

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów »Wykorzystanie potencjału talentów w regionach Europy«”

[COM(2023) 32 final]

(2023/C 293/15)

Sprawozdawczyni: **Tatjana BABRAUSKIENĖ**

Wniosek o konsultację	Komisja Europejska, 8.3.2023
Podstawa prawna	Art. 304 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja ds. Unii Gospodarczej i Walutowej oraz Spójności Gospodarczej i Społecznej
Data przyjęcia przez sekcję	30.5.2023
Data przyjęcia na sesji plenarnej	14.6.2023
Sesja plenarna nr	579
Wynik głosowania	
(za/przeciw/wstrzymało się)	181/0/3

1. Wnioski i zalecenia

1.1. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny (EKES) z zadowoleniem przyjmuje to, że w komunikacie „Wykorzystanie potencjału talentów w regionach Europy”⁽¹⁾ zobowiązano się do wspierania opracowywania i wdrażania ukierunkowanych strategii regionalnych i terytorialnych, których podstawą są sytuacja i atuty danego regionu, oraz do ambitnego wdrożenia Europejskiego filaru praw socjalnych i długoterminowej wizji obszarów wiejskich UE wraz z ukierunkowanym wykorzystywaniem obecnych funduszy unijnych z zamiarem dostosowania ich do odnotowanych w UE trendów demograficznych. Należy również umieścić wysokiej jakości rynek pracy w centrum określonych środków z zakresu polityki, obejmujących politykę rynku pracy sprzyjającą włączeniu społecznemu, wspieranie pracowników, atrakcyjne otoczenie biznesowe, sprawiedliwą mobilność, spójność społeczną, podstawowe usługi oraz dostęp do wysokiej jakości szkoleń i rozwoju umiejętności z myślą o wzmocnieniu europejskiej konkurencyjności.

1.2. EKES zwraca uwagę, że należy zapewnić wszystkim w UE swobodę przemieszczania się – podstawowy element integracji europejskiej – a przy tym skoncentrować się na długoterminowym i całościowym podejściu do rozwoju regionalnego i integracji na rynku pracy. Należy również chronić swobodę przemieszczania się osób na europejskim rynku pracy. Ta swoboda powinna pozostać wyborem i możliwością, a nie być tożsąma z presją doświadczaną przez osoby, które z przyczyn społeczno-gospodarczych borykają się z brakiem perspektyw lub możliwości we własnym regionie.

1.3. EKES podkreśla, że aby lepiej zaradzić niedoborom siły roboczej i wykwalifikowanej kadry, potrzebne są długoterminowe rozwiązania wspierające rozwój regionalny, takie jak: lepsza infrastruktura, zrównoważone zasoby, poprawa jakości miejsc pracy, skuteczne wsparcie dla osób niekształących się, niepracujących ani nieszkolących się (NEET) i dla osób bezrobotnych, ukierunkowane wsparcie na rzecz sprawiedliwej integracji obywateli państw trzecich na rynku pracy, dostęp do wysokiej jakości usług publicznych, w tym do wysokiej jakości włączającej publicznej edukacji i uczenia się przez całe życie, dostęp do wysokiej jakości włączającego podnoszenia kwalifikacji i przekwalifikowania dla wszystkich pracowników, a także zaangażowanie związków zawodowych i pracodawców w prognozowanie umiejętności, w określanie zapotrzebowania na umiejętności w regionach i w zapewnianie rozwoju umiejętności.

1.4. EKES z zadowoleniem przyjmuje wprowadzenie szeregu unijnych narzędzi finansowych w ramach polityki spójności (EFRR, EFS+, Fundusz Spójności i Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji) w okresie programowania 2021–2027, których zadaniem jest zmniejszenie różnic między regionami i wdrożenie Europejskiego filaru praw socjalnych. Wzywa do większej komplementarności i koordynacji między unijnymi funduszami na rzecz odbudowy, odporności i spójności, w tym Funduszem na rzecz Sprawiedliwej Transformacji, w celu dopilnowania, by były one

⁽¹⁾ COM(2023) 32 final.

wykorzystywane do pobudzania tworzenia miejsc pracy i dobrej jakości możliwości zatrudnienia oraz zapewniały postępy w zakresie infrastruktury materialnej poprzez zmniejszanie różnic społeczno-gospodarczych i różnic w rozwoju między regionami UE. Współpraca transgraniczna, wspierana przez programy Interreg, przyczynia się do zwiększenia atrakcyjności regionów przygranicznych i należy w dalszym ciągu wspierać takie programy.

1.5. EKES apeluje do Komisji Europejskiej i państw członkowskich o opracowanie polityki spójności i funduszy unijnych służących wspieraniu kształtowania przemian na rynku pracy w taki sposób, by nie pozostawić w tyle żadnego pracownika ani regionu. Zasadnicze znaczenie ma zapewnienie atrakcyjnych warunków dla przedsiębiorstw, przy jednoczesnym uznaniu potrzeby inwestowania przez przedsiębiorstwa w innowacje i konkurencyjność, a także dostosowanie się do ewoluujących potrzeb. EKES apeluje do Komisji Europejskiej i państw członkowskich o uwzględnienie tych kwestii w śródkresowym przeglądzie WRF.

