



Bruksela, dnia 2.7.2014 r.
COM(2014) 446 final

**KOMUNIKAT KOMISJI DO PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY,
EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU
REGIONÓW**

**Inicjatywa w zakresie zielonego zatrudnienia:
pełne wykorzystanie potencjału zielonej gospodarki pod względem tworzenia miejsc
pracy**

1. Wprowadzenie

W strategii „Europa 2020” uznano centralne znaczenie przejścia na zieloną, niskoemisyjną i zasobooszczędną gospodarkę dla inteligentnego, trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu. Nieefektywne wykorzystanie zasobów, nadmierne obciążenie środowiska i zmiana klimatu, a także wykluczenie i nierówności społeczne stanowią wyzwanie dla długoterminowego wzrostu gospodarczego. Już od wielu lat mówi się o alternatywnym modelu wzrostu gospodarczego „wychodzącym poza PKB”¹.

Model *zielonego wzrostu* – prowadzącego do niskoemisyjnej, odpornej na zmianę klimatu i zasobooszczędnej gospodarki – jest stosowany do przedstawiania strukturalnych przemian gospodarczych, które dokonują się głównie z powodu niedoboru zasobów, zmian technologicznych i innowacji, nowych rynków oraz zmian w modelach przemysłowych i zmian dotyczących popytu konsumenta². Ceny zasobów, surowców i energii³ już teraz wpływają na strukturę kosztów przedsiębiorstw, ponieważ światowy popyt na te zasoby nadal będzie rósł z powodu wzrostu konsumpcji w gospodarkach wschodzących. Stopniowo odchodzić się będzie od dzisiejszego modelu linearnego opartego na zasadzie „weź, przetwórz, użyj i wyrzuć”, na korzyść modelu opartego na obiegu zamkniętym, gdzie można uzyskać większą wartość dodaną i większą korzyść z każdej tony materiału, każdego dżula energii i każdego hektara gruntu, oszczędzając, wykorzystując ponownie i stosując recykling materiałów, oraz gdzie produktywność zasobów określi przyszłość konkurencyjności⁴.

Zielony wzrost jest zarówno wyzwaniem, jak i szansą dla rynku pracy i umiejętności, które z kolei są kluczowymi czynnikami umożliwiającymi ten rodzaj wzrostu. Przejście na ten model doprowadzi do podstawowych przemian w całej gospodarce oraz w bardzo wielu branżach: powstaną nowe miejsca pracy, niektóre zostaną zastąpione, inne zdefiniowane na nowo⁵. W tym kontekście podstawowe znaczenie ma lepsze ukierunkowanie i koordynacja instrumentów oraz narzędzi rynku pracy, aby stworzyć konieczne warunki do wspierania zielonego zatrudnienia, zniwelowania niedoboru kwalifikacji i siły roboczej oraz przewidywania zmian, które zajdą w zapotrzebowaniu na kapitał ludzki.

W pakiecie dotyczącym zatrudnienia przygotowanym przez Komisję w 2012 r. przedstawiono ramy dla odnowy gospodarczej sprzyjającej zatrudnieniu, kładąc nacisk na potrzebę dalszego rozwoju narzędzi rynku pracy i określenie zapotrzebowania na umiejętności w celu wsparcia przejścia na zieloną gospodarkę i postępów w realizacji celów w zakresie zatrudnienia zdefiniowanych w strategii „Europa 2020”⁶.

W rocznej analizie wzrostu gospodarczego na 2013 i 2014 r. podkreślono potencjał zielonej gospodarki w tworzeniu miejsc pracy oraz potrzebę opracowania ram strategicznych, w których polityka rynku pracy i umiejętności odgrywają aktywną rolę we wspieraniu tworzenia miejsc pracy⁷. Zintegrowane ramy polityczne łączące zieloną gospodarkę i zatrudnienie

¹ COM(2009) 433 final; zob. również COM SWD(2013)303 final, dokument roboczy służb Komisji w sprawie postępu działań w celu wyjścia poza PKB.

² Zob. m.in. OECD (2011), *Towards green growth*; UNEP (2011), *Towards a green economy*.

³ Zob. również COM(2014) 015 final, „Ramy polityczne na okres 2020–2030 dotyczące klimatu i energii” oraz COM(2014) 021 final, „Ceny i koszty energii w Europie”.

⁴ COM (2014)... Ku gospodarce o obiegu zamkniętym: program „zero odpadów dla Europy”.

⁵ OECD (2012), *The jobs potential of a shift towards a low carbon economy*; OECD (2012), *OECD Employment Outlook 2012*, zob. rozdział 4 „What green growth means for workers and labour market policies: an initial assessment”; ILO (2011), *Skills for green jobs, a global view*.

⁶ W wytycznej nr 7 dotyczącej zatrudnienia podkreśla się, że państwa członkowskie powinny wspierać tworzenie miejsc pracy we wszystkich obszarach, również w obszarze zielonego zatrudnienia.

⁷ COM(2013) 800 final.

istnieją jednak tylko w nielicznych państwach członkowskich, zaś podejście większości państw jest niespójne i niepełne⁸.

Ponadto, jak stwierdzono w 7. unijnym programie działań w zakresie środowiska, aby w pełni wykorzystać potencjał zielonej gospodarki pod względem wzrostu gospodarczego i zatrudnienia, należy lepiej uwzględnić problematykę ochrony środowiska w całokształcie polityki oraz zwiększyć spójność polityki; w ten sposób będzie można opracować i wdrożyć polityki sektorowe na szczeblu Unii i państw członkowskich⁹. W 2014 r. Europejska Platforma Efektywnego Gospodarowania Zasobami podkreśliła również konieczność wypracowania szerokiej strategii na rzecz ekologizacji miejsc pracy, umiejętności i edukacji, oraz wezwała UE do włączenia celów w zakresie zrównoważonego rozwoju, określenia instrumentów rynku pracy mających towarzyszyć tej zmianie, zmobilizowania unijnego finansowania, wsparcia wymiany dobrych praktyk, promowania podnoszenia świadomości i zwiększania zaangażowania oraz do zapewnienia działań następczych w ramach europejskiego semestru na rzecz koordynacji polityki gospodarczej¹⁰.

Niniejszy komunikat ma na celu określenie ramowych warunków strategicznych, dzięki którym polityka rynku pracy i rozwijania umiejętności będzie aktywnie wspierać zatrudnienie i tworzenie miejsc pracy w zielonej gospodarce. Przedstawia on ukierunkowane rozwiązania polityczne i narzędzia w celu zapewnienia zbliżenia programów w zakresie zatrudnienia i środowiska oraz przyczynienia się do osiągnięcia celów strategii „Europa 2020”.

