty, aby do programov odbornej prípravy a vzdelávania začlenili udržateľný rozvoj a environmentálne kompetencie a zručnosti; opätovne pripomína význam zručností v oblasti vedy, technológie, inžinierstva a matematiky (STEM),
13. zdôrazňuje potrebu cieľových opatrení zo strany verejných orgánov a služieb s cieľom odstrániť nedostatok zručností; vyzýva členské štáty, aby vzdelávali zamestnancov úradov práce a služieb zamestnanosti s cieľom uplatňovať hľadisko zručností pre zelené pracovné miesta vo všetkých politikách trhu práce;

Súdržnosť politik v záujme komplexného rozvoja potenciálu udržateľných hospodárstiev vytvárať pracovné miesta

14. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby prijali ambiciózne a integrované regulačné, fiškálne a finančné rámce na zaručenie udržateľných investícií a povzbudenie inovácií, čím by sa úplne uvoľnil potenciál týchto zmien v oblasti zamestnanosti; zdôrazňuje, že politiky by sa mali rozvíjať v rámci dlhodobých horizontov, ktoré podľa potreby zahŕňajú záväzné ciele, ako aj ukazovatele na meranie pokroku pri ich dosahovaní;
15. zdôrazňuje potrebu súdržných politik, ktoré podporujú výrobu energie z obnoviteľných zdrojov a energetickú účinnosť s cieľom podporiť miestny rozvoj a vytvárať miestne pracovné miesta;
16. vyzýva členské štáty, aby v plnom rozsahu rešpektovali a vykonávali nové ustanovenia revidovaných právnych predpisov EÚ o verejnom obstarávaní a aby v rámci svojich politik verejného obstarávania uplatňovali aktívne environmentálne a sociálne kritériá s cieľom vytvárať udržateľné pracovné miesta;
17. vyzýva Komisiu, aby splnila svoj záväzok a navrhla ambicióznejšie právne predpisy týkajúce sa odpadov, v ktorých by sa ihneď a plne využil významný potenciál obehového hospodárstva vytvárať pracovné miesta;
18. vyzýva Komisiu, aby využila európsky semester a preskúmanie stratégie Európa 2020 na podporu vytvárania zelených pracovných miest; vyzýva Komisiu, aby vydala odporúčania pre jednotlivé krajiny, ktoré prispievajú k zvýšeniu zamestnanosti a zníženiu ekologických stôp vrátane prechodu od zdaňovania práce k environmentálnym daniam a postupného zrušenia kontraproduktívnych dotácií do roku 2020;
19. vyzýva Komisiu, aby obnovila svoj záväzok týkajúci sa stratégie Európa 2020 a bezodkladne uverejnila svoje strednodobé preskúmanie v polovici trvania; vyzýva Komisiu, aby ako hlavné ciele stanovila kvalitné pracovné miesta a efektívne využívanie zdrojov; vyzýva Komisiu, aby navrhla ambicióznejšie sociálne

a environmentálne ciele na obdobie rokov 2030 až 2050;

Investovanie do vytvárania udržateľných pracovných miest

20. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby podporili kvalitné investície zamerané na vytváranie prínosov pre spoločnosť; vyzýva Komisiu a členské štáty, aby nasmerovali investície na oblasti s pozitívnym vplyvom na trh práce s cieľom vytvoriť dôstojné pracovné miesta a bojovať proti nezamestnanosti;
21. poukazuje na skutočnosť, že investíciami do energetickej účinnosti sa podporuje vytváranie lokálnych pracovných miest a lokálny hospodársky rozvoj a že zabezpečenie energetickej účinnosti v budovách predstavuje nákladovo najefektívnejší spôsob, ako z dlhodobého hľadiska vyriešiť problém energetickej chudoby;
22. odporúča, aby sa ciele v oblasti klímy, obnoviteľných zdrojov energie a energetickej účinnosti považovali za investičné ciele;
23. vyzýva členské štáty, aby v plnej miere využili možnosti, ktoré im poskytuje právny rámec pre európske štrukturálne a investičné fondy, ako aj ďalšie zdroje financovania EÚ na podporu udržateľných projektov s cieľom podporiť zelené pracovné miesta;
24. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby využili povolebnú revíziu viacročného finančného rámca po roku 2016 na podporu zeleného prechodu našich hospodárstiev;