1.6. Aby zapewnić sprawiedliwy przydział środków z Funduszu Spójności na skuteczny i wysokiej jakości rozwój regionalny, EKES wzywa Komisję Europejską i państwa członkowskie do rozpoczęcia dyskusji na temat kolejnych procesów wspierających WRF w odniesieniu do zapewnienia oceny potrzeb i funduszy na szczeblu UE oraz zagwarantowania skutecznego rozwoju regionalnego i aktywnego tworzenia miejsc pracy.

1.7. EKES apeluje do Komisji Europejskiej i państw członkowskich, by zadbały o to, aby europejski rynek pracy i polityka spójności opierały się na zrównoważonych inwestycjach w wysokiej jakości miejsca pracy, dostępie do szkoleń i podstawowych usług, dialogu społecznym i rokowaniach zbiorowych, z poszanowaniem autonomii partnerów społecznych i zgodnie z krajowymi systemami stosunków pracy.

1.8. EKES wzywa Komisję Europejską i państwa członkowskie do poszanowania praw człowieka i do skutecznej walki z korupcją, a tym samym do utrzymania praworządności, która odgrywa kluczową rolę w uatrakcyjnianiu regionów dla podmiotów działających na rynku pracy, a także do zapewnienia – za pomocą audytów przeprowadzanych przez Komisję Europejską – lepszego monitorowania skutecznego wykorzystania funduszy UE, zwłaszcza zdecentralizowanych.

1.9. EKES wzywa do skutecznego dialogu społecznego i skutecznego uczestnictwa organizacji społeczeństwa obywatelskiego w odniesieniu do wszystkich kwestii związanych z omawianą strategią w celu osiągnięcia wysokiej jakości rozwoju regionalnego, który odpowiada potrzebom osób mieszkających i pragnących mieszkać w danych regionach oraz potrzebom przedsiębiorstw, zwłaszcza w odniesieniu do skutecznego przydziału środków z EFS+ na walkę z bezrobociem młodzieży.

1.10. EKES podkreśla potrzebę zapewnienia demokratycznego zarządzania w polityce rozwoju regionalnego oraz ścisłej współpracy między władzami regionalnymi, organizacjami partnerów społecznych, służbami zatrudnienia oraz podmiotami świadczącymi usługi w zakresie kształcenia i szkolenia w regionach. Należy skutecznie wykorzystywać dialog społeczny, aby przyciągać przedsiębiorstwa do regionów znajdujących się w niekorzystnej sytuacji i zapewniać: wysokiej jakości miejsca pracy, dobre płace, bezpieczeństwo zatrudnienia dzięki standardowym formom zatrudnienia i dostępowi do ochrony socjalnej, możliwości uczenia się przez całe życie, dobre warunki pracy w bezpiecznych i zdrowych miejscach pracy, rozsądny czas pracy pozwalający na zachowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz reprezentację związków zawodowych i prawa do rokowań.

1.11. Wzywa Komisję Europejską do wykorzystania europejskiego semestru i unijnej tablicy wskaźników społecznych jako narzędzi do przedstawiania ukierunkowanych zaleceń dla państw członkowskich w celu zwalczania nierówności regionalnych.

1.12. EKES wzywa państwa członkowskie do zadbania o to, by ich polityka w zakresie przystosowania się do zmiany klimatu i zmniejszania ryzyka związanego z klęskami żywiołowymi, w ramach Europejskiego prawa o klimacie i Unijnego Mechanizmu Ochrony Ludności oraz na podstawie planu przemysłowego Zielonego Ładu⁽²⁾, zapewniała skuteczne wsparcie regionom⁽³⁾, a także by angażowały partnerów społecznych i społeczeństwo obywatelskie w regularne oceny skutków społeczno-gospodarczych w celu przewidywania zmian i tworzenia alternatywnych możliwości zatrudnienia w tych regionach i sektorach, które zostaną dotknięte takimi zmianami.

⁽²⁾ Plan przemysłowy Zielonego Ładu (europa.eu), COM(2023) 62 final.

⁽³⁾ Europe's changing climate hazards – an index-based interactive EEA report [„Zmieniające się zagrożenia klimatyczne w Europie” – interaktywne sprawozdanie EEA oparte na wskaźnikach], Europejska Agencja Środowiska (europa.eu).

1.13. EKES wzywa państwa członkowskie do zapewnienia skutecznego wdrożenia dyrektywy UE w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych oraz zalecenia Rady w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej (2019 r.)⁽⁴⁾, a także do poprawy warunków pracy i wynagrodzeń poprzez zwiększenie zasięgu negocjacji i zapewnienie równego dostępu do ochrony socjalnej niezależnie od statusu zatrudnienia. Ma to kluczową rolę w uatrakcyjnianiu regionów dla pracowników o różnych poziomach umiejętności dzięki oferowaniu dobrych miejsc pracy i wynagrodzeń.

1.14. EKES podkreśla, że rządy, władze lokalne i regionalne, służby socjalne, przedsiębiorstwa i związki zawodowe powinny współpracować w ramach dialogu społecznego, by zapewnić pracownikom skuteczne rozwiązania dotyczące ich potrzeb w zakresie rodzicielstwa i opieki, gwarantując dobre jakościowo, włączające usługi opieki nad dziećmi i opieki długoterminowej⁽⁵⁾.