2. Ku zielonej gospodarce – szanse i wyzwania dla rynku pracy

Ekologizacja gospodarki jest powodowana głównie długoterminową globalną tendencją dotyczącą zmniejszania się ilości zasobów oraz wzrostu cen energii i surowców, wzmożoną przez rosnącą zależność Europy od importu tych zasobów. Aby zmierzyć się z tymi wyzwaniami, UE wprowadziła szereg polityk i strategii mających na celu wspieranie przejścia na zasobooszczędną i niskoemisyjną gospodarkę, a jednocześnie zwiększenie konkurencyjności UE. Wśród nich jedną z najważniejszych ról odgrywa pakiet klimatyczno-energetyczny na rok 2020, zawierający cele, które należy osiągnąć do 2020 r. pod względem zmniejszenia emisji gazów cieplarnianych, odnawialnych źródeł energii i zwiększenia efektywności energetycznej. Powszechnie uznaje się, że pomyślne przejście na zieloną, zasobo- i energooszczędną gospodarkę zmieni kształt rynków pracy. Zrozumienie, jakie będą skutki dla rynku pracy, jest zatem konieczne, aby lepiej przewidywać dostosowania strukturalne i zarządzać nimi¹¹.

⁸ Projekt wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu, COM(2013) 801 final. Zob. również Komisja Europejska (2013 r.), *Promoting green jobs throughout the crisis: a handbook of best practices in Europe*, EEO Review. W podręczniku tym określono strategie krajowe lub regionalne lub pojedyncze środki polityki na rzecz wspierania zatrudnienia w sektorach zielonej gospodarki.

⁹ Dz.U. L 354 z 28.12.2013.

¹⁰

http://ec.europa.eu/environment/resource_efficiency/documents/erep_manifesto_and_policy_recommendations_31-03-2014.pdf

¹¹ Cambridge Econometrics, GHK oraz Warwick Institute for Employment Research (2011), *Studies on sustainability issues — Green jobs; trade and labour* (badanie na zlecenie DG EMPL).

Mimo kryzysu gospodarczego w sektorze towarów i usług środowiskowych utworzono znaczną liczbę miejsc pracy, zwanych często „zielonymi miejscami pracy”. Zatrudnienie w UE wzrosło z 3 do 4,2 mln w latach 2002–2011, w tym o 20 % w czasie recesji¹².

Potencjał tworzenia miejsc pracy związanych z produkcją energii ze źródeł odnawialnych, efektywnością energetyczną, gospodarowaniem odpadami i gospodarką wodną, ochroną jakości powietrza, odtwarzaniem i zachowaniem różnorodności biologicznej oraz rozwijaniem zielonej infrastruktury jest znaczny i odporny na zmiany cyklu koniunkturalnego.

Przykładowo, wzrost w europejskim sektorze gospodarki wodnej o 1 % może przyczynić się do utworzenia od 10 000 do 20 000 nowych miejsc pracy¹³. Szacuje się, że turystyka i wypoczynek na obszarach należących do sieci Natura 2000 to wsparcie około 8 mln miejsc pracy, co odpowiada 6 % całkowitego zatrudnienia w UE.¹⁴ Wdrożenie istniejącego prawodawstwa w dziedzinie zapobiegania powstawaniu odpadów i gospodarowania nimi mogłoby doprowadzić do powstania ponad 400 000 nowych miejsc pracy¹⁵, a według szacunków przegląd prawodawstwa w dziedzinie odpadów proponowany obecnie przez Komisję mógłby doprowadzić do powstania kolejnych 180 000 miejsc pracy¹⁶, przy jednoczesnym otwarciu nowych rynków, lepszym wykorzystaniu zasobów, zmniejszeniu uzależnienia od importu surowców oraz zmniejszeniu obciążenia środowiska¹⁷.

Wewnętrzna zmiana i przededefiniowanie miejsc pracy będą miały wpływ na sektory z wysokim udziałem emisji (energia, transport, rolnictwo, budownictwo, które są odpowiedzialne za odpowiednio 33 %, 20 %, 12 % i 12 % emisji gazów cieplarnianych w UE)¹⁸. Zwiększenie inwestycji w izolację i efektywność energetyczną może mieć pozytywny wpływ na tworzenie miejsc pracy w sektorze budowlanym, gdzie ponad cztery miliony pracowników będzie potrzebowało podnoszenia kwalifikacji¹⁹. Należy również stworzyć miejsca pracy w sektorach biomasy i biopaliw²⁰. W sektorach rolnictwa i leśnictwa niedawno wprowadzone składniki ekologiczne zwiększają oferowane przez te sektory usługi publiczne, zapewniając jednocześnie zielony wzrost w tych sektorach. W sektorze rolnictwa istnieją możliwości tworzenia miejsc pracy, zwłaszcza związanych z produkcją wysokiej jakości, rolnictwem ekologicznym, zarządzaniem krajobrazem, ekoturystyką, zielonymi usługami (usługami w zakresie ochrony środowiska) lub infrastrukturą na obszarach wiejskich.

W odniesieniu do energochłonnych sektorów gospodarki (np. sektora chemikaliów, żelaza i stali) sytuacja jest bardziej skomplikowana, ponieważ stoją one zarówno przed wyzwaniami

¹² Dane Eurostatu na temat sektora towarów i usług środowiskowych.

¹³ Ecorys, Acteon (2014), *Potential for sustainable growth in the water industry sector in the EU and the marine sector – Input to the European Semester*.

¹⁴ Bio Intelligence Service (2011), *Estimating the economic value of the benefits provided by the tourism/recreation and employment supported by Natura 2000*.

¹⁵ Bio Intelligence Service (2012), *Implementing EU waste legislation for green growth*.

¹⁶ Dokument roboczy służb Komisji – ocena wpływu dotycząca przeglądu prawodawstwa w zakresie odpadów na 2014 r.

¹⁷ Bio Intelligence Service (2012), *Implementing EU waste legislation for green growth*.

¹⁸ Zob. Cambridge Econometrics, and al. (2013), *Employment effects of selected scenarios from the Energy roadmap 2050*, wersja ostateczna sprawozdania dla UE (DG ds. Energii), http://ec.europa.eu/energy/observatory/studies/doc/2013_report_employment_effects_roadmap_2050.pdf

¹⁹ Inicjatywa Komisji „BUILD-UP Skills” (2013), wstępne ustalenia wynikające z programów działania państw członkowskich.

