



EVROPSKI PARLAMENT

2014 - 2019

Odbor za zaposlovanje in socialne zadeve

2014/2238(INI)

5.3.2015

OSNUTEK POROČILA

o pobudi za zeleno zaposlovanje: izkoriščanje potenciala zelenega gospodarstva za ustvarjanje novih delovnih mest
(2014/2238(INI))

Odbor za zaposlovanje in socialne zadeve

Poročevalka: Jean Lambert

PR_INI

VSEBINA

	Stran
PREDLOG RESOLUCIJE EVROPSKEGA PARLAMENTA.....	3
OBRAZLOŽITEV.....	8

PREDLOG RESOLUCIJE EVROPSKEGA PARLAMENTA

o pobudi za zeleno zaposlovanje: izkoriščanje potenciala zelenega gospodarstva za ustvarjanje novih delovnih mest (2014/2238(INI))

Evropski parlament,

- ob upoštevanju sporočila Komisije z naslovom „Pobuda za zeleno zaposlovanje: izkoriščanje potenciala zelenega gospodarstva za ustvarjanje novih delovnih mest“ (COM(2014)0446),
- ob upoštevanju sporočila Komisije z naslovom „Zeleni akcijski načrt za MSP“ (COM(2014)0440),
- ob upoštevanju sporočila Komisije z naslovom „Na poti h krožnemu gospodarstvu: Program za Evropo brez odpadkov“ (COM(2014)0398),
- ob upoštevanju delovnega dokumenta služb Komisije z naslovom „Exploiting the employment potential of green growth“ (Izkoriščanje zaposlitvenega potenciala zelene rasti) (SWD(2012)0092),
- ob upoštevanju sklepov Sveta z dne 6. decembra 2010 z naslovom „Politike zaposlovanja za konkurenčno in nizkoogljično gospodarstvo, gospodarno z viri in prijazno okolju“,
- ob upoštevanju Sklepa Sveta 2010/707/EU z dne 21. oktobra 2010 o smernicah za politike zaposlovanja držav članic,
- ob upoštevanju študije OECD in Evropskega centra za razvoj poklicnega usposabljanja iz leta 2014 z naslovom „Greener Skills and Jobs, OECD Green Growth Studies“ (Bolj zelena znanja in spretnosti ter delovna mesta, študije OECD o zeleni rasti),
- ob upoštevanju pregleda Evropske zaposlovalne opazovalnice iz aprila 2013 z naslovom „Promoting green jobs throughout the crisis: a handbook of best practices in Europe 2013“ (Spodbujanje zelenih delovnih mest med krizo: priročnik z najboljšimi praksami v Evropi v letu 2013),
- ob upoštevanju poročila Mednarodne organizacije dela in Evropskega centra za razvoj poklicnega usposabljanja iz leta 2011 z naslovom „Skills for green jobs: a global view: synthesis report based on 21 country studies“ (Znanja in spretnosti za zelena delovna mesta: globalni pregled: zbirno poročilo na podlagi študij 21 držav),
- ob upoštevanju študije Evropskega centra za razvoj poklicnega usposabljanja iz leta 2014 z naslovom „Skills for green jobs – European synthesis report“ (Znanja in spretnosti za zelena delovna mesta – evropsko zbirno poročilo),
- ob upoštevanju delovnega dokumenta OECD (CFE-LEED) z dne 8. februarja 2010 z naslovom „Green jobs and skills: the local labour market implications of addressing

climate change“ (Zelena delovna mesta ter znanja in spretnosti: posledice obravnave podnebnih sprememb na lokalne trge dela),