1.15. EKES podkreśla ważną rolę, jaką mogłaby odegrać europejska platforma na rzecz usprawnienia współpracy w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej działająca w ramach Europejskiego Urzędu ds. Pracy (ELA) w propagowaniu przekształcania pracy nierejestrowanej w rejestrowane godne miejsca pracy, a tym samym przyczynieniu się do rozwoju regionalnego dzięki wzmocnieniu bazy podatkowej i poprawie dostępu pracowników do ochrony socjalnej.

1.16. EKES zwraca uwagę, że skuteczna ochrona socjalna i koordynacja zabezpieczenia społecznego mają kluczowe znaczenie dla zapewnienia równego traktowania pracowników mobilnych. Wzywa Komisję Europejską do udoskonalenia narzędzi w celu lepszego wspierania zdolności do zatrudnienia w regionach.

1.17. EKES wzywa państwa członkowskie do opracowania polityki w zakresie umiejętności i uczenia się przez całe życie na rzecz rozwoju regionalnego, połączonej z inwestycjami i uzupełniającymi środkami politycznymi w celu poprawy jakości i dostępu do kształcenia i szkolenia dla wszystkich osób, przygotowania ludzi do życia i rynku pracy oraz zwiększenia atrakcyjności regionów dla osób uczących się, pracowników i przedsiębiorstw. Wysokiej jakości poradnictwo zawodowe i poradnictwo w zakresie uczenia się przez całe życie powinno być dostępne dla wszystkich w Europie, a także musi dostarczać wiarygodnych informacji na temat regionalnych możliwości zatrudnienia i uczenia się.

1.18. EKES zwraca uwagę, że w komunikacie należy zapewnić równy dostęp do wysokiej jakości usług publicznych (takich jak opieka długoterminowa, przystępne cenowo mieszkania i usługi kulturalne, transport, dostawy energii i dostęp do internetu) oraz do wysokiej jakości kształcenia i infrastruktury, jak np. wczesnej edukacji i opieki nad dziećmi, a także kształcenia, szkolenia i uczenia się przez całe życie na rzecz rozwoju regionalnego, przy jednoczesnym wdrażaniu skutecznej polityki w zakresie praw człowieka i przeciwdziałania dyskryminacji. Wzywa państwa członkowskie do zapewnienia zrównoważonych inwestycji publicznych w wysokiej jakości edukację publiczną.

1.19. EKES apeluje do państw członkowskich o zmniejszenie niedoboru nauczycieli⁽⁶⁾ i uatrakcyjnienie zawodu nauczyciela, przy zapewnieniu sprawiedliwego wynagrodzenia, godnych warunków pracy, wysokiej jakości kształcenia wstępnego i ustawicznego nauczycieli oraz rozwoju kariery zawodowej w celu poprawy jakości kształcenia w regionach. Dialog społeczny jest niezbędny przy opracowywaniu i wdrażaniu reform edukacji dotyczących ekologicznej i cyfrowej transformacji instytucji i systemów kształcenia, a także dla podnoszenia umiejętności i kompetencji, jakie muszą nabyć nauczyciele i instruktorzy w ramach wstępnego i ustawicznego rozwoju zawodowego, m.in. w zakresie transformacji ekologicznej i cyfrowej.

2. Kontekst

2.1. Dnia 17 stycznia 2023 r. Komisja Europejska opublikowała komunikat „Wykorzystanie potencjału talentów w regionach Europy”⁽⁷⁾, w którym przedstawiła ukierunkowane działania na rzecz promowania i zatrzymywania talentów w regionach słabo rozwiniętych oraz przekształcania tych regionów w atrakcyjniejsze miejsca. Jest to pierwsza ważna inicjatywa w 2023 r. podjęta w ramach Europejskiego Roku Umiejętności⁽⁸⁾. Komisja w swojej nowej polityce koncentruje się głównie na regionach odnotowujących przyspieszony spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym i regionach o niskim odsetku absolwentów szkół wyższych, jak również na tych doświadczających znacznego odpływu osób młodych.

⁽⁴⁾ Zalecenie Rady z dnia 8 listopada 2019 r. w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej, 2019/C 387/01 (Dz.U. C 387 z 15.11.2019, s. 1)..

⁽⁵⁾ Zalecenie Rady z dnia 8 grudnia 2022 r. w sprawie dostępu do przystępnej cenowo i dobrej jakościowo opieki długoterminowej, 2022/C 476/601 (Dz.U. C 476 z 15.12.2022, s. 1) oraz zalecenie Rady z dnia 22 maja 2019 r. w sprawie wysokiej jakości systemów wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem (Dz.U. C 189 z 5.6.2019, s. 4).

⁽⁶⁾ Monitor Kształcenia i Szkolenia (europa.eu).

⁽⁷⁾ COM(2023) 32 final.

⁽⁸⁾ Komisja rozpoczyna prace nad Europejskim Rokiem Umiejętności – Zatrudnienie, sprawy społeczne i włączenie społeczne – Komisja Europejska.