Malé a stredné podniky (MSP)

25. podporuje ciele Zeleného akčného plánu pre MSP a opatrenia orientované na MSP, ktoré sa v tomto pláne navrhujú na zlepšenie efektívneho využívania zdrojov, podporu zeleného podnikania, využitie príležitostí pre ekologickejšie hodnotové reťazce a podporu prístupu zelených MSP na trh;
26. poznamenáva, že MSP sú kľúčovými hybnými silami vytvárania pracovných miest v Európe; zdôrazňuje, že MSP čelia osobitným výzvam pri využívaní pracovných príležitostí zeleného prechodu, predovšetkým pokiaľ ide o prístup k financiám, odbornú prípravu a odstránenie problémov nedostatku zručností; vyzýva Komisiu a členské štáty, aby prijali ambiciózne opatrenia na podporu jednoduchšieho vytvárania zelených pracovných miest v MSP vrátane cielených informácií, zvyšovania informovanosti, technickej pomoci a prístupu k financiám a opatreniam v rámci odbornej prípravy;
27. poveruje svojho predsedu, aby postúpil toto uznesenie Rade, Komisii a vládam a parlamentom členských štátov.

DÔVODOVÁ SPRÁVA

Iniciatíva Komisie na podporu zelených pracovných miest¹ bola uverejnená v júli 2014 spoločne so Zeleným akčným plánom pre MSP² (ktorého sa tiež týka táto správa) a oznámením o obehovom hospodárstve.

Iniciatíva sa snaží nadviazať na pracovný dokument útvarov Komisie z roku 2012 pod názvom Využívanie potenciálu zamestnanosti ekologického rastu³ – súčasť balíka opatrení v oblasti zamestnanosti –, v ktorom sa upozorňovalo na skutočnosť, že do roku 2020 by sa v zelenom hospodárstve mohlo vytvoriť až 20 miliónov pracovných miest, a zohľadňuje usmernenia politik zamestnanosti, v ktorých sa členské štáty vyzývajú, aby podporovali: „...vytváranie pracovných miest vo všetkých oblastiach vrátane zelených pracovných miest“.⁴

Problém spočíva v tom, ako vymedziť význam pojmu „zelené“ pracovné miesta, predovšetkým vtedy, keď chceme sledovať ich vývoj na štatistické účely. Podľa vymedzenia Medzinárodnej organizácie práce (ILO) sú zelené pracovné miesta *dôstojné pracovné miesta*, ktoré:

- znižujú spotrebu energie a surovín,
- obmedzujú emisie skleníkových plynov,
- minimalizujú odpad a znečistenie,
- chránia a obnovujú ekosystémy.

Ako vyplynulo z diskusií spravodajkyne s viacerými prispievateľmi do tejto správy, vrátane Európskej asociácie remesiel, malých a stredných podnikov (UEAPME) a profesora Paula Ekinsa z univerzity UCL, bolo by užitočnejšie uvažovať v celkovom kontexte „ekologizácie hospodárstva“, čo je vhodnejšie z hľadiska produktov, postupov a služieb a tento spôsob uvažovania treba uplatňovať vo všetkých politikách: fiškálnej politike, politike zamestnanosti, trhu práce, vzdelávania a odbornej prípravy, výskumu, inovácií, klimateckej a energetickej politiky.