- ob upoštevanju svoje resolucije z dne 12. decembra 2013 o ekoloških inovacijah – delovna mesta in rast z okoljsko politiko¹,
 - ob upoštevanju svoje resolucije z dne 15. marca 2012 o načrtu za prehod na konkurenčno gospodarstvo z nizkimi emisijami ogljika do leta 2050²,
 - ob upoštevanju svoje resolucije z dne 7. septembra 2010 o razvijanju zaposlitvenih možnosti novega trajnostnega gospodarstva³,
 - ob upoštevanju člena 52 Poslovnika,
 - ob upoštevanju poročila Odbora za zaposlovanje in socialne zadeve ter mnenj Odbora za okolje, javno zdravje in varnost hrane ter Odbora za pravice žensk in enakost spolov (A80000/2015),
- A. ker se globalni trendi, kot so neučinkovita raba virov, nevzdržna obremenitev okolja, podnebne spremembe ter naraščajoča socialna izključenost in družbena neenakost, približujejo meji, onstran katere ne bo več mogoče preprečiti nepovratnih posledic za družbeno in naravno okolje;
- B. ker lahko zaradi neobstoja usklajenega odziva politike za spopadanje s temi izzivi pomemben del zaposlitvenega potenciala zelenega in socialno vključujočega prehoda ostane neizkoriščen;
- C. ker v odzivu na te grožnje vidimo razvoj novih sektorjev, spremembe v številnih drugih in zaton nekaterih sektorjev, na primer tistih, ki povzročajo hudo onesnaževanje; ker je treba glede slednjih posebno pozornost nameniti preusposabljanju in alternativnemu zaposlovanju delovne sile;
- D. ker so se EU in njene države članice na Konferenci pogodbenic Okvirne konvencije Združenih narodov o spremembi podnebja v Cancunu leta 2010 zavezale, da bodo zagotovile pravični prehod delovne sile z ustvarjanjem dostojnega dela in kakovostnih delovnih mest; ker mora biti pravični prehod za vse na okoljsko trajnostno gospodarstvo dobro upravljan in mora prispevati k cilju dostojnega dela za vse, socialne vključenosti in izkoreninjenja revščine;
- E. ker potencial za širjenje „zelenih“ delovnih mest ovira pomanjkanje znanj in spretnosti, ki je posledica številnih dejavnikov;
- F. ker je jasno dokazano, da prehod z obdavčitve dela na okoljsko obdavčitev, vlaganje v učinkovito rabo energije in virov ter razvoj oskrbovalne verige na podlagi jasne industrijske strategije pozitivno vplivajo na ustvarjanje delovnih mest;

¹ Sprejeta besedila, P7_TA(2013)0584.

² UL C 251E , 31.8.2013, str. 75.

³ UL C 308E , 20.10.2011, str. 6.

- G. ker so jasni in trdno določeni srednje- do dolgoročni cilji lahko pomembno gonilo za spremembe in ker ima zakonodaja EU pri tem pomembno vlogo; ker bi morale ciljno usmerjene naložbe, ki vodijo do ustvarjanja delovnih mest, izhajati iz jasnega političnega okvira in biti z njim usklajene;
- H. ker so MSP pomembni delodajalci in orjejo ledino v številnih „zelenih“ sektorjih, vendar se lahko srečujejo s posebnimi težavami pri uresničevanju zaposlitvenih možnosti, ki jih ponuja prehod;

Zelenemu gospodarstvu naproti – priložnosti za trg dela

- 1. poudarja, da prehod v trajnostne družbe in gospodarstva, vključno s trajnostni vzorci potrošnje in proizvodnje, ustvarja potencial tako na področju ustvarjanja novih delovnih mest kot na področju spreminjanja obstoječih delovnih mest v zelena tako rekoč v vseh sektorjih in v celotni vrednostni verigi;
- 2. ugotavlja, da prinaša prehod velik potencial za ustvarjanje lokalnih delovnih mest, ki jih ni mogoče prenesti v tujino, tudi v sektorjih, ki jih je prizadela kriza;

