KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

URZĄD PRACY

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

REKOMENDACJA NA TEMAT ROZWOJU ZIELONYCH MIEJSC PRACY W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

Białystok 2012

Prawa autorskie są zastrzeżone.

Numer ISBN:

978-83-62258-44-4

Wydawca:

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
ul. Pogodna 22
15-354 Białystok
www.pokl.up.podlasie.pl

Korekta:

blankamak

Skład i druk:

Partner Poligrafia
Białystok, ul. Zwycięstwa 10
www.partnerpoligrafia.pl

Publikacja wydana w ramach projektu: „Partnerstwo na rzecz rozwoju i promocji zielonych miejsc pracy" Priorytet VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich, Działanie 6.1 Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspierania aktywości zawodowej w regionie, Poddziałanie 6.1.1 Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy Programu operacyjnego Kapitał Ludzki na lata 2007-2013 współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Nakład: 300 egz.

PUBLIKACJA BEZPŁATNA

Białystok 2012

OD POMYSŁU DO *REKOMENDACJI*

Kilka miesięcy intensywnych spotkań, mnóstwo pomysłów, gromadzenia przykładów dobrych praktyk krajów partnerskich, analizowania rynku pracy województwa podlaskiego i niekończąca się burza mózgów – tak właśnie wyglądały prace nad *Rekomendacją*, która trafiła dziś w Państwa ręce. Jest to publikacja, o której można powiedzieć, że powstała w oparciu o praktykę i faktyczne potrzeby wynikające ze specyfiki województwa podlaskiego oraz tworzących je rynków lokalnych; publikacja, która ma tylu autorów, ile znajduje się w niej pomysłów i która zawiera mnóstwo *szkoleniowych i systemowych Rekomendacji*. Tworząc wytyczne dla całego województwa, w tak ważnym obecnie sektorze zielonej gospodarki, zaprosiliśmy do współpracy zespół specjalistów, który zna poszczególne subregiony od przysłowiowej podszewki – ich mocne i słabe strony oraz konkretne potrzeby.

Jako Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku możemy inicjować, koordynować i wspierać działania lokalne. Chcieliśmy, aby w ramach tego Projektu, powstał zbiór praktycznych wskazówek i rozwiązań, które również my sami będziemy mogli wdrażać w naszych kolejnych inicjatywach. *Rekomendacja* jest podsumowaniem pewnego etapu prac i działań, ale również początkiem kolejnych przedsięwzięć ukierunkowanych na zaspokajanie konkretnych potrzeb województwa podlaskiego.

WPROWADZENIE

Ochrona środowiska, wprowadzanie technologii mu przyjaznych i powstawanie zielonych miejsc pracy – to wymóg naszych czasów. Cywilizacja, tempo życia, pośpiech powodują, że dość beztrosko, w sposób nieprzemyślany, korzystamy z zasobów natury. Stąd też wynikają działania, które musi podejmować współczesne pokolenie, aby kolejne mogły zdrowo żyć, pracować i wypoczywać w sprzyjających warunkach. Działania te korzystnie wpłyną na rynek pracy i umożliwią tworzenie miejsc zatrudnienia w obrębie zielonej gospodarki.

Rozwój zielonych miejsc pracy i wdrażanie zielonych technologii to trend globalny – odpowiedź na problemy związane z degradacją środowiska, czyli konsekwencją ekspansywnych działań człowieka. Każde działanie globalne odbija się jednak echem w działaniach lokalnych. To właśnie na tym poziomie rozpoczyna się intensyfikacja i dopasowywanie inicjatyw do specyfiki danego rynku. Zadanie jest o tyle trudne, że często charakterystyka rynku lokalnego odbiega od założeń ogólnych. Stworzenie odpowiednich proporcji jest więc wyzwaniem dla nowoczesnych instytucji działających w obszarze rynku pracy.

Województwo podlaskie i promowane w nim hasło *Zielone Płuca Polski* wydaje się naturalnym podłożem dla rozwoju zielonych miejsc pracy oraz nowych technologii. Wyzwaniem jest stworzenie takich rozwiązań, które nie pozostaną jedynie koncepcją, a zostaną wykorzystane w praktyce. Tym bardziej, że jedno województwo to wiele wewnętrznych rynków lokalnych, z których każdy ma odmienne potrzeby, wymagania i znajduje się na innym etapie rozwoju oraz realizacji inwestycji. Praktyka wskazuje, że to działania i inicjatywy lokalne decydują o kształcie i charakterze tendencji globalnych – każdą piramidę należy zacząć od postawienia solidnych fundamentów.

ZDANIEM EKSPERTA

„Zdaniem ekspertów rynku pracy, tworzenie miejsc zatrudnienia drogą administracyjną nie sprawdziło się nigdzie. Ostatnie doświadczenia amerykańskie, z finansowaniem powstawania zielonych miejsc pracy na wzór hiszpański, są tego najlepszym dowodem. Efekt? Stracone setki milionów dolarów. Oczekiwanego celu nie osiągnięto – bezrobocie nie spadło, a ilość nowo utworzonych miejsc pracy jest daleka od założeń. Tworząc instrumenty wspomagające powstawanie nowych miejsc pracy poprzez różne formy dotacji, należy mieć na uwadze to, iż może to przynieść efekty inne od oczekiwanych. Np. nowe miejsca pracy będą powstawały tylko wtedy, gdy na ich utworzenie będą pieniądze. Może to doprowadzić do uzależnienia przedsiębiorców od dotacji – oczekując ich, będą oni powstrzymywać własny rozwój. W konsekwencji będzie to wpływało na jakość pracy takich organizacji. Będzie także sprzyjało kształtowaniu i utrwalaniu działań opartych na permanentnym wsparciu państwa, zamiast stwarzać warunki do rozwoju, przedsiębiorczości, inwencji. Najważniejsze jest jednak to, iż w dłuższej perspektywie czasowej miejsca pracy utworzone dzięki dotacjom będą miały małe szanse utrzymania się na rynku pracy.

Przystępując do formułowania Rekomendacji, należy przede wszystkim określić odbiorcę końcowego przez pryzmat oczekiwanych efektów. Następnie należy zdefiniować i wyznaczyć kierunki rozwoju oraz metody promocji zielonych miejsc pracy w regionie podlaskim, uwzględniając jego szanse, zagrożenia oraz mocne i słabe strony. Rekomendacje mają być także na tyle uniwersalne, aby można je było wykorzystywać zarówno dzisiaj, jak i w następnych latach, kiedy nie będzie środków Unii Europejskiej na tworzenie i promocję zielonych miejsc pracy – w skali makro (województwa) oraz mikro (gminy).

Iwona Sak
Stowarzyszenie na Rzecz Zrównoważonego Rozwoju
„Człowiek – Sztuka – Środowisko”

Publikacja, którą trzymają Państwo w ręku stanowi efekt prac realizowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, w ramach Projektu „Partnerstwo na rzecz rozwoju i promocji zielonych miejsc pracy” Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013, Priorytetu VI *Rynek Pracy otwarty dla wszystkich*, Działania 6.1 *Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie*, Poddziałanie 6.1.1 *Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy*.

Rekomendacja nie jest zbiorem teorii. Została stworzona przez zespół ekspertów – reprezentantów trzech subregionów: białostockiego, łomżyńskiego i suwalskiego – w zakresie rynku pracy i wdrażania zielonych technologii. Bazuje na zrealizowanym w ramach Projektu badaniu *Analiza zielonego rynku pracy dla województwa podlaskiego* oraz *Publikacji nt. funkcjonowania zielonych miejsc pracy na terenie krajów partnerskich.* Na podstawie opracowań i własnych spostrzeżeń odnośnie zapotrzebowania rynku, przedstawiciele organizacji tworzących partnerstwo publiczno-społeczne, działające na rzecz rozwoju i promocji zielonych miejsc pracy w województwie podlaskim, stworzyli, najpierw na poziomie subregionu, w którym działają, a następnie dla całego województwa *Rekomendację* wyznaczającą kierunek oraz zakres działań, w obszarze zielonych miejsc pracy. Niniejsza publikacja zawiera stanowiska przedstawicieli różnych grup rynku pracy: instytucji, pracodawców i organizacji pozarządowych na temat angażowania się w zielony rynek pracy, uwarunkowań społecznych i przyrodniczych, potencjału technicznego oraz możliwości finansowych. Znaczna jej część poświęcona jest opisowi bieżących działań w sektorze zielonej gospodarki na poziomie nie tylko subregionów, ale i poszczególnych powiatów. Jest to ważny element, bo na nim należy oprzeć dalsze działania – bez dogłębnej analizy rynków lokalnych, każde działanie może okazać się nieskuteczne. W Państwa ręce oddajemy kompletną analizę, aby umożliwić przejście od razu do etapu drugiego, czyli wdrażania proponowanych rozwiązań lub po prostu korzystania z nich. *Rekomendacja* ma jednak również wymiar długofalowy. Przyjęty scenariusz działań, obejmujący: analizę rynków, wytyczenie ich mocnych i słabych stron oraz wskazanie konkretnych rekomendacji, powinien być traktowany jako „ściąga" przy projektowaniu przyszłych inicjatyw – stanowi bowiem gotowy scenariusz postępowania. Na dodatek rynek pracy zmienia się stopniowo, procesy w jego obrębie zachodzą powoli – wiele z podjętych w tej publikacji dyskusji będzie aktualnych przez lata.

Rekomendacji nie należy traktować jako encyklopedycznego opracowania tematu. Jest ona swoistym wsparciem drugiego etapu Projektu przy określaniu kierunków kształcenia 150 osób pozostających bez pracy. Opracowanie jest pomocne w konsultacjach dla kandydatów na doradców ds. zielonych miejsc pracy. Chcemy, aby niniejszą *Rekomendację* wykorzystywali Państwo do tworzenia planów szkoleniowych, w doradztwie, pośrednictwie pracy, przy dostosowaniu kierunków i programów kształcenia do potrzeb rynku pracy oraz inicjowaniu zmian na poziomie lokalnym.

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

URZĄD PRACY

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

CZĘŚĆ I

ZIELONE MIEJSCA PRACY
INFORMACJE OGÓLNE

Polska wspólnie z resztą Europy

Zielone miejsca pracy (ang. *green-collar jobs*, *green jobs*) – to miejsca pracy przyjazne środowisku naturalnemu, które mogą powstać w każdym dziale gospodarki i z uwzględnieniem zasad zrównoważonego rozwoju. Przyjmuje się, że są to przede wszystkim stanowiska (zawody) związane z sektorem transportu zbiorowego, odnawialnych źródeł energii, budownictwa czy gospodarki odpadami. Do zielonych miejsc pracy zaliczane są również stanowiska w przedsiębiorstwach i zakładach produkcyjnych, które uczestniczą w programach społecznej i proekologicznej odpowiedzialności.

Rozwój zielonych miejsc pracy związany jest z rosnącą świadomością społeczną na temat niepokojących zmian klimatu wynikających z działalności człowieka. W Polsce zielona gospodarka zaliczana jest do tematów nowych i „świeżych". Nowe są zarówno rozwiązania i uregulowania prawne, jak i faktyczne osiągnięcia ekonomiczno-środowiskowe, będące rezultatem wprowadzenia technologii i rozwiązań organizacyjnych. Polska musi czerpać przykłady i niezbędną wiedzę z dobrych praktyk wypracowanych w krajach, w których zielone miejsca pracy są integralnym elementem gospodarki. Niestety proces tworzenia polskiego prawa ekologicznego, wprowadzającego standardy Unii Europejskiej, był długotrwały, a możliwości finansowania inwestycji związanych z ochroną środowiska – ograniczone. Nowe rozwiązania mają zazwyczaj to do siebie, że są niedoskonałe i wymagają czasu na ich dopracowanie. Dobre praktyki pomagają uniknąć niektórych błędów, a czerpanie z doświadczeń partnerów ponadnarodowych było ważnym aspektem przy tworzeniu założeń niniejszego Projektu [1].

W rezultacie prac Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku podpisano dwie umowy partnerskie z Impact Housing Association z Wielkiej Brytanii oraz Parkiem Naukowo-Technologicznym z regionu Estremadury w Hiszpanii. Wybór partnerów ponadnarodowych projektu nie był przypadkowy. Ze względu na specyfikę regionów Cumbrii i Estremadury – położenie geograficzne, rozwój ekonomiczny, kierunki rozwoju gospodarki, zwłaszcza, jeżeli mówimy o doświadczeniach w zakresie rozwoju zielonego rynku pracy, sprawia, że można doświadczenia partnerów ponadnarodowych przenosić na rodzimy grunt województwa podlaskiego. Oba podmioty posiadają duże doświadczenie i wiedzę z zakresu zielonych miejsc pracy. Ponadto korzystają z funduszy unijnych od wielu lat oraz mają doświadczenie w realizacji podobnych projektów. Znaczący okazał się fakt, że regiony, w których znajdują się siedziby partnerów, również pod względem przyrodniczym i gospodarczym, zbliżone są do województwa podlaskiego – oznacza to szansę na skuteczne działania praktyczne i dyskusję nad potencjalnymi wspólnymi przedsięwzięciami. We wrześniu 2011 roku odbyło się w Polsce pierwsze spotkanie tematyczne z udziałem partnerów ponadnarodowych projektu. Przedstawiono doświadczenia i zaprezentowano dobre praktyki w obszarze zielonych miejsc pracy. Zapoznano się z działalnością przedsiębiorstw

funkcjonujących na obszarze województwa podlaskiego w zakresie zielonych technologii i zielonych miejsc pracy [6].

Polityka wymiany doświadczeń to również możliwość określenia mocnych i słabych stron, w oparciu o wiedzę na temat potencjalnych problemów, z którymi będzie trzeba się zmierzyć w przyszłości. Dla województwa podlaskiego ta współpraca jest szansą na skuteczne działania, a nie tylko wymianę wiedzy teoretycznej.

Realizacja zasad zrównoważonego rozwoju w Polsce

Rozpoczęcie współpracy z partnerami ponadnarodowymi było niezbędne w związku z faktem, że w ostatnich latach Polska wypracowała i przyjęła szereg dokumentów prawnych, realizujących zasady zrównoważonego rozwoju. Są to:

- Konstytucja RP, art. 5.
- Prawo ochrony środowiska o randze ustawy Sejmu RP, uchwalone w 2001 roku i następnie wielokrotnie nowelizowane. Za najbardziej istotne dla szans rozwoju zielonej gospodarki należy uznać dokumenty w obszarze energetyki i utylizacji odpadów [2].
- Uchwała Nr 202/2009 Rady Ministrów z dnia 10 listopada 2009 roku w sprawie „Polityki energetycznej Polski do 2030 roku". Ważnym elementem z punktu widzenia zielonej gospodarki jest silny nacisk położony na uwarunkowania rozwoju produkcji energii ze źródeł odnawialnych, a także prognoza oddziaływania polityki energetycznej na środowisko [3].
- *Kierunki rozwoju biogazowi rolniczych w Polsce w latach 2010-2020* – dokument przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 13 lipca 2010 roku. Zakłada on, że w każdej polskiej gminie, do 2020 roku powstanie średnio jedna biogazownia wykorzystująca biomasę pochodzenia rolniczego. Jednym z substratów do produkcji biogazu mają być odpady hodowli zwierząt, szczególnie gnojówka i gnojowica [1].
- Ustawa z dnia 1 lipca 2011 roku o zmianie ustawy o utrzymaniu czystości i porządku w gminach oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2011 r. Nr 152, poz. 897) – ostatni akt prawny, który przyniesie zasadnicze zmiany w standardach gospodarki odpadami. Obok programu budowy biogazowni rolniczych, realizacja obowiązków nałożonych tą ustawą na samorządy gminne będzie wiązała się ze wzrostem liczby zielonych miejsc pracy, w tym zapotrzebowania na pracowników o odpowiednich kwalifikacjach. Ustawa weszła w życie z dniem 1 stycznia 2012 roku, z wyjątkiem kilku postanowień, dla których wyznaczono późniejsze terminy realizacji. Nowe prawo wprowadza system zarządzania odpadami, który obowiązuje już we wszystkich krajach UE, poza Polską i Węgrami. Gminy zostały zobowiązane do objęcia właścicieli nieruchomości położonych na ich terenie, systemem gospodarowania odpadami komunalnymi i do zorganizowania

odbierania od nich tego rodzaju odpadów. Ponadto ustawa określa poziomy recyklingu poszczególnych rodzajów gromadzonych odpadów oraz ich ponownego wykorzystania, proporcji odpadów ulegających biodegradacji (składowanych i utylizowanych), a także szereg warunków, jakie muszą być spełnione przez firmy zajmujące się gromadzeniem i unieszkodliwianiem odpadów. Należy podkreślić, że rozwiązania te wymuszą zmianę postaw społeczeństwa i władz wobec powszechnych praktyk zaśmiecania środowiska odpadami komunalnymi, zalegającymi w rowach i lasach [1, 4].

– *Strategia rozwoju województwa podlaskiego do 2020 roku w zakresie gospodarki odpadami*. W treści dokumentu podkreślone zostało duże znaczenie wzrostu gospodarczego regionu, przy jednoczesnym zachowaniu jego licznych walorów przyrodniczych. Działania planowane na okres do 2020 roku obejmować będą realizację inwestycji w infrastrukturę w obszarze ochrony środowiska: oczyszczalnie ścieków, modernizację i rozbudowę sieci kanalizacyjno-sanitarnych i wodociągowych. Przewidywane rezultaty to zmniejszenie emisji zanieczyszczeń do środowiska naturalnego, w tym m.in. ochrona powietrza, wody, gruntów i lasów [5].

Strategia wskazuje na sektory, w których upatruje się szans na rozwój zielonej gospodarki i zielonych miejsc pracy:

- ✓ sektor rolnictwa i przetwórstwa rolno-spożywczego,
- ✓ sektor energetyki odnawialnej, wykorzystującej substraty pochodzenia rolniczego,
- ✓ sektor turystyki wypoczynkowej i rekreacyjnej.

Które miejsce pracy jest zielone?

W oparciu o ramy wyznaczone przez ww. dokumenty i na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku, przeprowadzona została analiza zielonego rynku pracy w województwie podlaskim, w której określono, iż *zielona gospodarka polega na prowadzeniu wszelkiej działalności gospodarczej z poszanowaniem dóbr przyrody i w taki sposób, aby nie spowodować nieodwracalnych zmian w środowisku naturalnym*. Przyjęto, aby tak się działo, musi być spełniony jeden z następujących warunków:

– segregacja śmieci,
– oszczędne i racjonalne użytkowanie paliwa,
– oszczędne i racjonalne użytkowanie energii,
– oszczędne i racjonalne użytkowanie zasobów naturalnych,
– używanie materiałów degradowalnych i po recyklingu,
– prowadzenie recyklingu odpadów,
– korzystanie z odnawialnych źródeł energii,
– zmniejszenie emisji CO_2,
– redukcja zużycia materiałów produkcyjnych,
– zmniejszenie hałasu, zanieczyszczenia gleby, wody,
– upowszechnianie informacji z zakresu ekozarządzania,
– korzystanie ze źródeł finansowania działań proekologicznych,
– monitorowanie źródeł degradacji środowiska,
– opiekowanie się zasobami naturalnymi,
– doradztwo, poradnictwo i szkolenia w zakresie działań proekologicznych,
– sprzedaż usług, produktów, technologii proekologicznych [1].

Wymienione warunki może spełniać niemal każde przedsiębiorstwo czy zakład pracy. Czy w takim razie każde nowo utworzone stanowisko można nazwać zielonym miejscem pracy? Opierając się na wytycznych określonych w zrealizowanym badaniu, należy zawęzić pole poszukiwań obszarów, w których można wdrażać zielone technologie i wybrać te najbardziej perspektywiczne i te, w których można podjąć realne działania. Stąd też dokument, przygotowany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku oraz przedstawicieli partnerstwa publiczno-społecznego, uwzględnia przede wszystkim wewnętrzne potrzeby rynków pracy poszczególnych subregionów: białostockiego, łomżyńskiego i suwalskiego. Jako zielone miejsca pracy określone zostały z jednej strony stanowiska, które powstały z myślą o wdrażaniu procesów zapobiegających niszczeniu środowiska (np. zawody wprowadzające nowe proekologiczne rozwiązania typu: przydomowe oczyszczalnie ścieków, panele solarne), a z drugiej strony – stanowiska utworzone w celu edukacji i promocji w zakresie wykorzystania już posiadanych dóbr naturalnych i zielonych rozwiązań (np. obsługa ruchu turystycznego czy edukacja doradców w zakresie zielonych miejsc pracy, zielonych technologii itp.).

ZDANIEM EKSPERTA

„Wyobraźmy sobie osobę poszukującą pracy… Może ma pomysł na to, co chce robić, może ma ich nawet kilka, a być może nie ma żadnego pomysłu i czuje się zagubiona i bezradna. Poszukujący pracy rozgląda się wokół – docierają do niego różne informacje. Być może słyszał już, czytał lub dowiedział się od znajomych o zielonych miejscach pracy. O tym, że są przyszłościowe. Jak powinien wyglądać scenariusz działań w takiej sytuacji?

Załóżmy, że kampanię informacyjną organizuje i nadzoruje Centrum Zielonych Inicjatyw. Jednocześnie Centrum animuje działania mające na celu podniesienie świadomości społecznej regionu w zakresie działań wspierających poprawę jakości środowiska i otoczenia społecznego (UWAGA! Należy bardzo starannie rozpropagować pojęcie „zielone miejsca pracy", aby były kojarzone jako szansa na lepszą przyszłość, na rozwój zawodowy, coś fajnego o optymistycznym wydźwięku).

Nasz poszukujący zatrudnienia może na przykład przeczytać na bilbordzie zaproszenie: „Szukasz pracy? Chcesz zmienić swój zawód? Szukasz pomysłu? Urząd Pracy zaprasza! Skorzystaj z pomysłów tych, którym się udało!" Jak wobec tego przebiega scenariusz dalszego postępowania?

Poszukujący pracy korzysta z aktualnych, rzetelnych baz wiedzy, konsultacji doradcy zawodowego, doradcy do spraw zielonych miejsc pracy, szuka potrzebnych mu konkretnych informacji np. o sposobach dofinansowania szkolenia, zdobycia nowych lub poszerzenia posiadanych kwalifikacji zawodowych, możliwościach i warunkach odbycia stażu czy praktyk, możliwościach i warunkach samozatrudnienia, ofertach pracy u lokalnych pracodawców bądź ofertach dostępnych w całym regionie.

W przypadku pracodawców poszukujących pracowników o określonych kwalifikacjach bądź nowych technologii, droga powinna być podobna – powszechna i różnorodna w formie informacja o zielonych miejscach pracy, dostęp do baz: danych osób poszukujących pracy, przykładów dobrych praktyk oraz zielonych technologii, rodzajów gratyfikacji finansowych związanych z tworzeniem zielonych miejsc pracy i implementowaniem zielonych technologii, jak też warunków, jakie należy spełnić, aby z gratyfikacji skorzystać, np. ze zwolnienia z podatku od nieruchomości.