2.2. Z uwagi na spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym w UE o 3,5 mln w latach 2015–2020 oczekuje się, że liczba ta będzie nadal spadać, a do 2050 r. zmniejszy się o dodatkowe 35 mln osób. Na obszarach wiejskich UE mieszka 137 mln osób, tj. ok. 30 % ludności UE. 22 % respondentów biorących udział w niedawnym badaniu Eurobarometr stwierdziło jednak, że ich możliwości zatrudnienia na obszarach wiejskich uległy pogorszeniu w ciągu ostatnich 10 lat⁽⁹⁾. Odsetek młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nieszkolącej się (młodzieży NEET) jest w nich znacznie wyższy (o 19 % w porównaniu ze średnią UE wynoszącą 13 %). Zbyt wiele osób młodych nie ma wykształcenia średniego II stopnia, a ich perspektywy zatrudnienia są bardzo ograniczone. W innych regionach brak perspektyw zawodowych może zniechęcać osoby młode do zdobywania wyższego wykształcenia i skłaniać niektóre z nich do szukania możliwości zatrudnienia gdzie indziej, czego skutkiem jest stopa bezrobocia (15–34) wynosząca 14,6 %, co jest wskaźnikiem znacznie wyższym niż w całej UE (11,1 %).

2.3. Jak wynika z ósmego sprawozdania na temat spójności (2022)⁽¹⁰⁾, główną przyczyną migracji i drenażu mózgow z niektórych regionów UE jest brak usług publicznych i społecznych, zwłaszcza w zakresie opieki, ochrony zdrowia i kształcenia, brak możliwości zatrudnienia oraz braki terytorialne w zakresie połączeń i infrastruktury materialnej, np. transportu. Celem polityki Komisji jest wspieranie rozwoju w tych regionach poprzez zapewnienie wysokiej jakości miejsc pracy oraz doskonalenie usług publicznych, w szczególności systemów kształcenia. Komisja skupia się ponadto na rozwoju lepszej łączności cyfrowej regionów słabo rozwiniętych, zwłaszcza obszarów wiejskich i oddalonych. Z myślą o tych celach w komunikacie wskazano konkretne obszary działania określone w planie działania UE na rzecz obszarów wiejskich i nakreślono ośmifilarowy mechanizm służący pobudzaniu talentów w słabo rozwiniętych regionach, zwany „mechanizmem wspierania talentów”.

3. Uwagi ogólne

3.1. EKES z zadowoleniem przyjmuje fakt, że w komunikacie zobowiązano się do skutecznego wdrożenia Europejskiego filaru praw socjalnych. W komunikacie nie uwzględniono jednak w wystarczającym stopniu jakości rynku pracy, w szczególności wsparcia dla pracowników, jako centralnego elementu określonych środków politycznych. Zapewnienie wysokiej jakości miejsc pracy dla wszystkich pracowników i regionów wymaga bardziej kompleksowej reakcji obejmującej politykę sprawiedliwego rynku pracy, sprawiedliwej mobilności, spójności społecznej, podstawowych usług oraz dostępu do wysokiej jakości szkoleń i umiejętności. Rozwój regionalny rzeczywiście powinien być priorytetem, ale należy również chronić swobodę przepływu osób na europejskim rynku pracy. Rozwój regionalny powinien być urzeczywistniany z należyтым uwzględnieniem perspektywy demograficznej, gospodarczej i społecznej oraz przyczyn wyludniania się niektórych regionów. Aspekty społeczne, gospodarcze i ekologiczne oraz zrównoważony rozwój powinny mieć kluczowe znaczenie przy kształtowaniu skutecznych strategii regionalnych mających na celu odwrócenie tendencji strat demograficznych i uczynienie regionów atrakcyjnymi dla ludzi.

3.2. EKES zwraca uwagę, że wszystkim w UE należy zapewnić podstawowy element integracji europejskiej, jakim jest swoboda przemieszczania się. Mobilność pracowników nie może jednak służyć jako szybkie rozwiązanie problemu niedoboru siły roboczej, jeśli nie uwzględni się podstawowych kwestii, takich jak potrzeba poprawy jakości miejsc pracy i dostępu do szkoleń. W rzeczywistości większość państw członkowskich boryka się z tymi samymi niedoborami wykwalifikowanej siły roboczej. Sprowadzenie mobilności pracowników do prostej kwestii podaży i popytu wiąże się z ryzykiem pogłębienia nierówności i rozbieżności na rynku pracy w UE i jej regionach. Należy zatem zadbać o to, by polityka unijna i krajowa skupiała się na bardziej długoterminowym i całościowym podejściu do rozwoju regionalnego i integracji rynku pracy. Podobnie rozwiązanie problemu niedoboru siły roboczej w sektorach wymagających dużego nakładu pracy poprzez przeniesienie niepewnych miejsc pracy na pracowników zagranicznych i grupy zmarginalizowane bez zwiększenia atrakcyjności tych sektorów grozi jedynie pogłębieniem nierówności społecznych, co zahamuje postęp sprzyjający włączeniu społecznemu w naszych społeczeństwach i gospodarkach.

3.3. Polityka klimatyczna będzie miała silny wpływ na pracowników i przedsiębiorstwa i będzie wymagać masowych szkoleń, przekwalifikowania i podnoszenia kwalifikacji. Transformację tę należy potraktować jako sposobność do tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy o dobrych warunkach pracy we wszystkich sektorach i regionach. Strategie klimatyczne muszą uwzględniać różnice regionalne i lokalne, a nie tylko globalne dane, oraz wspierać najbardziej dotknięte regiony. Należy również zadbać o to, by pracownicy mogli znaleźć alternatywne miejsca pracy wysokiej jakości w tym samym regionie, w którym pracują obecnie, aby nie zagrozić wsparciu społeczności dla niezbędnej transformacji.

⁽⁹⁾ Wizja obszarów wiejskich.