Pravični prehod in dostojno delo

- 3. pozdravlja izjavo Komisije, da je treba prestrukturiranje izvesti družbeno odgovorno;
- 4. poziva Komisijo in države članice, naj se zavežejo k pravičnemu načrtu prehoda, ki ambiciozne okoljske cilje združuje z odločnimi socialnimi zahtevami, ki vključujejo spodbujanje dostojnega dela, zdrave in varne delovne pogoje, programe usposabljanja in pridobivanja znanj in veščin ter krepitev pravic delavcev do obveščenosti, posvetovanja in udeležbe glede vprašanj, ki se tičejo trajnostnega razvoja in učinkovitega zastopanja delovne sile;
- 5. opozarja, da bi morala prenovljena strategija EU o varnosti in zdravju upoštevati posebna tveganja v novih sektorjih;
- 6. poudarja, da je za predvidevanje sprememb na področju zaposlovanje potrebno proaktivno upravljanje preoblikovanja ter da je za zagotavljanje učinkovitega prehoda in stabilnih delovnih mest bistveno dolgoročno načrtovanje;
- 7. ugotavlja, da se nekatere regije soočajo z več izzivi kot druge; poziva lokalne in regionalne organe in socialne partnerje, naj izvajajo načrte, ki podpirajo skupnosti in delavce, ki so jih prizadele spremembe;
- 8. poudarja pomen udeležbe delavcev pri teh spremembah; poziva k vključitvi „zelenih predstavnikov“ sindikatov, ki bi sodelovali z delodajalci pri povečanju trajnosti na njihovih delovnih mestih;

Znanja in spretnosti za zeleno zaposlovanje

- 9. pozdravlja orodja za razvoj znanj in spretnosti ter predvidevanje povpraševanja po znanjih in spretnostih, ki jih je predlagala Komisija; kljub temu poudarja, da je potrebno ambicioznejše ukrepanje;

10. poziva države članice in regionalne organe, naj vključijo socialne partnerje in ponudnike usposabljanj ter naj sprejmejo in izvajajo strategije za razvoj znanj in spretnosti ter tako izboljšajo splošna, sektorska in poklicna znanja in spretnosti;
11. ugotavlja, da bi te strategije morale vključevati opredeljevanje manjkajočih znanj in spretnosti ter ciljno usmerjene programe poklicnega usposabljanja in programe vseživljenjskega usposabljanja; poudarja, da je treba v strategije dejavno vključevati tudi delavce, ki so izgubili delovna mesta, in nizkokvalificirane delavce, ki jim grozi izključitev s trga dela; poudarja, da je treba ukrepati proti neravnovesju med spoloma v določenih sektorjih;
12. poziva države članice, naj v sisteme usposabljanja in izobraževanja vključijo trajnostni razvoj ter okoljske kompetence, znanja in spretnosti; opozarja na pomen znanj in spretnosti s področja naravoslovja, tehnologije, inženirstva in matematike;
13. poudarja, da morajo javni organi in službe izvajati ciljno usmerjene ukrepe za zapolnitev vrzeli v znanjih in spretnostih; poziva države članice, naj usposablajo zaposlene v organih in službah za zaposlovanje, da bodo vključevali znanja in spretnosti za zeleno zaposlovanje v vse politike trga dela;

Skladnost politik za celovit razvoj zaposlitvenih možnosti v trajnostnih gospodarstvih

14. poziva Komisijo in države članice, naj sprejmejo ambiciozne in celovite regulativne, fiskalne in finančne okvire, s katerimi bodo zagotavljale trajnostne naložbe in spodbujale inovativnost ter tako v celoti sprostile zaposlitveni potencial teh sprememb; poudarja, da bi bilo treba politike razvijati v okviru dolgoročnih perspektiv, ki po potrebi vključuje zavezujoče cilje in kazalnike za merjenje napredka pri njihovem doseganju;
15. poudarja potrebo po usklajenih politikah, ki spodbujajo proizvodnjo energije iz obnovljivih virov in energetske učinkovitost, da se sproži lokalni razvoj in ustvarjanje lokalnih delovnih mest;
16. poziva države članice, naj v celoti spoštujejo in izvajajo nove določbe prenovljene zakonodaje EU o javnih naročilih ter naj v svoje politike javnega naročanja proaktivno vključujejo okoljska in socialna merila in tako ustvarjajo trajnostna delovna mesta;
17. poziva komisijo, naj izpolni svojo zavezo, da bo predlaga ambicioznejšo zakonodajo o odpadkih, ki bo v celoti in brez odlašanja izkoristila nezanemarljive zaposlitvene možnosti krožnega gospodarstva;
18. poziva Komisijo, naj uporabi semester EU in pregled strategije Evropa 2020, da podpre ustvarjanje zelenih delovnih mest; poziva Komisijo, naj za vsako posamezno državo izda priporočila, ki prispevajo k višjemu zaposlitvenemu in nižjemu okoljskemu odtisu, med drugim s prehodom z obdavčitve dela na okoljsko obdavčitev in postopno odpravo subvencij z nasprotnim učinkom od zelenega do leta 2020;
19. poziva Komisijo, naj obnovi svojo zavezo strategiji Evropa 2020 in nemudoma izda vmesni pregled te strategije; poziva Komisijo, naj med vodilne cilje vključi kakovostna