Zelené hospodárstvo reaguje na viacero výzev, na ktoré upozornila Komisia: „Neefektívne využívanie zdrojov, neudržateľný tlak na životné prostredie a zmena klímy, ako aj sociálne vylúčenie a nerovnosti...“⁵ – sociálne tlaky, ktoré sú výboru dobre známe, podobne ako vysoká nezamestnanosť. Tieto výzvy zjavne ovplyvnia svet práce. Napríklad veľký reťazec supermarketov ASDA odhaduje, že 95 % jeho ponuky čerstvých výrobkov je ohrozených

¹ Iniciatíva na podporu zelených pracovných miest: Využitie potenciálu hospodárstva vytvárať pracovné miesta, COM(2014) 446 final.

² Oznámenie Komisie Zelený akčný plán pre MSP, COM(2014) 440.

³ Pracovný dokument útvarov Komisie Využívanie potenciálu zamestnanosti ekologického rastu (SWD(2012)92 final).

⁴ Rozhodnutie Rady [2010/707/EÚ](#) z 21. októbra 2010 o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov (Ú. v. EÚ L 308, 24.11.2010, s. 46).

⁵ Iniciatíva na podporu zelených pracovných miest: Využitie potenciálu hospodárstva vytvárať pracovné miesta, COM(2014) 446 final.

dôsledkami zmien klímy, pričom jednej tretine hrozí vážne riziko¹.

Potreba uplatňovania takéhoto uvažovania sa odráža v kľúčovej požiadavke, ktorú spravodajkyni predložili viacerí prispievatelia: potrebe súdržného a súhrnného politického rámca, ktorý by poskytol predvídateľné prostredie pre odbornú prípravu a investície. Často sa poukazovalo na to, že nesúrodá politika a stimuly brzdia pokrok a obmedzujú potenciál zamestnanosti. Takáto politika tiež musí byť dlhodobá: budovy postavené v súčasnosti by mohli stáť ďalších päťdesiat rokov, takže musia spĺňať najprísnejšie normy energetickej účinnosti a udržateľnej konštrukcie, investície do veľkých zariadení na výrobu obnoviteľnej energie musia počítať s výhľadom po roku 2020 atď.

Profesor Ekins a ďalší určili tri hlavné hybné sily vytvárania pracovných miest, o ktorých je známe, že sú účinné, a ktoré čas od času predkladá Komisia aj Parlament, bohužiaľ bez adekvátnej následnej realizácie:

- Reforma environmentálnej dane – prenos daňového zaťaženia zo zamestnanosti na environmentálne náklady, pričom sa zabezpečí, že účinnosť tohto zdanenia nebude spätná. Uvedená reforma by sa mala ďalej rozšíriť prostredníctvom trvalého využitia postupu semestra a vnútroštátnych odporúčaní. V záujme konzistentnosti sa tiež treba snažiť o zrušenie kontraproduktívnych dotácií, ktoré podporujú znečisťujúce sektory alebo sektory spojené s vysokými emisiami.
- Energetická účinnosť a efektívne využívanie zdrojov. Európsky parlament neustále zdôrazňuje potenciál v tejto oblasti, v neposlednom rade tak, že sa venuje otázke energetickej účinnosti a zároveň bojuje proti energetickej chudobe prostredníctvom komplexného programu izolácie². Odhady vplyvu smernice o energetickej hospodárnosti budov³ na zamestnanosť poukázali na možnosť vytvorenia 2 miliónov pracovných miest, pričom mnohé z nich by zo svojej podstaty nebolo možné preniesť do zahraničia. Ďalší impulz doplnila smernica o energetickej účinnosti. Účinky smerníc sa však prejavia len pod podmienkou ich efektívneho vykonávania (čo by si mohlo vyžadovať silnejšie mechanizmy presadzovania) a podporenia nevyhnutne potrebnými investíciami a odbornou prípravou. Dôrazne sa vyžaduje efektívnejšie využívanie zdrojov: Asociácia UEAPME poukázala na údaje Eurobarometra, podľa ktorých 93 % MSP prijíma aspoň jedno opatrenie na efektívnejšie využívanie zdrojov⁴.
- Rozvoj dodávateľského reťazca, aby EÚ mohla využívať všetky stupne z hľadiska pracovných miest, ako aj hospodárstva. Je zrejmé, že treba vypracovať priemyselnú stratégiu, ktorá nasmeruje a podnieti investície napríklad do odvetvia obnoviteľných zdrojov energie, čo by mohlo zvýšiť zamestnanosť vo vidieckych a bývalých

