



PARLAMENTO EUROPEU

2014 - 2019

Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais

2014/2238(INI)

5.3.2015

DRAFT REPORT

sobre a Iniciativa Emprego Verde: Explorar o potencial de criação de emprego da economia verde
(2014/2238(INI))

Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais

Relatora: Jean Lambert

ÍNDICE

	Página
PROPOSTA DE RESOLUÇÃO DO PARLAMENTO EUROPEU.....	3
EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS.....	8

PROPOSTA DE RESOLUÇÃO DO PARLAMENTO EUROPEU

sobre a Iniciativa Emprego Verde: Explorar o potencial de criação de emprego da economia verde (2014/2238(INI))

O Parlamento Europeu,

- Tendo em conta a Comunicação da Comissão intitulada «Iniciativa Emprego Verde: Explorar o potencial de criação de emprego da economia verde» (COM(2014)0446),
- Tendo em conta a Comunicação da Comissão intitulada «Plano de Ação Verde para as PME» (COM(2014)0440),
- Tendo em conta a Comunicação da Comissão intitulada «Para uma economia circular: programa para acabar com os resíduos na Europa» (COM(2014)0398),
- Tendo em conta o documento de trabalho dos serviços da Comissão intitulado «Explorar o potencial de emprego do crescimento verde» (SWD(2012)0092),
- Tendo em conta as Conclusões do Conselho, de 6 de dezembro de 2010, sobre «Políticas de emprego para uma economia competitiva, hipocarbónica, eficiente em termos de recursos e verde»,
- Tendo em conta a Decisão 2012/707/UE do Conselho, de 21 de outubro de 2010, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros,
- Tendo em conta o estudo da OCDE e do Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional, de 2014, sobre «Competências e empregos mais ecológicos, Estudos da OCDE sobre o crescimento verde»,
- Tendo em conta a Análise do Observatório Europeu do Emprego, de abril de 2013, sobre «Promover os empregos verdes ao longo da crise: manual das melhores práticas na Europa»,
- Tendo em conta o relatório de 2011 da Organização Internacional do Trabalho e do Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional sobre «Competências para empregos ecológicos: Uma visão global: Relatório de síntese baseado em 21 estudos por país»,
- Tendo em conta o relatório de 2010 do Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional sobre «Competências para empregos ecológicos – Relatório de síntese europeu»,
- Tendo em conta o documento de trabalho da OCDE e do CFE-LEED, de 8 de fevereiro de 2010, sobre «A ecologização dos postos de trabalho e das competências: As implicações para o mercado de trabalho resultantes da luta contra as alterações climáticas»,
- Tendo em conta a sua resolução, de 12 de dezembro de 2013, sobre aecoinovação –

- emprego e crescimento através da polícia ambiental¹,
- Tendo em conta a sua resolução, de 15 de março de 2012, sobre um roteiro de transição para uma economia hipocarbónica competitiva em 2050²,
 - Tendo em conta a sua resolução, de 7 de setembro de 2010, sobre o desenvolvimento do potencial de emprego de uma nova economia sustentável³,
 - Tendo em conta o artigo 52.º do seu Regimento,
 - Tendo em conta o relatório da Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais e os pareceres da Comissão do Ambiente, da Saúde Pública e da Segurança Alimentar e da Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros (A8-0000/2015),
- A. Considerando que tendências globais como a utilização ineficaz dos recursos, a pressão insustentável sobre o ambiente, as alterações climáticas, a exclusão social e as desigualdades crescentes estão perto de atingir os limites para além dos quais será impossível evitar impactos irreversíveis nas nossas sociedades e no meio natural;
- B. Considerando que, devido à ausência de uma resposta política coerente capaz de fazer face a estes desafios, uma parte significativa do potencial de emprego da transição para uma economia verde inclusiva poderá ficar desaproveitada;
- C. Considerando que, em resposta a estas ameaças, assistimos ao desenvolvimento de novos setores, a mudanças em muitos outros e ao declínio de alguns setores, nomeadamente os setores fortemente poluidores; considerando que, em relação a este último setor, convém dar especial atenção à força de trabalho no que se refere à reconversão profissional e ao emprego alternativo;
- D. Considerando que a UE e os Estados-Membros assumiram o compromisso, na Conferência sobre a Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Alterações Climáticas que se realizou em Cancun em 2010, no sentido de assegurar «uma transição justa da mão-de-obra que crie trabalho digno e empregos de qualidade»; considerando que uma transição justa para todos rumo a uma economia sustentável do ponto de vista ambiental deve ser bem gerida e contribuir para o objetivo do trabalho digno para todos, da inclusão social e da erradicação da pobreza;
- E. Considerando que o potencial de expansão dos empregos «verdes» é prejudicado por um défice de competências causado por uma série de fatores;
- F. Considerando que existem indícios claros de que a transição de uma tributação laboral para uma tributação ambiental, o investimento na eficiência energética e dos recursos e o desenvolvimento da cadeia de abastecimento através de uma estratégia industrial clara têm um impacto positivo na criação de emprego;
- G. Considerando que objetivos claros, fixos e de médio a longo prazo podem ser