delovna mesta in učinkovito rabo virov; poziva Komisijo, naj predlaga ambicioznejše socialne in okoljske cilje do let 2030 in 2050;

Naložbe v ustvarjanje trajnostnih delovnih mest

20. poziva Komisijo in države članice, naj spodbujajo kakovostne naložbe, ki bodo ustvarjale družbene koristi; poziva Komisijo in države članice, naj usmerjajo naložbe na področja s pozitivnim vplivom na tega dela, da bodo tako ustvarile dostojna delovna mesta in se borile proti brezposelnosti;
21. poudarja dejstvo, da naložbe v energetske učinkovitost spodbujajo ustvarjanje lokalnih delovnih mest in lokalni gospodarski razvoj ter da je zagotavljanje energetske učinkovitosti zgradb stroškovno najbolj učinkovit način dolgoročnega reševanja energetske revščine;
22. priporoča, da se podnebje, energija iz obnovljivih virov in energetska učinkovitost obravnavajo kot naložbeni cilji;
23. poziva države članice, naj v celoti izkoristijo možnosti, ki jih ponuja pravni okvir za evropske strukturne in investicijske sklade, ter druge vire evropskega financiranja za spodbujanje trajnostnih projektov, ki pospešujejo zeleno zaposlovanje;
24. poziva Komisijo in države članice, naj izkoristijo povolilni pregled večletnega finančnega okvira leta 2016 za spodbujanje prehoda na zeleno gospodarstvo;

Mala in srednja podjetja (MSP)

25. podpira cilje zelenega akcijskega načrta za MSP in ukrepe za MSP, ki jih predlaga, da se izboljša učinkovita raba virov, podpre zeleno podjetništvo, izkoristijo priložnosti za bolj zelene vrednostne verige in omogoči lažji vstop MSP na trg;
26. ugotavlja, da so MSP glavno gonilo ustvarjanja delovnih mest v Evropi; poudarja, da se MSP soočajo s posebnimi izzivi pri izkoriščanju priložnosti za delovna mesta zelenega prehoda, zlasti kar se tiče dostopa do finančnih sredstev, usposabljanja ter zapolnjevanja vrzeli v znanjih in spretnostih; poziva Komisijo in države članice, naj sprejmejo ambiciozne ukrepe, s katerimi bodo podprle lažje ustvarjanje zelenih delovnih mest v MSP in ki naj vključujejo ciljno usmerjeno obveščanje, ozaveščanje, tehnično pomoč ter dostop do finančnih sredstev in ukrepov za usposabljanje;
27. naroči svojemu predsedniku, naj to resolucijo posreduje Svetu, Komisiji ter vladam in parlamentom držav članic.

OBRAZLOŽITEV

Komisija je pobudo za zeleno zaposlovanje¹ objavila julija 2014, skupaj z zelenim akcijskim načrtom za MSP² (ki ga tudi obravnava to poročilo) in sporočilom o krožnem gospodarstvu.