Dotyczy to także przedsiębiorców, którzy szukają kontaktów. Dostają oni informację o przetargach i dodatkowych warunkach, jakie powinni spełnić, składając ofertę. Korzyści? Pracodawca korzysta, bo zatrudnia, implementuje i oferuje zielone technologie, korzysta też z gratyfikacji finansowych. Centrum Zielonych inicjatyw korzysta zaś, bo aktualizuje bazy wiedzy w oparciu o światowe trendy gospodarki, regionalne zasoby. Współpracuje ściśle z organizacjami

pracodawców oraz bezpośrednio z pracodawcami czy jednostkami zajmującymi się kształceniem. Wypracowuje szczegółowe rekomendacje dla lokalnego rynku: pracownika, pracodawcy i kształcenia, w oparciu o wnioski sformułowane po analizie danych z tych trzech rynków."

Iwona Sak
Stowarzyszenie na Rzecz Zrównoważonego Rozwoju
„Człowiek – Sztuka – Środowisko"

Zielone subregiony województwa podlaskiego

Na terenie województwa podlaskiego zielony rynek pracy rozwija się nie od dziś. Prace nad *Rekomendacją* rozpoczęły się w oparciu o dane zebrane z terenów trzech subregionów – białostockiego, łomżyńskiego, suwalskiego – oraz przy wykorzystaniu wyników wspomnianego już badania *Analiza zielonych miejsc pracy dla województwa podlaskiego*.

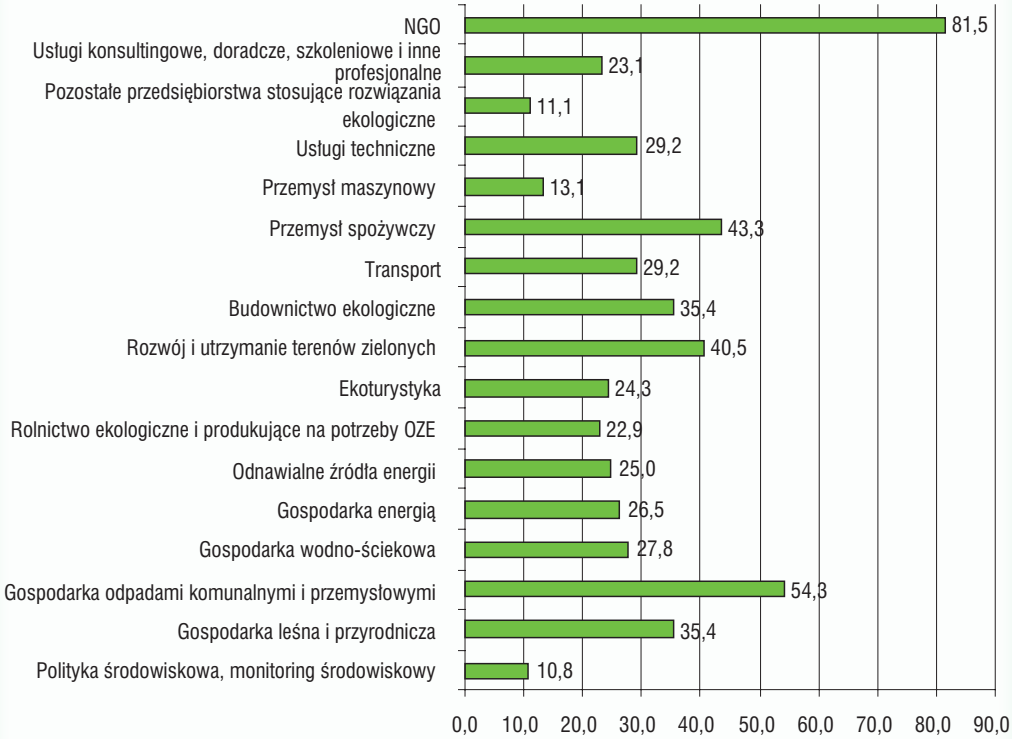
Według opracowanego raportu, największy udział zielonych miejsc pracy spośród badanych podmiotów mają organizacje pozarządowe (81,5%). W pozostałych branżach zielone stanowiska wynoszą od 10% do 54,3% ogółu stanowisk. Najwięcej zielonych miejsc pracy w strukturze zatrudnienia generuje gospodarka odpadami komunalnymi i przemysłowymi, a następnie przemysł spożywczy oraz branża zajmująca się rozwojem i utrzymaniem terenów zielonych (z grupy tej wyłączono parki krajobrazowe i przyrodnicze oraz leśnictwa, zakwalifikowawszy je do gospodarki leśnej i przyrodniczej – tu udział miejsc zielonych w stosunku do ogólnej liczby stanowisk wynosi nieco ponad 35%). Najniższy odsetek zielonych miejsc pracy obserwuje się w instytucjach publicznych zajmujących się polityką i monitoringiem środowiskowym. Jest to naturalny trend wynikający ze struktury organizacyjnej i kompetencji tych podmiotów. Mimo że za niepokojący można uznać niski odsetek zielonych stanowisk w przemyśle maszynowym, to jednocześnie należy zaznaczyć, że nie wpływa to na ekoinnowacyjność projektowanych i wytwarzanych urządzeń [1].

Wbrew pozorom, rolnictwo proekologiczne i produkujące na potrzeby odnawialnych źródeł energii nie stanowi głównego źródła potencjału – w tym sektorze zaledwie co piąte miejsce pracy jest zielone. Umiarkowanie „zazielenione" są branże: gospodarki wodno-ściekowej, gospodarki energią i odnawialnych źródeł energii. W nich, zdaniem badaczy, co czwarty zatrudniony pracuje na zielonym stanowisku.

Analiza obecnego stanu zatrudnienia badanych podmiotów wykazała, że najwięcej zielonych stanowisk znajduje się w przemyśle budowlanym (904 stanowiska) oraz w sektorze publicznym, w obszarze polityki środowiskowej i monitoringu środowiskowego (571 stanowisk z 5.272), najmniej natomiast – w odnawialnych źródłach energii (farmach wiatrowych – 7 stanowisk).

Należy uznać, że w procesie bardzo powolnego „zazieleniania" gospodarki, rozwój tego typu miejsc pracy będzie nabierał tempa. Aby wspomniany proces przebiegał szybciej i obrał właściwy kierunek, powołano zespół, który opracował niniejszą *Rekomendację*. Jej twórcy pracowali w trzech podzespołach, reprezentujących poszczególne subregiony, korzystając ze szczegółowych wyników wspomnianego badania.

Rysunek 1. Zielone miejsca pracy w strukturze branżowej



Źródło: „Analiza zielonego rynku pracy w województwie podlaskim", Instytut Badań i Analiz GRUPA OSB na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku, Białystok 2012.

Subregion białostocki [1]

Analiza zielonych miejsc pracy wykazała, że w subregionie białostockim zaobserwowano najwyższą aktywność społeczną, w ramach działań proekologicznych. Powstało tu blisko 83% ogółu działających w województwie stowarzyszeń i fundacji zajmujących się tą problematyką. Działalność organizacji w zakresie ochrony środowiska polega przede wszystkim na edukacji proekologicznej i akcjach promujących ekooszczędny styl życia. Jednocześnie zaobserwowano działalność przedsiębiorstw, które zarobkowo zajmują się monitoringiem przyczyn degradacji środowiska i opracowywaniem planów rekultywacji zniszczonych obszarów, a także pozyskaniem źródeł finansowania dla działań politycznych

na rzecz ochrony środowiska. W subregionie występują ponadto organizacje posiadające rozpoznawalną markę, zajmujące się upowszechnianiem dobrych praktyk i certyfikowaniem podmiotów działających według zasad zrównoważonego rozwoju. W subregionie białostockim, w sektorze NGO (z ang. *Non-Governmental Organization*, czyli organizacje pozarządowe) powstały 283 miejsca pracy, z czego ponad 80% osób jest zatrudnionych na zielonych stanowiskach. Dokonana analiza pozwala przypuszczać, że blisko 6% podmiotów w sektorze NGO, zważywszy na niewielką liczbę konkurentów i wysokie tempo wzrostu popytu na oferowane usługi, ma ugruntowaną pozycję na rynku i może stanowić siłę konkurencyjną dla sektora przedsiębiorstw. Wynik ten dotyczy konsultingu i szkoleń w zakresie działań ekologicznych, w tym działań związanych z segregacją i utylizacją odpadów. Moda na zdrowy i proekologiczny styl życia pozwala przypuszczać, że popyt na usługi z tym związane będzie rósł, a od tego właśnie procesu zależeć będzie rozwój danego podmiotu.

Na wykorzystanie zasobów i rozwiązań przyjaznych środowisku naturalnemu w subregionie wpływają przede wszystkim kampanie promujące idee zielonej gospodarki, dofinansowanie inwestycji proekologicznych, a także rozwój zielonych zamówień publicznych. Najpoważniejszymi barierami we wdrażaniu polityki proekologicznej jest brak świadomości korzyści, jakie niesie działalność w zielonej gospodarce oraz brak środków finansowych na modernizację podmiotów. W związku z powyższym, instytucje publiczne oczekują przede wszystkim wsparcia finansowego. Szkolenia organizowane dla osób na zielonych stanowiskach finansowane są najczęściej przez same podmioty lub przez ich pracowników, a najbardziej przydatne są warsztaty dotyczące gospodarki odpadami oraz przepisów z zakresu ochrony środowiska.

Przeprowadzone badanie wykazało, że blisko co trzecie przedsiębiorstwo zatrudnia pracowników zdobywających lub podnoszących kwalifikacje potrzebne do pracy w zielonej gospodarce. Również zasoby wiedzy, tworzone przez prowadzoną działalność innowacyjną przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju, gromadzi jedynie co trzecia firma z sektora przedsiębiorstw. Czynnikami sprzyjającymi wprowadzaniu rozwiązań przyjaznych środowisku naturalnemu są: świadomość proekologiczna osób zarządzających oraz ich chęć obniżenia kosztów działalności podmiotów.

Powiat białostocki z Białymstokiem. Instytucje sektora publicznego prowadzą działania przyjazne środowisku naturalnemu głównie poprzez segregację odpadów. Czynnikiem, który w znaczący sposób wpływa na wykorzystywanie rozwiązań proekologicznych jest dofinansowanie modernizacji przyjaznych środowisku oraz kampanie promujące idee zielonej gospodarki. Głównym ograniczeniem w działalności proekologicznej jest brak środków finansowych oraz brak świadomości korzyści, jakie niesie działalność w zielonej gospodarce. By kontynuować rozwój w omawianym obszarze, instytucje oczekują przede wszystkim wsparcia finansowego.

W powiecie białostockim, w sektorze przedsiębiorstw, ponad połowa pracodawców nie monitoruje rozwoju zawodowego swoich pracowników. W tej grupie kształcenie ustawiczne finansowane jest głównie ze środków pracodawców. Pomimo niskiego poziomu innowacyjności w zakresie wdrażania rozwiązań przyjaznych środowisku naturalnemu, wysoki udział środków własnych przedsiębiorstw wprowadzających takie rozwiązania wskazuje na dużą możliwość samofinansowania transformacji gospodarki w kierunku zrównoważonego rozwoju, szczególnie w zakresie gospodarowania odpadami. Wysoka świadomość proekologiczna i widoczny efekt ekonomiczny stanowią najsilniejsze motywy wprowadzania innowacji ekologicznych.

Powiat bielski. Podmioty z sektora publicznego, prowadząc politykę proekologiczną, skupiają się, podobnie jak w powiecie białostockim, przede wszystkim na segregacji odpadów. Na rozwój sektora, w zakresie działań proekologicznych, mają wpływ kampanie informacyjne dotyczące gospodarki przyjaznej środowisku naturalnemu oraz podnoszenie świadomości społecznej poprzez szkolenie menadżerów i pracowników. Z punktu widzenia osób na zielonych stanowiskach najbardziej przydatne są szkolenia z zakresu gospodarki odpadami oraz zarządzania ekologicznego. Finansowane są one przede wszystkim ze środków własnych pracodawców. Ograniczenia we wdrażaniu rozwiązań charakterystycznych dla zielonej gospodarki związane są głównie z brakiem środków finansowych na modernizację oraz brakiem świadomości korzyści, jakie niesie zielony sektor. Formą pomocy najbardziej oczekiwaną przez podmioty publiczne jest pomoc finansowa.

Osoby zajmujące kluczowe zielone stanowiska w przedsiębiorstwach powiatu bielskiego najczęściej przejawiają brak aktywności w kwestii kształcenia ustawicznego. Wdrażanie innowacji w tych przedsiębiorstwach wynika głównie z regulacji prawnych oraz oczekiwań dotyczących obniżenia kosztów działania firmy. Perspektywa wzrostu innowacyjności opiera się głównie na rozwiązaniach dotyczących gospodarowania odpadami. W powiecie bielskim funkcjonuje grupa producentów proekologicznych – Podlaska Spółdzielnia Producentów Ekologicznych *Natura*, rozwijająca się w kierunku przetwórstwa rolnego oraz produkcji biopaliw z rzepaku. Dość intensywnie zaczyna się też rozwijać produkcja energii odnawialnej: farmy wiatrowe, fotowoltaiczne pompy ciepła oraz instalacje solarne.

Powiat hajnowski. Działalność podmiotów z sektora publicznego w obszarze ekologii skupia się tu na segregacji śmieci i głównie w tym sektorze instytucje widzą możliwość rozwoju. Na działalność proekologiczną wpływają przede wszystkim czynniki związane z finansowaniem modernizacji przyjaznych środowisku oraz promocją idei zielonej gospodarki. Bariery w rozwoju sektora publicznego, w kierunku działalności przyjaznej środowisku naturalnemu, dotyczą braku środków finansowych na modernizację, a w związku z tym najczęściej oczekiwaną pomocą jest wsparcie finansowe. Szkolenia potrzebne pracownikom zatrudnionym na stanowiskach zielonych dotyczą gospodarki nieczystościami.

Obecny poziom rozwoju zielonej gospodarki w sektorze przedsiębiorstw charakteryzuje się wysokim poziomem aktywności edukacyjnej, finansowanej głównie ze środków własnych firm i wynika z wysokiej świadomości proekologicznej zarządzających. Perspektywa wzrostu innowacyjności opiera się głównie na rozwiązaniach z zakresu gospodarowania odpadami, korzystaniem z energii odnawialnej oraz kształceniem pracowników pod kątem zielonej gospodarki.

Powiat moniecki. Działania proekologiczne prowadzone przez podmioty w sektorze publicznym dotyczą przede wszystkim segregacji oraz recyklingu odpadów. Czynniki wpływające na wykorzystanie zasobów i rozwiązań przyjaznych środowisku związane są z promocją idei zielonej gospodarki oraz rozwojem zielonych zamówień publicznych. Za główne bariery we wdrażaniu rozwiązań charakterystycznych dla zielonej gospodarki uznano przede wszystkim ograniczony dostęp do źródeł energii odnawialnej. W celu podjęcia dalszych działań proekologicznych podmioty oczekują, w głównej mierze, wsparcia finansowego. Szkolenia potrzebne pracownikom zatrudnionym na stanowiskach zielonych dotyczą przepisów prawa z zakresu ochrony środowiska. Najczęściej finansowane są one przez pracodawców oraz ze środków Unii Europejskiej.

W przedsiębiorstwach powiatu monieckiego, na zielonych miejscach pracy, zatrudnione są osoby nieprzejawiające aktywności w zakresie podnoszenia posiadanych kwalifikacji, ani w podejmowaniu działań innowacyjnych. Jeśli już takie działania są realizowane, finansuje się je głównie ze środków własnych firm, a podjęta inicjatywa wynika ze świadomości proekologicznej osób zarządzających. Perspektywa wzrostu stopnia innowacyjności opiera się na rozwiązaniach z obszaru gospodarowania odpadami, korzystaniu z energii odnawialnej, kształceniu pracowników oraz termoizolacji neruchomości.

Powiat siemiatycki. Działania proekologiczne prowadzone przez podmioty z sektora publicznego dotyczą segregacji odpadów i w ten sposób podmioty definiują swoje możliwości funkcjonowania w zielonej gospodarce. Czynniki wpływające na wykorzystanie rozwiązań przyjaznych środowisku to przede wszystkim dofinansowanie modernizacji ekologicznych oraz promocja idei zielonej gospodarki, a ograniczenia w tym obszarze dotyczą głównie braku środków finansowych na modernizację podmiotów. Szkolenia potrzebne pracownikom zatrudnionym na zielonych stanowiskach dotyczą przede wszystkim gospodarki nieczystościami i finansowane są głównie z budżetu pracodawcy.

W powiecie siemiatyckim przedsiębiorstwa charakteryzują się niskim poziomem aktywności innowacyjnej. W przypadku firm podejmujących tego rodzaju działania, środki na inwestycje pochodzą głównie z funduszy firmowych, a same decyzje wynikają ze świadomości proekologicznej zarządzających. Perspektywa wzrostu innowacyjności opiera się na rozwiązaniach z obszaru gospodarowania odpadami oraz korzystaniu z energii odnawialnej.

Powiat sokólski. Działania proekologiczne prowadzone przez podmioty w sektorze publicznym związane są głównie z segregacją i recyklingiem odpadów. Czynniki wpływające na wykorzystanie rozwiązań przyjaznych środowisku to, w głównym stopniu, kampanie promujące idee zielonej gospodarki oraz rozwój zielonych zamówień publicznych. W związku z wdrażaniem rozwiązań charakterystycznych dla zielonej gospodarki, podmioty napotykają na ograniczenia w postaci braku świadomości korzyści, jakie niesie działalność proekologiczna. W zakresie wsparcia, najczęściej oczekiwana jest pomoc finansowa. Szkolenia niezbędne dla osób zatrudnionych na zielonych miejscach pracy dotyczą głównie przepisów prawa z zakresu ochrony środowiska oraz bezpieczeństwa i higieny pracy z elementami ochrony przyrody. Szkolenia finansowane są najczęściej przez pracodawców.

Przedsiębiorstwa charakteryzują się niskim poziomem aktywności innowacyjnej, natomiast te, które decydują się na zmiany, finansują je głównie ze środków własnych firm. Decyzje o modernizacji wynikają głownie ze świadomości proekologicznej osób zarządzających. Perspektywa wzrostu innowacyjności opiera się na rozwiązaniach z dziedziny gospodarowania odpadami, termoizolacji nieruchomości oraz szkoleń pracowników.

Subregion łomżyński [1]

Działalność proekologiczna w tym subregionie polega na konsultingu i promocji ekooszczędnego stylu życia. Przedstawiciele stowarzyszeń z tego terenu wskazali, że rozwój w zielonym sektorze utrudniają przepisy prawne oraz wysokie koszty modernizacji. Wyłącznie jedna organizacja z tego terenu, z siedzibą w Łomży, zatrudnia dziewięciu pracowników na zielonych stanowiskach pracy. Dwie spośród trzech objętych badaniem organizacji nie są zainteresowane uzyskaniem pomocy, a jedna z nich chętnie skorzystałaby ze wsparcia finansowego. Wszystkie jednak oceniają swoją sytuację ekonomiczną jako umiarkowaną. Jedna z organizacji korzysta z zewnętrznych źródeł finansowania działalności proekologicznej.

Podmioty publiczne z subregionu działają na poziomie lokalnym oraz regionalnym. Działalność proekologiczna skupia się na segregacji i ponownym wykorzystywaniu odpadów. Na stosowanie przez podmioty rozwiązań przyjaznych środowisku naturalnemu wpływa przede wszystkim dofinansowywanie modernizacji proekologicznych oraz promocja idei zielonej gospodarki. Ograniczeniem dla funkcjonowania podmiotów w omawianym obszarze jest brak środków finansowych uniemożliwiający modernizację, jak również niski poziom świadomości społecznej na temat korzyści z działania w oparciu o racjonalne wykorzystanie zasobów naturalnych. Większość podmiotów oczekuje wsparcia finansowego. Szkolenia organizowane dla pracowników zatrudnionych na zielonych stanowiskach powinny dotyczyć gospodarki odpadami oraz przepisów z zakresu ochrony środowiska. Instytucje najczęściej we własnym zakresie finansują szkolenia dla swoich pracowników.

W subregionie łomżyńskim znacznie mniej niż połowa przedsiębiorstw zatrudnia pracowników zdobywających lub podnoszących kwalifikacje potrzebne do pracy w zielonej gospodarce. Z kolei wiedzę zdobywaną dzięki prowadzonej działalności innowacyjnej, a dotyczącą zrównoważonego rozwoju, gromadzi jedynie co piąta firma z sektora przedsiębiorstw. Czynnikami sprzyjającymi wprowadzaniu rozwiązań przyjaznych środowisku naturalnemu jest świadomość proekologiczna osób zarządzających oraz oczekiwane obniżenie kosztów działalności podmiotów.

Powiat grajewski. Działania proekologiczne prowadzone przez podmioty z sektora publicznego dotyczą przede wszystkim segregacji odpadów. Do głównych bodźców rozwoju sektora w ramach zielonej gospodarki zaliczane jest dofinansowanie modernizacji proekologicznych. Bariery we wdrażaniu proekologicznych rozwiązań dotyczą, w głównej mierze, braku środków finansowych na unowocześnianie podmiotów oraz braku świadomości korzyści, jakie niesie działalność w zielonej gospodarce. Szkolenia potrzebne pracownikom zatrudnionym na stanowiskach zielonych związane są z tematyką gospodarki odpadami oraz przepisami prawa z zakresu ochrony środowiska.

Badane przedsiębiorstwa charakteryzują się niską aktywnością innowacyjną w zakresie wprowadzania rozwiązań przyjaznych środowisku naturalnemu.

Powiat kolneński. Aktywność podmiotów z sektora publicznego, w obszarze działań przyjaznych środowisku naturalnemu, skupia się na segregacji odpadów. Instytucje publiczne dostrzegają możliwość prowadzenia polityki zrównoważonego rozwoju poprzez gospodarkę odpadami oraz szkolenia pracowników. Głównymi ograniczeniami w zakresie polityki proekologicznej są: brak odpowiednio wykwalifikowanych pracowników oraz brak świadomości korzyści, jakie niesie ze sobą działalność proekologiczna. Tym samym szansę na rozwój, w omawianym zakresie, instytucje dostrzegają w kampaniach informacyjnych promujących idee zielonej gospodarki. Szkolenia niezbędne dla pracowników zatrudnionych na zielonych stanowiskach dotyczą przede wszystkim przepisów prawa z zakresu ochrony środowiska i finansowane są głównie przez pracodawców.