¹ Textos aprovados, P7_TA(2013)0584.

² JO C 251E de 31.8.2013, p. 75.

³ JO C 308E de 20.10.2011, p. 6.

importantes motores de mudança, e que a regulamentação da UE também tem um importante papel a desempenhar neste contexto; considerando que o investimento especificamente direcionado para a criação de emprego deve decorrer de um quadro político claro e ser coerente com este;

- H. Considerando que as PME são importantes geradoras de emprego e têm tido um papel de liderança em muitos setores «verdes», mas que poderão debater-se com certas dificuldades no que diz respeito a cumprir o potencial de emprego da transição;

Rumo a uma economia verde – Oportunidades para o mercado de trabalho

1. Acentua que uma transição para sociedades e economias sustentáveis, incluindo padrões sustentáveis de consumo e produção, gera o potencial tanto de criar novos postos de trabalho como de transformar os já existentes em empregos verdes, praticamente em todos os setores e em toda a cadeia de valor;
2. Observa que a transição encerra um potencial significativo de criação de emprego local que não pode ser deslocalizado, nomeadamente em setores atingidos pela crise;

Transição justa e trabalho digno

3. Congratula-se com a declaração da Comissão no sentido de que a reestruturação deve ser efetuada de forma socialmente responsável;
4. Insta a Comissão e os Estados-Membros a empenharem-se num «roteiro para uma transição justa» que combine objetivos ambientais ambiciosos e exigências sociais fortes, incluindo a promoção do trabalho digno, de condições de trabalho saudáveis e seguras e de programas de formação e aquisição de competências, bem como o reforço dos direitos dos trabalhadores em matéria de informação, consulta e participação no que se refere a questões relacionadas com o desenvolvimento sustentável e a representação efetiva da força de trabalho;
5. Recorda que a estratégia revista da UE em matéria de saúde e segurança deve ter em conta os riscos específicos dos novos setores;
6. Salaria que a antecipação de mudanças no emprego requer uma gestão proativa da transformação, e que o planeamento a longo prazo é essencial para assegurar uma transição eficaz e emprego estável;
7. Observa que algumas regiões se deparam com mais desafios do que outras; apela aos governos locais e regionais e aos parceiros sociais para que implementem coletivamente roteiros que apoiem as comunidades e os trabalhadores afetados pela mudança;
8. Acentua a importância da participação dos trabalhadores nessa mudança; apela ao envolvimento de «representantes verdes» dos sindicatos que cooperem com os empregadores para aumentar a sustentabilidade nos respetivos locais de trabalho;

Competências para o emprego verde

9. Acolhe com agrado os instrumentos para o desenvolvimento de competências e a previsão das necessidades em termos de competências propostos pela Comissão; acentua, todavia, que são necessárias medidas mais ambiciosas;