⁽¹⁰⁾ Inforegio – Ósme sprawozdanie na temat spójności gospodarczej, społecznej i terytorialnej.

3.4. Regiony powinny wymieniać się doświadczeniami w zakresie rozwoju obszarów wiejskich jako miejsc uczenia się, pracy i życia o dobrej jakości życia i usług poprzez wspieranie dywersyfikacji gospodarczej obszarów wiejskich i słabiej rozwiniętych. Strategie inteligentnej specjalizacji jako narzędzie tworzenia zróżnicowanych miejsc pracy wymagających wysokich kwalifikacji nadal zbyt często koncentrują się na tradycyjnych sektorach. Istnieją jednak dobre przykłady przemian przemysłowych będących wynikiem dialogu społecznego, które warto rozważyć.

3.5. EKES apeluje do Komisji Europejskiej i państw członkowskich o opracowanie polityki spójności i funduszy unijnych służących wspieraniu kształtowania przemian na rynku pracy w taki sposób, by nie pozostawić w tyle żadnego pracownika ani regionu. Zasadnicze znaczenie ma zapewnienie atrakcyjnych warunków dla przedsiębiorstw, przy jednoczesnym uznaniu potrzeby inwestowania przez przedsiębiorstwa w innowacje i konkurencyjność oraz dostosowywania się do zmieniających się potrzeb. Pracownicy powinni mieć możliwość życia we wszystkich regionach Europy, a wszystkie regiony powinny mieć możliwość czerpania korzyści z pracy i być atrakcyjne dla przedsiębiorstw i pracowników.

3.6. Aby pomyślnie zarządzać zmianami na rzecz sprawiedliwej i sprzyjającej włączeniu społecznemu odbudowy, konieczne jest, aby europejski rynek pracy i polityka spójności opierały się na długofalowych i stabilnych inwestycjach w wysokiej jakości miejsca pracy, dostępie do szkoleń i podstawowych usług, dialogu społecznym i rokowaniach zbiorowych. Europejski semestr i unijna tablica wskaźników społecznych są ważnymi narzędziami dostarczającymi konkretnych zaleceń dla państw członkowskich, aby zwalczać nierówności regionalne i zapewnić dostępność wysokiej jakości miejsc pracy i usług w każdym regionie.

3.6.1. EKES apeluje do Komisji Europejskiej i państw członkowskich, by zadbały o to, aby europejski rynek pracy i polityka spójności opierały się na zrównoważonych inwestycjach w wysokiej jakości miejsca pracy, dostępie do szkoleń i podstawowych usług, dialogu społecznym i rokowaniach zbiorowych, z poszanowaniem autonomii partnerów społecznych i zgodnie z krajowymi systemami stosunków pracy.

3.7. Oprócz możliwości znalezienia wysokiej jakości miejsc pracy oferujących atrakcyjne wynagrodzenie i warunki pracy, dobrej jakości szkolenia i rozwój kariery, atrakcyjność regionu zależy od godziwego standardu życia obejmującego na przykład dostęp do przystępnych cenowo mieszkań, wysokiej jakości kształcenia i usług publicznych oraz dobrej infrastruktury. Należy uznać rolę ustawodawstwa krajowego i systemów stosunków pracy, jednak zróżnicowane standardy społeczne i standardy pracy, słaby zasięg rokowań zbiorowych, brak inwestycji i niski poziom zaufania do instytucji mogą łatwo stać się czynnikami prowadzącymi do podziałów strukturalnych między regionami, utrudniając pozytywny rozwój zrównoważonego europejskiego rynku pracy.

3.8. EKES z zadowoleniem przyjmuje fakt, że celem komunikatu jest zacieśnienie współpracy między władzami regionalnymi, organizacjami partnerów społecznych, służbami zatrudnienia oraz podmiotami świadczącymi usługi w zakresie kształcenia i szkolenia. Należy skutecznie wykorzystywać dialog społeczny, aby przyciągać przedsiębiorstwa do regionów znajdujących się w niekorzystnej sytuacji i zapewniać: wysokiej jakości miejsca pracy, dobre płace, bezpieczeństwo zatrudnienia dzięki standardowym formom zatrudnienia i dostępowi do ochrony socjalnej, możliwości uczenia się przez całe życie, dobre warunki pracy w bezpiecznych i zdrowych miejscach pracy, rozsądny czas pracy pozwalający na zachowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz reprezentację związków zawodowych i prawa do rokowań.

3.9. EKES uważa, że cel komunikatu powinien być szerszy niż tylko przyciąganie wysoko wykwalifikowanych pracowników („talentów”) do regionów znajdujących się w niekorzystnej sytuacji w celu rozwoju gospodarczego. Ogólnie rzecz biorąc, w wielu regionach UE brakuje pracowników, podczas gdy 26,4 % nieaktywnej zawodowo siły roboczej w Europie mieszka w regionach znajdujących się w niekorzystnej sytuacji ze względu na brak możliwości wysokiej jakości zatrudnienia lub brak zaufania do instytucji państwowych, ze względów rodzinnych lub z powodu zatrudnienia w szarej strefie itp. Przedsiębiorstwa potrzebują dobrych warunków, pracowników i infrastruktury, aby wprowadzać innowacje i być konkurencyjne, a także muszą przekwalifikować i podnieść kwalifikacje swoich pracowników oraz dążyć do przyciągnięcia wykwalifikowanych pracowników do dobrych miejsc pracy. W komunikacie i działaniach podejmowanych w jego następstwie należy skupić się na tym, w jaki sposób sprawiedliwe przejście na zieloną i cyfrową gospodarkę może przyczynić się do podniesienia kwalifikacji wszystkich pracowników.