Pomimo aktywnego poszerzania zasobów posiadanej wiedzy, przedsiębiorstwa charakteryzują się niską aktywnością innowacyjną w zakresie wprowadzania rozwiązań przyjaznych środowisku naturalnemu. Wśród tych, którzy ją przejawiają, finansowana jest ona głównie ze środków własnych firm. Determinantami wprowadzania rozwiązań przyjaznych środowisku naturalnemu są głównie świadomość proekologiczna osób zarządzających oraz chęć obniżenia kosztów działania podmiotu. Perspektywa wzrostu innowacyjności związana jest z nieliczną grupą badanych przedsiębiorstw i opiera się głównie na szkoleniach pracowników.

Powiat łomżyński z Łomżą. Działania proekologiczne prowadzone przez podmioty z sektora publicznego dotyczą przede wszystkim segregacji śmieci oraz recyklingu odpadów. Możliwości prowadzenia działań w zakresie zrównoważonego rozwoju dostrzegane są w obszarze gospodarki odpadami oraz korzystania ze źródeł energii odnawialnej. Na wykorzystanie zasobów i rozwiązań przyjaznych środowisku naturalnemu wpływa dofinansowanie modernizacji oraz kampanie informacyjne na temat zielonej gospodarki. Do głównych barier we wdrażaniu rozwiązań proekologicznych należą: brak środków finansowych na unowocześnienie podmiotów oraz brak świadomości korzyści, jakie niesie działalność oparta na zrównoważonym rozwoju. Szkolenia potrzebne pracownikom zatrudnionym na zielonych stanowiskach dotyczą proekologicznego zarządzania oraz gospodarki nieczystościami.

W powiecie łomżyńskim przedsiębiorstwa charakteryzują się stosunkowo wysokim poziomem aktywności innowacyjnej. W przypadku tych, którzy wprowadzają rozwiązania w zakresie zrównoważonego rozwoju, źródłem finansowania są środki własne firm. Czynnikami sprzyjającymi wdrażaniu innowacji przyjaznych środowisku naturalnemu są przede wszystkim: świadomość proekologiczna osób zarządzających oraz efekt zysku z proekologicznej działalności firmy. Perspektywa wzrostu innowacyjności opiera się głównie na rozwiązaniach z dziedziny gospodarki odpadami oraz wykorzystania energii odnawialnej.

Powiat wysokomazowiecki. Działania proekologiczne prowadzone przez podmioty z sektora publicznego to głównie segregacja oraz recykling odpadów. Instytucje dostrzegają możliwość prowadzenia polityki zrównoważonego rozwoju poprzez gospodarkę odpadami, korzystanie ze źródeł energii odnawialnej oraz szkolenia pracowników piastujących zielone stanowiska, zaś tematyka szkoleń miałaby dotyczyć głównie gospodarki nieczystościami. Spośród czynników wpływających na proekologiczną działalność podmiotów najczęściej wskazywane są kampanie informacyjne na temat zielonej gospodarki. Z drugiej strony do głównych barier w zakresie wdrażania elementów związanych z zieloną gospodarką zaliczane są przede wszystkim: brak środków finansowych na modernizację, brak szkoleń w tym zakresie oraz brak specjalistów-szkoleniowców, jak również ograniczony dostępu do źródeł energii odnawialnej.

Przedsiębiorstwa charakteryzują się niskim poziomem aktywności innowacyjnej w zakresie wdrażania rozwiązań przyjaznych środowisku naturalnemu. W grupie przedsiębiorstw wprowadzających nowoczesne, przyjazne środowisku naturalnemu rozwiązania, dominują przedsiębiorcy finansujący je ze środków własnych firm. Przyczyny wprowadzania innowacji związane są głównie ze świadomością osób zarządzających oraz efektami ekonomicznymi, pozwalającymi na obniżenie kosztów działania podmiotu. Perspektywa wzrostu innowacyjności opiera się na rozwiązaniach z dziedziny gospodarki odpadami, wykorzystania energii ze źródeł odnawialnych, szkoleń pracowników oraz termoizolacji nieruchomości.

Powiat zambrowski. Podmioty z sektora publicznego prowadzą działania proekologiczne w obszarze segregacji i recyklingu odpadów. Czynniki, jakie w głównym stopniu wpływają na wykorzystanie zasobów i rozwiązań przyjaznych środowisku naturalnemu, to dofinansowanie modernizacji oraz kampanie promujące idee zielonej gospodarki. Do głównych barier we wdrażaniu rozwiązań charakterystycznych dla gospodarki opartej na efektywnym wykorzystaniu zasobów naturalnych zalicza się przede wszystkim brak środków finansowych na modernizację podmiotów. Szkolenia potrzebne pracownikom zatrudnionym na zielonych stanowiskach dotyczą głównie gospodarki odpadami.

W większości przedsiębiorstw powiatu zambrowskiego pracownicy piastujący zielone stanowiska nie uczestniczą w kształceniu ustawicznym. Nieliczna grupa przedsiębiorców, których pracownicy prezentują postawy proedukacyjne, najczęściej finansuje ich udział w kursach i szkoleniach ze środków własnych. Badane przedsiębiorstwa charakteryzują się niskim poziomem aktywności innowacyjnej w zakresie wprowadzania zmian przyjaznych środowisku naturalnemu, jednak w nielicznej jednak grupie możliwe będzie wprowadzenie rozwiązań dotyczących gospodarowania odpadami oraz wykorzystania energii odnawialnej.

Subregion suwalski [1]

Na terenie subregionu suwalskiego zbadano trzy organizacje pozarządowe o profilu proekologicznym, przy czym zasięg ich działania jest zróżnicowany, od lokalnego po krajowy. Działalność proekologiczna polega głównie na promocji ekooszczędnego stylu życia. Przedstawiciele stowarzyszeń z tego terenu zaznaczają, że rozwój zielonej działalności utrudniają: ograniczony dostęp do źródeł odnawialnych oraz wysokie koszty szkoleń pracowników. Żadna z organizacji w subregionie suwalskim nie zatrudnia pracowników na zielonych stanowiskach bądź nie zdaje sobie sprawy z tego, że stworzone miejsce pracy można określić jako zielone. Stąd też dwie spośród trzech badanych organizacji nie były w stanie odpowiedzieć, jakiej pomocy oczekują. Wszystkie oceniły własną sytuację ekonomiczną jako zadowalającą. Jedna z organizacji zadeklarowała, że korzysta z dotacji i subwencji państwowej na działalność proekologiczną, a warunkiem korzystania z dotacji jest wykonanie zadania zleconego w ramach założonych priorytetów.

Zasięg działania podmiotów z sektora publicznego obejmuje rynek lokalny oraz regionalny. Podmioty, prowadząc politykę proekologiczną, ograniczają się do segregacji odpadów. Na wykorzystanie przyjaznych środowisku rozwiązań ma wpływ przede wszystkim poziom dofinansowania modernizacji instytucji. Największą barierą we wdrażaniu tego typu rozwiązań jest brak środków finansowych na unowocześnianie podmiotów, w związku z tym instytucje w największym stopniu oczekują wsparcia właśnie w tym zakresie. Szkolenia organizowane dla pracowników finansowane są najczęściej przez same podmioty, ale

również indywidualnie, przez pracowników. Dla osób zatrudnionych na zielonych stanowiskach pracy najbardziej przydatne byłyby szkolenia dotyczące gospodarki odpadami oraz przepisów z zakresu ochrony środowiska.

W subregionie suwalskim tylko co trzeci podmiot zatrudnia pracowników zdobywających lub podnoszących kwalifikacje potrzebne do pracy w zielonej gospodarce. Zasoby wiedzy z zakresu zrównoważonego rozwoju i zdobywanej dzięki prowadzonej działalności innowacyjnej gromadziła jedynie co dziesiąta firma z sektora przedsiębiorstw. Czynnikami sprzyjającymi wprowadzaniu rozwiązań przyjaznych środowisku naturalnemu jest świadomość ekologiczna osób zarządzających oraz oczekiwane obniżenie kosztów działalności podmiotów.

Powiat augustowski. Działania przyjazne środowisku prowadzone przez podmioty z sektora publicznego polegają głównie na segregacji odpadów. Czynniki wpływające na wykorzystanie rozwiązań przyjaznych środowisku związane są z dofinansowaniem modernizacji proekologicznych. Z kolei głównym ograniczeniem wdrażania rozwiązań charakterystycznych dla zielonej gospodarki jest brak środków finansowych na modernizację instytucji. Szkolenia dla pracowników zatrudnionych na zielonych stanowiskach powinny dotyczyć gospodarki odpadami oraz przepisów prawa z zakresu ochrony środowiska.

Pracownicy zatrudnieni na zielonych miejscach pracy wykazują stosunkowo wysoką aktywność proedukacyjną. Przedsiębiorstwa charakteryzują się niską aktywnością w zakresie wprowadzania innowacji przyjaznych środowisku naturalnemu. Wśród grupy podmiotów, które wprowadzały rozwiązania charakterystyczne dla zielonej gospodarki, najczęstszym źródłem finansowania są środki własne firm. Czynnikami przyczyniającymi się do wdrożenia innowacji przyjaznych środowisku naturalnemu są świadomość proekologiczna osób zarządzających oraz oczekiwania co do zmniejszenia kosztów działania firmy.

Perspektywa wzrostu innowacyjności opiera się na rozwiązaniach z dziedziny gospodarowania odpadami, wykorzystania energii ze źródeł odnawialnych oraz termoizolacji nieruchomości.

Powiat sejneński. Działania proekologiczne prowadzone przez podmioty z sektora publicznego dotyczą głównie segregacji śmieci oraz recyklingu odpadów. Szkolenia, potrzebne pracownikom zatrudnionym na zielonych stanowiskach, skupiają się na tematyce dotyczącej gospodarki odpadami. Do czynników wpływających na wykorzystanie zasobów i rozwiązań przyjaznych środowisku zaliczane jest przede wszystkim dofinansowanie modernizacji proekologicznych. Z drugiej strony podmioty uznały, że główną barierą w rozwoju, w ramach omawianego obszaru, jest brak środków finansowych na unowocześnianie instytucji.

W powiecie sejneńskim rozwój zielonej gospodarki, w sektorze przedsiębiorstw, związany jest ze stosunkowo niskim odsetkiem osób zatrudnionych na zielonych miejscach pracy. Najliczniejsza grupa przedsiębiorstw zatrudnia na tego typu stanowiskach osoby, które nie wykazują dużej aktywności proedukacyjnej. Przedsiębiorstwa charakteryzują się niską aktywnością innowacyjną w zakresie wprowadzania rozwiązań charakterystycznych dla zielonej gospodarki. Wśród tych, którzy ją prowadzą, finansowana jest ona głównie ze środków własnych firm. W przypadku badanych firm, czynnikami decydującymi o wdrożeniu rozwiązań przyjaznych środowisku były głównie świadomość proekologiczna osób zarządzających oraz oczekiwane efekty zmniejszenia kosztów działania firmy. Perspektywa wzrostu innowacyjności opiera się głównie na prowadzeniu szkoleń dla pracowników.

Powiat suwalski z Suwałkami. Instytucje z sektora publicznego prowadzą aktywną działalność przede wszystkim w zakresie segregacji śmieci, produkcji energii cieplnej oraz racjonalnego wykorzystania zasobów naturalnych. Możliwości prowadzenia przez podmioty działań w zakresie zrównoważonego rozwoju w obszarze środowiska naturalnego dotyczą głównie gospodarki odpadami oraz korzystania ze źródeł energii odnawialnej. W obszarze szkoleń dla pracowników, zatrudnionych na zielonych stanowiskach, za najbardziej potrzebne uznano te dotyczące gospodarki odpadami oraz przepisów prawa z zakresu ochrony środowiska. Spośród czynników wpływających na wykorzystanie przez podmioty zasobów i rozwiązań proekologicznych za najważniejsze uznano dofinansowanie modernizacji (np. docieplanie budynków, wymiana urządzeń do wytwarzania energii cieplnej). Z drugiej strony do głównych barier w prowadzeniu aktywnej polityki proekologicznej zaliczono przede wszystkim brak środków finansowych na modernizację, brak świadomości korzyści, jakie niesie działalność proekologiczna oraz ograniczony dostęp do źródeł energii odnawialnej. W związku z prowadzonymi działaniami instytucje oczekują głównie wsparcia finansowego.

W sektorze przedsiębiorstw, w powiecie suwalskim, pracownicy zatrudnieni na zielonych stanowiskach wykazują stosunkowo dużą aktywność proedukacyjną. Z kolei, pomimo wysokiej aktywności w zakresie poszerzania wiedzy na temat rozwiązań przyjaznych środowisku naturalnemu, przedsiębiorstwa charakteryzują się niskim poziomem aktywności innowacyjnej, związanej z wdrażaniem zmian charakterystycznych dla zielonej gospodarki.

Perspektywa wzrostu innowacyjności opiera się głównie na rozwiązaniach z dziedziny gospodarki odpadami, produkcji energii cieplnej oraz wykorzystania energii ze źródeł odnawialnych.

W poszczególnych subregionach województwa podlaskiego sektory zielonej gospodarki rozwijają się w podobnych kierunkach. Na ich podstawie można określić perspekty-

wy rozwoju i dalsze etapy działań. Badanie, z którego wnioski znalazły się w tym rozdziale, obrazuje moment, w którym rozpoczęto prace nad *Rekomendacją*. Operacjąc się na tych danych, zespoły reprezentujące trzy subregiony przystąpiły do pracy.

Atrakcyjne przyrodniczo tereny województwa podlaskiego stanowią świetną bazę do rozwoju zielonych miejsc pracy. Wdrażanie technologii przyjaznych środowisku nabiera, właśnie na tym obszarze Polski, szczególnego znaczenia. Zdjęcie pochodzi z zasobów Starostwa Powiatowego w Suwałkach. Spływ kajakowy szlakiem Czarnej Hańczy.

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

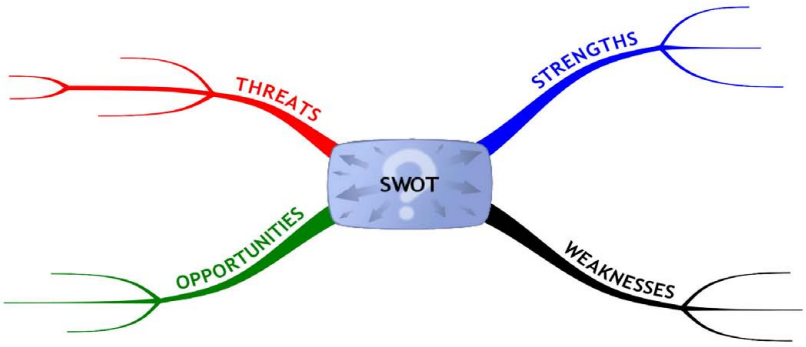
URZĄD PRACY

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

CZĘŚĆ II

MOCNE I SŁABE STRONY WOJEWÓDZTWA PODLASKIEGO

Wykorzystując analizę SWOT (z ang. *Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*), przeprowadzono rozszerzony rozbiór mocnych i słabych stron – informacji strategicznych – w rozwoju zielonych sektorów, w subregionach województwa podlaskiego. Analiza pomogła wskazać szanse rozwojowe zielonych sektorów, w oparciu o kluczowe zasoby, jak również pozwoliła określić zagrożenia, na jakie narażony jest proces ich rozwoju. Jej wyniki posłużyły do oceny głównych uwarunkowań wpływających na zrównoważony rozwój gospodarki regionu oraz do opracowania końcowych *Rekomendacji*. Określenie mocnych i słabych stron stanowi z jednej strony podstawę do podjęcia działań wykorzystujących szanse, którymi niewątpliwie są liczne inicjatywy proekologiczne podejmowane na terenie województwa, wsparte przeznaczonymi na ten cel funduszami. Z drugiej strony sformułowanie mocnych i słabych stron pozwala na minimalizowanie zagrożeń, z których główne to przede wszystkim niedostateczny stopień społecznej świadomości proekologicznej i brak wiedzy odnośnie korzystania z wdrażanych inicjatyw i funduszy [1].

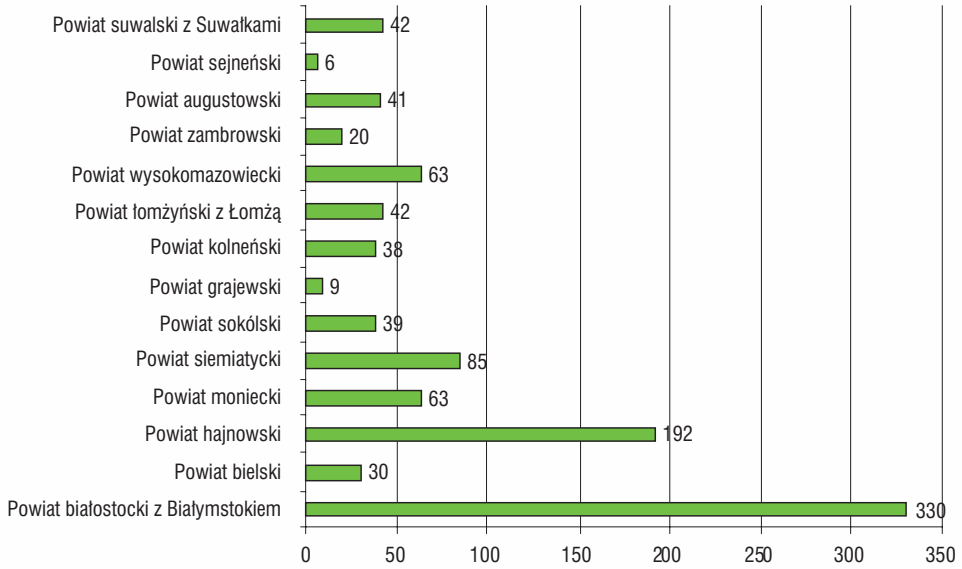


Zielone miejsca pracy w sektorze instytucji publicznych województwa podlaskiego

Badanie przeprowadzone na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku wykazało, że instytucje publiczne, biorąc czynny udział w kształtowaniu polityki proekologicznej regionu, wpływają na powstawanie nowych, zielonych miejsc pracy. Obecnie podmioty główną działalność w zakresie ochrony środowiska skupiają na segregacji oraz recyklingu odpadów. Bodźcem do podejmowania aktywności w tym obszarze jest głównie wysoka świadomość proekologiczna osób zatrud-

nionych na zielonych stanowiskach pracy. Generalnie sektor publiczny zatrudnia wysoko wykwalifikowanych specjalistów, którzy aktywnie poszerzają swoją wiedzę, uczestnicząc w szkoleniach. Najwięcej osób na zielonych stanowiskach, w sektorze publicznym, zatrudnionych jest w powiecie białostockim z Białymstokiem (330 osób), hajnowskim (192 osoby), siemiatyckim (85 osób) oraz wysokomazowieckim i monieckim (po 63 osoby) [1].

Rysunek 2. Stan zatrudnienia na zielonych stanowiskach w sektorze publicznym w poszczególnych powiatach



Źródło: „Analiza zielonego rynku pracy w województwie podlaskim", Instytut Badań i Analiz GRUPA OSB na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku, Białystok 2012.

Podmioty z sektora publicznego, prowadząc działania na rzecz ochrony środowiska, napotykają na szereg barier, spośród których najważniejszymi są: brak środków finansowych na modernizację oraz brak świadomości społecznej na temat korzyści, jakie niesie działalność w zielonej gospodarce.

Tabela 1. Mocne i słabe strony zielonego rynku pracy w województwie podlaskim – sektor publiczny

MOCNE STRONY	SŁABE STRONY
- wysoki odsetek pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, - wysoki poziom wykształcenia osób zatrudnionych na zielonych stanowiskach pracy, - duża świadomość proekologiczna pracowników sektora publicznego, - duża aktywność pracodawców w zakresie organizowania szkoleń dla pracowników.	- wysokie koszty modernizacji podmiotów publicznych, - brak świadomości społecznej na temat korzyści i barier związanych z wprowadzaniem rozwiązań przyjaznych środowisku naturalnemu, - niska skuteczność kampanii promujących idee zielonej gospodarki, - wysokie koszty szkoleń pracowników, - przepisy prawne utrudniające działalność podmiotów publicznych w ramach zielonej gospodarki.

Źródło: „Analiza zielonego rynku pracy w województwie podlaskim", Instytut Badań i Analiz GRUPA OSB na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku, Białystok 2012.

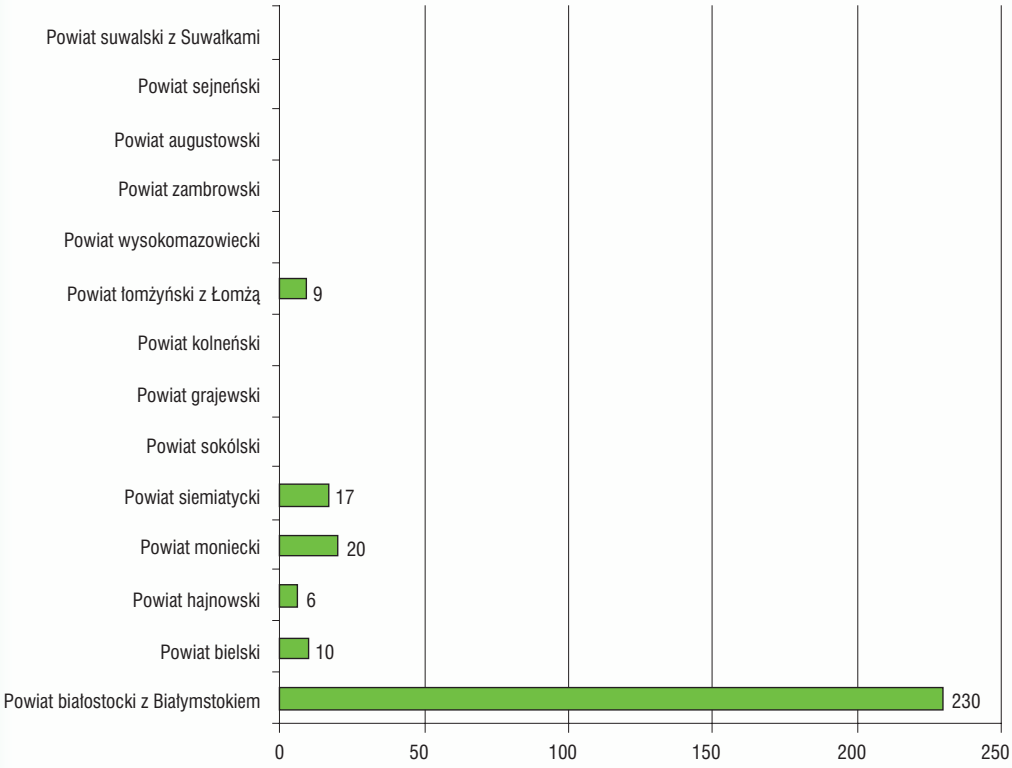
Zielone miejsca pracy w sektorze NGO województwa podlaskiego

Analizie poddany został również sektor NGO. Zważywszy na specyfikę obszaru województwa podlaskiego, które na tle innych regionów wyróżnia najczystszy stan środowiska naturalnego, niezwykłe walory przyrodnicze, zróżnicowany krajobraz i bioróżnorodność, należy stwierdzić, że występuje tu niska aktywność społeczna związana z utrzymaniem obecnego stanu środowiska naturalnego. W regionie podlaskim siedzibę ma zaledwie

40 organizacji, które prowadzą działalność w tym zakresie. Z szacunków wynika, iż przeciętne zatrudnienie w organizacji wynosi ponad 15 osób, a na stanowiskach zielonych pracuje średnio ponad 10 osób. Najwięcej osób zatrudnionych jest w organizacjach z siedzibą w powiecie białostockim i Białymstoku – aż 230 stanowisk, 20 osób w powiecie monieckim, 10 w bielskim, 9 w łomżyńskim z Łomżą, 6 w hajnowskim [1].

