

Kwalifikacje dla „zielonych” miejsc pracy

Numer: XXIII

17.11.2010



Gospodarka europejska podlega obecnie zmianom zbliżającym ją do osiągnięcia założeń zrównoważonego rozwoju, czyli takiego, który w równym stopniu będzie gwarantował postęp technologiczny i dobrobyt społeczny, a także zapewni odpowiednią jakość środowiska naturalnego na naszej planecie. Jedną z ważnych przyczyn tego procesu jest nieustannie rosnąca w społeczeństwach państw członkowskich UE świadomość wpływu, jaki wywieramy na naszą planetę jako konsumenci. W celu przyspieszenia i ułatwienia zachodzącej ewolucji, a także w celu pełnego wykorzystania towarzyszącego jej potencjału (na przykład zniwelowania skutków niedawnego kryzysu gospodarczego, stworzenia nowych, „zielonych” miejsc pracy, lub zapewnienia bezpieczeństwa energetycznego UE poprzez zmniejszenie zależności od paliw kopalnych), podejmowane są również nowe inicjatywy na szczeblu władz europejskich. Wśród nich znalazły się między innymi Inicjatywa Rynków Pionierskich (LMI), polityka Zrównoważonej Konsumpcji i Produkcji (SC&P), oraz związane z nimi regulacje prawne, w tym rozporządzenia:

- w sprawie ekooznakowania wyrobów (Ecolabel),
- w sprawie systemu ekozarządzania i audytu dla instytucji (EMAS),

a także dyrektywy:

- w sprawie ekoprojektowania wyrobów (Ecodesign),
- charakterystyki energetycznej budynków (EPBD)[\[1\]](#).

W swoich inicjatywach instytucje europejskie ze szczególną uwagą traktują obszary takie jak efektywność energetyczna budownictwa, energia ze źródeł odnawialnych, a także niskoemisyjne środki transportu.

Proces wprowadzania gospodarki na szlak zrównoważonego rozwoju i ekologii może być hamowany przez wiele czynników. Jednym z kluczowych zagrożeń jest ryzyko niedoboru odpowiednio wykwalifikowanej kadry, która umiałaby w praktyce zastosować innowacyjne „zielone” technologie. Obawa ta wydaje się być uzasadniona, ponieważ przy obecnym tempie rozwoju wprowadzanie pożądanych zmian do programów nauczania stanowi dla instytucji oświatowych ogromne wyzwanie, z którym nie zawsze są w stanie sobie poradzić. Bardziej elastyczne są niewątpliwie systemy szkoleń na poziomie przedsiębiorstw, jednak powstaje pytanie, czy prywatne firmy są skłonne do

zaakceptowania wysokich kosztów takich działań, szczególnie uciążliwych dla sektora MŚP (małych i średnich przedsiębiorstw). Analizy tego aspektu rozwoju gospodarczego podjęli się eksperci z Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop). Wyniki badania opublikowane zostały w raporcie „Skills for green jobs” [2] [[załącznik 1 - Skills_for_green_jobs_report](#)] [1].

21 października 2010 Rada Unii Europejskiej przyjęła decyzję w sprawie wytycznych dla polityki zatrudnienia państw członkowskich [[załącznik 2 – europa2020 guidelines for employment policies](#)]. Jest ona częścią pakietu mającego wspomagać gospodarkę w ramach programu „Europa 2020”. Wytyczne wspierają dążenie do utworzenia gospodarki europejskiej opartej na wiedzy i innowacyjności, konieczność wprowadzenia przez państwa członkowskie reform zapewniających „zrównoważony wzrost” – rozwój, u którego podstaw leży efektywność surowcowa, energetyczna oraz ograniczanie emisji gazów cieplarnianych. Dostrzeżona jest też potrzeba wsparcia dla „zielonych” zawodów. Zgodnie z treścią wytycznych, państwa członkowskie powinny zapewniać wiedzę i umiejętności adekwatne do potrzeb rynku pracy, dawać możliwość ustawicznego kształcenia, a także poprawić jakość i zwiększyć wydajność obecnie funkcjonujących systemów edukacyjnych.

[2] Na potrzeby raportu przeanalizowane zostało 6 państw członkowskich Unii Europejskiej: Dania, Niemcy, Estonia, Hiszpania, Francja oraz Wielka Brytania. Jego autorzy potwierdzają, że inwestycje w innowacyjne, przyjazne środowisku technologie mogą przyczynić się do powstania znacznej ilości nowych miejsc pracy. Zauważają przy tym, że największym problemem, który może hamować rozwój gospodarki, nie jest brak umiejętności związanych z ochroną środowiska, ale inne niedociągnięcia w systemie nauczania, które powodują niedostosowanie kompetencji potencjalnych pracowników do potrzeb rynku pracy. Jako czynniki, które o tym decydują, wymieniany jest niski poziom współpracy z pracodawcami na etapie ustalania programu nauczania oraz małe zainteresowanie zawodami o charakterze technicznym wśród młodych ludzi. Ponadto, według specjalistów z Cedefop, większość profesji związanych z kwestiami ochrony środowiska opiera się na tradycyjnych kwalifikacjach, które wymagają jedynie uzupełnienia w zakresie nowych technologii, lub też stanowią horyzontalne połączenie umiejętności, które tej pory były charakterystyczne dla poszczególnych branż. W trakcie analiz stanowiących podstawę raportu nie zostały zidentyfikowane „zielone” zawody wymagające tylko i wyłącznie nowej wiedzy i umiejętności.