Namen pobude je nadgraditi delovni dokument služb Komisije „Exploiting the employment potential of green growth“ (Izkoriščanje zaposlitvenega potenciala zelene rasti)³ iz leta 2012, ki je del svežnja ukrepov za zaposlovanje ter v katerem je bilo poudarjeno, da bi bilo mogoče v zelenem gospodarstvu do leta 2020 ustvariti do 20 milijonov delovnih mest, in ki upošteva smernice za zaposlovanje, ki države članice pozivajo, naj: ... *spodbujajo ustvarjanje delovnih mest, tudi na področjih varstva in oskrbe ter zelenega zaposlovanja.*⁴

Opredelitev pojma „zelenih“ delovnih mest je problematična, zlasti pri spremljanju njihovega razvoja za statistične namene. Mednarodna organizacija dela trdi, da so zelena delovna mesta *dostojna delovna mesta, ki:*

- *zmanjšujejo porabo energije in surovin,*
- *povzročajo omejene emisije toplogrednih plinov,*
- *ustvarjajo čim manj odpadkov in onesnaževanja,*
- *varujejo in obnavljajo ekosisteme.*

Številni sodelujoči pri tem poročilu, vključno z združenjem UEAPME in profesorjem Paulom Ekinsom z univerze UCL, so poročevalcu povedali, da bi bilo koristneje razmišljati v okviru splošnega konteksta „ustvarjanja bolj zelenega gospodarstva“, ki je primernejše z vidika proizvodov, procesov in storitev, pri čemer bi bilo treba to vključiti v vse politike: fiskalno politiko, politiko zaposlovanja in trga dela, politiko izobraževanja in usposabljanja ter raziskovalno, inovacijsko, podnebno in energetska politiko.

Zeleno gospodarstvo izhaja iz številnih izzivov, ki jih Komisija predstavlja takole: „[n]eučinkovita raba virov, nevzdržna obremenitev okolja in podnebne spremembe ter tudi socialna izključenost in družbena neenakost“⁵ ter družbeni pritiski in visoka stopnja brezposelnosti, s katerimi je ta odbor dobro seznanjen. Ti izzivi bodo nedvomno vplivali na svet dela. ASDA, ena večjih trgovskih verig, na primer ocenjuje, da je 95 % svežih pridelkov, ki jih prodaja, ogroženih zaradi podnebnih sprememb, tretjina jih je celo resno ogroženih.⁶

¹ Pobuda za zeleno zaposlovanje: izkoriščanje potenciala zelenega gospodarstva za ustvarjanje novih delovnih mest COM(2014) 446 final

² Sporočilo Komisije „Zeleni akcijski načrt za MSP“ COM(2014) 440

³ Delovni dokument služb Komisije „Exploiting the employment potential of green growth“ (Izkoriščanje zaposlitvenega potenciala zelene rasti) SWD(2012) 92 final

⁴ Sklep Sveta [2010/707/EU](#) z dne 21. oktobra 2010 o smernicah za politike zaposlovanja držav članic [Uradni list L z dne 24.11.2010]

⁵ Pobuda za zeleno zaposlovanje: izkoriščanje potenciala zelenega gospodarstva za ustvarjanje novih delovnih mest COM(2014) 446 final

⁶ Preparing for the Perfect Storm – skills for a sustainable economy (Priprave na popolno nevihto – znanja in spretnosti za trajnostno gospodarstvo), IEMA, 2015

Potreba po vključitvi takšnega razmišljanja se je odrazila v ključni zahtevi, ki so jo poročevalcu predstavili številni sodelujoči: treba je oblikovati usklajen in celovit politični okvir, ki bi ponudil predvidljivo okolje za usposabljanje in naložbe. Nedosledna politika in spodbude so bile pogosto navedene kot zaviralke napredka, ki omejujejo zaposlitveni potencial. Tovrstna politika mora imeti dolgoročne cilje: stavbe, ki so zgrajene danes, bodo lahko stale še naslednjih petdeset let, zato morajo ustrezati najvišjim standardom energetske učinkovitosti in trajnostne gradnje; naložbe v večje obrate za proizvodnjo energije iz obnovljivih virov je treba načrtovati ob upoštevanju časovnega obzorja, ki sega onstran leta 2020 itd.