Analiza wyników pozwala przypuszczać, że dobrą pozycję na rynku ma 5,6% organizacji, na co wpływa mała liczba konkurentów, wysokie tempo wzrostu popytu na ofertę organizacji, a jedyną słabą stroną działalności są wysokie koszty stałe. Oznacza to, że organizacja prowadzi działalność niszową i poradzi sobie przy występowaniu niekorzystnej koniunktury rynkowej. Wynik ten dotyczy organizacji z powiatu białostockiego i hajnowskiego, w których działalność w głównej mierze dotyczy konsultingu i szkoleń w zakresie działań proekologicznych, w tym działań związanych z segregacją i utylizacją odpadów [1].

Rysunek 3. Stan zatrudnienia w organizacjach NGO w poszczególnych powiatach



Źródło: „Analiza zielonego rynku pracy w województwie podlaskim", Instytut Badań i Analiz GRUPA OSB na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku, Białystok 2012.

Tabela 2. Mocne i słabe strony zielonego rynku pracy w województwie podlaskim – sektor NGO

MOCNE STRONY	SŁABE STRONY
- gotowość do działań ideowych i dobrowolnych, co oznacza, że o ile wystąpi taka potrzeba społeczna, działalność taka będzie prowadzona, - szerokie możliwości pozyskania środków na działalność, - przywileje w zakresie prowadzonej działalności (dotyczą pozyskiwania zewnętrznych źródeł finansowania, przywilejów podatkowych, zainteresowania medialnego, wsparcia politycznego), - pracownicy posiadający wysoki poziom wykształcenia.	- niski stopień innowacyjności technologicznej w zakresie zrównoważonego rozwoju, - niski poziom aktywności pracodawców w zakresie aktywizowania pracowników do ustawicznego kształcenia, - konieczność ponoszenia wysokich nakładów na modernizację oraz rozwój zasobów ludzkich.

Źródło: „Analiza zielonego rynku pracy w województwie podlaskim", Instytut Badań i Analiz GRUPA OSB na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku, Białystok 2012.

Podsumowując – analiza wykazała, że w strukturze zatrudnienia wszystkich objętych badaniem przedsiębiorstw (w sektorze publicznym i NGO), blisko co trzeci pracownik zatrudniony jest na zielonym miejscu pracy. Zgodnie z deklaracjami respondentów najczęściej na zielonych stanowiskach pracy, zatrudnieni są: rolnicy, operatorzy maszyn i urządzeń, pracownicy budowlani oraz szeregowi pracownicy wykorzystujący materiały z recyklingu. W mniejszym stopniu są to specjaliści do spraw ochrony środowiska naturalnego oraz inżynierowie nauk technicznych. Potencjał rozwojowy badanych przedsiębiorstw budowany jest głównie w oparciu o specyfikę działalności firmy, wizerunek oraz atrakcyjność ceny oferowanych produktów. Deklarowany przez respondentów potencjał rozwojowy umożliwia badanym podmiotom konkurencję przede wszystkim na rynkach lokalnych i regionalnym. W znacznie mniejszym stopniu oferta kierowana jest do odbiorców krajowych i sporadycznie – do zagranicznych. Jednocześnie przedsiębiorstwa objęte badaniem można określić, jako prezentujące stosunkowo niewysoki poziom innowacyjności. Aktywność prorozwojową w zakresie wdrażania rozwiązań przyjaznych środowisku naturalnemu prowadzi blisko co piąte uczestniczące w badaniu przedsiębiorstwo [1].

Tabela 3. Mocne i słabe strony zielonego rynku pracy w województwie podlaskim – podsumowanie

MOCNE STRONY	SŁABE STRONY
- znaczący udział samozatrudnienia i mikroprzedsiębiorczości w strukturze podmiotowej sektora przedsiębiorstw, - znaczący stopień stabilności zatrudnienia na zielonych stanowiskach pracy – zasoby pracy na tego rodzaju stanowiskach stanowią cenny kapitał przedsiębiorczości, - bogata oferta szkoleniowa na rynku, - budowanie konkurencyjności przedsiębiorstw w oparciu o produkty ekologiczne i wizerunek firmy, - wysoka zdolność do poszerzania skali działania poprzez rozszerzenie oferty produktowej oraz terytorium, - stosunkowo wysokie tempo wzrostu popytu, - wysoka świadomość znaczącej grupy przedsiębiorców w zakresie konieczności prowadzenia działań promujących idee zrównoważonego rozwoju gospodarki.	- niewielki udział zielonych miejsc pracy w strukturze podmiotowej sektora przedsiębiorstw, - niewielki udział przedsiębiorstw zatrudniających na kluczowych zielonych stanowiskach pracy, osoby posiadające wykształcenie wyższe techniczne, w strukturze podmiotowej sektora, - niski poziom zapotrzebowania rynku pracy na pracowników charakteryzujących się postawami proedukacyjnymi oraz postawami przedsiębiorczymi (kreatywnością i pomysłowością), - niski odsetek firm zatrudniających pracowników uczestniczących w kształceniu ustawicznym, - niski stopień świadomości w zakresie konieczności podnoszenia jakości zasobów pracy, - niski udział nakładów na badania i rozwój jako narzędzi budowania potencjału konkurencyjnego, - niska zdolność do poszerzania zasięgu działania poprzez zdobycie nowych grup odbiorców dla oferowanych produktów, - niski poziom wdrażania innowacyjnych rozwiązań przyjaznych środowisku naturalnemu, - brak perspektywy wdrażania innowacji przyjaznych środowisku naturalnemu.

Źródło: „Analiza zielonego rynku pracy w województwie podlaskim", Instytut Badań i Analiz GRUPA OSB na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku, Białystok 2012.

WEWNĘTRZNA ANALIZA SWOT POSZCZEGÓLNYCH SUBREGIONÓW

Znaczące, jeżeli chodzi o pracę uczestników partnerstwa publiczno-społecznego w subregionach, było obiektywne, a nawet krytyczne, spojrzenie na analizowane przykłady. Oczywiste jest, że każda analiza SWOT, pisana przez uczestników Projektu, będzie mimo wszystko subiektywna, ale zespół pracujący nad *Rekomendacją* starał się również określić, jakie silne strony widzi w firmie, przedsiębiorstwie czy regionie otoczenie zewnętrzne. Mocne strony stanowią wartość dla odbiorców, więc warto je podkreślać w ofertach oraz przekazie reklamowym. Z drugiej strony należało pamiętać o słabych stronach. Nie baliśmy się identyfikować tzw. wąskich gardeł. Ukrywanie słabości nie sprawi, że przestaną one istnieć. Należało sporządzić listę błędów, przeoczeń i pomyłek. Warto spojrzeć na badany podmiot od wewnątrz – to, co traktujemy jako silną stronę, przez otoczenie zewnętrzne może być postrzegane jako słabość.

Szanse mają pozytywny wpływ na rozwój i pokonywanie barier płynących z otoczenia. Są to kluczowe czynniki, które pozwolą na utrzymanie pozycji lub na ekspansję, a jednocześnie osłabią zagrożenia. Te z kolei są przeszkodą dla utrzymania pozycji, rozwoju i ekspansji. Mają negatywny wpływ tak na utrzymanie pozycji, jak i na perspektywy rozwoju. Ich skuteczna identyfikacja była jednym z kluczowych elementów opracowania prawidłowej strategii.

Subregion białostocki

Mocne strony. Jako plusy subregionu wskazano na pierwszym miejscu wysoką atrakcyjność turystyczną i czyste środowisko naturalne. Duże znaczenie dla perspektywy rozwoju zielonych miejsc pracy ma silna reprezentacja organizacji pozarządowych w samym Białymstoku (stanowiącym dobry przykład i punkt odniesienia dla całego subregionu). Mocną stroną jest także, już wypromowana i rozpoznawalna, marka regionu oraz marki lokalne (m.in. „Podlasie", „Suwalszczyzna", „Puszcza Białowieska", „Biebrza", „Narew", „Supraśl" itp.).

Potencjał, który należy wykorzystać, to również szeroko rozumiany produkt regionalny. Przede wszystkim istniejące tradycje kulinarne (m.in. kuchnia: staropolska, kresowa, białoruska, ukraińska, litewska, tatarska, żydowska). Tradycyjne wyroby są tu wciąż produkowane i rejestrowane w systemach żywności jakościowej. Silną stroną subregionu jest wciąż kultywowane i funkcjonujące regionalne rękodzieło, a co za tym idzie – warunki do

tworzenia szlaków rękodzieła ludowego czy wiosek tematycznych, np. *Wioska Bociania* czy *Szlak Tatarski.*

Mocne strony to również ogromne możliwości wykorzystania odnawialnych źródeł energii (m.in. energii wiatrowej, biomasy, energii słonecznej). Niezaprzeczalną wartością jest kapitał ludzki, który można włączyć do realizacji proekologicznych inicjatyw, np. kształcenia w nowych i poszukiwanych zawodach z zakresu zielonych miejsc pracy. Kapitał ten stanowi jednocześnie tanią siłę roboczą. Za szansę dla subregionu białostockiego uznano naciski ze strony Unii Europejskiej w kwestii wdrażania i promocji zielonych technologii.

W subregionie rozwijane są również inicjatywy związane ze wsparciem osób pozostających bez pracy na regionalnym rynku. Działanie te mogą w przyszłości wzbogacić zbiór dobrych praktyk. Jako przykład można wymienić działanie pt. *Ekozatrudnienie* podjęte przez Powiatowy Urząd Pracy w Sokółce. Celem projektu było zwiększenie szans na zatrudnienie wśród 107 osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Sokółce. W wyniku kompleksowego wsparcia w postaci: doradztwa zawodowego, pośrednictwa pracy, szkoleń, staży oraz prac interwencyjnych 69 osób zostało zaktywizowanych na zielonych stanowiskach pracy, m.in.: ogrodnik terenów zielonych, robotnik przy konserwacji i pielęgnacji terenów zielonych, monter–konserwator sieci wodnych i kanalizacyjnych, specjalista ds. utylizacji, robotnik pomocniczy w ogrodnictwie i sadownictwie, sortowacz surowców wtórnych, robotnik leśny czy robotnik pomocniczy przy uprawie roślin i hodowli zwierząt.

ZDANIEM EKSPERTA

„Mając na uwadze, że w obszarze naszego subregionu jest tak wiele parków narodowych, krajobrazowych czy użytków ekologicznych, można rzec, że region ten jest unikalny i wyjątkowy. Tym samym stwarza potencjał do tworzenia zielonych miejsc pracy. Obszar jest ponadto częścią ekoregionu „Zielone Płuca Polski". Wybór właściwej ścieżki, która wspierałaby aktywność zawodową regionu i umożliwiałaby zorganizowanie dodatkowych miejsc pracy, opiera się na analizie czynników, które mają zarówno pozytywny, jak i negatywny wpływ na rozwój.

Subregion białostocki posiada takie zalety jak: dobra, rozpoznawalna w całym kraju marka, bogactwo kultury materialnej, etnicznej i narodowościowej, czyste naturalne środowisko, a więc korzystne warunki do rozwoju rolnictwa ekologicznego, warunki sprzyjające m.in. produkcji regionalnych produktów. Piękne krajobrazy stanowiące szansę na rozwój turystyki wiejskiej, krajoznawczej czy też uzdrowiskowej.

Subregion odznacza się także dużą determinacją społeczeństwa w dążeniu do utrzymania dobrego stanu środowiska naturalnego. Wszystkie argumenty przemawiają za potrzebą zaktywizowania lokalnej społeczności i tym samym pobudzenia rynku."

Aneta Onoszko
Starostwo Powiatowe w Sokółce

ZDANIEM EKSPERTA

„Region białostocki ma niezbędne atuty, by stać się terenem atrakcyjnym turystycznie. Konieczna jest jego promocja, zarówno w stolicy województwa, jak i na terenie całego kraju. Czyste powietrze, lasy, smaczna i wielokulturowa kuchnia – przy odpowiedniej promocji przyciągną gości spragnionych ciszy, i ucieczki od wielkomiejskiego zgiełku. Atutem regionu jest niewątpliwie Białystok. […] Białystok musi wspomagać tworzenie zielonych miejsc pracy."

Ewa Łempicka
Podlaska Izba Rolnicza

Słabe strony. Na niekorzyść subregionu działa z pewnością niskie wykorzystanie potencjału turystycznego, na co ma wpływ mało rozbudowana baza noclegowa, usługowa, słaba promocja i co za tym idzie – brak skoordynowanych działań. Nie bez znaczenia jest słaba infrastruktura komunikacyjna (brak dobrych połączeń drogowych z południa województwa – zwłaszcza powiatów bielskiego i siemiatyckiego – z Warszawą, dotkliwy dla całego województwa brak lotniska) oraz niekorzystne tendencje demograficzne.

Wskazano również na niską aktywność społeczną na obszarach poza Białymstokiem, słaby dostęp do informacji na temat projektów, a także brak umiejętności sporządzania samej dokumentacji, np. wniosku o dofinansowanie. Jako przeszkoda została wymieniona duża bariera komunikacyjna – zwłaszcza między organizacjami samorządowymi a społeczeństwem. Na dodatek niska świadomość społeczna skutkuje protestem przeciwko wdrażaniu nowych, „nieznanych" technologii. Społeczeństwo ma zbyt małą wiedzę i świadomość potrzeby ochrony środowiska, zagrożeń wynikających z jego zaśmiecania czy potrzeby segregowania śmieci. Nie wykazuje również tendencji do współpracy, zakładania stowarzyszeń – brakuje tu wzajemnego społecznego pobudzania i lokalnej aktywności.

Mimo potencjału w sektorze odnawialnych źródeł energii, zauważono niewykorzystywane możliwości związane z produkcją OZE. Dotkliwy jest zwłaszcza brak funduszy na inwestycje u miejscowych inwestorów.

Podkreślono także niewystarczające wykorzystanie kulinarnych tradycji regionu – brak małych zakładów przetwórczych, nieznajomość prawa i społeczne obawy przed założeniem własnej działalności gospodarczej. Ograniczeniem w tym sektorze są również

uregulowania prawne zakazujące wywożenia produktów regionalnych poza województwo (regulacje dotyczą działalności nazywanej marginalną, ograniczoną i lokalną – MOL – zgodnej z rozporządzeniem ministra rolnictwa i rozwoju wsi z dnia 8 czerwca 2010 roku w sprawie szczegółowych warunków uznania działalności marginalnej, lokalnej i ograniczonej, Dz. U. nr 113, poz. 753).

Na listę słabych stron zespół wpisał także zanikające tradycyjne rzemiosło, brak liderów w kultywowaniu tradycji rzemieślniczych, a także brak szkół umożliwiających kształcenie się w tym zakresie (zanikanie tradycji, brak zainteresowania i organizacji młodych ludzi przejmujących umiejętności od rodziców i dziadków, niepokojący proces „dyskopolizacji" kultury regionalnej). Zbyt mała liczba instruktorów – nauczycieli konkretnych profesji, mogących pracować nad kultywowaniem regionalnej tradycji. Mimo potencjalnych znacznych zasobów siły roboczej, odczuwalny jest w regionie brak specjalistów i fachowców w danej dziedzinie.

Niestety nie ma również zorganizowanego systemu szkoleń ukierunkowanych na zielone miejsca pracy. Niedopasowany do potrzeb rynku jest system edukacji – młodzi ludzie podejmują naukę w zawodach bez przyszłości, w związku z czym rośnie bezrobocie. „Na minus" zapisano też stagnację i zbyt małe możliwości wymiany handlowej z rynkami wschodnimi.

ZDANIEM EKSPERTA

„Jak każdy region, także białostocki, oprócz wielu atutów ma także problemy i przeszkody, które musi pokonać. Należą do nich: słaba i stara infrastruktura energetyczna na obszarach wiejskich – wymagająca wymiany w celu ochrony walorów środowiska przyrodniczego i zachowania czystości regionu. Brak odpowiednich, utwardzonych dróg powiatowych i gminnych, który stanowi poważną barierę w rozwoju rolnictwa, drobnego przemysłu czy też usług i który wpływa na obniżenie standardu życia ludności. Występują też bariery administracyjno-finansowe przy zakładania małych firm: brak instytucji świadczących usługi doradcze, promocyjne, niedostateczna wiedza na temat nowych technologii wykorzystujących odnawialne źródła energii, a także mała świadomość ekologiczna społeczeństwa."

Aneta Onoszko
Starostwo Powiatowe w Sokółce

Subregion łomżyński

Mocne strony. Subregion łomżyński położony jest na terenie *Zielonych Płuc Polski*, czyli na obszarze o niewielkim zanieczyszczeniu, atrakcyjnym pod względem przyrodniczym i krajobrazowym. Niemal 26% jego powierzchni stanowią tereny unikalnej przyrody, objęte różnymi formami ochrony prawnej. Atrakcją turystyczną regionu jest przede wszystkim Biebrzański Park Narodowy, w którym znajdują się największe w Europie tereny bagienne i siedliska lęgowe ptaków. Istnieje tu również rozbudowana baza gospodarstw agroturystycznych i ekologicznych, które świadczą usługi związane z obsługą ruchu turystycznego – to wokół nich oraz zielonych szkół, tworzone są w poszczególnych powiatach zielone miejsca pracy.

Mocną stroną, zdaniem przedstawicieli subregionu, jest istniejące porozumienie samorządów lokalnych, w ramach którego powstał nowoczesny zakład składowania i segregowania odpadów (Czartoria, gmina Miastkowo). Dodatkową zaletą jest tzw. nowa ustawa śmieciowa, która wchodzi w życie w 2013 roku, nakładając na gminy obowiązki w zakresie gospodarowania odpadami, ich zbiórki, segregacji oraz składowania w zakładach przetwarzania i utylizacji, a także ponoszenia związanych z tym opłat. W zakresie regulacji prawnych, jako szansę, wskazano dopłaty z Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i inne akty prawne regulujące proces usuwania i unieszkodliwiania azbestu. Dodatkowo społeczeństwo lokalne odznacza się obecnie dużą świadomością na temat oddziaływania wyrobów azbestowych na człowieka i środowisko. Na rynku działa też wiele firm oferujących usługi w zakresie zdejmowania i utylizacji azbestu.

Zwiększa się poza tym liczba zakładów zajmujących się wykorzystaniem tłuszczów i olejów pochodzących z małej gastronomii i rolnictwa – oznacza to możliwość pozyskiwania surowca.

Słabe strony. To w dużej mierze brak świadomości proekologicznej społeczeństwa i nawyku segregacji odpadów oraz przekazywania ich firmom recyklingowym. Firmy zajmujące się odbieraniem surowca nie współpracują ze sobą, co powoduje znaczny wzrost kosztów transportu. Dodatkowo, na terenie regionu łomżyńskiego, brakuje producentów i odbiorców przetworzonych wstępnie odpadów, np. firm wytwarzających granulat z butelek PET. Istniejące firmy są zbyt rozdrobnione, aby efektywnie działać na rynku zielonej gospodarki.

Jeżeli chodzi o utylizację produktów azbestowych, wskazano na zbyt małe dopłaty, brak odgórnej zachęty, brak jednolitego systemu dopłat, a w związku z tym – brak środków na wymianę pokrycia dachowego zawierającego azbest. Słabą stroną są również niewystarczające rozwiązania systemowe i brak ulg w produkcji paliwa z olejów.

ZDANIEM EKSPERTA

„Mocną stroną omawianego regionu jest rolnictwo oraz dobrze rozwinięte gospodarstwa mleczne. Znacznie więcej uwidacznia się jednak słabych stron, zwłaszcza w zakresie ochrony środowiska. Dotkliwy jest przede wszystkim brak szczelnego systemu ściekowego, który zapobiegałby przenikaniu szkodliwych substancji do wód gruntowych oraz naturalnych zbiorników, jak rzeki czy jeziora. Problemem jest rosnąca ilość śmieci, często palonych w domowych piecach, i brak rozwiązań dotyczących ich wykorzystania. Brakuje też miejsc do utylizacji odpadów elektronicznych. Zaniedbania pojawiają się w transporcie publicznym – przestarzałe autobusy, a w związku z tym – emisja szkodliwych substancji do atmosfery. Słabe strony związane są głównie z niskimi nakładami finansowymi.

Elżbieta Klama
Podlaska Izba Rolnicza

„Zielone Płuca Polski" to tereny unikalne przyrodniczo – jedne z najcenniejszych w kraju i Europie systemy ekologiczne. Posiadanie takiego bogactwa zobowiązuje…
Zdjęcie pochodzi z zasobów Starostwa Powiatowego w Suwałkach. Łowienie ryb na stawie Turtulskim.

Subregion suwalski

Mocne strony. Należy przede wszystkim zaznaczyć, że region suwalski został uznany za szczególnie atrakcyjny pod względem przyrodniczym – sprzyjający rozwojowi turystyki specjalistycznej. Zaletą regionu są jego zasoby naturalne: lasy wraz z ich florą i fauną, jeziora, czyste powietrze. W związku z tym rośnie zainteresowanie turystów wypoczynkiem w regionie nie tylko latem, ale również zimą – czynne wyciągi narciarskie, otwarte trasy do narciarstwa biegowego. Do atrakcji należy również Aquapark w Suwałkach czy możliwość korzystania z zabiegów sanatoryjnych w Augustowie.

Korzystne położenie geograficzne subregionu: bliskość granic z Litwą i Rosją oraz usytuowanie na trasach *Via Baltica* oraz *Rail Baltica* (głównych arteriach ruchu drogowego i kolejowego z Europy Zachodniej do Skandynawii) gwarantuje subregionowi suwalskiemu duży ruch turystyczny.

Jako mocną stronę zdefiniowano zasoby ludzkie, zwłaszcza osoby, których produkty i usługi są bardzo pożądane ze względu na aspekt technologiczny (np. ginące zawody oraz profesje związane z nowymi technologiami użytkowymi) oraz dostępność surowca do przetwórstwa zdrowej żywności. W subregionie suwalskim silna jest tradycja indywidualnych gospodarstw i związane z tym wytwarzanie przetworów na bazie własnych produktów. Mocną stroną jest też rozwinięte rolnictwo ekologiczne i związana z nim produkcja m.in.: sera, chleba, oleju lnianego, wędlin, sękaczy itp. Rozwój ten wspierany jest nie tylko przez tradycję, ale również modę na przetwórstwo owocowo-warzywne.