3.10. Z zadowoleniem przyjmujemy wprowadzenie kilku unijnych narzędzi finansowych realizowanych poprzez finansowanie w ramach polityki spójności (EFRR, EFS+, Fundusz Spójności i Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji) w okresie programowania 2021–2027, których zadaniem jest zmniejszenie różnic między regionami i wdrożenie Europejskiego filaru praw socjalnych. Ukierunkowane działania mogą zwiększyć szanse na zatrudnienie i rozwój gospodarczy na obszarach wiejskich i nieurbanizowanych. W tym celu należy zapewnić większą komplementarność i koordynację między unijnymi funduszami na rzecz odbudowy, zwiększania odporności i spójności, w tym Funduszem na

rzecz Sprawiedliwej Transformacji, aby stymulować tworzenie miejsc pracy, zwiększanie dostępu do atrakcyjnego zatrudnienia oraz postępy w zakresie infrastruktury materialnej. Aby zmniejszyć podziały społeczno-gospodarcze i zniwelować różnice w rozwoju między regionami UE, należy zwiększyć skuteczność funduszy spójności. W celu upowszechniania godziwych miejsc pracy pomoc państwa i wykorzystanie funduszy w ramach budżetu UE powinny podlegać silnym uwarunkowaniom społecznym, wymagającym od odbiorców przestrzegania obowiązującego prawa pracy i układów zbiorowych.

3.11. Wysiłki na rzecz walki z korupcją i utrzymania praworządności odgrywają kluczową rolę w zwiększaniu atrakcyjności regionów dla uczestników rynku pracy. Jest niezbędne, aby skuteczne wykorzystanie funduszy UE, zwłaszcza zdecentralizowanych, było lepiej monitorowane przez Komisję Europejską i unijne organy kontroli (np. Europejski Trybunał Obrachunkowy i OLAF). EKES uważa, że aby zapewnić sprawiedliwy przydział środków z Funduszu Spójności na skuteczny i wysokiej jakości rozwój regionalny, Komisja Europejska i państwa członkowskie powinny podjąć dyskusję na temat kolejnych procesów wspierających WRF, aby zapewnić ocenę potrzeb i środków na poziomie UE.

3.12. Demokratyczne zarządzanie przy gospodarowaniu funduszami unijnymi i ich właściwym rozdysponowaniu można osiągnąć dzięki skutecznemu zaangażowaniu partnerów społecznych i odpowiednich zainteresowanych stron w decyzje dotyczące wykorzystania funduszy unijnych na rozwój regionalny. Należy skutecznie wykorzystywać dialog społeczny i obywatelski, aby osiągnąć wysokiej jakości rozwój regionalny, który odpowiadałby potrzebom osób mieszkających i chcących mieszkać w danym regionie, a także potrzebom przedsiębiorstw.

3.13. Transformacja ekologiczna i cyfrowa ma istotny wpływ na przemysł w regionach. Korzystne środowisko dla przedsiębiorstw ukierunkowane na zrównoważony wzrost może pomóc przyciągnąć ludzi do regionów oraz sprawić, że UE stanie się konkurencyjna i atrakcyjna na całym świecie. Regiony, wraz z partnerami społecznymi i zainteresowanymi stronami, muszą pilnie opracować skuteczne strategie uwzględniające potrzeby i możliwości rozwoju gospodarczego, tak aby mogły stać się atrakcyjne dla ludzi i przedsiębiorstw. Należy zapewnić równowagę między polityką UE a polityką regionalną, z poszanowaniem zasady pomocniczości regionów.

3.13.1. Ogłoszone niedawno inicjatywy takie jak plan przemysłowy Zielonego Ładu i akt w sprawie przemysłu neutralnego emisyjnie – a rozwój umiejętności jest jednym z czterech filarów planu przemysłowego – należy wdrażać z uwzględnieniem silnego wymiaru regionalnego, zwłaszcza jeśli chodzi o tworzenie planowanych akademii przemysłu neutralnego emisyjnie.

3.14. EFS+ – wraz z przyjęciem zobowiązania do wydatkowania minimum 12 % środków w państwach członkowskich, w których liczba młodzieży NEET jest wyższa od średniej unijnej – jest głównym narzędziem polityki zwalczania bezrobocia młodzieży i zapewnienia realizacji europejskiej gwarancji na rzecz młodzieży. Państwa członkowskie muszą jednak podjąć większe wysiłki, aby wszystkie regiony, w tym te znajdujące się w niekorzystnej sytuacji, stały się atrakcyjne dla młodych studentów i pracowników. Partnerzy społeczni i inne zainteresowane strony powinni w znaczący sposób uczestniczyć w opracowaniu i wdrażaniu tego narzędzia, a także w ocenie wykorzystania funduszy EFS+, aby zagwarantować, że fundusze te zapewniają skuteczne wsparcie przy tworzeniu wysokiej jakości miejsc pracy, płatnych praktyk zawodowych i staży dla młodych osób bezrobotnych. Aby uczynić pracę i kształcenie atrakcyjnymi, należy uwzględnić **zawody deficytowe**, a partnerzy społeczni powinni mieć możliwość i wsparcie w odniesieniu do wdrażania określonych strategii politycznych i konkretnych środków mających na celu uatrakcyjnienie zawodów deficytowych.