Profesor Ekins in drugi so opredelili tri glavne gonilne sile ustvarjanja delovnih mest, ki so dokazano učinkovite, Komisija in Parlament pa sta jih že nekajkrat predlagala, vendar jih nista ustrezno izpeljala do konca. Mednje sodijo:

- Reforma okoljskih davkov, tj. prenos davčne obremenitve z dela na okoljske stroške ob zagotavljanju, da to ne povzroča regresivnih učinkov. To bi bilo mogoče dodatno okrepiti s stalno uporabo postopka semestra in nacionalnih priporočil. Zaradi zagotavljanja doslednosti bi bilo treba tudi poskrbeti za ukinitvev subvencij z nasprotnim učinkom od zelenega, ki podpirajo onesnažujoče ali ogljično intenzivne sektorje.
- Učinkovita raba energije in virov. EP nenehno izpostavlja potencial na tem področju, tudi s posvečanjem energetske učinkovitosti pri boju proti energetske revščini s celovitim programom za toplotno izolacijo.¹ Ocene vpliva direktive o energetske učinkovitosti stavb² na zaposlovanje kažejo, da bi bilo mogoče ustvariti 2 milijona delovnih mest, od katerih jih veliko že zaradi same narave dela ne bi bilo mogoče prenesti v tujino, direktiva o energetske učinkovitosti pa je dala še dodatni zagon. Vendar bo učinke mogoče zaznati le, če se bosta direktivi učinkovito izvajali (za kar bo morda treba oblikovati močnejše mehanizme) ter če ju bodo spremljale potrebne naložbe in usposabljanje. Povpraševanje po učinkovitejši rabi virov je veliko: združenje UEAPME opozarja na podatke Eurobarometra, ki kažejo, da 93 % MSP izvaja vsaj en ukrep za učinkovitejšo rabo virov.³
- Razvoj oskrbovalne verige, da bo imela EU zaposlitvene in gospodarske koristi na vseh stopnjah. Industrijska strategija, ki usmerja in spodbuja naložbe v, na primer, sektor obnovljivih virov energije, ki lahko ustvari več delovnih mest na podeželju in nekdanjih industrijskih območjih, je nedvomno potrebna. Potreben je tudi razvoj oskrbovalne verige, da se spodbujajo spremembe in da se zagotovi, da se vsak del posla zna spopasti z izzivi. Številna podjetja se ne posvečajo oskrbovalnim verigam z vidika emisij, zaščite pred podnebnimi spremembami ali učinkovite rabe virov.

¹ Resolucija Evropskega parlamenta z dne 11. junija 2013 o socialnih stanovanjih v Evropski uniji (2012/2293(INI))

² Direktiva 2010/31/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 19. maja 2010 o energetske učinkovitosti stavb

³ Flash Eurobarometer 381, 2013

Pri uresničevanju prehoda na zeleno gospodarstvo je udeležba delovne sile ključnega pomena. V nekaterih sektorjih bo prišlo do znatnih sprememb, celo do zatona, upravljanje teh sprememb pa bo uspešnejše, če bodo na voljo učinkovita podpora, preusposabljanje in možnost spremembe proizvodnje. Skladi EU lahko pri tem odigrajo pomembno vlogo, če se uporabljajo učinkovito. Na ravni sektorjev imajo evropski sveti delavcev pomembno vlogo pri upravljanju sprememb. Udeležba delovne sile prav tako pomaga pri ustvarjanju priložnosti. „Zeleni predstavniki“ so podobno kot predstavniki za zdravje in varnost lahko koristni pri širjenju ozaveščenosti in uvajanju sprememb, kot dokazuje poročilo združenja TUC „The Union Effect“ (Učinek skupnosti).¹ Skupina PHS Group je na primer vzpostavila omrežje t.i. okoljskih prvakov, ki razpolagajo z ustreznimi strokovnimi znanji in spretnostmi, za katere lahko pridobijo tudi akreditacijo, obenem pa pomagajo zmanjševati stroške razsvetljave in omogočajo viden napredek na področju recikliranja in predelave materialov.

Udeležba delovne sile je pomembna tudi zato, ker mora biti delo dostojno: pošteno plačno, v dobrih delovnih pogojih ter v zdravem in varnem vzdušju. Odnosi med delodajalci in delojemalci v nekaterih zelenih sektorjih so precej slabo razviti tako na eni kot na drugi ravni, zato bi bilo treba spodbujati nov sektorski socialni dialog. Prenovljena strategija o varnosti in zdravju bi morala upoštevati nova in spreminjajoča se tveganja v razvijajočih se sektorjih.