²⁰ http://www.energies-renouvelables.org/observ-er/stat_baro/barobilan/barobilan13-gb.pdf

jak i możliwościami wynikającymi z potrzeby zmniejszenia emisji i rozwoju nowych sektorów i towarów. W celu zajęcia się konkurencyjnością gałęzi przemysłu, które są narażone na ryzyko delokalizacji ze względu na wpływ polityki przeciwdziałania zmianie klimatu, Komisja wdrożyła środki mające zapobiec „ucieczce emisji”²¹. Szacuje się, że odnośnie do sektora chemicznego, bardziej ekologiczny przemysł chemiczny pozwoli stworzyć więcej miejsc pracy niż przemysł naftowy i przemysł chemiczny w obecnej postaci²². W przemyśle stalowym wykorzystywanie materiałów pochodzących z recyklingu, takich jak złom stalowy, powoduje znaczne oszczędności energii, dlatego też ma pozytywny wpływ na konkurencyjność tego sektora.

Jeśli chodzi o całą gospodarkę, zwiększając wydajność procesów produkcji, przyjmując innowacyjne rozwiązania celem oszczędności zasobów, opracowując nowe modele biznesowe lub też oferując bardziej zrównoważone produkty i usługi, przedsiębiorstwa mogą rozszerzyć swoje rynki i tworzyć nowe miejsca pracy, przy jednoczesnym przekształcaniu już istniejących. Produktywność zasobów w UE wzrosła o 20 % w latach 2000–2011. Utrzymanie tej stopy doprowadziłoby do dalszego wzrostu o 30 % do 2030 r., a także przyczyniłoby się do wzrostu PKB o niemal 1 %, tworząc ponad 2 mln miejsc pracy.

3. Rozwiązania polityczne

Dynamiczne i sprawnie funkcjonujące rynki pracy mają do odegrania kluczową rolę w ułatwieniu przejścia na zieloną i zasobooszczędną gospodarkę. Działania na szczeblu UE powinny skupić się na następujących kwestiach:

- niwelowaniu niedoboru wykwalifikowanej siły roboczej;
- przewidywaniu zmian, zapewnieniu przekwalifikowania i wspieraniu mobilności;
- wspieraniu tworzenia miejsc pracy;
- podniesieniu jakości danych.

3.1. Niwelowanie niedoboru wykwalifikowanej siły roboczej

Chociaż zielona gospodarka doprowadzi do stworzenia nowych miejsc pracy i otwarcia nowych rynków, konkurencyjność Europy, jej zdolności innowacyjne i produktywność będą w dużym stopniu zależeć od dostępności wykwalifikowanych pracowników. Oznacza to wspieranie rozwoju umiejętności (3.1.1) oraz lepsze przewidywanie zapotrzebowania na nie w sektorach i gałęziach przemysłu, tak aby umożliwić właściwym władzom i zainteresowanym stronom przystosowanie się do zmiany (3.1.2.).

3.1.1 Wspieranie rozwoju umiejętności

Podczas gdy państwa członkowskie opracowują klasyfikacje „zielonych” umiejętności²³, wiadomo już, że przejście na przyjazną dla środowiska gospodarkę będzie miało istotny wpływ na zapotrzebowanie na umiejętności i przełoży się na zwiększone zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników w rozwijającym się przemyśle środowiskowym, na podnoszenie kwalifikacji pracowników we wszystkich sektorach i przekwalifikowanie

²¹ Zob. http://ec.europa.eu/clima/policies/ets/cap/leakage/index_en.htm

²² http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_226385.pdf

²³ Zob. np. Ecorys (2010), *Programmes to promote environmental skills*.

zawodowe pracowników w sektorach zagrożonych restrukturyzacją²⁴. Intensywność ekoinnowacji wpłynie w różnym stopniu umiejętności wymagane od siły roboczej w poszczególnych sektorach i gałęziach przemysłu.

Skorelowane z wysokim poziomem innowacji, nowe zawody będą wymagały włączenia umiejętności ogólnych, jak również umiejętności z zakresu nauk ścisłych, technologii, inżynierii i matematyki (STEM) do kształcenia obowiązkowego i wyższego. Podnoszenie kwalifikacji we wszystkich sektorach i zawodach będzie niezbędne do zdobywania nowych umiejętności i wiedzy, np. w zakresie nowych materiałów izolacyjnych, nowych podejść do materiałów budowlanych, projektowania, prac inżynierskich, wiedzy na temat regulacji prawnych itp. Umiejętności związane z zieloną gospodarką nie zawsze są zupełnie nowe lub „wyjątkowe”. Łączą one kompetencje przekrojowe i „konkretny” zestaw umiejętności. W niektórych przypadkach pewne zadania i obowiązki, które wymagają szczególnego połączenia umiejętności i wiedzy, będą tworzyć nowe profile zawodowe.

Ułatwienie dostosowania siły roboczej i systemów kształcenia i szkolenia wymaga ukierunkowanego działania władz publicznych w celu uniknięcia niedoborów niektórych umiejętności, wsparcia przekwalifikowania zawodowego i zwiększenia zdolności reagowania systemów kształcenia i szkolenia na zapotrzebowanie na nowe umiejętności i kwalifikacje. Wymaga to przeglądu i aktualizacji kwalifikacji oraz odpowiednich programów kształcenia i szkolenia²⁵.

Należy opracować sektorowe normy jakości szkoleń, wspierane przez mechanizmy zapewniania jakości i systemy akredytacji w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego, aby lepiej dostosować ofertę kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy. Certyfikacja zielonych umiejętności nabytych nieformalnie, przy wsparciu elastycznych szkoleń prowadzących do uzyskania kwalifikacji, może również wspierać przekwalifikowywanie pracowników dotkniętych restrukturyzacją. Mechanizmy zarządzania w kształceniu i szkoleniu zawodowym powinny w większym stopniu wykorzystywać przewidywanie zapotrzebowania na umiejętności. Należy ściślej angażować sektorowych partnerów społecznych w opracowywanie i przegląd programów szkoleń, kwalifikacji i systemów akredytacji.