10. Insta os Estados-Membros e os governos regionais a envolver os parceiros sociais e os prestadores de formação, e a adotar e implementar estratégias de desenvolvimento de competências, com os objetivos de melhorar as competências genéricas, setoriais e profissionais específicas;
11. Observa que essas estratégias devem incluir a identificação das lacunas existentes em matéria de competências, bem como programas específicos de formação profissional e aprendizagem ao longo da vida; realça a necessidade de incluir ativamente nas estratégias tanto os trabalhadores deslocados como os trabalhadores pouco qualificados em risco de serem excluídos do mercado de trabalho; acentua a necessidade de tomar medidas para contrariar o desequilíbrio de género em determinados setores;
12. Exorta os Estados-Membros a integrar o desenvolvimento sustentável e as competências e aptidões ambientais nos sistemas de formação e educação; recorda a importância das competências nos domínios da ciência, tecnologia, engenharia e matemática (STEM);
13. Destaca a necessidade de uma ação orientada por parte das autoridades e serviços públicos para colmatar a lacuna em matéria de competências; insta os Estados-Membros a formar o pessoal das autoridades e serviços de emprego com vista a integrar as competências para o emprego verde em todas as políticas do mercado de trabalho;

Coerência política para desenvolver plenamente o potencial de emprego das economias sustentáveis

14. Insta a Comissão e os Estados-Membros a adotarem quadros regulamentares, fiscais e financeiros ambiciosos e integrados para garantir o investimento sustentável e encorajar a inovação, aproveitando assim plenamente o potencial de emprego destas evoluções; destaca que as políticas devem ser elaboradas num quadro de horizontes de longo prazo que inclua objetivos vinculativos quando necessário, bem como indicadores para aferir os progressos efetuados na sua consecução;
15. Sublinha a necessidade de políticas coerentes que promovam a produção de energias renováveis e a eficiência energética com vista a estimular o desenvolvimento local e a criar empregos locais;
16. Solicita aos Estados-Membros que respeitem e implementem cabalmente as novas disposições da legislação da UE revista em matéria de contratos públicos, e que introduzam critérios ambientais e sociais proativos nas suas políticas de contratos públicos com vista à criação de empregos sustentáveis;
17. Exorta a Comissão a honrar o seu compromisso no sentido de apresentar legislação mais ambiciosa em matéria de resíduos que aproveite totalmente, e sem demora, o potencial de emprego significativo da economia circular;
18. Insta a Comissão a tirar partido do Semestre Europeu e da revisão da Estratégia Europa 2020 para apoiar a criação de empregos verdes; exorta a Comissão a emitir recomendações específicas por país que contribuam para o aumento da taxa de emprego

e a diminuição da pegada ecológica, incluindo uma transição da tributação laboral para a tributação ambiental e a supressão progressiva das subvenções contraproducentes até 2020;

19. Insta a Comissão a renovar o seu compromisso em relação à Estratégia Europa 2020 e a publicar sem demora a sua revisão intercalar; exorta a Comissão a estabelecer como objetivos primordiais o emprego de qualidade e a eficiência na utilização dos recursos; solicita à Comissão que proponha objetivos sociais e ambientais mais ambiciosos para 2030 e 2050;

Investir na criação de emprego sustentável

20. Insta a Comissão e os Estados-Membros a promoverem investimentos de qualidade destinados a gerar benefícios sociais; exorta a Comissão e os Estados-Membros a concentrarem o investimento em domínios com um impacto positivo no mercado de trabalho, com o objetivo de criar emprego digno e de combater o desemprego;
21. Salaria que o investimento na eficiência energética promove a criação de emprego e o desenvolvimento económico a nível local, e que assegurar a eficiência energética nos edifícios é a forma mais rentável de oferecer soluções de longo prazo para a pobreza energética;
22. Recomenda que os objetivos em matéria de clima, energias renováveis e eficiência energética sejam considerados objetivos de investimento;
23. Insta os Estados-Membros a fazerem pleno uso das possibilidades previstas no quadro jurídico dos Fundos Estruturais e de Investimento Europeus e de outras fontes de financiamento da UE para promover projetos sustentáveis que fomentem o emprego verde;
24. Solicita à Comissão e aos Estados-Membros que aproveitem a revisão pós-eleitoral, em 2016, do Quadro Financeiro Plurianual (QFP) para promover a transição verde das nossas economias;