Ko podjetja želijo ali morajo ukrepati v smeri povečanja trajnosti, številna niso prepričana, kako obvladovati tveganja ali kako uvajati spremembe, lahko pa tudi ugotovijo, da ne najdejo delavcev s potrebnimi znanji in spretnostmi. V sporočilu Komisije so številni pozitivni predlogi, potrebujemo pa celovit pristop, ki bo privzgojil razumevanje pomena trajnosti za podjetja in družbo kot celoto. Obstajati mora splošna ozaveščenost o načelih trajnosti na ravni šolstva, saj se še vedno premalo študentov, predvsem deklet, specializira za znanja in spretnosti s področja naravoslovja, tehnologije, inženirstva in matematike, kar je že dolgo težava. Študentska organizacija NUS iz Združenega kraljestva poroča, da 60 % anketiranih študentov prvega letnika želi izvedeti več o trajnosti, ne glede na to, kaj študirajo. To zanimanje je treba razvijati ter privzgojiti splošna znanja in spretnosti, če želimo uvesti zeleno delo: študentje želijo sodelovati pri oblikovanju ustreznih predmetov. NUS poudarja, da če si želimo vodstva v zvezi s temi vprašanji, moramo upoštevati, da je 80 % svetovnih voditeljev obiskovalo univerzo, zato lahko to, kar se dogaja tam, oblikuje našo prihodnost.

Veliko je mogoče storiti tudi na sektorski ravni, kot je pokazal projekt „GreenVET“ združenja EUROFER.² V tem primeru gre za zagotavljanje temeljitega usposabljanja o zakonodajnem in tehničnem okolju (vključno z učinkovito rabo virov), v katerem deluje jeklarska industrija, pri čemer si deležniki projekta obetajo, da bo tovrstno akreditirano usposabljanje omogočilo večjo mobilnost znotraj sektorja in prenos strokovnega znanja. Prizadevati bi si morali tudi za potrjevanje rezultatov formalnega in neformalnega izobraževanja ter za priznavanje tovrstnega potrjevanja kot orodja za zaposlitev vrzeli med povpraševanjem na trgu dela ter razpoložljivimi znanji in spretnostmi. Kot se je seznanil poročevalec, veliko delavcev pridobiva znanja in spretnosti z delom, za kar niso deležni formalnega priznanja, to pa posledično ovira napredovanje. Sveti za znanja in spretnosti imajo lahko pomembno vlogo pri posodabljanju učnih programov za sektorske in posebne potrebe po znanjih in spretnostih ter

¹ The Union Effect – greening the workplace (Učinek skupnosti – ustvarjanje bolj zelenega delovnega okolja), 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

pri odzivanju na spremembe na trgu. Vendar pa obstaja potreba po krovnem načrtu znanj in spretnosti, v katerega morajo biti vključeni vsi akterji, od zaposlitvenih svetovalcev in zavodov za zaposlovanje (pomembno vlogo ima lahko evropska mreža JZZ) do ponudnikov usposabljanja (vključno z lokalnimi organi), socialnih partnerjev in vlad.

Usposabljanje mora biti dostopno, cenovno ugodno in razpoložljivo skozi celotno delovno dobo. Verzeli med znanji in spretnostmi ne nastajajo samo na ravni vstopa na trg dela, temveč pogosto tudi na ravni vodenja projektov, na primer pri gradbenih inženirjih. Združenje EWEA meni, da bo lahko zaradi trenutnega pomanjkanja znanj in spretnosti do leta 2030 primanjkovalo približno 15.000 kvalificiranih delavcev. Pomanjkanje znanj in spretnosti bo verjetno največje na področju obratovanja in vzdrževanja, zaradi česar bo na lokalni in regionalni ravni težko ustvariti delovna mesta na podeželju, kjer so vetrne elektrarne in kjer je pogosto premalo zaposlitvenih priložnosti. Za oblikovanje izkušene delovne sile je potreben čas.