3.1.2 Lepsze przewidywanie zapotrzebowania na umiejętności

Jako że zmiany strukturalne w gospodarce wymagać będą nowych umiejętności oraz doprowadzą do powstania nowych zawodów, konieczne jest dokonanie lepszej oceny rozwoju sytuacji w zakresie zatrudnienia i umiejętności w celu ułatwienia przejścia na zieloną gospodarkę. Aby zidentyfikować niedobory kwalifikacji, można użyć systemów klasyfikacji, takich jak europejska klasyfikacja umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO) Unijna panorama umiejętności, zainicjowana przez Komisję w 2012 r., zawiera przegląd europejskich, krajowych i sektorowych ustaleń dotyczących krótko- i średniookresowych perspektyw w zakresie zatrudnienia i zapotrzebowania na umiejętności.

²⁴ OECD (2012); ILO (2012); Cambridge Econometrics, and al. (2011), *Studies on sustainability issues — Green jobs; trade and labour*.

²⁵ CEDEFOP (2012), *Green skills and environmental awareness in vocational education and training*.

Cennych informacji na temat wymogów w zakresie umiejętności na rynku pracy dostarczają również publiczne służby zatrudnienia. W niektórych państwach członkowskich opracowały one narzędzia służące monitorowaniu popytu na zielone umiejętności w różnych sektorach gospodarki, w tym w sektorach zielonej gospodarki²⁶. Wyzwanie w tym kontekście polega na wykorzystaniu istniejących danych celem zmiany lub dostosowania oferty szkoleń, jej dostępności i formatu, a także ścieżek szkoleń.

Dlatego zasadnicze znaczenie ma opracowanie strategii dotyczących gromadzenia informacji, skupiających się na przewidywanym zapotrzebowaniu na rekrutację oraz na identyfikacji wymaganych umiejętności. Niezbędna w tym zakresie jest ścisła współpraca między rządem, przemysłem, partnerami społecznymi i środowiskiem badań naukowych. Komisja wspiera rady ds. umiejętności sektorowych i sojusze na rzecz umiejętności sektorowych, przede wszystkim w sektorze motoryzacyjnym, budowlanym i chemicznym.

Jak zauważono w komisyjnym planie działań ekologicznych dla MŚP²⁷, rozwój pracowników stanowi szczególne wyzwanie dla MŚP, jako że mają one do dyspozycji mniej środków reagowania na potrzeby przekwalifikowania. W związku z tym MŚP powinny otrzymywać wsparcie i doradztwo w celu lepszego przewidywania zapotrzebowania na umiejętności i zniwelowania niedoboru zielonych umiejętności. Narzędzia, takie jak programy nauczania na odległość i usługi doradcze, powinny być tak opracowane, aby umożliwić MŚP większą efektywność energetyczną i zasobooszczędność oraz ułatwić korzystanie z norm zarządzania środowiskiem²⁸.

Aby pomóc w zniwelowaniu niedoboru kwalifikacji, Komisja zamierza:

- współpracować z zainteresowanymi stronami na poziomie sektorowym (w szczególności na poziomie **rad ds. umiejętności sektorowych i sojuszy na rzecz umiejętności sektorowych**), aby zachęcić do gromadzenia informacji na temat zielonych umiejętności oraz umocnić powiązania z **ESCO i unijną panoramą umiejętności**;
- wspierać wymianę dobrych praktyk w zakresie strategii opartych na umiejętnościach w ramach **programu wzajemnego uczenia się europejskiej strategii zatrudnienia** oraz we współpracy z Cedefop;
- wspierać wymianę dobrych praktyk w ramach **europejskiej sieci publicznych służb zatrudnienia**, dotyczących wykorzystania informacji i prognoz dotyczących rynku pracy oraz wspierania partnerstwa ze wszystkimi właściwymi zainteresowanymi stronami w celu lepszego przewidywania zapotrzebowania przedsiębiorstw na zielone umiejętności;
- współpracować ze **wspólnotami wiedzy i innowacji (WWiI)** Europejskiego Instytutu Technologii i Innowacji zajmującymi się **klimatem oraz InnoEnergy** celem opracowania innowacyjnych modeli edukacyjnych ukierunkowanych na klimat i zrównoważoną energię na poziomie studiów magisterskich i podyplomowych oraz dalszego rozwoju instrumentów tworzenia nowych przedsiębiorstw w celu wspierania przedsiębiorczości związanej z ochroną klimatu;
- wspierać najlepsze praktyki w ramach Europejskiej Sieci na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich i sieci europejskiego partnerstwa innowacyjnego na rzecz wydajnego i zrównoważonego rolnictwa, w ramach **wspólnej polityki rolnej**.

²⁶ DG EMPL (2013), PES to PES Dialogue, *Public employment services and green jobs*.

²⁷ COM (2014)..., Komunikat Komisji w sprawie Planu działań ekologicznych dla MŚP.

²⁸ Np. unijny system ekozarządzania i audytu (EMAS) lub ISO 14001.

Zachęca się **państwa członkowskie** do przeglądu i aktualizacji kwalifikacji oraz odpowiednich programów nauczania i szkolenia, tak aby można było reagować na nowe wyzwania rynku.

3.2 Przewidywanie zmian, zapewnienie przekwalifikowania i wspieranie mobilności

Procesy transformacji, w szczególności z upadających do nowych rodzajów działalności, wymagają odpowiednio wczesnego przewidywania i zarządzania nimi. Restrukturyzacja powinna zostać przeprowadzona w sposób społecznie odpowiedzialny, zwłaszcza aby zachować kapitał ludzki (3.2.1); instytucje rynku pracy muszą przyczynić się do ułatwienia i zapewnienia przekwalifikowania (3.2.2); należy również nadal zwiększać mobilność zawodową i geograficzną (3.2.3).

3.2.1 Przewidywanie zmian i zarządzanie restrukturyzacją

Unia Europejska posiada kompleksowe ramy prawne regulujące sposób, w jaki w ramach dialogu społecznego podchodzi się do przewidywania zmian i restrukturyzacji. Unijne ramy jakości dotyczące przewidywania zmian i restrukturyzacji²⁹ zawierają dodatkowo pewne zasady i dobre praktyki przewidywania zmian i zarządzania restrukturyzacją. Ma to znaczenie dla udanego zarządzania przejściem na zieloną gospodarkę z perspektywy społeczno-ekonomicznej. Odpowiednio wczesne przewidywanie zmian i zapotrzebowania na umiejętności przyczynia się do konkurencyjności przedsiębiorstw oraz szans pracowników na zatrudnienie. Przewidywanie zmian powinno obejmować programy ustawicznego doskonalenia umiejętności dla pracowników w danym miejscu pracy. Uczenie się poprzez praktykę w miejscu pracy może również wspierać zielone innowacje, w szczególności gdy wspierane jest przez odpowiednie systemy walidacji.