Dodatkowo w gospodarstwach powstają projekty budowy małych i średnich biogazowni, funkcjonują tam też fermy wiatrowe. Jako o rzeczy pozytywnej należy też mówić o wzrastającym popycie na usługi budowlane, zwłaszcza, jeżeli chodzi o ocieplanie domów (termoizolacja).

Konsekwencją działań wdrażania zielonej gospodarki na terenie subregionu jest również powołanie instytucji mających za zadanie zaktywizowanie regionu w zakresie nowych technologii oraz udostępnienie funduszy unijnych na tworzenie miejsc pracy poza rolnictwem z programu PROW na lata 2007-2013. Na rzecz ekologii działają również przepisy prawne, zmuszające do tworzenia miejsc segregacji odpadów (np. planowana sortownia odpadów w Gminie Rutka Tartak).

ZDANIEM EKSPERTA

„Zielone miejsca pracy w subregionie suwalskim będą koncentrować się w obszarze turystyczno-przetwórczym. Suwalszczyzna jest regionem niezwykle malowniczym. Czyste powietrze, jeziora, lasy, pagórkowaty teren – wszystkie te czynniki stanowią o jego unikatowości w skali kraju. Jest on odwiedzany przez turystów nie tylko latem, ale również zimą, gdyż niewątpliwą atrakcję stanowią m.in. wyciągi narciarskie usytuowane w gminie Szypliszki (Wojewódzki Ośrodek Sportu i Rekreacji „Szelment”).

W gospodarstwach na terenie Suwalszczyzny wytwarzane są surowce, które po przetworzeniu stanowią wysokiej jakości żywność ekologiczną. Zielone miejsca pracy w przetwórstwie spożywczym będą dotyczyły wyrobu: sera, wędlin, pieczywa czy soków z jabłek.

Znaczącym surowcem, jeżeli chodzi o produkcję biomasy, są zrębki drzewne produkowane podczas trzebienia drzewostanów (gałęzie, wierzchołki i inne pozostałości po wyrębie). W subregionie suwalskim brak jest jednak przedsiębiorców zajmujących się produkcją biomasy ze zrębków drzewnych. W związku z tym należałoby upatrywać nowo powstałych zielonych miejsc pracy w tym sektorze.

Suwalszczyzna posiada także duże walory, jeżeli chodzi o wykorzystanie energii wiatrowej. Produkcja tego typu energii stanowi jedną z szans subregionu. Jednak nie chodzi o duże fermy wiatrowe, bo ich obsługa odbywa się komputerowo i na odległość, tylko o małe przyzagrodowe wiatraki, produkujące prąd dla gospodarstwa domowego. Miejsca pracy powstałe w celu ich obsługi mogłyby być rekomendowane na Suwalszczyźnie.

Tworząc Rekomendację na temat rozwoju zielonych miejsc pracy, należy jednak rozważać ich powstawanie w obszarze związanym z turystyką, w tym przy wykorzystaniu energii pochodzącej ze źródeł odnawialnych, na potrzeby pensjonatów i kwater przyjmujących turystów.”

Ewa Kleszczewska
Gmina Szypliszki

Od kilku lat województwo podlaskie przyciąga turystów nie tylko latem, ale i zimą.
Zdjęcie pochodzi z zasobów Starostwa Powiatowego w Suwałkach. Kulig.

Słabe strony. Do tej grupy została zaliczona pozostawiająca wiele do życzenia infrastruktura komunikacyjna, w tym drogi, jakość połączeń kolejowych oraz dotkliwy brak połączeń lotniczych. Należy tu również wspomnieć niewystarczająco aktywne i nieprzeszkolone w zakresie zielonych technologii, media.

Niekorzystna jest także niska świadomość społeczna w obszarze zrównoważonego rozwoju (głównie z zakresu ochrony środowiska i działań proekologicznych). Z faktu tego wynika brak dobrych praktyk wśród przedsiębiorców, społeczne przyzwolenie na działania szkodliwe dla środowiska, np. spalanie odpadów w przydomowych kotłowniach czy wylewanie ścieków na pola. Społeczeństwu brakuje również wiedzy o metodach i sposobach oszczędzania energii elektrycznej czy cieplnej. Jest to rezultat braku promocji określonych rozwiązań, np. wykorzystania odnawialnych źródeł energii, oraz niewystarczających działań informacyjnych w tym zakresie. W subregionie suwalskim brakuje również rozwiązań na szczeblu samorządu województwa, powiatu czy gminy, wspierających stosowanie rozwiązań proekologicznych. Zauważalny jest brak form wsparcia na tworzenie zielonych miejsc pracy, w tym wsparcia finansowego oraz brak prezentacji dobrych praktyk w zakresie zielonych technologii.

Przeszkodą jest również ubóstwo społeczne – brak własnych środków na podjęcie np. działalności gospodarczej czy budowy małych przydomowych biogazowni. Nie ma praktyki współpracy między wytwórcami produktów proekologicznych, która również mogłaby prowadzić do zmniejszenia kosztów ich wytwarzania, promocji i dystrybucji. Stąd wynika potrzeba wsparcia inicjatyw lokalnych producentów. Słabą stroną jest także brak rozpoznawalnej marki produktów lokalnych.

„Jako minus" wskazano również duże, szpecące krajobraz, fermy wiatrowe, np. w okolicy jeziora Hańcza.

ZDANIEM EKSPERTA

„Wracając do tematu możliwości w zakresie turystyki, należy mieć na uwadze fakt, że baza noclegowa oraz usługi związane z turystyką są jednak słabo rozwinięte.

Brakuje na tym terenie dużych zakładów przemysłowych, szczególnie poza obszarem Suwałk. Na terenie Suwalszczyzny dominującą gałęzią gospodarki jest rolnictwo. Rolnicy specjalizują się głównie w produkcji mleczarskiej, a to pociąga za sobą konieczność wykorzystywania, słomy i siana na potrzeby paszowe. W związku z tym będą występować trudności w pozyskaniu surowca na biomasę. Nawet do biogazowni o niedużej mocy.

Ewa Kleszczewska
Gmina Szypliszki

Podsumowanie

Analiza SWOT przeprowadzona na poziomie subregionów pozwoliła określić mocne i słabe strony całego województwa podlaskiego. Wykazała również trzy kierunki działań, które powinny zostać ujęte i rozwinięte w *Rekomendacji*. Uczestnicy partnerstwa publiczno-społecznego określili zasadnicze tematy i kierunki działań jako:

1. propagowanie i rozwój turystyki w regionie,
2. informacja, edukacja i wdrażanie wypracowanych inicjatyw proekologicznych,
3. wprowadzanie technologii przyjaznych środowisku.

Tabela 4. Mocne i słabe strony województwa podlaskiego w analizie autorów *Rekomendacji*

MOCNE STRONY	SŁABE STRONY
Propagowanie i rozwój turystyki w regionie	
- atrakcyjne warunki przyrodnicze i krajobrazowe, - bogata i trwała tradycja indywidualnych gospodarstw rolnych, - tradycja wytwarzania przetworów na bazie własnych produktów (produkty regionalne typu: chleb, olej lniany, wędliny, sękacze itd.), - rosnące zainteresowanie turystów wypoczynkiem w regionie (nie tylko latem, ale również zimą, gdy działają wyciągi narciarskie, trasy do narciarstwa biegowego), - dynamicznie rosnące zainteresowanie i moda na zdrowy styl życia, np. produkty pochodzenia ekologicznego, zabiegi sanatoryjne.	- duże fermy wiatrowe, które szpecą krajobraz na północy województwa, - brak współpracy między wytwórcami produktów ekologicznych, - brak marki produktów lokalnych, - brak popytu na produkty regionalne, - brak promocji produktów regionalnych oraz sieci sprzedaży i dystrybucji, - brak małych, lokalnych stowarzyszeń.
Informacja, edukacja i wdrażanie wypracowanych inicjatyw proekologicznych	
- duże możliwości i marka Białegostoku, - silna reprezentacja organizacji pozarządowych w Białymstoku (dobry przykład),	- niewystarczająca baza: danych, doświadczeń, dobrych praktyk, wymiany informacji, - brak społecznej wiedzy odnośnie pisania i realizacji projektów,

- wypromowana i rozpoznawalna marka regionu (m.in. *Podlasie*, *Suwalszczyzna*, *Puszcza Białowieska*, *Biebrza*), - duży kapitał ludzki do wykorzystania w trakcie realizacji projektów, - duża liczba projektów unijnych, - duża realna możliwość szerokiego kształcenia w nowych zawodach z zakresu zielonych miejsc pracy.	- ubóstwo i bezrobocie, i związane z nimi ograniczone możliwości wniesienia wkładu własnego w przypadku prób realizowania projektów unijnych, - bariera komunikacyjna (niezrozumiałe informacje, skomplikowane wnioski, brak szybkiej informacji zwrotnej).
Wprowadzanie technologii przyjaznych środowisku	
- zwiększone możliwości dostępu do funduszy unijnych dla mikro-, małych i średnich inwestorów, - wsparcie szkoleniowe dla projektów obejmujących staże w zawodach zdefiniowanych jako zielone, - znaczący potencjał do wykorzystania OZE (wiatr, woda, słońce), - duży potencjał kapitału ludzkiego w zakresie wprowadzania projektów związanych z zielonymi technologiami, - duży nacisk ze strony Unii Europejskiej na wprowadzenie zielonych technologii.	- małe wykorzystanie możliwości związanych z OZE (wiatr, woda, słońce), - brak funduszy na inwestycje (ograniczone możliwości wniesienia wkładu własnego), - brak wsparcia finansowego ze strony organizacji, - niska aktywność społeczna poza obszarem większych miast, - brak zorganizowanego systemu szkolenia w kierunku zielonych technologii, - brak świadomości społecznej związanej z ochroną środowiska, - koncentracja kapitału finansowego w Białymstoku, - przeszkody prawne w sektorze OZE, - duża liczba obszarów chronionych, ograniczających kapitał, działania samorządów i procesy inwestycyjne, - bardzo słaba sieć energetyczna.

Źródło: opracowanie własne.

Województwo podlaskie jest w stanie przyjąć i gościć turystów z całej Polski. Niezbędny jest jednak rozwój bazy noclegowej i usług związanych z obsługą ruchu turystycznego.
Zdjęcie pochodzi z zasobów Starostwa Powiatowego w Suwałkach. Żeglowanie na jez. Wigry.

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

URZĄD PRACY

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

CZĘŚĆ III

REKOMENDACJE DLA WOJEWÓDZTWA PODLASKIEGO

Przystępując do prac nad *Rekomendacjami,* założono, że trzy odrębne zespoły (uczestnicy partnerstwa publiczno-społecznego) będą opracowywały trzy odrębne propozycje rozwiązań. W toku prac okazało się, że wypracowane propozycje systemowych i szkoleniowych inicjatyw były faktycznie dopasowane do specyficznych potrzeb każdego z regionów, jednocześnie uwzględniały charakterystykę całego województwa. Zespoły wykazały się dużą świadomością potrzeb we własnych subregionach i wskazały konkretne kierunki, w których należy prowadzić działania z zakresu zielonych miejsc pracy.

Odbiorcami wypracowanych *Rekomendacji* są przedsiębiorcy, przedstawiciele instytucji samorządowych, instytucji edukacyjnych, mediów, osoby pozostające bez zatrudnienia. Wytyczone kierunki w kwestii tworzenia zielonych miejsc pracy mają być szansą na zdobycie nowego zawodu, powrót na rynek pracy osób wykluczonych zawodowo, przekwalifikowanie zawodowe w związku z rozwojem nowych technologii czy rozszerzenie posiadanych umiejętności i kwalifikacji.

Rekomendacje systemowe i *szkoleniowe*, mimo niewielkich różnic wynikających ze specyfiki poszczególnych subregionów, okazały się spójne i wskazały podobne, kluczowe dla dalszego rozwoju zielonych miejsc pracy w całym województwie podlaskim, zagadnienia.

ZDANIEM EKSPERTA

Rekomendacje są sformułowane z punktu widzenia osób poszukujących swojego miejsca na rynku pracy (form aktywności zawodowej tych osób) oraz przedsiębiorców (odbiorców), którzy w oparciu o określone zapotrzebowanie rynku, będą te miejsca dla nich tworzyć. Rekomendacje tworzą tym samym logiczną całość i stanowią algorytm postępowania.

Osoby poszukujące to m.in. absolwenci szkół czy osoby pozostające bez zatrudnienia. Mogą chcieć pracować (jako pracownicy najemni lub w formie samozatrudnienia), mogą też szukać inspiracji – pomysłu na siebie, jako osoby aktywnej zawodowo.

Pracodawcy to twórcy zielonych miejsc pracy, działający w odpowiedzi na zapotrzebowanie rynku, i poszukujący w związku z tym pracowników o odpowiednich kwalifikacjach. Zarówno ci, którzy szukają pracy, jak i przedsiębiorcy, muszą mieć łatwy dostęp do wiarygodnych, aktualnych i rzetelnych informacji w tym zakresie."

Iwona Sak
Stowarzyszenie na Rzecz Zrównoważonego Rozwoju
„Człowiek – Sztuka – Środowisko"

Kierunek I
Propagowanie i rozwój turystyki w regionie

W rozwoju turystyki i agroturystyki upatruje się szans na zwiększenie ilości zielonych miejsc pracy. *Rekomendacje systemowe* dotyczą dalszych prac nad rozszerzaniem oferty dla turystów, zwłaszcza w przypadku turystyki rodzinnej, weekendowej oraz leczniczo-rehabilitacyjnej. Niezbędne jest rozwijanie ruchu turystycznego oraz jego infrastruktury. Kluczowe będą też działania na rzecz pracy nad marką regionu oraz wsparcia już istniejących i funkcjonujących marek z terenu województwa podlaskiego. Z turystką związane są kolejne wytyczone kategorie szans: ekologiczne rolnictwo i ogrodnictwo oraz hodowla zwierząt, a co za tym idzie – produkcja, promocja i dystrybucja lokalnych produktów na rynku regionalnym i ogólnopolskim.

Rekomendacje szkoleniowe związane są głównie z potrzebą kształcenia społeczeństwa w zakresie sektora obsługi ruchu turystycznego. Szeroki wachlarz proponowanych szkoleń obejmuje zarówno warsztaty z zakresu produkcji i dystrybucji produktu regionalnego, jak i zasad zakładania własnej działalności gospodarczej, możliwości pozyskania na nią środków z funduszów unijnych czy zakładania stowarzyszeń, klastrów bądź spółdzielni przez regionalnych producentów.

„Suwalszczyzna – kraina jak baśń". Kluczowe w Rekomendacji są działania oparte na wykorzystaniu już istniejących i rozpoznawalnych marek z terenu województwa podlaskiego. „Suwalszczyzna – kraina jak baśń" jest jedną z wizytówek regionu, jest marką znaną i konsekwentnie promowaną przez suwalskie organizacje turystyczne oraz samorządy.
Za projekt „Kampania promocyjna Suwalszczyzny jako jednej z marek turystycznych województwa podlaskiego" Suwalska Izba Rolniczo-Turystyczna otrzymała główną nagrodę w Konkursie „Polska Pięknieje – 7 Cudów Funduszy Europejskich" w kategorii produkt promocyjny.
Zdjęcie pochodzi z zasobów Starostwa Powiatowego w Suwałkach. Rzeka Czarna Hańcza.

REKOMENDACJE SYSTEMOWE	REKOMENDACJE SZKOLENIOWE
✓ Dalszy rozwój ekoturystyki i agroturystyki (zakładanie, prowadzenie, podnoszenie jakości i rozszerzenie ofert związanych z zabezpieczeniem potrzeb turystów – szeroko rozumiana obsługa ruchu turystycznego. ✓ Tworzenie turystycznej marki regionu oraz wsparcie istniejących marek regionalnych, np.: *Białowieża*, *Biebrza*, *Zielone Płuca Polski*, *Supraśl*, *Szlak Tatarski*, *Kanał Augustowski*, *Podlaski Szlak Bociani*, *Suwalszczyzna – kraina jak baśń*, *Forty Piątnica – Twierdza Łomża*, *Narew*, *Bug* itp. ✓ Promocja idei turystyki rodzinnej i weekendowej wśród mieszkańców regionu. ✓ Promocja i upowszechnianie wyjątkowych warunków przyrodniczych i kulturowych regionu.	✓ Szkolenia z zakresu przedsiębiorczości, usług turystycznych, szkolenia specjalistyczne w różnych obszarach, np. obsługa ruchu agroturystycznego w zawodach: - organizator, przewodnik wycieczek tematycznych, np. związanych z historią geologiczną regionu, m.in. śladami lodowców, śladami jaćwingów itp., - prowadzący, trener i organizator kursów, m.in. pieczenia chleba, tkactwa, wyplatania z wikliny, garncarstwa, tradycyjnego przetwórstwa żywności, biodynamicznej hodowli warzyw (dla działkowiczów w innych regionach i dużych miastach), - organizator eventów proekologicznych (prezentujący np. metody przeciwdziałania niszczeniu przyrody). ✓ Eko- i agroturystyka z wykorzystaniem dodatkowych umiejętności i zawodów. ✓ Szkolenia zielonych edukatorów, animatorów tematycznych happeningów i gier sytuacyjnych (np. turniej łuczniczy), animatorów kulturalnych. ✓ Marketing i kreatywność w turystyce.
✓ Produkcja, dystrybucja i promocja w zakresie produktów regionalnych – tworzenie sieci punktów sprzedaży i gastronomii (zdrowa żywność, przetwory owocowo-warzywne, ser, nalewki, sękacz, piwo, chleb, olej lniany, wędliny, zioła, gofry orkiszowe, naczynia z otrębów itp.). ✓ Tworzenie, promocja oraz wspieranie funkcjonowania marek regionalnych produktów.	✓ Szkolenia dla producentów lokalnych, np.: - w zakresie starych receptur, - wytycznych rejestracji produktów, - wymogów prawnych i sanitarnych umożliwiających sprzedaż w sieciach handlowych i poza regionem, - specjalistów do spraw żywienia (dla osób prowadzących wyżywienie w gospodarstwach turystycznych, stołówki w ośrodkach turystycznych, hotelach).

✓ Rozwój idei *Slow Food*. ✓ Promocja szlaków kulinarnych na bazie kultury i kuchni, m.in.: staropolskiej, tatarskiej, litewskiej, białoruskiej, ukraińskiej, ormiańskiej, żydowskiej. ✓ Promocja i dystrybucja produktów regionalnych poza granicami regionu.	✓ Zakładanie działalności MOL i innej.
✓ Tworzenie centrów wsparcia turystyki (tzw. inkubatorów). ✓ Wsparcie uczestnictwa w targach oraz innych imprezach krajowych i międzynarodowych. ✓ Porozumienie na rzecz wspólnej promocji produktów i usług turystycznych – tworzenie klastrów turystycznych jako podmiotów skupiających właścicieli kwater i organizatorów obsługi ruchu turystycznego.	✓ Szkolenie z zakresu współpracy, wspólnej promocji, powoływania stowarzyszeń.
✓ Rozwój rolnictwa ekologicznego, wykorzystującego tradycje indywidualnych gospodarstw rolnych i warunki środowiskowe. ✓ Zachowanie, rozwijanie i rozpowszechnianie starych odmian roślin i ras zwierząt z zachowaniem bioróżnorodności. ✓ Prezentacja dobrych praktyk rolniczych w mediach i pismach fachowych.	✓ Szkolenia z zakresu hodowli i upraw ekologicznych, np.: - biodynamiczne sposoby uprawy warzyw, owoców oraz zbóż (np. dla osób zaopatrujących gospodarstwa turystyczne), - ekologiczne sposoby hodowli drobiu i bydła.
✓ Rozwijanie centrów aktywności turystycznej w oparciu o walory krajobrazowe (np. centrum sportów zimowych – wyciągi narciarskie, trasy do narciarstwa biegowego, centrum sportów wodnych – Aquapark w Suwałkach, zabiegi sanatoryjne w Augustowie, ziołolecznictwo w rejonie Siemiatycz, Ciechanowca, Korycina i Czartorii).	✓ Szkolenia z zakresu: - ziołolecznictwa, - apiterapii, - szkolenia instruktorów turystyki kwalifikowanej itp.

✓ Reaktywacja tradycyjnych zajęć i umiejętności w powiązaniu z tematycznymi szlakami Podlasia, wioskami tematycznymi i zielonymi technologiami (np. kuchnia regionalna, lepienie z gliny, ciesielstwo, krycie dachów słomą, gontem, trzciną). ✓ Wikliniarstwo, kowalstwo, bednarstwo, garncarstwo, stolarstwo, pszczelarstwo, produkcja wyposażenia pszczelarskiego. ✓ Dodatkowo inne rękodzielnictwo, np. ekologiczne łyżki czy torby. ✓ Dbałość o zachowanie środowiska społeczno–kulturowego regionu, przeciwdziałanie „makdonaldyzacji" kultury regionalnej.	✓ Szkolenia z umiejętności tradycyjnych jako forma rozszerzenia kwalifikacji oraz w powiązaniu z tworzeniem miejsc i szlaków tematycznych, np.: - budownictwo, - kowalstwo, - pszczelarstwo. ✓ Wsparcie finansowe w postaci stypendiów dla tzw. instruktorów kultury.

Kierunek II
Informacja, edukacja i wdrażanie wypracowanych inicjatyw proekologicznych

Rekomendacje systemowe i szkoleniowe w tym kierunku powinny służyć podniesieniu świadomości w obszarze zielonego rynku pracy, ponieważ same działania na rzecz inicjatyw proekologicznych nie wystarczą do zwiększenia świadomości społeczeństwa. Bez skutecznej promocji zielonych technologii, skierowanej bezpośrednio do odbiorców projektów praz do społeczeństwa, czyli odbiorców potencjalnych, nawet najskuteczniejsze koncepcje nie przełożą się na działania praktyczne.

Doświadczenia innych krajów pokazują, że zielona gospodarka będzie absorbowała bardzo dużą liczbę pracowników o wysokich kwalifikacjach. Przykładowo w Wielkiej Brytanii, gdzie szybko zaczęto adaptować zielone technologie, brak wykwalifikowanych pracowników stał się natychmiast odczuwalny. Bez inwestycji w promocję, edukację i szkolenia, postęp będzie zdecydowanie wolniejszy.