Z inovativnimi pristopi bi lahko vpeljali tudi bolj dinamičen pristop za trenutno brezposelne: brezposelne gradbene delavce bi lahko plačali, da zamenjajo delavce, ki obiskujejo tečaje usposabljanja; diplomanti s trajnostmi znanji in spretnostmi bi bili lahko začasno (in proti plačilu) napoteni v podjetja in organizacije, ki želijo razviti trajnostne prakse: takšen sistem je v Združenem kraljestvu ustvaril več kot 50 delovnih mest, saj so se organizacije odločile, da obdržijo napoteno osebje.

Vendar so naložbe in ustrezne spodbude v skladu s celovito in stabilno politiko ključnega pomena, če želimo ustvariti resnično zeleno gospodarstvo in ne le krpanko posameznih pobud. Novi Evropski sklad za strateške naložbe je še ena priložnost za takšne ciljno usmerjene kakovostne naložbe, ki temeljijo na načelu partnerstva; enako velja za pametno uporabo drugih načinov financiranja EU, kot so navedeni v sporočilu Komisije: vemo, da je obnova stavb donosna tako z vidika delovnih mest na naložbo kot prihranjene energije. Ne pozabimo, da tudi drugi sektorji, na primer socialno varstvo, potrebujejo naložbe v dostojno delo. Kot sta poudarili združenji ENSIE in RREUSE, je tudi socialno podjetništvo dokazalo, da lahko ponudi številna delovna mesta na področju ponovne uporabe in popravil ter prispeva k socialni vključenosti. Tudi politika javnih naročil mora odigrati svojo vlogo, in sicer z uporabo določb o (okoljski in socialni) trajnosti za odgovorno nakupovanje. Zanimiv primer je Social Value Act (zakon o socialni vrednosti) v Združenem kraljestvu.¹

Naložbe so potrebne tudi za spodbujanje potrebne inovativnosti v takšni industrijski politiki, ki bo EU spremenila v gospodarstvo, ki uporablja vire najučinkoviteje na svetu, obenem pa razvijala aktivne strategije za dobro upravljanje socialnih sprememb s koristmi, razširjenimi po vsej EU.

MSP se pri prehodu srečujejo s posebnimi težavami. OECD meni, da je njihovo prilagajanje na okoljsko trajnostne prakse tako v proizvodnem kot v storitvenem sektorju ključnega pomena za uspešen prehod, vendar meni, da je zaskrbljujoče, da se večina MSP zelo slabo zaveda prihodnjih potreb po zelenih znanjih in spretnostih ter da so njihove naložbe v zeleno usposabljanje zelo omejene.² Na te težave je treba jasno odgovoriti z oblikovanjem zelenega

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 (Potencial za delovna mesta, ki ga ponuja prehod na nizkoogljično gospodarstvo), OECD

akcijskega načrta za MSP, ki vključuje vse od ciljno usmerjenega informiranja in ozaveščanja do ustrezne pomoči pri prehajanju na bolj zelene proizvode in procese ter učinkovitih spodbud. Pomemben je tudi celovit pristop na osnovi oskrbovalne verige, pri katerem je mogoče izrabiti učinek obsega, da se zagotovijo usposabljanje in druge koristi. Regionalni in lokalni organi ter finančne institucije morajo tudi sodelovati pri tovrstni podpori.

Jasno je, da svet dela že čuti posledice velikih globalnih trendov, EU pa se na to do zdaj še ni celovito odzvala. Če želimo ohranjati in krepiti zaposlitvene priložnosti in ustvarjanje delovnih mest, potrebujemo celovit in združen odziv od ravni politike do ravni osnovnega usposabljanja. Čas je ključen, saj že zdaj izgubljam priložnosti v primerjavi z drugimi deli sveta in svoje delovne sile ne pripravljamo na izzive, s katerimi se že soočamo. Sporočilo Komisije daje odgovore na nekatera vprašanja, vendar bodo morale svojo vlogo izpolniti vse institucije EU, če želimo resnično izvesti potreben prehod.