Należy opracować konkretne wytyczne dla sektorów, w których oczekuje się znacznego wzrostu, zmniejszenia lub przekształcenia zatrudnienia. Niektóre inicjatywy sektorowe, takie jak CARS 2020 czy Construction 2020, zostały opracowane, aby wspierać cele efektywności energetycznej i efektywnego gospodarowania zasobami, biorąc jednocześnie pod uwagę aspekty dotyczące zatrudnienia i umiejętności.

W celu zagwarantowania, że proces przejścia na zieloną gospodarkę doprowadzi do lepszych miejsc pracy, należy uwzględnić również aspekty dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa, zwłaszcza pojawiające się zagrożenia związane z powstawaniem zielonych technologii. Choć bardziej zrównoważone technologie, produkty i procesy prawdopodobnie zmniejszą ryzyko szkodliwego narażenia pracowników, to należy jednak szczegółowo ocenić potencjalne nowe zagrożenia i włączyć je do strategii prewencyjnych, aby przewidzieć, zidentyfikować, ocenić i kontrolować pojawiające się ryzyko i zagrożenia³⁰.

3.2.2 Dostosowanie instytucji rynku pracy celem ułatwienia i zapewnienia przekwalifikowania

²⁹ COM(2013) 882 final.

³⁰ COM(2014) 332 final, Komunikat w sprawie strategicznych ram UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2014–2020; zob. również Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (2013), *Green jobs and occupational safety and health*.

Publiczne służby zatrudnienia coraz bardziej zaangażowane są w strategię i programy dotyczące zielonego zatrudnienia³¹. Skupiają one pracodawców i instytucje szkoleniowe w ramach lokalnych i regionalnych programów ukierunkowanych na osoby bezrobotne i grupy szczególnie wrażliwe i opracowują zachęty do wspierania mobilności geograficznej i zawodowej przez ustanawianie systemów certyfikacji i transferu kwalifikacji oraz prowadzenie baz danych dotyczących potrzeb pracodawców.

Ich rola rośnie również w zakresie świadczenia usług związanych z doradztwem zawodowym, opracowywania planów kwalifikacji oraz zatwierdzania uczenia się pozaformalnego i nieformalnego.

3.2.3 Wspieranie mobilności

Wspieranie mobilności pracowników, zarówno tej między regionami jak i między państwami członkowskimi, może w pewnym stopniu zaradzić najpilniejszym potrzebom rynku pracy. W pewnych sektorach (np. w budownictwie) mobilność przekracza średnią, zaś w innych, takich jak zaopatrzenie w wodę, oczyszczanie ścieków i elektryczność, nie. Komisja ułatwia mobilność wewnątrz UE poprzez europejską sieć zatrudnienia EURES. Będzie również wspierała ukierunkowane systemy mobilności, aby pomóc wypełnić trudne do obsadzenia i niszowe wolne miejsca pracy, zwłaszcza w zielonej gospodarce³². Podniesienie mobilności będzie również wymagało inwestycji w dostosowanie podaży kompetencji do popytu na nie na rynku pracy na poziomie UE poprzez ESCO oraz dalszych prac w kierunku powstania europejskiego obszaru umiejętności i kwalifikacji. Należy poza tym ustawicznie aktualizować profile zawodowe, aby uwzględnić zapotrzebowanie na kompetencje w gospodarce poddanej ekologizacji.

Celem przewidywania zmian, zapewnienia przekwalifikowania i wspierania mobilności Komisja zamierza:

- oprzeć się na doświadczeniach z aktualnych **inicjatyw sektorowych dotyczących przewidywania restrukturyzacji i zarządzania nią** oraz ocenić możliwość zastosowania ich w przypadku innych sektorów mających potencjał w zakresie ekologizacji;
- współpracować z publicznymi służbami zatrudnienia w ramach **europejskiej sieci publicznych służb zatrudnienia** celem wspierania mobilności zawodowej, aby sprostać konkretnym potrzebom rynku pracy, mianowicie zawodom wymagającym zielonych kwalifikacji;
- wspierać, w ramach europejskiej strategii zatrudnienia, **wspólne uczenie się i wzajemną ocenę** odpowiednich polityk rynku pracy;
- wykorzystać **ukierunkowane programy mobilności pracowników** w ramach Europejskiego programu na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych, aby wspierać mobilność zawodową osób poszukujących pracy;
- wspierać, poprzez **ESCO**, dopasowywanie podaży kompetencji do popytu na nie na rynku pracy oraz analizę tendencji popytu na zielone umiejętności i ich podaży w oparciu o wolne miejsca pracy oraz życiorysy dostępne w bazie danych **EURES**.

³¹ DG EMPL (2013), PES to PES Dialogue, *Public employment services and green jobs*.

³² Rozporządzenie (UE) nr 1296/2013 z dnia 11 grudnia 2013 r.

Zachęca się państwa członkowskie i partnerów społecznych do promowania szerokiego stosowania europejskich ram jakości na rzecz przewidywania zmian i restrukturyzacji z związku z ekologizacją gospodarki.

3.3. Wspieranie tworzenia miejsc pracy

Należy wykorzystać finansowanie unijne, aby wspierać przejście na zieloną gospodarkę (3.3.1). Przeniesienie ciężaru opodatkowania z opodatkowania pracy na podatki środowiskowe (3.3.2), zielone zamówienia publiczne (3.3.3) oraz przedsiębiorczość ekologiczna (3.3.4) ma równie dużą wagę we wspieraniu tworzenia zielonych miejsc pracy.