3.15. Regiony, oferując atrakcyjne miejsca pracy i wynagrodzenia, mogą być atrakcyjne dla pracowników o umiejętnościach na wszystkich poziomach. W tym kontekście kluczową rolę odgrywają skuteczne wdrożenie dyrektywy UE o płacach minimalnych oraz poprawa warunków pracy i płacy za pomocą zasięgu rokowań. Rządy, władze lokalne i regionalne, służby socjalne, przedsiębiorstwa i związki zawodowe powinny współpracować w ramach dialogu społecznego, by zapewnić pracownikom skuteczne rozwiązania dotyczące ich potrzeb w zakresie rodzicielstwa i opieki, gwarantując dobre jakościowo, włączające usługi opieki nad dziećmi i opieki długoterminowej.

3.16. Europejska platforma na rzecz usprawnienia współpracy w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej działająca w ramach Europejskiego Urzędu ds. Pracy (ELA) mogłaby propagować przekształcanie pracy nierejestrowanej w deklarowane godne miejsca pracy, a tym samym przyczynić się do rozwoju regionalnego dzięki wzmocnieniu bazy podatkowej i poprawie dostępu pracowników do ochrony socjalnej. Należy zapewnić równy dostęp do ochrony socjalnej niezależnie od statusu zatrudnienia, zgodnie z zaleceniem Rady w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej (2019) ⁽¹⁾.

⁽¹⁾ Zalecenie Rady z dnia 8 listopada 2019 r. w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej (Dz.U. C 387 z 15.11.2019, s. 1).

3.17. Skuteczne objęcie ochroną socjalną i koordynacja zabezpieczenia społecznego mają zasadnicze znaczenie dla zapewnienia równego traktowania pracowników mobilnych. Narzędzia cyfrowe, takie jak europejski dowód zabezpieczenia społecznego, mogą usprawnić transgraniczną identyfikację i weryfikację, pomagając pracownikom w określaniu przysługujących im uprawnień do zabezpieczenia społecznego, ich przenoszeniu i ubieganiu się o nie. Aby przyciągnąć pracowników do pracy w regionach znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, należy wyeliminować niesprawiedliwe traktowanie, takie jak podwójne opodatkowanie lub zwolnienia z zabezpieczenia społecznego dla pracowników mobilnych. Ma to na celu zapewnienie, aby pracownicy, którzy skorzystali ze swobody przemieszczania się, nie byli karani przez przyjmujące państwo członkowskie lub po powrocie do kraju pochodzenia.

3.18. Polityka w zakresie umiejętności odgrywa ważną rolę w rozwoju regionalnym, ale należy ją również połączyć z inwestycjami i uzupełniającymi działaniami politycznymi, aby zwiększyć atrakcyjność regionów dla pracowników i przedsiębiorstw. Rynek pracy potrzebuje pracowników o umiejętnościach na wszystkich poziomach, a rozwój regionalny powinien przyciągać wszystkich pracowników, w tym pracowników nisko i średnio wykwalifikowanych, a nie tylko „talenty” i pracowników wysoko wykwalifikowanych.

3.19. EKES z zadowoleniem przyjmuje fakt, że celem komunikatu jest zapewnienie równego dostępu do wysokiej jakości usług publicznych (takich jak opieka długoterminowa, przystępne cenowo mieszkania i usługi kulturalne, transport, dostawy energii i dostęp do internetu) oraz do wysokiej jakości usług kształcenia i infrastruktury, tj. usług związanych z wczesną edukacją i opieką nad dziećmi, kształceniem i szkoleniem. Usługi kształcenia powinny przynosić korzyści i być atrakcyjne nie tylko dla wysoko wykwalifikowanych pracowników, ale także dla pracowników o umiejętnościach na wszystkich poziomach.

3.20. Należy ulepszyć portal Europass, aby dostarczał wszystkim osobom jasnych informacji o możliwościach zatrudnienia i uczenia się, dostępie do usług doradztwa oraz procesach uznawania kwalifikacji. W tym kontekście EURES mógłby w dalszym ciągu przyczynić się do sprawiedliwej mobilności pracowników, w tym przez propagowanie sprawiedliwych praktyk rekrutacyjnych, bezpośrednich i wysokiej jakości miejsc pracy oraz zwalczanie nadużyć w zakresie mobilności transgranicznej. Prywatne agencje pośrednictwa pracy powinny – przed przystąpieniem do sieci EURES – być w stanie przedstawić swoje dotychczasowe osiągnięcia. W ramach swojego mandatu w zakresie zapewnienia sprawiedliwej i skutecznej mobilności pracowników Europejski Urząd ds. Pracy powinien wspierać nie tylko pracowników chcących skorzystać ze swobody przemieszczania się, ale również osoby powracające, które zamierzają wrócić do swojego państwa członkowskiego.