Pequenas e médias empresas (PME)

25. Aprova os objetivos do Plano de Ação Verde para as PME e as medidas orientadas para as PME que o plano propõe para melhorar a eficiência em termos de recursos, apoiar o empreendedorismo verde, explorar as oportunidades de cadeias de valor mais verdes e facilitar o acesso das PME verdes ao mercado;
26. Observa que as PME são motores essenciais da criação de emprego na Europa; acentua que a utilização das oportunidades de emprego de uma transição verde, nomeadamente no tocante ao acesso ao financiamento, à formação e ao colmatar de lacunas em matéria de competências, representa um grande desafio para as PME em particular; insta a Comissão e os Estados-Membros a adotarem medidas ambiciosas para ajudar a facilitar a criação de emprego verde nas PME, incluindo informação específica, ações de sensibilização, assistência técnica e acesso ao financiamento e a ações de formação;
27. Encarrega o seu Presidente de transmitir a presente resolução ao Conselho e à Comissão, bem como aos governos e parlamentos dos Estados-Membros.

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

A Iniciativa Emprego Verde da Comissão¹ foi publicada em julho de 2014, juntamente com o Plano de Ação Verde para as PME² (também referido no presente relatório) e a Comunicação para uma economia circular.

A Iniciativa visa desenvolver o documento de trabalho dos serviços da Comissão intitulado «Explorar o potencial de emprego do crescimento verde»³ – que faz parte do pacote do emprego –, que salienta que, até 2020, podem ser criados 20 milhões de postos de trabalho na economia verde e tem em conta as Orientações para o Emprego, que exortam os Estados-Membros a: ... *promover [...] a criação de emprego em todos os domínios como o emprego «verde» e a prestação de cuidados.*⁴

Coloca-se a questão de saber como definir o que se entende por empregos «verdes», nomeadamente quando se tenta acompanhar a sua evolução para fins estatísticos. Segundo a OIT, empregos verdes são *empregos dignos que:*

– *Reduzem o consumo de energia e de matérias-primas – Limitam as emissões de gases com efeito de estufa*

– *Minimizam os resíduos e a poluição*

– *Protegem e recuperam os ecossistemas*

Foi sugerido à relatora por várias pessoas e entidades que contribuíram para a elaboração do presente relatório, incluindo a UEAPME e o Prof. Paul Ekins da UCL, que seria mais útil pensar num contexto geral de «ecologização da economia», por ser mais apropriado em termos de produtos, processos e serviços, e que este conceito deve ser integrado em todas as políticas: política fiscal, de emprego, mercado de trabalho, educação e formação, investigação, inovação, clima e energia.

A economia verde tem como pano de fundo uma série de desafios destacados pela Comissão: «A utilização ineficaz dos recursos, a pressão insustentável sobre o ambiente, as alterações climáticas, a exclusão social e as desigualdades...»⁵, pressões sociais que esta comissão bem conhece, assim como o desemprego elevado. Obviamente, esses desafios afetarão o mundo do trabalho. Por exemplo, a ASDA, importante cadeia de supermercados, estima que 95 % dos seus produtos frescos estão ameaçados pelas alterações climáticas, e um terço está seriamente

¹ «Iniciativa Emprego Verde: Explorar o potencial de criação de emprego da economia verde» (COM(2014) 446 final).

² Comunicação da Comissão intitulada «Plano de Ação Verde para as PME» (COM(2014) 440).

³ Documento de trabalho dos serviços da Comissão intitulado «Explorar o potencial de emprego do crescimento verde» (SWD(2012) 92 final).

⁴ Decisão [2010/707/EU](#) do Conselho, de 21 de outubro de 2010, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros [Jornal Oficial L de 24.11.2010].

⁵ «Iniciativa Emprego Verde: Explorar o potencial de criação de emprego da economia verde» (COM(2014) 446 final).

ameaçado¹.