3.3.1 Efektywne wykorzystanie funduszy unijnych

Europejskie fundusze strukturalne i inwestycyjne (EFSI) są głównym źródłem inwestycji promujących zrównoważony wzrost i tworzenie miejsc pracy. Kluczowe unijne instrumenty finansowe wspierające zapewnienie kwalifikacji, tworzenie miejsc pracy oraz przejście na ekologizację gospodarki obejmują:

- Europejski Fundusz Społeczny (EFS) – współfinansuje środki aktywizacji rynku pracy, środki ułatwiające przejście do zatrudnienia oraz podnoszenie wiedzy i kwalifikacji. EFS może wspierać przekwalifikowanie siły roboczej na potrzeby zielonych miejsc pracy, pomagać w zmniejszaniu niedoboru kwalifikacji oraz ulepszać systemy kształcenia i szkolenia zawodowego (również poprzez dostosowywanie programów nauczania).
- Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego (EFRR) wspiera inwestycje w zakresie efektywności energetycznej i efektywnego gospodarowania zasobami, odnawialnych źródeł energii, gospodarowania odpadami i gospodarki wodnej, zielonej infrastruktury, konserwacji i ochrony różnorodności biologicznej, ekoinnovazione, infrastruktury edukacji, badań naukowych, rozwoju technologii niskoemisyjnych i innowacji w tym zakresie. Regiony będą musiały zainwestować minimalną część funduszy z EFRR w środki związane z gospodarką niskoemisyjną (20 % w przypadku regionów bardziej rozwiniętych, 15 % w przypadku regionów w okresie przejściowym i 12 % dla regionów mniej rozwiniętych).
- Europejski Fundusz Rolny na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich (EFRROW) wspiera inwestycje w rolnictwo, leśnictwo, środowisko, przedsiębiorczość i infrastrukturę obszarów wiejskich, w tym inwestycje w energię ze źródeł odnawialnych i efektywność energetyczną, zarządzanie zasobami (wodą, odpadami, gruntami itd.) oraz w innowacje. Państwa członkowskie będą musiały przeznaczyć co najmniej 30 % całkowitego wkładu z EFRROW na łagodzenie zmiany klimatu i kwestie środowiskowe.
- Program na rzecz konkurencyjności przedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw (COSME) oraz „Horyzont 2020” mają na celu przyczynienie się do wzrostu gospodarczego i zatrudnienia poprzez wspieranie projektów dotyczących innowacji, w tym energii ze źródeł odnawialnych, efektywności energetycznej, odbudowy ekosystemów i renaturyzacji miast.
- Program LIFE wspiera pewną liczbę ukierunkowanych innowacyjnych projektów związanych ze środowiskiem i klimatem mających wpływ na miejsca pracy i kwalifikacje, m. in. poprzez Mechanizm finansowania kapitału naturalnego i instrument prywatnego finansowania projektów służących efektywności energetycznej.

Komisja zachęca do ustanawiania i wdrażania instrumentów finansowych współfinansowanych ze środków europejskich funduszy strukturalnych i inwestycyjnych poprzez instrumenty finansowe – techniczną platformę doradczą (FI-TAP) i inne instrumenty wspólne z grupą EBI, oraz wspiera je. Instrumenty te mogą pozyskać dodatkowe inwestycje prywatne w ekologizację gospodarki i pomóc wykorzystać powiązany potencjał tworzenia miejsc pracy.

Należy dalej rozwijać synergie między programami na szczeblu krajowym i unijnym.

3.3.2 Przeniesienie ciężaru opodatkowania z opodatkowania pracy na podatki środowiskowe

Przeniesienie ciężaru opodatkowania z opodatkowania pracy na opodatkowanie mniej obciążające wzrost, takie jak podatki konsumpcyjne, podatki od majątku i podatki środowiskowe (oraz zlikwidowanie szkodliwych subsydiów) może zaowocować zarówno wyższym poziomem zatrudnienia, jak i niższymi emisjami i zanieczyszczeniami. Skutki te będą najbardziej widoczne w krajach o wysokim klinie podatkowym. W jednej trzeciej państw członkowskich możliwe jest przesunięcie obciążeń podatkowych, zaś kolejna jedna trzecia mogłaby udoskonalić koncepcję podatków związanych z ochroną środowiska³³.

Takie reformy powinny wziąć pod uwagę skutki ukierunkowanych redukcji kosztów pracy dla zatrudnienia, np. pracowników o niskich kwalifikacjach, w porównaniu z ogólnymi kosztami, jak i wpływ przejścia na zielone podatki na dystrybucję dochodów. W ramach europejskiego semestru niektóre państwa członkowskie otrzymały w tym zakresie zalecenia. Państwa członkowskie mogłyby ponadto wykorzystać pewne dochody uzyskane z aukcji uprawnień do emisji w ramach unijnego systemu handlu uprawnieniami do emisji (EU ETS) w celu obniżenia kosztów pracy, co mogłoby mieć ogólny pozytywny wpływ na zatrudnienie.

3.3.3 Zwiększenie potencjału administracyjnego i wspieranie zielonych zamówień publicznych

Szereg państw członkowskich nie ma wystarczających możliwości administracyjnych, aby móc opracować bardziej zintegrowane rozwiązania problemów gospodarczych, społecznych i środowiskowych, ani aby uwzględnić ogólne koszty i korzyści dla społeczeństwa. Zielone zamówienia publiczne mogą służyć wspieraniu wzrostu w zielonej gospodarce. Nowe unijne dyrektywy w sprawie zamówień publicznych ułatwiają stosowanie oznakowania, umożliwiając uwzględnianie procesu produkcji oraz wprowadzając koncepcję kosztu całego cyklu życia. Dyrektywy te umożliwiają większe wykorzystanie zielonych zamówień publicznych, a tym samym zwiększenia zielonego wzrostu i miejsc pracy.

3.3.4 Wspieranie przedsiębiorczości

Dostęp do finansowania to problem każdego zaczynającego działalność przedsiębiorstwa, również przedsiębiorstw działających w zielonej gospodarce. Komisja, wraz w Europejskim Bankiem Inwestycyjnym, ustanowiła Mechanizm finansowania kapitału naturalnego, aby wspierać, między innymi, projekty związane z kapitałem naturalnym oraz małe i innowacyjne przedsiębiorstwa działające na rzecz różnorodności biologicznej i przystosowania się do zmiany klimatu. Odnotowany niedawno wzrost działań mikrofinansowych w Europie

³³ Komisja Europejska (2013 r.), Tax reforms in EU Member States 2013. Tax policy challenges for economic growth and fiscal sustainability.

spowodował, że ponad 30 % podmiotów oferujących mikrokredyty oferuje zielone mikrokredyty, zaś dodatkowe 10 % rozwija obecnie tego rodzaju ofertę³⁴.

Gospodarka i przedsiębiorstwa społeczne mają znaczny potencjał tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy w takich obszarach jak efektywność energetyczna i energia z odnawialnych źródeł, rolnictwo ekologiczne i ekoturystyka lub gospodarka oparta na obiegu zamkniętym z działalnością opartą na ponownym zastosowaniu, naprawie lub recyklingu. Określenie efektywnych strategii podnoszenia kwalifikacji dla zielonych przedsiębiorstw społecznych oraz podnoszenie świadomości o istniejących możliwościach może zainspirować innych do podjęcia działalności gospodarczej.