Wśród sztandarowych przykładów gałęzi przemysłu, które, w związku z zachodzącymi w nich zmianami, wymagają od pracowników nowych kwalifikacji z zakresu technologii środowiskowych, wymieniana jest branża stoczniowa i podobne związane z działalnością człowieka na morzu. Napotykają one liczne nowe wyzwania, w postaci budowy, konserwacji i obsługi umiejscowionych poza stałym lądem źródeł energii, takich jak morskie farmy wiatrowe czy elektrownie pływowe, oraz

produkcji elementów niezbędnych do ich funkcjonowania. Kolejną grupą przedsiębiorstw, która w ostatnich latach charakteryzuje się szybką ewolucją w kierunku ochrony środowiska, są producenci samochodów. Produkowane przez nich pojazdy muszą się charakteryzować coraz mniejszymi wartościami emisji szkodliwych gazów, przy jednoczesnym zachowaniu parametrów użytkowych na dotychczasowym poziomie, lub wręcz ich poprawie. Aby spełnić te wymagania, na rynek wprowadzane są pojazdy o napędzie hybrydowym, coraz więcej mówi się też o samochodach elektrycznych, w związku z czym konieczne jest odpowiednie rozszerzenie kompetencji zatrudnianych pracowników.

Francja, jako jedyne z państw członkowskich UE uwzględnionych w raporcie, wprowadziła program przewidywania i reagowania na zapotrzebowanie rynku pracy w zakresie tzw. „zielonych” zawodów. Jego celem jest dostosowanie istniejących programów nauczania, lub, o ile okaże się to konieczne, opracowanie nowych, tak, aby zapewnić niezbędną ilość odpowiednio wykwalifikowanych pracowników, zgodnie z przewidywanymi potrzebami przemysłu do roku 2020. Główne elementy programu to:

- identyfikacja nowych profesji, na które wystąpi zapotrzebowanie
- opracowanie programów nauczania
- wspieranie przedsiębiorstw szukających „zielonych” pracowników
- promocja „zielonych” zawodów

Podobny problem widoczny jest w budownictwie, gdzie przede wszystkim jest on wynikiem wprowadzonego prawnie obowiązku wznoszenia budynków charakteryzujących się określoną minimalną efektywnością energetyczną, a także spełniania narzuconych w tym zakresie wymagań przez obiekty poddawane modernizacji. Cel ten może być osiągnięty za pomocą różnych kombinacji środków, takich jak innowacyjne rozwiązania konstrukcyjne, stosowanie nowoczesnych materiałów izolacyjnych o wyśrubowanych parametrach, określonych rozwiązań z zakresu HVAC [31], czy urządzeń pozyskujących energię ze źródeł odnawialnych, na przykład ogniwa fotowoltaiczne lub pompy ciepła. O ile w opisywanych wcześniej branżach, struktura rynku pozwala na efektywne doksztalcanie pracowników na szczeblu przedsiębiorstw (są to najczęściej duże firmy, które mogą sobie pozwolić na zorganizowanie wewnętrznej struktury szkoleniowej i ponieść związane z tym koszty) o tyle w przypadku budownictwa może być problematyczne ze względu na skalę zjawiska – uzupełnienia kwalifikacji wymaga ogromna ilość pracowników – oraz występowanie bardzo dużej ilości niewielkich firm budowlanych, które mogą nie być w stanie poradzić sobie z tym we własnym zakresie.

Część państw członkowskich UE posiada już stosunkowo duże doświadczenie we wdrażaniu innowacyjnych, ekologicznych technologii, i co za tym idzie, zapewnianiu dla nich wykwalifikowanych pracowników. Z ich praktyki wynika że, z wyjątkiem szczególnych sytuacji, związanych np. z

Kwalifikacje dla „zielonych” miejsc pracy

Opublikowane na Zrównoważone Budownictwo (<http://www.zb.itb.pl>)

krótkoterminowymi programami zwiększania efektywności energetycznej lub zużycia energii ze źródeł odnawialnych, funkcjonujące systemy określania zapotrzebowania na określone umiejętności i reagowania na nie są wystarczające. Kwestia zapewnienia wykwalifikowanych pracowników dla branż związanych z ochroną środowiska powinna być rozpatrywana w ramach wszechstronnego zwiększania wydajności systemów edukacyjnych, ich współpracy z przemysłem, w celu osiągnięcia procesu kształcenia jak najbardziej zgodnego z potrzebami rynku pracy. Konieczne jest również wzajemne uzupełnianie się działań instytucji edukacyjnych na szczeblu uniwersyteckim oraz inicjatyw i programów regionalnych, które są narzędziem umożliwiającym znacznie szybszą i bardziej ukierunkowaną reakcję, dostosowaną do lokalnie występujących potrzeb.

mgr inż. Łukasz Adamus
Instytut Techniki Budowlanej

[1] Wymienione polityki i regulacje prawne zostały przybliżone w poprzednich częściach Informatora, dostępnych na stronach prowadzonego przez ITB serwisu internetowego „Zrównoważone Budownictwo” (www.zb.itb.pl) [3])

[2] ang. „Umiejętności dla zielonych zawodów”

[3] Ogrzewanie, wentylacja, klimatyzacja (ang. Heating, Ventilation, Air-Conditioning)

Adres URL źródła: <http://www.zb.itb.pl/informator/kwalifikacje-dla-zielonych-miejsc-pracy>

Odnośniki:

[1] http://zb.itb.pl/files/zb/skills_for_green_jobs_report.pdf

[2] http://zb.itb.pl/files/zb/europa2020_guidelines_for_employment_policies.pdf

[3] <http://www.zb.itb.pl>