REKOMENDACJE SYSTEMOWE	REKOMENDACJE SZKOLENIOWE
✓ Edukacja w zakresie tworzenia nowych zawodów: - audytor energetyczny, - doradca ds. programów rolno-środowiskowych, - producent zrębka, pelletu i brykietu, - technolog – producent biopaliw, - instalator i konserwator urządzeń OZE, - pracownik ds. zabezpieczenia i utylizacji odpadów niebezpiecznych typu azbest, - ekobudowniczy, - konserwator przydomowych oczyszczalni ścieków, - konserwator terenów zielonych, - ekokucharz itp.	✓ Szkolenia na wszystkich szczeblach edukacji podstawowej i zawodowej, w tym również pozwalające wykreować „ekoedukatorów" i menadżerów z zakresu zielonych technologii. ✓ Szkolenia specjalistyczne z zakresu zielonych technologii, np. produkcja granulatu z plastiku w zakładzie segregacji itp.
✓ Upowszechnianie wiedzy na temat zielonych technologii, zielonych miejsc pracy i działań proekologicznych wśród społeczeństwa, a w szczególności wśród przedsiębiorców i instytucji tworzących takie miejsca pracy.	✓ Szkolenia w formie wizyt studyjnych, targów – prezentacja dobrych praktyk. ✓ Poprawa świadomości w temacie zrównoważonego rozwoju, zielonych technologii oraz źródeł finansowania.

✓ Wykorzystywanie w tym celu szeregu imprez regionalnych (np. targi w Szepietowie, imprezy organizowane przez Białostockie Muzeum Wsi, Muzeum Rolnictwa, Muzeum Rolnictwa w Ciechanowcu, jarmarki, biesiady, święta).	
✓ Rozwinięty kontakt i współpraca z mediami (informacja i promocja przez media). ✓ Budowanie wrażliwości przez ekoedukację. ✓ Rozwinięty kontakt i współpraca z ośrodkami edukacji i uczelniami.	✓ Szkolenia: - zielony dziennikarz, - badacz zielonych technologii oraz dobrych praktyk itp. ✓ Współpraca przy tworzeniu nowych kierunków na uczelniach wyższych czy w ośrodkach edukacji – udostępnianie baz danych na temat zapotrzebowania na nowe zawody, informacja itp.
✓ Stworzenie Centrum Badawczo–Promocyjnego Zielonych Miejsc Pracy (Centrum Rozwoju Zielonej Gospodarki) – informacja, inspiracja, symulator, prezentacja najlepszych rozwiązań.	✓ Szkolenia dla decydentów (np. dyrektorów parków naukowo-technologicznych, sołtysów i radnych) w obszarze współdziałania na rzecz zielonych technologii i zielonych miejsc pracy oraz z zakresu selektywnej zbiórki odpadów. ✓ Edukacja mieszkańców gmin, zwłaszcza wsi i małych miejscowości w zakresie selektywnej zbiórki odpadów i gospodarowania odpadami.
✓ Atrakcyjny i wypromowany portal i/lub platforma internetowa na temat zielonego rynku pracy i technologii proekologicznych. ✓ Stworzenie bazy dobrych praktyk, doświadczeń, wymiany informacji.	✓ Szkolenia: - zielony dziennikarz, - badacz zielonych technologii i dobrych praktyk, - informatyk itp.
✓ Tworzenie ekostraży na szczeblu powiatowym. Zadaniem ekostraży miałoby być np.: przeciwdziałanie wprowadzaniu wody z dachów i ścieków do systemu burzowego, ścieków do gruntu i wód powierzchniowych, wywożeniu śmieci na dzikie wysypiska lub ich spalaniu w domu itd.	✓ Szkolenia ekostrażnik, ekoekspert oraz ekomenadżer odpowiedzialny za wdrażanie rozwiązań proekologicznych w danej firmie.

Kierunek III
Wprowadzanie technologii przyjaznych środowisku

Wprowadzanie technologii przyjaznych środowisku wiąże się ze wzrostem świadomości proekologicznej konsumentów. Niektóre organizacje oraz małe i średnie przedsiębiorstwa szukają we wprowadzaniu proekologicznych rozwiązań, metod dofinansowania swojej działalności, np. w postaci tańszych kredytów na inwestycje, dotacji unijnych czy rządowych. Nowe rozwiązania narzuca również zmieniające się w Polsce prawodawstwo dotyczące ochrony środowiska. Wszystko to stanowi przesłanki wystarczające do tego, by umożliwić firmom wprowadzenie omawianych rozwiązań.

Rekomendacje systemowe w tym zakresie są propozycją rozwiązań takich jak ulgi w podatku od nieruchomości – za stosowanie nowoczesnych, energooszczędnych rozwiązań w prowadzonej działalności gospodarczej bądź utworzenie nowych miejsc pracy, związanych z wprowadzaniem ww. rozwiązań. *Rekomendacje szkoleniowe* nakierowane są przede wszystkim na kształcenie doradców w zakresie rozwiązań systemowych. To ich zadaniem będzie przybliżenie odbiorcom możliwości, z których mogą skorzystać i wyznaczenie ścieżki postępowania.

REKOMENDACJE SYSTEMOWE	REKOMENDACJE SZKOLENIOWE
✓ Kontynuacja wsparcia finansowego (instrumenty finansowe, dotacje), fundusz kredytowo-poręczeniowy dla małych i średnich przedsiębiorstw, na inwestycje wspierające zielone technologie i zielone miejsca pracy. ✓ Szybka ścieżka rejestracji dla zielonych firm, ulgi podatkowe z budżetu państwa, ulgi ZUS na okres pięciu lat (a nie jak dotychczas dwa lata). ✓ Różnorakie wsparcie ze strony Powiatowych Urzędów Pracy na zakładanie działalności gospodarczej (w przedziale 18.000-22.000 zł). ✓ Preferencyjne traktowanie firm z sektora zielonych technologii przez gminy.	✓ Szkolenia dla doradców w zakresie: - możliwości pozyskania środków finansowych, - oferty funduszy kredytowo-poręczeniowych, - ścieżki rejestracji dla zielonych technologii, - ulg podatkowych itp.

✓ Wsparcie zielonych miejsc pracy – preferencje lub premie przy pozyskiwaniu środków z programów Unii Europejskiej na tworzenie i rozwój stanowisk – promowanie zielonych technologii na etapie oceny wniosków. ✓ Stworzenie projektów wsparcia funkcjonowania i oceny firm z branży zielonych technologii przez Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska (NFOŚ) i Wojewódzki Fundusz Ochrony Środowiska (WFOŚ) oraz umorzenia kredytów za dobre wyniki.	
✓ Uwzględnienie aspektów związanych z klauzulami środowiskowymi oraz społecznymi w działaniach administracji publicznej oraz przy pozyskiwaniu dotacji ze środków publicznych. ✓ Uwzględnienie idei zielonych technologii i zielonych miejsc pracy w założeniach programowych na lata 2014-2020.	✓ Szkolenia dla pracowników urzędów, instytucji i NGO, którzy oceniają wnioski i oferty oraz przygotowują warunki zamówień publicznych.
✓ Wsparcie idei tworzenia klastrów, cechów i lokalnych grup producenckich łączących interesy lokalnych przedsiębiorców, samorządów i sektora NGO. ✓ Tworzenie zielonych spółdzielni socjalnych.	✓ Stworzenie systemu szkoleń zwiększającego aktywność społeczną i świadomość proekologiczną MSP, poza obszarem większych miast. ✓ Szkolenia z zakresu społecznej odpowiedzialność biznesu.
✓ Ułatwienia dotyczące włączania energii z OZE do sieci energetycznych. ✓ Modernizacja sieci energetycznych w regionie. ✓ Ułatwienia w procedurze budowlanej dla sektora OZE.	

✓ Szczególne wsparcie i promocja projektów tworzących miejsca pracy w przedsiębiorstwach: - segregacji i wykorzystania odpadów, - małych instalacji OZE (małe biogazownie do 500 kW, małe turbiny wiatrowe do 30 m, urządzenia solarne).	✓ System szkoleń: - dla sektora małych i średnich przedsiębiorstw, - dla instytucji i osób indywidualnych zainteresowanych wykorzystaniem małych instalacji OZE i systemów segregacji odpadów (np. system ABC) itp.
✓ Inne działania wspierające ochronę środowiska i rozwijające zielone miejsca pracy: - wprowadzenie kaucji i zwiększenie ilości opakowań zwrotnych (co za tym idzie - systemu zbiórki opakowań), - wprowadzenie systemu zbiórki olejów i tłuszczów z punktów gastronomii, szczególnie na terenach przyrodniczo cennych, - stworzenie warunków do rozwoju małych firm świadczących usługi zbiorowego, samochodowego transportu osób. ✓ Tworzenie i rozwój zakładów recyklingu w regionie. ✓ Tworzenie warunków rozwoju dla przedsiębiorców chcących przetwarzać odpady elektroniczne. ✓ Dopłaty do zbiórki i segregacji odpadów dla samorządów i innych zarządców terenu – ekosubwencje oraz wsparcie w tworzeniu porozumień dotyczących wspólnych przedsięwzięć w sprawie segregacji śmieci, szczególnie na terenach rekreacyjnych. ✓ Zwiększenie wysokości premii termomodernizacyjnej, która obecnie pokrywa tylko koszt audytu.	✓ Szkolenia specjalistyczne w wąskich dziedzinach technicznych, np. związanych z mechaniką precyzyjną. ✓ Szkolenia na stanowiska: - konserwator, monter zielonych technologii, np. biogazowni, kolektorów słonecznych, wiatraków, instalacji do wytwarzania energii geotermicznej itp.

✓ Zwiększenie wysokości dopłat do zdejmowania eternitu (obecne są zbyt niskie - NFOŚ dopłaca tylko do zdjęcia eternitu, a do zakupu np. blachy na pokrycie dachowe – już nie). ✓ Programy finansowe i wsparcie dla firm sprzątających dzikie wysypiska – rekultywacja. ✓ Poparcie idei *Tiry na tory*.	

CZĘŚĆ IV

WNIOSKI

Należy starannie promować pojęcie zielonych miejsc pracy, zielonych technologii oraz zrównoważonego rozwoju. Promocję należy rozpocząć od najniższego szczebla edukacji, wykorzystując akcje społeczne, konferencje, seminaria oraz przykłady dobrych praktyk. Liderami tego typu przedsięwzięć mogą być przedsiębiorstwa wspierane przez samorządy. Przedsiębiorstwa, dzięki pomocy, rozpoczną wdrażanie dobrych praktyk na obszarach województwa podlaskiego.

Konieczna i niezbędna dla tworzenia zielonych miejsc pracy i wdrażania zielonych technologii jest ścisła współpraca organizacji, samorządów, ośrodków kształcenia i jednostek zajmujących się łagodzeniem skutków bezrobocia z przedsiębiorcami i pracodawcami. Muszą oni wspólnie określać kierunki, sposób i zakres kształcenia osób poszukujących pracy. Proces ten będzie „spinał" potrzeby pracodawców z możliwościami pracowników. Tylko faktyczne działania tego typu będą miały sens i dadzą efekty w postaci nowych miejsc pracy. Przedsiębiorca-pracodawca musi być zainteresowany praktycznym kształceniem kadry zawodowej, ma wówczas możliwość wyboru najlepszych potencjalnych pracowników. Stąd konieczne jest organizowanie praktyk i staży dla uczniów szkół zawodowych i techników oraz absolwentów szkół wyższych.

Implementowanie zielonych technologii, tworzenie zachęt czy oferowanie ulg finansowych stwarza szansę najlepszego dostosowania możliwości budżetów – państwa i samorządów – do potrzeb pracodawców i przedsiębiorców.

Kształcenie powinno odbywać się już na poziomie gminy, bo tylko w ten sposób możliwe jest elastyczne reagowanie na potrzeby rynku pracy – zapotrzebowanie na konkretnych fachowców. Ilość osób do przeszkolenia w konkretnej profesji nie będzie na tyle duża, by uzasadniała konieczność organizowania procesu dokształcania na poziomie gminy. Konieczna będzie współpraca z innymi gminami i starostwami w obrębie województwa. Obecnie widoczna jest potrzeba kształcenia w kierunkach, które respektują zasoby naturalne regionu i akcentują jego naturalne walory, odpowiadają na potrzeby coraz bardziej świadomego rynku konsumentów, zgodnie ze światowymi trendami w gospodarce.

Propagowanie idei zrównoważonego rozwoju i wdrażanie dobrych praktyk przez samorządy może zachęcić pracodawców do zmian postaw w kwestii ponoszenia kosztów dokształcania pracowników. Obecnie stanowi to znaczne obciążenie wewnętrznego budżetu i tylko nieliczni przedsiębiorcy widzą sens w inwestowaniu środków na te właśnie cele. Wśród pracodawców przyjęła się zasada, że szkolenia są finansowane głównie ze środków Unii Europejskiej, co zdejmuje z nich odpowiedzialność za rozwój zawodowy własnych pracowników.

Należy również wdrażać politykę kształtowania poziomu wynagrodzeń pracowników tak, aby osoba z dużym doświadczeniem i tzw. *corporate knowledge* była lepiej wynagradzana. Obecnie tacy pracownicy, w nowym miejscu pracy, zaczynają jako stażyści z wynagrodzeniem odpowiadającym minimalnej płacy. W wymiarze finansowym swoje życie

zawodowe zaczynają więc od początku, przy każdorazowej zmianie miejsca zatrudnienia. Jest to główny powód emigracji fachowców, co przekłada się na trudną do wypełnienia lukę na rynku pracy. W dłuższej perspektywie czasowej działa to na niekorzyść pracodawców, gdyż kształcenie kadry, za każdym razem od początku, hamuje rozwój przedsiębiorstw.

Poprawa oznacza zmianę sytuacji i tkwi w rozpowszechnianiu idei zrównoważonego rozwoju i propagowaniu dobrych praktyk. Głównym działaniem powinna więc być zmiana społecznej świadomości.

Elementem niezwykle ważnym jest idea pogłębionego kształcenia – szkolenia i kursy muszą być uzupełniane stażem w konkretnym przedsiębiorstwie czy organizacji i na konkretnym stanowisku. Staże są utrwalaniem wiedzy poprzez praktyczne działanie. Niniejsza *Rekomendacja* ma być nie tylko zbiorem propozycji działań systemowych i szkoleniowych, ma również służyć aktywizacji zawodowej osób pozostających bez pracy – ma inicjować konkretne procesy.

Rozpoznawanie potrzeb szkoleniowych oraz zapotrzebowania na konkretnych fachowców musi zaczynać się na poziomie gmin i opierać się na zgłoszeniach pracodawców poszukujących przedstawicieli poszczególnych zawodów. Ponadto analiza powinna być przeprowadzana w oparciu o sporządzony przez Urząd Pracy „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych". Wyłącznie takie podejście gwarantuje dopasowanie kierunków kształcenia i szkolenia do zapotrzebowania i wymogów rynku pracy.

Po zakończeniu części teoretycznej firmy szkoleniowe powinny kierować słuchaczy na odpowiednie praktyki: uczestnika kursu na przewodnika turystycznego – do biura podróży czy przyszłego kucharza – do restauracji. Czas trwania części praktycznej powinien gwarantować pełne opanowanie nowych umiejętności przez uczestnika szkolenia. Oczywiście niezwykle ważny w każdym zawodzie jest staż pracy – po zorganizowanych szkoleniach i praktykach należy zapewnić uczestnikom projektu miejsce odbywania stażu.

ZDANIEM EKSPERTA

„Szkolenia zawodowe dotyczące nabycia nowych lub podwyższenia dotychczasowych umiejętności i kwalifikacji zawodowych, potrzebnych do wykonywania pracy w obszarze zielonych technologii, powinny być poprzedzone dogłębną analizą lokalnych (powiatowych) rynków pracy – przy współpracy wcześniej przeszkolonych doradców zawodowych – aby jak najtrafniej zaspokoić potrzeby lokalnych pracodawców podejmujących inicjatywy proekologiczne. Pozwoli to również na zwiększenie szans na samozatrudnienie osób poszukujących pracy wymagającej określonych kwalifikacjach zawodowych."

Mirosław Biernacki
Powiatowy Urząd Pracy w Sokółce

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

URZĄD PRACY

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

ZAŁĄCZNIKI

Przykładowy scenariusz działań wdrażających *Rekomendacje szkoleniowe i systemowe* w opinii eksperta

„Rekomendacje są podzielone na etapy – poziomy – o określonym stopniu szczegółowości, z których w sposób bezpośredni wynika ich kolejność.

ETAP I

Przede wszystkim widzę pilną potrzebę wczesnego budowania świadomości społecznej w regionie podlaskim dotyczącej m.in. idei zrównoważonego rozwoju, społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) i sposobów egzekwowania tej odpowiedzialności od firm, naszego oddziaływania na otoczenie i środowisko naturalne oraz praktycznych sposobów dbania o nie.

Równolegle, potrzebne jest źródło informacji o zielonych miejscach pracy (o tym, czym one są), jak też inspiracji w postaci przykładów dobrych praktyk – w przypadku samozatrudnienia. Będzie to źródło wiedzy. Z tego samego źródła będą czerpać inspirację i korzystać przedsiębiorcy, tworząc zielone miejsca pracy. Pytaniem otwartym pozostaje, gdzie i jakie miałoby to być źródło, w ramach jakiej struktury, jak powinno być umocowane prawnie i z jakich środków powinno być finansowane.

Traktując Rekomendację długofalowo, należałoby pomyśleć o rozwiązaniach systemowych w postaci unormowań prawnych, które nałożyłyby prawa i obowiązki oraz ustanowiły nadzór nad takim organizmem. Być może uzasadnione byłoby wykorzystanie istniejących już jednostek, takich jak np. Wojewódzka Rada Zatrudnienia lub Wojewódzki Urząd Pracy.

W zakresie obowiązków takiego organu byłoby zdobywanie wiedzy na temat aktualnych kierunków rozwoju gospodarki krajowej i światowej, aktualizowanie informacji o jej trendach, aktywne uczestnictwo w inicjatywach mających na celu tworzenie zachęt finansowych do tworzenia zielonych miejsc pracy oraz dostosowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy i pracodawców.

Ten etap może być realizowany przez np. Centrum Zielonych Inicjatyw (CZI) w zakresie analizowania trendów gospodarki, tworzenia bazy dobrych praktyk i technologii wspierających zrównoważony rozwój, szukania rozwiązań, systemu zachęt do tworzenia zielonych miejsc pracy, bieżących kontaktów z organizacjami pracodawców i lokalnymi kluczowymi pracodawcami w celu wypracowania aktualnego profilu rynku zielonych miejsc pracy, promocji w mediach w postaci dużych kampanii i eventów. Platforma internetowa w ramach CZI będzie doskonałym i ogólnodostępnym źródłem informacji o działaniach,

bezpłatnej wiedzy z zakresu zielonych technologii i zielonych miejsc pracy. Lokalne jednostki, takie jak np. urzędy miast, gminy czy starostwa udostępnią tę wiedzę w postaci np. kiosków online, bezpośrednich informacji u pracowników posiadających odpowiednią wiedzę.

Etap I to powołanie organu koordynującego promocję i rozwój zielonych miejsc pracy (np. Wojewódzki Urząd Pracy, Wojewódzka Rada Zatrudnienia lub zupełnie nowa jednostka typu Centrum Zielonych Inicjatyw). Może być to również uruchomienie procesu, mechanizmu wspierającego rozwój, promocję i tworzenie zielonych technologii i miejsc pracy.

ZADANIA I ETAPU

CEL I MISJA

1. *Upowszechnianie idei zrównoważonego rozwoju oraz roli społecznej odpowiedzialności biznesu, ukazanie wpływu działalności człowieka (w tym kierowanych przez niego organizacji) na otoczenie.*
2. *Upowszechnianie i udostępnianie rzetelnej, aktualnej informacji o zielonych technologiach i zielonych miejscach pracy.*
3. *Inspirowanie do tworzenia zielonych miejsc pracy i korzystania z zielonych technologii.*
4. *Tworzenie propozycji systemu zachęt finansowych z tytułu tworzenia zielonych miejsc pracy i implementowania zielonych technologii.*

SPOSÓB REALIZACJI

- zorganizowanie systemu działań – w przedszkolach, szkołach, zakładach pracy, na imprezach lokalnych i okolicznościowych, w mediach – których celem byłoby informaowanie o praktycznych aspektach zrównoważonego rozwoju oraz sposobach dbania o otoczenie i środowisko naturalne;

- śledzenie trendów światowych, krajowych i regionalnych (np. z raportów globalnych firm konsultingowych);

- aktualizowanie informacji o kierunkach rozwoju gospodarki, a tym samym rynku kształcenia i pracy, śledzenie i prowadzenie aktualnej bazy dobrych praktyk (przykładów zielonych miejsc pracy oraz zielonych technologii wprowadzanych na świecie);

- udostępnianie ww. informacji w przestrzeni publicznej;

- ścisła merytoryczna współpraca z jednostkami zajmującymi się kształceniem, a także inspirowanie, dzielenie się wiedzą;

- animowanie działań zmierzających do wykorzystania lokalnego potencjału i zasobów, z poszanowaniem zasad zrównoważonego rozwoju;

- bieżący kontakt ze środowiskiem pracodawców w celu określenia oczekiwanych kwalifikacji i umiejętności potencjalnych pracowników;
- animowanie inicjatyw zmierzających do stworzenia systemu gratyfikacji finansowych dla pracodawców i przedsiębiorców za stworzenie zielonych miejsc pracy i implementowanie zielonych technologii;
- aktywny udział w działaniach zmierzających do stworzenia stabilnych warunków płacowych dla doświadczonych pracowników-fachowców.

Sposób wynagradzania pracowników powinien funkcjonować tak, aby osoba z dużym doświadczeniem i tzw. cooperate knowledge była wynagradzana adekwatnie do posiadanych kwalifikacji. Obecnie osoby z ww. kwalifikacjami, zaczynają w nowym miejscu pracy jako stażyści z wynagrodzeniem równym minimalnej płacy. Konieczność szkolenia każdego nowego pracownika działa też na niekorzyść pracodawców – hamuje ich rozwój.

NARZĘDZIA

1. *Akcje, warsztaty, prezentacje ukazujące wpływ działalności człowieka na otoczenie i środowisko oraz praktyczne sposoby ograniczenia naszego negatywnego wpływu na nie – prezentacja sposobów poszanowania planety, (np. energii, wody), w formie aktywnych i praktycznych zajęć (na wzór akcji „Sprzątanie Świata").*
2. *Platforma internetowa z bazami wiedzy.*
3. *Kioski online z przykładami dobrych praktyk, baz wiedzy.*
4. *Przeszkoleni pracownicy gmin, urzędów pracy, starostw itp.*
5. *Konferencje eventy tematyczne, kampanie medialne.*
6. *Konsultacje i lobbing dla stworzenia systemu zachęt finansowych i ulg za działania i technologie zgodne z zasadą zrównoważonego rozwoju – w tym proekologiczne – wraz z transparentnym systemem monitorowania zasadności korzystania z nich, np. ulgi finansowe na poziomie samorządowym oraz rozwiązania systemowe oparte na zapisach stosownych ustaw.*

II ETAP

Poszukujący pracy, po uzyskaniu informacji, zainspirowany przykładami dobrych praktyk, potrzebuje wiedzy odnośnie wykorzystania swoich predyspozycji oraz posiadanych kwalifikacji i umiejętności, ewentualnie sposobu zdobycia nowych kwalifikacji (umiejętności) oczekiwanych na rynku pracy.