¹ Preparing for the Perfect Storm – skills for a sustainable economy (Príprava na dokonalú búrku – zručnosti pre udržateľné hospodárstvo), IEMA, 2015.

² Uznesenie Európskeho parlamentu z 11. júna 2013 o sociálnom bývaní v Európskej únii (2012/2293(INI)).

³ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2010/31/EÚ z 19. mája 2010 o energetickej hospodárnosti budov.

⁴ Flash Eurobarometer 381 – 2014.

priemyselných oblastiach. Rozvoj dodávateľského reťazca je tiež nutný v záujme rozširovania zmien a zabezpečenia toho, aby všetky súčasti podniku dokázali reagovať na zmeny. Mnohé spoločnosti nevenujú v rámci dodávateľských reťazcov pozornosť emisiám, odolnosti voči zmene klímy či efektívnemu využívaniu zdrojov.

Ústredným bodom prechodu k zelenému hospodárstvu je zapojenie pracovnej sily. Niektorých sektorov sa dotknú významné zmeny, dokonca pokles, a riadenie zmeny bude oveľa pozitívnejšie s poskytnutou účinnou podporou, rekvalifikáciou a možnou zmenou výroby. Dôležitú úlohu v tejto oblasti zohrávajú fondy EÚ, ak sa využívajú efektívne. Významnú úlohu pri zvládaní zmeny na sektorovej úrovni majú európske zamestnanecké rady. Zapojenie pracovnej sily sa týka aj pomoci pri vytváraní príležitostí. Ako bolo zdôraznené v správe Kongresu odborových zväzov (TUC) s názvom Vplyv odborov¹, pri zvyšovaní informovanosti a vedení zmien môžu byť užitoční „zelení zástupcovia“, ako ekvivalent zástupcov v oblasti zdravia a bezpečnosti. Napríklad skupina PHS zriadila sieť ekologických pracovníkov so správnymi zručnosťami a odbornými znalosťami, ktorí majú možnosť získať akreditáciu takýchto zručností. Títo pracovníci pomáhajú znižovať náklady na osvetlenie a dosahujú veľký pokrok pri recyklácii a regenerácii materiálov.

Zapojenie pracovnej sily je dôležité aj z toho dôvodu, že práca by mala byť dôstojná: primerane odmenená, s dobrými pracovnými podmienkami a pevnými etickými zásadami v oblasti zdravia a bezpečnosti. Priemyselné vzťahy v niektorých zelených sektoroch sú pomerne slabo rozvinuté na úrovni zamestnávateľov aj zamestnancov a mal by sa podporiť nový sektorový sociálny dialóg. V revidovanej stratégii v oblasti zdravia a bezpečnosti by sa mali zohľadniť nové alebo meniace sa riziká v rozvíjajúcich sa sektoroch.