Zgodnie z ostatnimi szacunkami, 42 % MŚP ma przynajmniej jednego pracownika związanego z zieloną gospodarką w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, co stanowi 5-procentowy wzrost od 2012 r. i oznacza ponad 20 mln miejsc pracy w całej UE. Plan działań ekologicznych dla MŚP obejmuje działania mające wspierać zieloną przedsiębiorczość na rzecz innowacyjnych modeli biznesowych opartych na obiegu zamkniętym w przedsiębiorstwach przyszłości.

Celem pobudzenia tworzenia miejsc pracy Komisja zamierza:

- wspierać opracowywanie **metodyki ocen wpływu inwestycji na umiejętności i zatrudnienie**, zwłaszcza poprzez pomoc techniczną, wymianę najlepszych praktyk, projekty pilotażowe oraz działania mające na celu podnoszenie świadomości w 2014 i 2015 r.;
- kontynuować działania następcze w wyniku **reform dotyczących podatków środowiskowych** w państwach członkowskich w ramach europejskiego semestru;
- wspierać **budowanie potencjału w obszarze zielonych zamówień publicznych** poprzez doradztwo w sprawie ich najlepszego wykorzystania w ramach ostatnio przyjętych reform dotyczących zamówień publicznych oraz ułatwić tworzenie sieci władz publicznych zajmujących się zielonymi zamówieniami publicznymi;
- **ułatwić dostęp do finansowania** przedsiębiorstwom społecznym, również tym, które działają w zielonej gospodarce, oraz do zielonego mikrofinansowania w ramach programu na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych;
- zachęcać organizacje szczebla europejskiego do **wspierania wymiany doświadczeń** między podmiotami oferującymi mikrokredyty w zakresie zielonego mikrofinansowania;
- wzmacniać ukierunkowane wsparcie w ramach **Planu działań ekologicznych dla MŚP** poprzez finansowanie na szczeblu unijnym i sieci wspierania MŚP (np. w ramach Europejskiej Sieci Przedsiębiorczości), zwłaszcza aby podnieść zielone kwalifikacje ich pracowników.

Zachęca się **państwa członkowskie i regiony** do wzmacniania wymiaru zatrudnienia i kwalifikacji ich programów wsparcia finansowego dla zielonych inwestycji i technologii oraz do pomocy zielonym przedsiębiorstwom społecznym w przygotowaniu się do rozwoju oraz powielania i adaptacji. Państwa członkowskie zachęca się również do zapewnienia efektywnego wykorzystania zasobów EFSI, aby ułatwić przejście na zieloną gospodarkę zgodnie z unijnym celem dotyczącym przeznaczenia 20 % budżetu na środki związane z klimatem.

³⁴ European Microfinance Network (EMN) (2013), *European Green Microfinance. A first look*.

3.4. Podniesienie jakości danych

Zielona gospodarka, zielony wzrost i zielone miejsca pracy były przedmiotem wielu definicji w oparciu o różne dane statystyczne³⁵. Regularne zbieranie zharmonizowanych danych statystycznych ułatwiłoby tworzenie polityki w oparciu o dowody oraz jej monitorowanie, jak i lepsze przewidywanie wpływu zmian na rynku pracy i określanie zapotrzebowania na umiejętności.

Komisja, we współpracy z państwami członkowskimi, opracowuje wskaźniki monitorowania postępów w kierunku zielonego wzrostu gospodarczego w kontekście europejskiego semestru³⁶. Na szczelbu UE zbierane są ponadto dane na temat sektora towarów i usług środowiskowych, aby dostarczyć zharmonizowanych europejskich danych dotyczących zatrudnienia w sektorze działalności o celach środowiskowych³⁷. Komisja opracowuje aktualnie model ekonometryczny (FIDELIO)³⁸ celem oceny wpływu polityk środowiskowych oraz innych środków na gospodarkę, środowisko i zatrudnienie.

Na szczelbu międzynarodowym, na 19. międzynarodowej konferencji statystyków rynku pracy, przyjęto wytyczne dotyczące statystycznej definicji zatrudnienia w sektorze środowiska. Ich celem jest pomoc państwom w opracowaniu norm i metod statystycznych dotyczących zielonych miejsc pracy, zielonej gospodarki i zatrudnienia w sektorze ochrony środowiska oraz poprawa międzynarodowej porównywalności danych³⁹.

Celem podniesienia jakości danych Komisja zamierza:

- zapewnić wsparcie krajowym urzędом statystycznym w zbieraniu danych i opracowywaniu rachunków środowiska w Europejskim Systemie Statystycznym poprzez istniejące wsparcie finansowe i szkoleniowe;
- wzmocnić zastosowanie ilościowych narzędzi modelujących umożliwiających bardziej szczegółową analizę wpływu rynku pracy na szczelbu UE, państw członkowskich i regionów;
- w oparciu o ramy zatrudnienia i wskaźniki środowiskowe opracowane przez Komitet Zatrudnienia, wspierać monitorowanie polityk w kontekście strategii „Europa 2020”.

Zachęca się **państwa członkowskie** do ograniczenia do minimum okresów przejściowych przy wdrażaniu modułu rachunków sektora towarów i usług środowiskowych oraz czasu potrzebnego na przekazanie danych.

4. Wspieranie dialogu społecznego

Zaangażowanie partnerów społecznych na wszystkich szczeblach jest warunkiem wstępnym ułatwiającym ekologizację gospodarki.

³⁵ Zob. Green growth knowledge platform (GGGI, OECD, UNEP, World Bank) (2013), *Moving towards a common approach on green growth indicators*.

³⁶ Zob. również Komitet Zatrudnienia (2010), *Towards a greener labour market - The employment dimension of tackling environmental challenges* (wersja ostateczna sprawozdania), identyfikujący wskaźniki w sześciu obszarach: zielone zatrudnienie, zielone umiejętności, zielone miejsca pracy, przechodzenie na zieloną gospodarkę, zielone rynki pracy i zielony wzrost.

³⁷ Rozporządzenie (UE) nr 538/2014 z dnia 16 kwietnia 2014 r. zmieniające rozporządzenie (UE) nr 691/2011 w sprawie europejskich rachunków ekonomicznych środowiska.