Potrzebna mu będzie: konsultacja doradcy zawodowego, wykaz placówek szkoleniowych organizujących kursy, szkolenia w wybranym zawodzie, wiedza z zakresu zakładania i prowadzenia własnej działalności gospodarczej – w przy-

padku samozatrudnienia, wiedza z zakresu możliwości skorzystania z dofinansowania szkoleń, staże i praktyki.

Pracodawca – przedsiębiorca poszukujący zleceń, kontraktów, potrzebuje wiedzy odnośnie dobrych praktyk, dostępu do bazy zielonych technologii oraz korzyści z ich implementowania.

Ten etap może być realizowany z powodzeniem przez np. gminy, starostwa czy urzędy pracy. Etap II to rzetelna i profesjonalna obsługa osoby poszukującej pracy, pracodawcy, przedsiębiorcy.

ZADANIA II ETAPU

CEL I MISJA

Informowanie o możliwościach zdobycia oczekiwanych kwalifikacji i umiejętności, funkcjonowaniu na rynku pracy oraz sposobach finansowania konkretnych rozwiązań poprzez:

- *doradztwo zawodowe,*
- *informowanie osób poszukujących pracy o wolnych wakatach i wymaganych kwalifikacjach,*
- *informowanie i promowanie dobrych praktyk i zielonych technologii,*
- *informowanie o zachętach finansowych dla pracodawców i przedsiębiorców.*

SPOSÓB REALIZACJI

- prowadzenie pełnej, rzetelnej i aktualnej bazy szkoleń w zakresie dopasowanym do oczekiwań rynku pracy;

- organizowanie i współorganizowanie kursów, szkoleń, warsztatów, staży i praktyk umożliwiających zdobycie nowych bądź podwyższenie posiadanych kwalifikacji i umiejętności, oczekiwanych przez rynek pracy;

- prowadzenie doradztwa zawodowego w zakresie określenia predyspozycji osoby poszukującej pracy, kierunku kształcenia, zdobywania nowych kwalifikacji, podwyższania posiadanych kwalifikacji oraz aspektów prawnych i finansowych pracy kontraktowej i samozatrudnienia;

- animowanie współpracy z regionalnymi przedsiębiorcami oraz innymi obszarami Polski oraz z pracodawcami, organizacjami zagranicznymi w celu zorganizowania staży i praktyk dla osób poszukujących pracy;

- przedstawianie możliwości skorzystania z przysługujących zachęt finansowych za stworzenie zielonych miejsc pracy oraz za implementowanie dobrych praktyk zgodnie z zasadą zrównoważonego rozwoju.

NARZĘDZIA

1. *Przeszkoleni pracownicy gmin, urzędów pracy, UM, UG.*
2. *Sieć doradców zawodowych.*
3. *Konsultacje, wywiady z zakresu szkoleń w aktualizujących bazy danych ośrodkach szkoleniowych i szkołach.*
4. *Platforma internetowa z bazami wiedzy.*
5. *Kioski online z przykładami dobrych praktyk i baz wiedzy.*
6. *Wymiana doświadczeń z podobnymi jednostkami i organizacjami na świecie, np. zagraniczne praktyki i staże.*
7. *Wsparcie w organizowaniu płatnych praktyk zawodowych dla uczniów szkół zawodowych i wyższych w trakcie ostatnich dwóch-trzech lat nauki. Wynagrodzenie praktykantów i stażystów byłoby dofinansowywane przez samorządy i państwo w np. 80%, a w 20% – przez zakłady pracy. Należałoby też powrócić do instytucji opłacania opiekunów praktyk w tych zakładach. Pomocna w rozwoju zawodowym będzie także możliwość odbywania staży i praktyk zawodowych u przedsiębiorców zagranicznych – liderów tworzenia zielonych miejsc pracy i wdrażania zielonych technologii. Zorganizowanie procesu profesjonalnej opieki (mentora) nad stażystami tak, aby uczyli się od najlepszych, aby najlepiej jak to jest możliwe wykorzystali ten czas.*
8. *Wspieranie rozwoju rzemiosła przez ścisłą współpracę w zakresie określenia zapotrzebowania na zawody oraz szkolnictwo zawodowe w oparciu o tradycję rzemieślniczą wspartą nowoczesną techniką i technologią, respektującą zasadę zrównoważonego rozwoju.*
9. *Akty prawne i normatywne regulujące zasady i zakres korzystania z ulg finansowych, np. ulgi w podatku od nieruchomości, preferencje, dodatkowe punkty za korzystanie z zielonych technologii oraz przy ocenie inwestycji uwzględniających proekologiczne rozwiązania.*

III ETAP

Traktując Rekomendację długofalowo, należy monitorować działania na każdym z ww. etapów, wyciągać wnioski i nadzorować ich wdrażanie – czyli powrót do etapu I.

ZADANIA III ETAPU

CEL I MISJA

1. *Monitorowanie i aktualizowanie wiedzy mieszkańców regionu na temat działań zgodnych z zasadą zrównoważonego rozwoju, społecznej odpowiedzialności biznesu, zielonych miejsc pracy i zielonych technologii.*

2. *Monitorowanie i aktualizowanie bazy wiedzy o stanie rynku zielonych miejsc pracy w regionie i wykorzystywaniu zielonych technologii.*
3. *Monitorowanie i analizowanie potrzeb rynku zielonych miejsc pracy.*
4. *Monitorowanie i analizowanie rynku kształcenia – szkoleń.*
5. *Formułowanie wniosków w celu doskonalenia narzędzi zgodnych z zasadą zrównoważonego rozwoju i wspierających tworzenie oraz promowanie zielonych miejsc pracy w regionie, implementowanie zielonych technologii, kierunków kształcenia zgodnych z potrzebami rynku.*

SPOSÓB REALIZACJI

- egzekwowanie istniejących przepisów z zakresu ochrony środowiska;
- gromadzenie informacji o tworzonych i likwidowanych zielonych miejscach pracy, korzystaniu z zielonych technologii;
- stały kontakt z przedsiębiorcami w celu aktualizowania profilu rynku zielonych miejsc pracy i zielonych technologii (ankiety, konferencje, spotkania itp.);
- stały kontakt z ośrodkami kształcenia w zakresie zielonych miejsc pracy i zielonych technologii;
- animowanie inicjatyw mających na celu dostosowanie kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku z wykorzystaniem doświadczeń krajowych i zagranicznych w tym zakresie;
- animowanie inicjatyw mających na celu upowszechnienie wśród przedsiębiorców raportowania zrównoważonego rozwoju, raportowania społecznego, jako narzędzia informowania otoczenia o efektach i stopniu realizacji strategii zrównoważonego rozwoju oraz odpowiedzialności za te działania i rozliczaniu się z nich.

NARZĘDZIA

1. *Kary i upomnienia za działania sprzeczne z przepisami (np. karanie mandatami właścicieli palących śmieci w przydomowych kotłowniach).*
2. *Ankiety, wywiady z przedsiębiorcami.*
3. *Konferencje tematyczne, spotkania panelowe, seminaria.*
4. *Spotkania kontaktowe z partnerami, wymiana doświadczeń.*
5. *Wprowadzenie dobrej praktyki raportowania zrównoważonego rozwoju, raportowania społecznego w przedsiębiorstwach podległych jednostkom samorządowym.*

Iwona Sak
Stowarzyszenie na Rzecz Zrównoważonego Rozwoju
„Człowiek – Sztuka – Środowisko”

Słownik przydatnych pojęć i definicji [8-20]

A

Analiza SWOT – jedna z najpopularniejszych heurystycznych technik analitycznych, służąca do porządkowania informacji. Bywa stosowana we wszystkich obszarach planowania strategicznego, jako uniwersalne narzędzie pierwszego etapu analizy strategicznej. W naukach ekonomicznych jest np. stosowana do analizy wewnętrznego i zewnętrznego środowiska danej organizacji (np. przedsiębiorstwa), analizy danego projektu, rozwiązania biznesowego itp. Technika analityczna SWOT polega na posegregowaniu posiadanych *informacji o danej sprawie* na cztery grupy (cztery kategorie czynników strategicznych):

- **S** (*Strengths*) – mocne strony: wszystko to, co stanowi atut, przewagę, zaletę analizowanego obiektu,
- **W** (*Weaknesses*) – słabe strony: wszystko to, co stanowi słabość, barierę, wadę analizowanego obiektu,
- **O** (*Opportunities*) – szanse: wszystko to, co stwarza dla analizowanego obiektu szansę korzystnej zmiany,
- **T** (*Threats*) – zagrożenia: wszystko to, co stwarza dla analizowanego obiektu niebezpieczeństwo zmiany niekorzystnej.

Informacja, która nie może być poprawnie zakwalifikowana do żadnej z wymienionych grup, jest w dalszej analizie pomijana jako *nieistotna strategicznie*. Informacja strategiczna, przyporządkowana według opisanych kryteriów do jednej z czterech grup, jest następnie zapisywana w czterodzielnej macierzy strategicznej, w której lewa połowa zawiera dwie kategorie czynników pozytywnych, a prawa – dwie kategorie czynników negatywnych.

B

Bezpieczeństwo biologiczne – obejmuje zabezpieczenie ludzi przed: chorobami (zwłaszcza epidemiami), głodem, niedoborem wody; polega na ochronie ludzi przed negatywnymi czynnikami wynikającymi z: naruszenia funkcjonowania żywej przyrody, celowego wykorzystania czynników i procesów przyrodniczych przeciw człowiekowi; działania w zakresie bezpieczeństwa biologicznego to m.in.: ochrona przyrody (czyli ochrona różnorodności biologicznej i funkcjonowania ekosystemów), regulowanie działań gospodarczych, by sprzyjały ochronie oraz odtwarzaniu różnorodności biologicznej i ekosystemów, ochrona środowiska cywilizacyjnego człowieka, zabezpieczenie ludzkości przed głodem (zapewnienie przeżycia i zdrowia roślin uprawnych, zwierząt hodowlanych i poławianych, kontrola nad gradacjami szkodników, nad chorobami roślin i zwierząt, nad wprowadzaniem genetycznie modyfikowanych organizmów i produktów z nich wytwarzanych, nad wprowadzaniem obcych gatunków i obcych genotypów), przeciwdziałanie bioterroryzmowi i jego skutkom.

Biodegradacja – ma miejsce w wyniku działania czynników biologicznych, w szczególności enzymów. Tworzywa biodegradowalne pod wpływem czynników biologicznych ulegają mineralizacji z wytworzeniem dwutlenku węgla lub metanu, wody i biomasy. Tworzywa kompostowalne ulegają biodegradacji w warunkach kompostowania. Stosowne normy określają zarówno zakres, warunki, jak i czas degradacji, aby tworzywa można było uznać za biodegradowalne. Analogicznie określane są warunki kompostowania i wymagane skutki w postaci zmiany stanu tworzywa, aby można zaliczyć materiały do kompostowalnych. Biodegradowalne materiały polimerowe mogą być wytwarzane z surowców naturalnych lub syntetycznych.

Biogazownia – instalacja służąca do celowej produkcji biogazu z biomasy roślinnej, odchodów zwierzęcych, organicznych odpadów (np. z przemysłu spożywczego), odpadów poubojowych lub biologicznego osadu ze ścieków. Wyróżniamy trzy rodzaje biogazowni w zależności od rodzaju używanej materii organicznej: biogazownia na składowisku odpadów, biogazownia przy oczyszczalni ścieków i biogazownia rolnicza Typowa instalacja składa się zazwyczaj z: układu podawania biomasy, komory fermentacyjnej, zbiornika magazynowego dla przefermentowanego substratu, zbiornika biogazu oraz agregatu kogeneracyjnego.

Bioindykacja – metoda oceny stanu środowiska, głównie poziomu zanieczyszczeń, na podstawie badania reakcji organizmów żywych stenotypowych (organizmów wskaźnikowych) na zmiany.

Biotechnologia – dyscyplina nauk technicznych wykorzystująca procesy biologiczne na skalę przemysłową. Metody z zakresu biotechnologii stosuje się od tysięcy lat. Przykładowo: produkcja piwa jest procesem biotechnologicznym, w którym wykorzystuje się fermentację cukrów prostych przez drożdże. W wyniku niedostatecznej ilości tlenu, utlenianie jest niezupełne i następuje fermentacja. Innym przykładem jest produkcja przetworów mlecznych.

Brykiet z biomasy – regularny blok sprasowanego materiału sypkiego i opcjonalnie lepiszcza. Jako materiał opałowy, wykonywany jest z mieszanki różnych palnych składników (np. z biomasy, trocin, torfu, miału, węgla drzewnego, słomy itp.), czasami z dodatkiem lepiszcza, sprasowanych pod ciśnieniem. Brykiety mogą mieć kształt odłamków o przekroju kołowym lub prostokątnym. Rodzajem brykietów są też pellety. Brykiety są stosowane m.in. jako materiał opałowy, wykonane są z wszelkiego rodzaju odpadków produkcji rolniczej. Pozwala to na wytwarzanie taniej i bardziej ekologicznej energii, co przyczynia się do zmniejszenia emisji toksycznych substancji do środowiska.

C

Chemizacja środowiska – jako rodzaj zagrożenia dla środowiska przyrodniczego – powoduje szkody w środowisku przez wprowadzanie do niego: trucizn, sztucznych substancji regulujących (podobnych w działaniu do hormonów i feromonów), nawozów sztucznych oraz odpadów zakłócających obiegi związków chemicznych i pierwiastków albo w nienaturalny sposób zwiększających żyzność siedlisk.

D

Degradacja środowiska przyrodniczego – proces niekorzystnych zmian w środowisku przyrodniczym, zachodzący na skutek działalności człowieka; wśród tych zmian istotne są m.in.: wymieranie gatunków, zanikanie i zubożanie siedlisk; upraszczanie i przyspieszanie obiegu wody oraz innych związków chemicznych i pierwiastków, przekształcenia ekosystemów pod wpływem wprowadzanych przez człowieka obcych gatunków, zanieczyszczenia i skażenia, erozja gleb.

E

Ekorozwój – rozwój społeczny, ekonomiczny i przyrodniczy, zgodnie z którym zaspokajamy aktualne potrzeby społeczeństwa w sposób zapewniający przyszłym pokoleniom możliwość optymalnego korzystania z zasobów środowiska.

Ekosystem – wyodrębniona (w widoczny dla nas sposób) część przyrody, działająca, jako pewna całość, zawsze złożona z dwóch podstawowych składników: biocenozy – czyli wszelkich organizmów żywych i biotopu – czyli środowiska nieożywionego. O odrębności ekosystemu decyduje przede wszystkim to, czy stanowi on działającą całość.

Ekoturystyka – ruch turystyczny, którego głównym celem jest zachowanie trwałego, zrównoważonego rozwoju zasobów i walorów turystycznych poprzez: integrację działalności turystycznej z celami ochrony przyrody oraz życiem społeczno-gospodarczym, kształtowanie nowych postaw i zachowań turystów i organizatorów ruchu turystycznego, bazowanie na potencjale społecznym i gospodarczym danego obszaru. Ekoturystyka to gospodarstwa agroturystyczne nastawione na ochronę lokalnego środowiska i wykorzystanie miejscowych zasobów surowcowych. Do ekoturystyki zalicza się również podmioty propagujące kuchnię regionalną opartą na miejscowych zasobach surowcowych.

Ekozarządzanie – zarządzanie organizacją (jej działaniami i procesami) w sposób zapewniający minimalizowanie jej niekorzystnego wpływu na środowisko.

Elektrociepłownia – zakład przemysłowy wytwarzający w jednym procesie technologicznym, w sposób skojarzony, energię elektryczną oraz ciepło w postaci czynnika (najczęściej wody) o wysokiej temperaturze, dla miejskiej sieci ciepłowniczej lub przemysłu.

Elektrownia wiatrowa – zespół urządzeń produkujących energię elektryczną, wykorzystujących do tego turbiny wiatrowe. Energia elektryczna uzyskana z wiatru jest uznawana za ekologicznie czystą, gdyż, pomijając nakłady energetyczne związane z wybudowaniem takiej elektrowni, wytworzenie energii nie pociąga za sobą spalania żadnego paliwa.

Elektrownia wodna – zakład przemysłowy zamieniający energię potencjalną wody na elektryczną. Elektrownie wodne, jako stosunkowo tanie, są najintensywniej wykorzystywanym źródłem odnawialnej energii i mogą szybko zmieniać generowaną moc w zależności od zapotrzebowania. Ich wadą jest ograniczona liczba lokalizacji, w których można je budować. Ponadto budowa zapór dla elektrowni wodnych pociąga za sobą zahamowanie naturalnego biegu rzeki i tworzenie zbiorników retencyjnych, drastycznie zmieniających środowisko.

Energia – fizyczna wielkość skalarna, służąca do opisu różnych procesów i rodzajów oddziaływania. Jest to zdolność do wykonywania jakiejś pracy, której celem jest wywoływanie zmian w materii. Energia jawi się, jako swoiste „paliwo" do wykonywania zmian w otoczeniu. Paliwo w jego konkretnej odmianie powiązane jest z jakimś zjawiskiem, oddziaływaniem. Energia dzieli się na m.in.: kinetyczną, potencjalną i sprężystości, a także elektryczną, świetlną, chemiczną, jądrową i wiele innych.

Energia odnawialna – lub odnawialne źródła energii – to źródła, których używanie nie wiąże się z długotrwałym ich deficytem, a ich zasób odnawia się w krótkim czasie. Najintensywniej wykorzystywanym odnawialnym źródłem energii jest energia spadku wody. Inne tego rodzaju źródła to: energia słoneczna, wiatru, biomasy, biogazu, fal, pływów morskich, energia geotermalna i inne. Aktualnie odnawialne źródła zaspokajają około 8% światowego zużycia energii.

F

Fundacja – forma prawna organizacji pozarządowej, której istotnym substratem jest kapitał przeznaczony na określony cel oraz statut zawierający reguły dysponowania tym kapitałem. Fundacje są po stowarzyszeniach drugą co do popularności formą prawną wśród organizacji pozarządowych.

G

Gospodarka energią – obejmuje zakłady energetyczne i elektrociepłownie.

Gospodarka odpadami komunalnymi i przemysłowymi – część gospodarki, która zajmuje się problemem odpadów, obejmuje: wysypiska i składowiska miejskie i gminne, zakłady utylizacji, ubojnie, punkty skupów surowców do recyklingu itp.

Gospodarka wodno-ściekowa – wiąże się z wodą i obejmuje: zakłady wodociągowo-kanalizacyjne, zakłady usług komunalnych, oczyszczalnie ścieków, firmy świadczące usługi w zakresie budowy przydomowych oczyszczalni ścieków.

Gospodarowanie odpadami – zbieranie, transport, odzysk i unieszkodliwianie odpadów, w tym również nadzór nad takimi działaniami oraz nad miejscami unieszkodliwiania odpadów.

I

Instytucje publiczne finansowane z podatków – zadaniem ich nie jest przynoszenie dochodów, lecz zapewnienie niezbędnych usług społeczeństwu. Należą do nich wszystkie jednostki państwowe i samorządowe posiadające osobowość prawną.

Inwestycje ochrony środowiska – mogą być wyrażone w postaci pieniężnej, jako wydatek inwestycyjny poniesiony na działalność związaną z ochroną środowiska, w postaci rzeczowej, jako urządzenia lub sprzęt techniczny do ochrony środowiska przeznaczony do wykorzystania w ochronie środowiska. Mogą to być urządzenia w rodzaju: „technologie zintegrowane".

K

Komunalne osady ściekowe – pochodzące z oczyszczalni ścieków osady z komór fermentacyjnych oraz innych instalacji służących do oczyszczania ścieków komunalnych oraz innych ścieków o składzie zbliżonym do składu ścieków komunalnych.

M

Magazynowanie odpadów – czasowe przetrzymywanie lub gromadzenie odpadów przed ich transportem, odzyskiem lub unieszkodliwieniem.

Materiały degradowalne – to materiały ulegające istotnym zmianom budowy chemicznej, pod działaniem określonych warunków środowiska, tworzywa fotodegradowalne ulegają degradacji pod wpływem światła dziennego, a oksydegradowalne degradują się (utleniają) przy dostępie powietrza. Tworzywa ulegające degradacji w wodzie nazywa się hydroksydegradowalnymi.

N

NGO – z ang. *Non-Governmental Organization*, czyli organizacje pozarządowe, do których należą: stowarzyszenia, fundacje, związki producenckie, związki gmin itp.

O

Ochrona środowiska – całokształt działań mających na celu właściwe wykorzystanie oraz odnawianie zasobów i składników środowiska naturalnego, zarówno jego składników abiotycznych, jak i żywych (ochrona przyrody). To każda działalność zmierzająca do zapobiegania zanieczyszczeniu, jego zmniejszenia bądź likwidacji lub przeciwdziałająca hałasowi. Obejmuje ona działalność, której celem jest zachowanie gatunków dziko występujących, siedlisk naturalnych i mało zmienionych, ochrona krajobrazu oraz monitorowanie i wykonywanie analiz warunków środowiskowych.

Oczyszczalnia ścieków – urządzenie służące do usuwania zanieczyszczeń ze ścieków.

Oczyszczanie ścieków – zabieg polegający na usunięciu ze ścieków zanieczyszczeń mechanicznych, chemicznych i biologicznych, zgodnie z ustalonymi wymaganiami.

Odnawialne źródła energii – źródła energii, których używanie nie wiąże się z długotrwałym ich deficytem – ich zasób odnawia się w krótkim czasie. Najintensywniej wykorzystywanym odnawialnym źródłem energii jest energia spadku wody. Pozostałe źródła odnawialne: energia słoneczna, energia wiatru, biomasy, biogazu, fal, pływów morskich, energia geotermalna.

Odpady komunalne – powstające w gospodarstwach domowych, a także odpady niezawierające odpadów niebezpiecznych, pochodzące od innych wytwórców odpadów, które ze względu na swój charakter lub skład są podobne do odpadów powstających w gospodarstwach domowych.

Odpady medyczne – powstające w związku z udzielaniem świadczeń zdrowotnych oraz prowadzeniem badań i doświadczeń naukowych w zakresie medycyny.

Odpady obojętne – odpady, które nie ulegają istotnym przemianom fizycznym, chemicznym lub biologicznym; są nierozpuszczalne, nie wchodzą w reakcje fizyczne ani chemiczne, nie powodują zanieczyszczenia środowiska lub zagrożenia dla zdrowia ludzi, nie ulegają biodegradacji i nie wpływają niekorzystnie na materię, z którą się kontaktują; ogólna zawartość zanieczyszczeń w tych odpadach oraz zdolność do ich wymywania, a także negatywne oddziaływanie na środowisko odcieku muszą być nieznaczne, a w szczególności nie powinny stanowić zagrożenia, dla jakości wód powierzchniowych, wód podziemnych, gleby i ziemi.