A necessidade de integrar este conceito em todas as políticas é refletida numa exigência fundamental apresentada à relatora por muitas pessoas: a necessidade de um quadro político coerente e global que ofereça uma atmosfera previsível para a formação e o investimento. As políticas e incentivos pouco consistentes foram muitas vezes citados como constituindo entraves aos progressos e restringindo o potencial de emprego. Essa política deve igualmente ter uma perspetiva de longo prazo: os edifícios construídos agora podem ficar de pé nos próximos 50 anos, pelo que devem observar as normas mais rigorosas de eficiência energética e construção sustentável; o investimento em infraestruturas importantes no domínio das energias renováveis deve olhar além de 2020, etc.

Três motores chave para a criação de emprego, de eficácia reconhecida, foram identificados pelo Prof. Ekins, entre outros, e propostos tanto pela Comissão como pelo Parlamento em várias ocasiões, mas o seguimento foi inadequado:

- A reforma fiscal ambiental – transferindo a carga fiscal do emprego para os custos ambientais, mas assegurando que não tenha efeitos regressivos. Esta reforma pode ser promovida através da utilização continuada do Semestre Europeu e das recomendações nacionais. Tendo em vista a consistência, devem ainda envidar-se esforços no sentido de suprimir as subvenções contraproducentes que apoiam setores poluidores ou intensivos em carbono
- A eficiência energética e dos recursos. O PE tem salientado de forma consistente o potencial existente neste domínio, nomeadamente abordando a questão da eficiência energética e combatendo a pobreza energética através de um programa abrangente de isolamento². As estimativas sobre o efeito no emprego da Diretiva «Desempenho Energético dos Edifícios»³ apontam para a eventual criação de dois milhões de postos de trabalho, muitos dos quais, por definição, não serão deslocalizados, e a Diretiva «Eficiência Energética» veio trazer um novo ímpeto. No entanto, os efeitos só serão sentidos se as diretivas forem efetivamente executadas (o que poderá requerer mecanismos de aplicação mais robustos) e apoiadas pelo investimento e formação necessários. Há uma necessidade considerável de melhorar a eficiência em termos de recursos: A UEAPME chama a atenção para dados do Eurobarómetro que mostram que 93 % das PME estão a tomar pelo menos uma medida para serem mais eficientes em termos de recursos⁴.
- O desenvolvimento da cadeia de abastecimento, para que a UE obtenha benefícios em todas as etapas em termos de emprego e do ponto de vista económico. Há uma necessidade clara de uma estratégia industrial que canalize e encoraje o investimento no setor das energias renováveis, por exemplo, o que poderá trazer mais emprego para

¹ «Preparing for the Perfect Storm – Skills for a Sustainable Economy», IEMA, 2015.

² Resolução do Parlamento Europeu, de 11 de junho de 2013, sobre a habitação social na União Europeia (2012/2293(INI)).

³ Diretiva 2010/31/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de maio de 2010, relativa ao desempenho energético dos edifícios

⁴ Flash Eurobarómetro 381, 2014.

as zonas rurais e as antigas zonas industriais. O desenvolvimento da cadeia de abastecimento é igualmente necessário para impulsionar a mudança e assegurar que todas as partes de uma empresa tenham capacidade para responder aos desafios. Muitas empresas não utilizam cadeias de abastecimento em matéria de emissões, instrumentos de «resistência às alterações climáticas» ou eficiência em termos de recursos.

O envolvimento da força de trabalho é essencial para concretizar esta transição para uma economia verde. Determinados setores sofrerão mudanças consideráveis, e mesmo algum declínio, e será mais fácil gerir essa evolução com apoio eficaz, reconversão profissional e uma eventual mudança da produção. Os fundos da UE têm aqui um importante papel a desempenhar se forem utilizados com eficácia. Ao nível setorial, os conselhos de empresa europeus têm um papel importante na gestão da mudança. A participação da força de trabalho contribui igualmente para a criação de oportunidades. «Representantes verdes», o equivalente de «representantes da saúde e da segurança», podem ser úteis para promover a sensibilização e a mudança, como demonstra o relatório do TUC intitulado «The Union Effect»¹. O Grupo PHS, por exemplo, criou uma rede de «campeões» ambientais, equipados com as competências e conhecimentos adequados, e com a oportunidade de obter a acreditação dessas competências, que têm ajudado a reduzir os custos de iluminação e efetuado progressos significativos em matéria de reciclagem e recuperação de materiais.