Mnohé spoločnosti, ktoré chcú alebo potrebujú prijať opatrenia na zvýšenie udržateľnosti svojho podnikania, si nie sú isté riadením rizika alebo zvládnutím postupu zmeny, prípadne môžu zistiť, že nedokážu nájsť pracovníkov s nevyhnutne potrebnými zručnosťami. Oznámenie Komisie obsahuje viacero pozitívnych návrhov a my potrebujeme súhrnný prístup, v ktorom sa uzná, že je nutné pochopiť, prečo je udržateľnosť dôležitá pre podnik a pre spoločnosť ako celok. Musí existovať všeobecná informovanosť o zásadách udržateľnosti na úrovni škôl. Stále pretrváva problém nedostatku študentov, ktorí by sa špecializovali na zručnosti STEM, a to najmä dievčat. Od národného zväzu študentov (NUS) v Spojenom kráľovstve sme sa dozvedeli, že 60 % vysokoškolákov v prvých ročníkoch, ktorí sa zúčastnili prieskumu, sa chce dozvedieť viac o udržateľnosti bez ohľadu na to, čo študujú. Ak chceme uplatňovať hľadisko zelenej práce, musíme rozvíjať tento záujem a podporovať všeobecné zručnosti: študenti sú ochotní spolupracovať pri príprave vhodných vzdelávacích programov. Ako poukázal NUS, ak hľadáme vedenie v tejto oblasti, 80 % svetových predstaviteľov študovalo na univerzite – to, čo sa deje tam, môže ovplyvniť budúcnosť.

Veľa sa dá tiež urobiť na sektorovej úrovni, ako ukázal projekt GreenVET spoločnosti EUROFER.² Predpokladá sa, že poskytnutie dôkladnej akreditovanej odbornej prípravy týkajúcej sa legislatívnych a technických súvislostí (vrátane efektívneho využívania zdrojov), v ktorých funguje oceliarsstvo, umožní väčšiu mobilitu v rámci sektora a sprostredkovanie

¹ The Union Effect - greening the workplace (Vplyv odborov – ekologizácia pracoviska), 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

odborných poznatkov. Mali by sme tiež venovať pozornosť validácii formálnych a neformálnych výsledkov vzdelávania, ako aj uznaniu validácie ako nástroja na odstránenie nesúladu medzi dopytom trhu práce a dostupnými zručnosťami – ako bola spravodajkyňa upozornená, mnohí zamestnanci získali zručnosti „v praxi“, lenže takéto zručnosti sa nikdy formálne neuznávajú, čo bráni podpore. Rady pre sektorové zručnosti môžu zohrať dôležitú úlohu pri zabezpečení aktualizácie učebných plánov podľa potrieb sektorových a špecifických zručností a môžu reagovať na vývoj trhu. Je však potrebné vypracovať zastrešujúci plán zručností a zapojiť všetkých aktérov, od kariérnych poradcov, služieb zamestnanosti (významne môže prispieť európska sieť VSZ) až po poskytovateľov odbornej prípravy (vrátane miestnych orgánov), sociálnych partnerov a vládu.

Odborná príprava však musí byť dostupná, cenovo prístupná a dosiahnuteľná v priebehu celého pracovného života jednotlivca. Nedostatok zručností nie je problémom len na vstupnej úrovni, ale často aj na úrovni riadenia projektov, napríklad v oblasti stavebného inžinierstva. Asociácia EWEA sa domnieva, že súčasný nedostatok zručností by mohol viesť k tomu, že v roku 2030 bude chýbať 15 000 kvalifikovaných pracovníkov. Je pravdepodobné, že najväčší nedostatok zručností pocíti prevádzka a údržba, čo bráni vytváraniu pracovných miest na miestnej a regionálnej úrovni vo vidieckych oblastiach s veternými parkmi, teda v oblastiach, v ktorých je často nedostatok pracovných príležitostí. Vytvorenie skúsenej pracovnej sily si žiada čas.

Mohli by sme tiež dynamickejšie pristupovať k osobám, ktoré sú v súčasnosti nezamestnané a využívať inováčné prístupy: nezamestnaní stavbári by mohli byť odmenení za to, že nahradia pracovníkov, ktorí navštevujú kurzy odbornej prípravy; absolventi s udržateľnými zručnosťami by mohli určitý čas pôsobiť (za mzdu) v spoločnostiach alebo organizáciách, ktoré chcú rozvíjať svoje udržateľné postupy: vďaka tomuto systému v Spojenom kráľovstve doteraz vzniklo 50 pracovných miest, keďže organizácie sa rozhodli zamestnať stážistov.