³⁸ FIDELIO 1: Fully Interregional Dynamic Econometric Long-term Input-Output Model for the EU27 (Międzyregionalny dynamiczny ekonometryczny model nakładów i produktów w perspektywie długoterminowej dla UE-27), JRC, 2013 r.

³⁹ http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/guidelines-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_230736/lang--en/index.htm.

Poprzez wspólne lub oddzielne inicjatywy partnerzy społeczni na szczeblu UE mieli już swój wkład w debatę unijną na temat ekologizacji miejsc pracy, skupiając się na zasadzie sprawiedliwego przejścia, synergii między pakietem klimatyczno-energetycznym na lata do 2030 r. a polityką przemysłową UE oraz kwalifikacjach potrzebnych dla zielonych miejsc pracy⁴⁰. Jako że przejście na zieloną i zasobooszczędną gospodarkę ma silny wpływ na poziomie sektorowym, partnerzy społeczni są bezpośrednio zainteresowani zaangażowaniem w prace unijnych komitetów dialogu sektorowego.

Komisja zamierza zachęcić europejskich partnerów społecznych do opracowania dalszych wspólnych inicjatyw w kontekście europejskiego dialogu społecznego, na szczeblu międzybranżowym i sektorowym, oraz do uwzględnienia zaleceń Europejskiej Platformy Efektywnego Gospodarowania Zasobami (EREP) celem zapewnienia dalszego silnego zaangażowania pracowników w sprawy dotyczące zarządzania środowiskowego, zużycia energii i zasobów oraz nowo powstających zagrożeń w miejscu pracy, wspierać prawo pracowników do informacji i konsultacji oraz opracować plany działania dotyczące ogólnosektorowej efektywnej gospodarki zasobami.

5. Wzmacnianie współpracy międzynarodowej

Zgodnie z konkluzjami Konferencji Narodów Zjednoczonych w sprawie Zrównoważonego Rozwoju Rio+20 UE potwierdza swoje zaangażowanie na rzecz uczciwego i globalnego przejścia na zieloną gospodarkę sprzyjającą włączeniu społecznemu we współpracy z innymi międzynarodowymi partnerami. Wymaga to uwzględnienia społecznego wymiaru polityki związanej ze środowiskiem i zmianą klimatu oraz ich wzajemnych powiązań w kontekście ram rozwoju na okres po 2015 r., jak i celów zrównoważonego rozwoju.

UE ściśle współpracuje z MOP w zakresie wyzwań związanych z zielonym zatrudnieniem, zajmując się m.in. sprawieniem, aby zielone miejsca pracy oznaczały godną pracę; stosowaniem norm pracy, zwłaszcza inspekcją pracy oraz bezpieczeństwem i higieną pracy w zielonym zatrudnieniu; zwalczaniem gospodarki nieformalnej w zielonych sektorach, takich jak zarządzanie odpadami; przewidywaniem przyszłego zapotrzebowania na umiejętności oraz przyjęciem polityki szkoleniowej ułatwiającej sprostanie zapotrzebowaniu na zielone umiejętności.

Przejście na zieloną gospodarkę sprzyjającą włączeniu społecznemu było również tematem dwustronnych rozmów z unijnymi partnerami strategicznymi, takimi jak USA, Kanada i Chiny, i będzie nadal dyskutowane w przyszłości, również z innymi państwami partnerskimi. W ramach unijnej polityki współpracy na rzecz rozwoju, poprzez szereg finansowanych z unijnych środków programów i instrumentów, UE będzie również zachęcać państwa partnerskie do przyjęcia zintegrowanego podejścia do ekologizacji ich gospodarek.

Komisja zamierza zaangażować się w prace Platformy wiedzy na temat zielonego wzrostu gospodarczego, globalnej sieci badaczy i ekspertów ds. rozwoju, która identyfikuje główne niedobory wiedzy w zakresie teorii i praktyki zielonego wzrostu i zajmuje się ich

⁴⁰ Zob. np. ETUC, BusinessEurope, CEEP, UEAPME (2014), *Skills needs in greening economies*.

zmniejszaniem. Platformę utworzono w 2012 r. z inicjatywy Global Green Growth Institute, OECD, UNEP i Banku Światowego.

6. Wnioski

Przejsie na zieloną i zasobooszczędną gospodarkę jest przede wszystkim okazją do zwiększenia konkurencyjności Europy na arenie międzynarodowej, zabezpieczenia dobrobytu przyszłych pokoleń oraz wsparcia zrównoważonego zatrudnienia wysokiej jakości, przyczyniając się jednocześnie do wyjścia z kryzysu.

Szeroko pojęta polityka zatrudnienia i rynków pracy musi odgrywać bardziej aktywną rolę we wspieraniu tworzenia miejsc pracy oraz w dopasowywaniu zapotrzebowania rynku pracy na umiejętności związane z przejściem na zieloną i zasobooszczędną gospodarkę. W tym celu należy wyznaczyć następujące priorytety:

- ulepszenie integracji i koordynacji istniejących polityk i inicjatyw na szczeblu europejskim i krajowym;
- dalszy rozwój struktur zarządzania oraz narzędzi metodycznych mających ułatwić przejście na zieloną i zasobooszczędną gospodarkę, aby lepiej koordynować polityki i zapewnić spójne monitorowanie reform; ustanowienie bliskich stosunków roboczych i dialogu z partnerami społecznymi w kwestiach wyzwań dla zatrudnienia związanych z ekologizacją gospodarki;
- dalsze umacnianie istniejących w Komisji narzędzi i sieci informacyjnych dotyczących umiejętności, aby lepiej przewidywać i monitorować rozwój w sektorach i zawodach związanych z zielonym wzrostem, zasobooszczędną gospodarką i gospodarką opartą na obiegu zamkniętym;
- zapewnienie, aby programy i polityki finansowe UE i państw członkowskich wspierały tworzenie miejsc pracy w zielonej gospodarce;
- monitorowanie postępów związanych z zielonym zatrudnieniem w kontekście wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu;
- starania ku wdrożeniu warunków do wspierania zielonego wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu na szczeblu międzynarodowym;
- w oparciu o zalecenia EREP, opracowanie szerokiej strategii na rzecz ekologizacji miejsc pracy, umiejętności i edukacji.

Komisja zwraca się do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów o zatwierdzenie niniejszej inicjatywy w zakresie zielonego zatrudnienia i do przyczyniania się do dalszych działań mających na celu przyjęcie zintegrowanego podejścia do zrównoważonego wzrostu i zatrudnienia w UE.