O envolvimento da força de trabalho também é importante porque o trabalho deve ser trabalho digno: com uma remuneração justa, com boas condições de trabalho e uma cultura sã em matéria de saúde e segurança. As relações industriais em alguns setores verdes desenvolvem-se pouco tanto a nível dos empregadores como dos trabalhadores, e deve ser encorajado um novo diálogo social de caráter setorial. A estratégia revista da UE em matéria de saúde e segurança deve ter em conta os riscos novos ou em mutação nos setores que estão a evoluir.

Quando as empresas pretendem ou precisam de tomar medidas para se tornarem mais sustentáveis, carecem muitas vezes de confiança para gerir os riscos ou o processo de mudança, ou podem ainda confrontar-se com a impossibilidade de encontrar trabalhadores com as competências necessárias. A comunicação da Comissão apresenta uma série de propostas positivas, e precisamos de uma abordagem abrangente que nos faça reconhecer a necessidade de entender por que motivo a sustentabilidade é importante para as empresas e a sociedade em geral. Os princípios da sustentabilidade devem ser reconhecidos ao nível das escolas em geral, e há ainda poucos estudantes que se especializam em competências STEM, sobretudo raparigas – um problema que persiste. Segundo a «National Union of Students» (NUS) do Reino Unido, 60 % dos estudantes universitários no primeiro ano do curso estão interessados em obter mais conhecimentos sobre a sustentabilidade, independentemente da sua área de estudos. Há que incentivar esse interesse e desenvolver competências genéricas para integrarmos o emprego verde em todas as políticas: os formandos estão dispostos a colaborar na conceção de cursos adequados. Como a NUS refere, se procuramos líderes para estas questões, 80 % dos líderes mundiais frequentaram a universidade – o que aí acontecer pode determinar o futuro. Muito pode fazer-se também a nível setorial, como o projeto

¹ «The Union Effect: Greening the workplace», TUC
https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/The_Union_Effect_Greening_The_Workplace_Covers_2014_All.pdf

«GreenVET» da EUROFER demonstrou¹. Esperamos que uma formação aprofundada e acreditada sobre o contexto legislativo e técnico (incluindo a eficiência de recursos) no qual a indústria siderúrgica desenvolve a sua atividade permita uma maior mobilidade no setor e a transferência de conhecimentos especializados. Devemos ainda encarar a validação dos resultados da aprendizagem formal e não formal, bem como o reconhecimento dessa validação, como um instrumento para reduzir o fosso existente entre a procura no mercado de trabalho e as competências disponíveis – como foi referido à relatora, muitos trabalhadores obtêm competências através do próprio trabalho que realizam, mas essas competências nunca são formalmente reconhecidas, o que representa uma barreira à promoção. Os conselhos de competências podem desempenhar um importante papel para assegurar a atualização dos currículos em relação às necessidades setoriais e de competências específicas, bem como para dar resposta à evolução do mercado. Porém, é necessário um roteiro de competências abrangente, e todas as partes interessadas devem estar envolvidas, desde orientadores profissionais a serviços de emprego (a rede europeia de serviços públicos de emprego pode dar um contributo importante) e prestadores de formação (incluindo autoridades locais), parceiros sociais e governo.

Contudo, a formação deve ser acessível, barata e estar disponível ao longo de toda a vida laboral do cidadão. Os défices de competências não se verificam apenas à entrada no mercado de trabalho, mas também a nível da gestão de projetos, como no caso dos engenheiros civis. A EWEA considera que existe atualmente um défice de competências que pode dar origem a uma escassez de 15 000 trabalhadores especializados até 2030. É provável que o défice de competências seja maior nas funções de exploração e manutenção, o que está a prejudicar a criação de emprego local e regional nas zonas rurais onde existem parques eólicos – zonas onde, muitas vezes, há poucas oportunidades de emprego. A criação de uma força de trabalho experiente leva tempo.