Ak chceme namiesto súčasnej mozaiky iniciatív vybudovať skutočne zelené hospodárstvo, nesmieme zabúdať na zásadný význam investícií a vhodných stimulov spolu so súhrnným a stabilným politickým prostredím. Ďalšiu príležitosť pre ciele kvalitatívne investície založené na zásade partnerstva ponúka nový Európsky fond pre strategické investície (EFIS), podobne ako inteligentné využitie ďalších fondov EÚ, ktoré sú uvedené v oznámení Komisie: je známe, že obnovy budov prinášajú dobrú návratnosť investícií z hľadiska pracovných miest, ako aj úspor energie. Netreba zabúdať ani na to, že aj ďalšie sektory – napríklad sociálna starostlivosť – potrebujú investície do dôstojnej práce. Ako poukázali organizácie ENSIE a RREUSE, sociálne hospodárstvo preukázalo, že je schopné poskytnúť veľký počet pracovných miest pri opravách a opätovnom použití a prispieť k sociálnemu začleneniu. Aj politika verejného obstarávania má svoju úlohu z hľadiska využívania udržateľných (zelených a sociálnych) doložiek pre zodpovedné obstarávanie. Zaujímavý príklad predstavuje zákon Spojeného kráľovstva o sociálnych hodnotách¹.

Investície sú tiež potrebné na to, aby podnikli nevyhnutne potrebné inovácie priemyselnej politiky EÚ, ktorých cieľom je dosiahnuť, aby sa EÚ stala hospodárstvom s najefektívnejším využívaním zdrojov na svete a vypracovala aktívne stratégie na zaistenie dobre zvládnutého sociálneho prechodu, ktorý bude prínosný pre celú EÚ.

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

Pokiaľ ide o prechod, osobitným problémom môžu čeliť MSP. Organizácia OECD sa domnieva, že kľúčom k úspešnému prechodu je ich prispôsobenie sa environmentálne udržateľným postupom vo výrobe aj v službách, považuje však za znepokojivé, že informovanosť väčšiny MSP o zelených zručnostiach je zrejme veľmi nízka a ich investície do zelenej odbornej prípravy sú veľmi obmedzené¹. Tieto problémy si vyžadujú osobitnú reakciu založenú na Zelenom akčnom pláne pre MSP, pričom treba začať od cielených informácií a zvyšovania informovanosti, pokračovať primeranou pomocou a prejsť k ekologickejšim výrobkom a postupom, ako aj účinným stimulom. Svoju úlohu má aj súhrnný prístup k dodávateľskému reťazcu, v ktorom je možné použiť odstupňovaný prístup pri poskytovaní odbornej prípravy a ďalších výhod. Dôležitými aktérmi podpory sú miestne orgány verejnej správy a finančné inštitúcie.

Svet práce je evidentne ovplyvnený veľkými celosvetovými trendmi, reakcia EÚ však doposiaľ nevedla k súhrnnej odozve. Aby sme si boli istí, že dokážeme udržať a rozšíriť pracovné príležitosti a vytvárať pracovné miesta, musíme mať súhrnnú a spoločnú politickú odpoveď siahajúcu od politickej úrovne po základnú odbornú prípravu. Ide o čas, keďže v súčasnosti strácame príležitosti v prospech ostatných častí sveta a nedokážeme našu pracovnú silu plne pripraviť na zvládanie výzev, ktorým už čelíme. Niektoré odpovede sú uvedené v oznámení Komisie, ale skutočný prechod, ktorý je nevyhnutne potrebný, si bude vyžadovať plnenie príslušných úloh všetkých inštitúcií EÚ.

¹ Potenciál prechodu k nízkouhlíkovému hospodárstvu vytvárať pracovné miesta, OECD.