Odpady opakowaniowe – wszystkie opakowania, w tym opakowania wielokrotnego użytku, wycofane z ponownego użycia, stanowiące odpady w rozumieniu przepisów o odpadach, z wyjątkiem odpadów powstających w procesie produkcji opakowań.

Odpady ulegające biodegradacji – odpady, które ulegają rozkładowi tlenowemu lub beztlenowemu przy udziale mikroorganizmów.

P

Paliwo – substancja wydzielająca przy intensywnym utlenianiu (spalaniu) duże ilości ciepła. Energia uzyskana ze spalania paliwa wykorzystywana jest: przez maszynę (silnik cieplny) lub zespół maszyn i urządzeń (siłownia cieplna) do produkcji energii mechanicznej przez kocioł, do celów grzewczych lub procesów technologicznych. Najważniejszą cechą paliw jest ich ciepło spalania i wartość opałowa. Paliwa ze względu na pochodzenie dzieli się na: paliwa naturalne: węgiel kamienny, brunatny, torf, biomasa (w tym drewno), ropa naftowa, gaz ziemny, biogaz; paliwa sztuczne: wytwarzane przy przeróbce paliw naturalnych (koks, olej opałowy, olej napędowy, benzyna, gaz drzewny, gaz świetlny, LPG). Paliwa ze względu na stan skupienia dzielą się na: stałe, ciekłe i gazowe. Ze względu na zastosowanie dzielą się na: paliwa opałowe (do spalania zewnętrznego); paliwa opałowe stałe (węgiel, koks, drewno) nazywane są często krótko opałem; paliwa napędowe (do spalania wewnętrznego).

Pellet – materiał opałowy ze sprasowanych pod wysokim ciśnieniem odpadów drzewnych: trocin, wiórów, zrębków (możliwe jest również wykorzystanie kory, upraw energetycznych i słomy). Wykonywane w postaci granulatu w kształcie kulek lub walców o średnicy 6-25 mm i długości do kilku centymetrów, konfekcjonowane w workach. Pellety mają wartość opałową taką jak drewno, niską wilgotność, w czasie spalania powstaje niewielka ilość popiołu. Z tych powodów wygodne jest ich użycie w indywidualnych kotłach c.o. oraz kominkach, wyposażonych w zbiornik na pellety, dozownik i podajnik. Pellety są rodzajem brykietów.

Przedsiębiorstwo – wyodrębniona prawnie, organizacyjnie i ekonomicznie jednostka, prowadząca działalność gospodarczą.

Przedsiębiorstwo państwowe, komunalne – posiada większą samodzielność finansową niż instytucje publiczne i wymaga się od niego działalności zgodnej z kryterium rentowności.

R

Recykling – jedna z metod ochrony środowiska naturalnego. Jej celem jest ograniczenie

zużycia surowców naturalnych oraz zmniejszenie ilości odpadów. Jest to odzysk, który polega na powtórnym przetwarzaniu substancji lub materiałów zawartych w odpadach w procesie produkcyjnym, w celu uzyskania substancji lub materiału o przeznaczeniu pierwotnym lub o innym przeznaczeniu, w tym też recykling organiczny, z wyjątkiem odzysku energii.

Recykling organiczny – obróbka tlenowa, w tym kompostowanie, lub beztlenowa odpadów, które ulegają rozkładowi biologicznemu w kontrolowanych warunkach przy wykorzystaniu mikroorganizmów; w jej w wyniku powstaje materia organiczna lub metan; składowanie na składowisku odpadów nie jest traktowane, jako recykling organiczny.

Redukcja zanieczyszczeń – ilość zatrzymanych i zneutralizowanych zanieczyszczeń. Stopień redukcji zanieczyszczeń jest miarą skuteczności działania urządzeń oczyszczających; jest wielkością charakterystyczną dla urządzeń i wskazuje, jaki procent całkowitej ilości danego zanieczyszczenia wprowadzonego do urządzenia został przez to urządzenie zatrzymany.

Rekomendacja – dokument przygotowany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku i przedstawicieli partnerstwa publiczno-społecznego, który określa listę dobrych praktyk oraz kierunek i zakres działań w ramach propozycji rozwiązań systemowych i szkoleniowych dla województwa podlaskiego w sektorze zielonej gospodarki i tworzenia zielonych miejsc pracy. Większość propozycji znajdujących się w *Rekomendacji* odnosi się do wewnętrznych potrzeb poszczególnych subregionów: białostockiego, łomżyńskiego i suwalskiego.

Rolnictwo ekologiczne – gospodarstwa proekologiczne oparte na produkcji roślinnej i zwierzęcej bez stosowania nawozów sztucznych oraz chemicznych środków ochrony roślin.

Rośliny energetyczne – uprawiane w celu pozyskania biomasy z przeznaczeniem na cele energetyczne, czyli do produkcji energii cieplnej, energii elektrycznej oraz paliwa gazowego (biogazu) lub ciekłego. Biomasa jest zaliczana do odnawialnych zasobów energii. Za rośliny energetyczne uznaje się te, z których nie wytwarzana jest żywność. Odpady z upraw roślin przemysłowych i żywnościowych mogą też być używane do produkcji energii, ale takie uprawy nie są uznawane za uprawy energetyczne. Do roślin tego typu zaliczają się np.: rzepak, słonecznik, len, burak cukrowy, trzcina cukrowa, kukurydza, ziemniak, zboża.

Rozwój i utrzymanie terenów zielonych – obejmuje podmioty zajmujące się rekultywacją i pielęgnacją zielonych terenów miejskich.

S

Segregacja śmieci – to zbieranie odpadów do specjalnie oznakowanych pojemników, z podziałem na rodzaj materiałów (surowców), z jakiego zostały wyprodukowane. Segregacja u źródła to selekcja prowadzona w gospodarstwach domowych. Segregacja odpadów jest jedną z metod ograniczenia ilości odpadów podlegających utylizacji (np. składowaniu) przez odzysk surowców nadających się do ponownego użytku lub przetworzenia i wykorzystania przy produkcji nowych materiałów (recykling). W gminach prowadzona jest jako segregacja workowa lub segregacja kontenerowa. Pierwsza polega na zbieraniu odpadów do specjalnie dostarczonych przez gminę worków plastikowych i prowadzona jest głównie na osiedlach domów jednorodzinnych. Druga dotyczy w większości osób mieszkających w blokach i kamienicach, gdzie ustawione są zestawy kontenerów. Odpady niebezpieczne mogą być składowane jedynie na specjalnych składowiskach lub w odpowiednio zabezpieczonych częściach składowisk komunalnych. Segregacja odpadów pozwala na ograniczenie ilości odpadów i ścieków, oraz zużycia energii i surowca naturalnego; ma na celu przygotowanie śmieci do transportu do miejsc odzysku lub unieszkodliwiania.

Sektor ochrony środowiska – wszystkie jednostki organizacyjne sektora publicznego i gospodarczego prowadzące charakterystyczną działalność związaną z ochroną środowiska, czyli takie, których działania prowadzą do zmniejszenia lub likwidacji zanieczyszczeń oraz zapobiegania im.

Sektor publiczny – część gospodarki, która zajmuje się dostarczaniem dóbr i usług dla państwa i obywateli. Jego działalność ma zastosowanie na poziomie państwowym, regionalnym oraz lokalnym. Do sektora publicznego zalicza się wszystkie jednostki organizacyjne, w których własność Skarbu Państwa lub samorządu ma udział większy niż 50%. Do najważniejszych organizacji sektora publicznego należą: instytucje państwowe, przedsiębiorstwa państwowe i komunalne, a także współpracujące z nimi przedsiębiorstwa prywatne, które wykonują pewne zadania zlecane przez instytucje publiczne.

Sektor prywatny – to wszystkie instytucje niepaństwowe występujące w gospodarce. W jego skład wchodzą: gospodarstwa domowe, przedsiębiorstwa oraz instytucje finansowe.

Sektor społeczny – to stowarzyszenia, fundacje i organizacje, których celem jest działalność społeczna.

Składowisko miejskie i gminne – miejsce gromadzenia odpadów.

Stowarzyszenie – organizacja społeczna (zrzeszenie) powoływana przez grupę osób mających wspólne cele lub zainteresowania. Cechą wspólną stowarzyszeń jest działalność niezarobkowa.

Ś

Środowisko naturalne – ogół ożywionych i nieożywionych składników przyrody, znajdujących się w stanie naturalnym. Elementy te są ściśle ze sobą powiązane i otaczają organizmy żywe. Środowisko naturalne obejmuje: skały, grunty, gleby, kopaliny, wody podziemne i powierzchniowe, powietrze.

T

Technologia ekologiczna – rozwiązanie sprzyjające oszczędnemu zużyciu materiałów, ograniczeniu poboru energii i emisji, odzyskowi wartościowych produktów ubocznych oraz zminimalizowaniu problemów z usuwaniem odpadów.

U

Unieszkodliwianie odpadów – poddanie odpadów procesom przekształceń biologicznych, fizycznych lub chemicznych w celu doprowadzenia ich do stanu, który nie stwarza zagrożenia dla życia, zdrowia ludzi lub dla środowiska.

Urządzenia do ochrony środowiska – urządzenia lub sprzęt techniczny przeznaczony do wykorzystania w ochronie środowiska. Mogą to być urządzenia typu „koniec rury" nieingerujące w proces produkcyjny, lecz redukujące powstałe podczas niego zanieczyszczenia, lub w postaci „technologii (urządzeń) zintegrowanych", które mogą stanowić część większego procesu produkcyjnego, redukujące ilość i zmieniające jakość produkowanych zanieczyszczeń na bardziej przyjazne środowisku. Nie obejmują urządzeń przeznaczonych wyłącznie do zachowania przemysłowych norm bezpieczeństwa.

W

Wysypisko – obiekt przeznaczony do składowania stałych odpadów.

Wytwórca odpadów – osoba lub podmiot, którego działalność lub bytowanie powoduje powstawanie odpadów oraz każdy, kto przeprowadza wstępne przetwarzanie, mieszanie lub inne działania powodujące zmianę charakteru lub składu tych odpadów.

Z

Zakład utylizacji – miejsce, w którym następuje proces przetwarzania śmieci i odpadów w celu ich wykorzystania, jako surowców wtórnych. Stosuje się do tego celu metody mechaniczne, fizyczne, chemiczne i biologiczne.

Zakład energetyczny – lub jego oddział – prowadzi eksploatację sieci elektroenergetycznych na terenie swojego działania i poprzez swoje jednostki organizacyjne. Te zaś prowadzą eksploatację i nadzór urządzeń energetycznych oraz sprzedaż energii elektrycznej.

Zasoby naturalne – inaczej bogactwa naturalne, to wszystkie użyteczne elementy środowiska, które człowiek może wyzyskiwać. Dzieli się je na nieorganiczne (minerały, woda, atmosfera) i organiczne (pochodzenia roślinnego, zwierzęcego, ekosystemy), a także nieodnawialne (np. minerały i paliwa kopalne) oraz odnawialne (nie wyczerpują się, ponieważ istnieje w nich zamknięty obieg materii, np. w wodzie i atmosferze). Bogactwa naturalne umożliwiają rozwój życia i cywilizacji.

Zielona gospodarka – gospodarka przyczyniająca się do poprawy dobrobytu człowieka i zwiększenia sprawiedliwości społecznej, jednocześnie znacznie zmniejszająca zagrożenia dla środowiska i niedobór zasobów. To sektory gospodarki narodowej, które uwzględniają zasady zrównoważonego rozwoju, wykorzystują lokalne zasoby oraz są przyjazne środowisku naturalnemu. Zielona gospodarka powinna czerpać z doświadczeń ekonomii środowiskowej oraz zapewniać właściwe relacje pomiędzy gospodarką i ekosystemami. Tzw. zazielenianie gospodarki rozpatrywane jest w wielu płaszczyznach oraz obejmuje szereg węższych zagadnień, takich jak rozwój czystych technologii, odnawialnych źródeł energii, poprawę efektywności energetycznej i materiałowej, zmianę modelu konsumpcji i produkcji na bardziej zrównoważony, zintegrowaną politykę produktową, zielone zamówienia publiczne, zielone miejsca pracy czy ekologiczną reformę fiskalną.

Zielone miejsca pracy – inaczej zielone kołnierzyki, obejmują stanowiska różnych szczebli, w których zakresie zadań leży dbałość o ochronę środowiska. Dbałość ta polega na oszczędnym i racjonalnym użytkowaniu zasobów materialnych. Zielone miejsca pracy to miejsca powstałe w wyniku włączenia zasady zrównoważonego rozwoju w procesy modernizacyjne. Są to przede wszystkim prace związane z sektorem transportu zbiorowego, odnawialnych źródeł energii, budownictwa i gospodarki odpadami. Ich rozkwit związany jest z rosnącym przekonaniem, że zmiany klimatyczne są efektem działalności człowieka, więc ich zahamowanie wymaga zmian ekonomicznych, zapewniających zachowanie środowiskowego dobrostanu i zapewnienie nowych miejsc pracy dla osób bezrobotnych oraz pracujących w sektorach, które obecnie w największym stopniu przyczyniają się do globalnego ocieplenia, takich jak przemysł samochodowy czy też wydobycie węgla.

Zrównoważony rozwój – doktryna ekonomii politycznej zakładająca jakość życia na poziomie, na jaki pozwala obecny rozwój cywilizacyjny. Jest to zasada wspierania gospodarki efektywniej korzystającej z zasobów, bardziej przyjaznej środowisku i bardziej konkurencyjnej; rozwój społeczno-gospodarczy, w którym następuje proces integrowania działań politycznych, gospodarczych i społecznych, z zachowaniem równowagi przyrodniczej oraz trwałości podstawowych procesów przyrodniczych.

Ż

Żywność ekologiczna – określenie żywności produkowanej metodami rolnictwa ekologicznego, z dbałością o wyeliminowanie używania nawozów sztucznych i pestycydów.

Bibliografia

1. Analiza zielonego rynku pracy w województwie podlaskim, Instytut Badań i Analiz GRUPA OSB na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku, Białystok 2012.
2. Ustawa z dnia 4 marca 2001 roku o zmianie ustawy – prawo ochrony środowiska. (Dz.U. z dnia 16 maja 2011, Nr 21, poz. 11).
3. Załącznik do Uchwały nr 202/2009 Rady Ministrów z dnia 10 listopada 2009 r.
4. Ustawa z dnia 1 lipca 2011 r. o zmianie ustawy o utrzymaniu czystości i porządku w gminach oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z dnia 25 lipca 2011 r. Nr 152, poz. 897).
5. Strategia rozwoju województwa podlaskiego do 2020 roku, Załącznik do Uchwały Nr XXXV/438/06 Sejmiku Województwa Podlaskiego z dnia 30 stycznia 2006 r., Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego, Białystok 2006.
6. Gra w Zielone. Jak wdrażają zielone miejsca pracy Partnerzy z Europy, Publikacja nt. funkcjonowania zielonych miejsc pracy na terenie krajów partnerskich, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Białystok 2012.
7. Oficjalna strona internetowa Impact Housing Association, impacthousing.org.uk, 16.05.2012.
8. Z. Lubośny, Elektrownie wiatrowe w systemie elektroenergetycznym, WNT 2007.
9. T. Umiński., Ekologia Środowisko Przyrody, Warszawa 1995.
10. H. Romuald, J. Mrzigod, J. Nowakowski (redaktorzy), Podręczny słownik chemiczny, Wyd. I. Katowice: Videograf II, 2004, s. 55.
11. D. Lavee, (2007). Is Municipal Solid Waste Recycling Economically Efficient? Environmental Management.
12. Cz. Rosik-Dulewska, Podstawy gospodarki odpadami, Warszawa 2000.
13. W. M. Lewandowski: Proekologiczne odnawialne źródła energii. Warszawa: WNT 2006.
14. J. Berdo, Zrównoważony rozwój: w stronę życia w harmonii z przyrodą, 2006.
15. M. Gerwin, Plan zrównoważonego rozwoju dla Polski: lokalne inicjatywy rozwojowe, 2008.
16. S. Kozłowski, W drodze do ekorozwoju, Warszawa PWN 1997.
17. S. Kozłowski, Ekorozwój – wyzwanie XXI wieku, PWN Warszawa 2000, PWN Warszawa 2002 (dodruk).
18. S. Kozłowski, Przyszłość ekorozwoju, KUL Lublin 2007 KUL (wyd. II rozszerzone).
19. Z. Bukowski, Zrównoważony rozwój w systemie prawa, Toruń 2009.
20. Oficjalny portal organizacji pozarządowych, ngo.pl, 15.02.2012.
21. Oficjalna strona Zielonej Linii, Centrum Informacyjno-Konsultacyjnego Służb Zatrudnienia, zielonalinia.gov.pl, 15 lutego 2012.

Twórcy *Rekomendacji*

Osoby reprezentujące podmioty zaangażowane w partnerstwo publiczno-społeczne i rozwój zasobów ludzkich w obrębie zielonych miejsc pracy:

Wiesław Anielak	Podlaski Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Szepietowie
Bogdan Bednarek	Stowarzyszenie *Szukamy Polski*
Bożena Bednarek	TV Białystok Sp. z o.o.
Mieczysław Bieniek	Powiatowy Urząd Pracy w Łomży
Mirosław Biernacki	Powiatowy Urząd Pracy w Sokółce
Mariusz Cylwik	Podlaski Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Szepietowie
Beata Dawidziuk	Powiatowy Urząd Pracy w Bielsku Podlaskim
Stanisław Derehajło	Gmina Boćki
Teresa Dzienuć	Powiatowy Urząd Pracy w Suwałkach
Józef Zbigniew Falkowski	Powiatowy Urząd Pracy w Mońkach
Sławomir Halicki	Miasto i Gmina Suraż
Elżbieta Klama	Podlaska Izba Rolnicza
Ewa Kleszczewska	Gmina Szypliszki
Dorota Kolenda	Powiatowy Urząd Pracy w Białymstoku
Bogdan Kościuch	Agencja Rozwoju Regionalnego *Ares S.A.* w Suwałkach
Marta Krupińska	Podlaska Izba Rolnicza
Andrzej Krzywicki	Powiatowy Urząd Pracy w Augustowie
Marta Laszczkowska	Miasto i Gmina Jedwabne
Marta Małecka–Dobrogowska	Fundacja Forum Inicjatyw Rozwojowych
Maria Modrzejewska	Powiatowy Urząd Pracy w Wysokiem Mazowieckiem
Wioletta Myszczyńska	Powiatowy Urząd Pracy w Sejnach
Dariusz Olszewski	Powiatowy Urząd Pracy w Zambrowie
Aneta Onoszko	Powiat Sokólski
Jerzy Pogorzelski	Gmina Janów
Elżbieta Potoniec	Gmina Narewka
Anna Rutkowska	Instytut Zrównoważonego Rozwoju Sp. z o.o.
Iwona Sak	Stowarzyszenie na Rzecz Zrównoważonego Rozwoju *Człowiek - Sztuka - Środowisko*
Wacław Sójko	Powiatowy Urząd Pracy w Kolnie
Krzysztof Stawnicki	Miasto i Gmina Supraśl
Henryk Śledziewski	Podlaski Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Szepietowie
Aneta Trocka	Gmina Płaska

Irena Wróblewska	Powiatowy Urząd Pracy w Hajnówce
Bożenna Zakrzewska	Powiatowy Urząd Pracy w Grajewie
Teresa Zwolan	Powiat Suwalski
Leokadia Żornaczuk	Powiatowy Urząd Pracy w Siemiatyczach

Zespół ds. realizacji projektu pt.: *Partnerstwo na rzecz rozwoju i promocji zielonych miejsc pracy*:

Elżbieta Gorczkowska	Koordynator Projektu
Kamila Dziekońska	Asystent Koordynatora Projektu ds. merytorycznych
Dariusz Ochrymiuk	Ekspert ds. partnerstwa i zielonych miejsc pracy
Magdalena Rozmus	Redaktor *Rekomendacji nt. rozwoju zielonych miejsc pracy w województwie podlaskim*

Podziękowania

Drodzy Państwo!

Wspólnie pracowaliśmy nad koncepcją rozwoju zielonych miejsc pracy na terenie naszego województwa. Cieszę się, że udało nam się stworzyć tak zaangażowany zespół ludzi, którym naprawdę zależy na pozytywnej ingerencji w podlaski rynek pracy. Pomimo trudności i naturalnych różnic zdań, doprowadziliśmy ten etap projektu do satysfakcjonującego finału. Niniejsza Rekomendacja jest wynikiem wielomiesięcznych prac bardzo licznego zespołu specjalistów.

W imieniu własnym i Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku dziękuję za udział w projekcie, zaangażowanie i zaufanie, że inicjatywa, w której zaproponowaliśmy Państwu udział, będzie miała praktyczne zastosowanie we wszystkich subregionach. Idea stworzenia platformy wymiany doświadczeń między przedstawicielami instytucji, działających na terenie całego województwa, była dla nas niezmiernie ważna. Pamiętajmy, że Rekomendacja zamyka pewien etap prac, ale jednocześnie stanowi początek kolejnych działań, które w znacznej mierze będą teraz zależały od Państwa.

Jeszcze raz serdecznie dziękuję.

Janina Mironowicz
Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku

Spis treści

Od pomysłu do Rekomendacji 3
Wprowadzenie 4

Część I

Zielone miejsca pracy – informacje ogólne 7
Polska wspólnie z resztą Europy 8
Realizacja zasad zrównoważonego rozwoju w Polsce 9
Które miejsce pracy jest zielone? 11
Zielone subregiony województwa podlaskiego 13
Subregion białostocki 14
Subregion łomżyński 18
Subregion suwalski 21

Część II

Mocne i słabe strony województwa podlaskiego 25
Zielone miejsca pracy w sektorze instytucji publicznych województwa podlaskiego 26
Zielone miejsca pracy w sektorze NGO województwa podlaskiego 28
Wewnętrzna analiza SWOT poszczególnych subregionów 32
Subregion białostocki 32
Subregion łomżyński 36
Subregion suwalski 38
Podsumowanie 42

Część III

Rekomendacje dla województwa podlaskiego 45
Kierunek I Propagowanie i rozwój turystyki w regionie 47
Kierunek II Informacja, edukacja i wdrażanie wypracowanych inicjatyw proekologicznych 51
Kierunek III Wprowadzanie technologii przyjaznych środowisku 53

Część IV

Wnioski 57
Załączniki 61
Przykładowy scenariusz działań wdrażających Rekomendacje szkoleniowe i systemowe w opinii eksperta 62
Słownik przydatnych pojęć i definicji 68
Bibliografia 80
Twórcy Rekomendacji 81