3.21. EKES z zadowoleniem przyjmuje fakt, że Komisja wzywa do propagowania wysokiej jakości kształcenia, szkoleń i uczenia się przez całe życie w odniesieniu do rozwoju regionalnego. Niezwykle istotne jest zapewnienie równego dostępu do edukacji dorosłych wszystkim pracownikom zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym, a także dorosłym nieaktywnym na rynku pracy, poprzez rozważenie wdrożenia zalecenia Rady w sprawie nowej europejskiej agendy w zakresie uczenia się dorosłych na lata 2021–2030⁽¹²⁾, zalecenia Rady o indywidualnych rachunkach szkoleniowych⁽¹³⁾ oraz zalecenia Rady w sprawie mikropoświadczeń⁽¹⁴⁾, aby osiągnąć cel dotyczący udziału 60 % wszystkich dorosłych w szkoleniach⁽¹⁵⁾. Ważne jest również zapewnienie pracownikom skutecznego wsparcia w dostępie do szkoleń pracowniczych i płatnego urlopu szkoleniowego poprzez dopilnowanie, aby różne systemy finansowania były współzarządzane z udziałem partnerów społecznych. Ludzie powinni mieć dostęp do umiejętności w zakresie przedsiębiorczości i otrzymać wsparcie finansowe na założenie własnej działalności gospodarczej.

3.22. W tych regionach należy ulepszyć kształcenie i szkolenie oraz uczenie się przez całe życie w ujęciu całościowym i uczynić je atrakcyjnym dla osób uczących się i rodziców, a jednocześnie w ich ramach centralne miejsce obok umiejętności istotnych dla rynku pracy powinny zajmować kompetencje kluczowe, w szczególności obywatelstwo demokratyczne, oraz umiejętności podstawowe i przekrojowe, w szczególności nauki przyrodnicze, technologia, inżynieria, sztuka i matematyka (STEAM). Aby zmotywować młodych ludzi w regionach znajdujących się w niekorzystnej sytuacji do zdobycia kwalifikacji w ramach szkolnictwa wyższego, należy również zapewnić wysokiej jakości miejsca pracy. Regiony muszą również poprawić jakość kształcenia, aby budować demokratyczne postawy obywatelskie i wspólne

⁽¹²⁾ Rezolucja Rady w sprawie nowej europejskiej agendy w zakresie uczenia się dorosłych na lata 2021–2030 (Dz.U. C 504 z 14.12.2021, s. 9).

⁽¹³⁾ Zalecenie Rady o indywidualnych rachunkach szkoleniowych ma sprzyjać szkoleniu się dorosłych.

⁽¹⁴⁾ Zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie europejskiego podejścia do mikropoświadczeń na potrzeby uczenia się przez całe życie i zatrudnialności 2022/C 243/02 (Dz.U. C 243 z 27.6.2022, s. 10).

⁽¹⁵⁾ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych”, COM(2021) 102 final.

wartości europejskie. Znaczenie, jakie dla Europy mają wykwalifikowani i kompetentni obywatele, wykracza poza kształcenie formalne i obejmuje również kształcenie pozaformalne i nieformalne. Obywatele powinni być w stanie wykazać, czego się nauczyli, wykorzystać tę wiedzę w swojej karierze zawodowej oraz w dalszym kształceniu i szkoleniu. Należy usprawnić walidację uczenia się pozaformalnego i nieformalnego.

3.23. Komisja Europejska sugeruje, aby wykorzystać fundusze unijne do poprawy łączności cyfrowej na obszarach wiejskich i oddalonych – umożliwiłaby ona zdalne kształcenie i szkolenie oraz zmniejszyłaby braki w umiejętnościach. EKES przypomina ⁽¹⁶⁾, że konieczne jest zapewnienie szybkiej łączności internetowej w regionach znajdujących się w niekorzystnej sytuacji poprzez wykorzystanie co najmniej 10 % środków z NextGenerationEU specjalnie na rozwój cyfrowy obszarów wiejskich. Ważne jest zapewnienie placówkom edukacyjnym i szkoleniowym, uczniom, nauczycielom i instruktorom sprzętu cyfrowego, ponieważ narzędzia do wirtualnej współpracy przyczyniłyby się do ułatwienia dostępu do kształcenia na obszarach oddalonych oraz dla opiekunów rodzinnych i osób z niepełnosprawnościami. Osiągnięcie wysokiej jakości kształcenia i przeciwdziałanie wczesnemu kończeniu nauki możliwe jest jednak tylko dzięki bezpośrednim kontaktom między uczniami, nauczycielami i rodzicami, pozwalającym lepiej wspierać indywidualne potrzeby uczniów. Dlatego też miejsca pracy w szkołach muszą być atrakcyjne dla wysoko wykwalifikowanych nauczycieli i instruktorów.

3.24. Nauczyciele odgrywają zasadniczą rolę w poprawie jakości kształcenia w tych regionach. Nauczycielom w każdym sektorze kształcenia oraz instruktorom należy udzielić skutecznego wsparcia, aby poprawić jakość kształcenia w celu zapewnienia rozwoju umiejętności w ramach ekologicznej i cyfrowej transformacji kształcenia. Dialog społeczny jest niezbędny przy opracowywaniu i wdrażaniu reform dotyczących ekologicznej i cyfrowej transformacji szkół oraz przy określaniu niezbędnych umiejętności i kompetencji nauczycieli i instruktorów, jakie powinni oni nabyć w ramach wstępnego i ustawicznego rozwoju zawodowego.

Bruksela, dnia 14 czerwca 2023 r.

Oliver RÖPKE
Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

⁽¹⁶⁾ Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Transformacja energetyczna i cyfrowa na obszarach wiejskich” (opinia z inicjatywy własnej) (Dz.U. C 486 z 21.12.2022, s. 59).