Poderíamos também adotar uma abordagem mais dinâmica em relação aos trabalhadores atualmente desempregados através de medidas inovadoras: poderia pagar-se a trabalhadores da construção civil desempregados para substituírem trabalhadores que frequentassem cursos de formação; licenciados com competências em matéria de sustentabilidade poderiam ser colocados durante um certo período de tempo (mediante remuneração) em empresas ou organizações que desejassem desenvolver as suas práticas de sustentabilidade. Um regime destes, no Reino Unido, criou mais de 50 postos de trabalho até à data, dado que as organizações optaram por manter os seus estagiários.

No entanto, o investimento e incentivos adequados, em consonância com uma atmosfera política abrangente e estável, são essenciais para termos uma economia verde genuína, em vez da atual «manta de retalhos» de iniciativas. O novo FEIE constitui uma nova oportunidade para esse investimento orientado e de qualidade, baseado no princípio da parceria, assim como a utilização inteligente de outros fundos da UE, como a comunicação da Comissão refere: sabemos que a renovação dos edifícios oferece um bom retorno do investimento em termos de emprego e de poupança de energia. Todavia, convém não esquecer que outros setores, como a assistência social, também carecem de investimento no trabalho digno. Como a ENSIE e a RREUSE observaram, a economia social também demonstrou ser capaz de oferecer um número considerável de empregos nos domínios da reparação e reutilização e de contribuir para a inclusão social. A política de contratos públicos tem igualmente um papel a desempenhar a nível da utilização de cláusulas sustentáveis (verdes e sociais) para a compra

¹ http://www.gt-vet.com/?page_id=18

responsável. A lei do valor social, no Reino Unido, constitui um exemplo interessante¹.

Além disso, o investimento é necessário para promover a inovação que se impõe numa política industrial destinada a transformar a UE na economia mais eficiente do mundo em termos de recursos, em simultâneo com o desenvolvimento de estratégias ativas para garantir que as transições sociais sejam bem geridas, com benefícios repartidos por toda a UE.

As PME poderão debater-se com especiais dificuldades em termos de transição. A OCDE considera que a adaptação das PME às práticas sustentáveis do ponto de vista ambiental, tanto na indústria transformadora como nos serviços, é essencial para uma transição bem-sucedida, mas acha preocupante que a maior parte das PME pareçam estar pouco cientes das necessidades futuras em matéria de competências verdes e que os seus investimentos em formação verde sejam muitos limitados². Essas dificuldades exigem uma resposta específica, com base no Plano de Ação Verde para as PME, começando por informação orientada e campanhas de sensibilização e passando por assistência adequada à transição para produtos e processos mais verdes, bem como por incentivos eficazes. Igualmente importante é uma abordagem geral assente na cadeia de abastecimento, em que a escala mais vasta pode ser aproveitada para oferecer formação e outros benefícios. As autoridades regionais e locais têm igualmente um papel a desempenhar nesse apoio, assim como as instituições financeiras.

É evidente que o mundo do trabalho já está a ser afetado pelas grandes tendências mundiais, mas que a UE, até à data, ainda não deu uma resposta global. Para garantir que poderemos manter e alargar as oportunidades de emprego e a criação de emprego, precisamos de uma resposta abrangente e articulada, desde o nível político até à formação básica. O tempo urge, pois estamos a perder oportunidades, que serão aproveitadas por outras partes do mundo, e não estamos a equipar devidamente a nossa força de trabalho para os desafios com que já nos deparamos. A comunicação da Comissão fornece algumas das respostas, mas todas as instituições da UE terão de desempenhar o seu papel se realmente quisermos fazer a transição necessária.

¹ Lei sobre os serviços públicos (valor social) de 2012 <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2012/3/enacted>

² «The jobs potential of a shift towards a low-carbon economy», OCDE