

Opinia Komitetu Regionów „Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia”

(2011/C 259/07)

KOMITET REGIONÓW

- Gorąco zachęca wszystkie państwa członkowskie do ustanowienia krajowych celów ilościowych w odniesieniu do głównych celów strategii „Europa 2020”, zwłaszcza bezpośrednio odnoszących się do nowych umiejętności i zatrudnienia, aby zapewnić większe poczucie odpowiedzialności za krajowe programy reform, pokazać ambicje polityczne związane z prowadzoną strategią polityczną oraz umożliwić przejrzystą ocenę skuteczności tych strategii.
- Opowiada się za przyjęciem takiego podejścia do kwestii umiejętności i miejsc pracy, które:
 - a) pozwoli partnerom lokalnym lub regionalnym planować działania i ukierunkowywać zasoby na zaspakajanie potrzeb lokalnego lub regionalnego pracodawcy oraz skupić się na określonych grupach docelowych w obrębie siły roboczej, a także b) stworzy ramy umożliwiające łączenie usług w celu wdrażania i projektowania konkretnych rozwiązań służących podejmowaniu określonych problemów lokalnych bądź regionalnych.
- Przywołuje artykuł 174 (TFUE) o spójności terytorialnej i podkreśla konieczność pełnego uwzględnienia zróżnicowania regionalnego, jako że w Unii Europejskiej występują znaczne dysproporcje, zaś wyzwania, przed którymi stoją regiony w związku z realizacją celów strategii „Europa 2020”, przedstawiają się bardzo różnie. Te trudne okoliczności zostały jasno opisane w piątym okresowym sprawozdaniu w sprawie spójności gospodarczej, społecznej i terytorialnej (*zob. punkt 6 na s. 3-4*).
- Wzywa do wnikliwszego rozważenia terminu stopniowego wycofania obecnych środków antykryzysowych stosowanych na rynku pracy oraz skutków, jakie to pociągnie dla poziomu zaufania do rynku, finansów publicznych, indywidualnych perspektyw zatrudnienia pracowników najbardziej zagrożonych i ogólnego poziomu długotrwałego bezrobocia. Uważa, że wczesny sukces lub porażka programu na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia zależeć będzie od skuteczności i trwałego oddziaływania środków antykryzysowych mających na celu wspieranie rynku pracy w czasie całego okresu trwania kryzysu gospodarczego. Zasadniczo jednak celem powinno być szybkie wycofanie środków antykryzysowych.

Sprawozdawca	Henk KOOL (NL/PSE), radny, członek rady wykonawczej miasta Hagi
Dokument źródłowy	Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów „Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia: europejski wkład w pełne zatrudnienie” COM(2010) 682 wersja ostateczna

I. ZALECENIA POLITYCZNE

KOMITET REGIONÓW

1. Z zadowoleniem przyjmuje Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia jako jedną z siedmiu inicjatyw przewodnich strategii „Europa 2020” na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu; zauważa, że program ten uzupełniają inne inicjatywy przewodnie, i podkreśla, że warunkiem sukcesu programu jest przyjęcie spójnego, wielopoziomowego i zintegrowanego podejścia w zakresie wdrażania.

2. Gorąco zachęca wszystkie państwa członkowskie do ustanowienia krajowych celów ilościowych w odniesieniu do głównych celów strategii „Europa 2020”, zwłaszcza bezpośrednio odnoszących się do nowych umiejętności i zatrudnienia, aby zapewnić większe poczucie odpowiedzialności za krajowe programy reform, pokazać ambicje polityczne związane z prowadzoną strategią polityczną oraz umożliwić przejrzystą ocenę skuteczności tych strategii.

3. Z zadowoleniem przyjmuje fakt, że Komisja odniosła się w dokumencie do regionalnych aspektów inicjatywy przewodniej, uważa jednak, że należy przykładać większe znaczenie do specyficznej roli, jaką odgrywają władze lokalne i regionalne jako pracodawcy, usługodawcy i organy regulacyjne w promowaniu wzrostu i spójności oraz w koordynowaniu strategicznych partnerstw między instytucjami edukacyjnymi, agencjami przedsiębiorczości i przedsiębiorstwami w macierzystych regionach.

4. Opowiada się za przyjęciem takiego podejścia do kwestii umiejętności i miejsc pracy, które: a) pozwoli partnerom lokalnym lub regionalnym planować działania i ukierunkowywać zasoby na zaspakajanie potrzeb lokalnego lub regionalnego pracodawcy oraz skupić się na określonych grupach docelowych w obrębie siły roboczej, a także b) stworzy ramy umożliwiające łączenie usług w celu wdrażania i projektowania konkretnych rozwiązań służących podejmowaniu określonych problemów lokalnych bądź regionalnych.

5. Uważa ponadto, że w przypadku wielu propozycji działania określonych w ramach inicjatywy przewodniej korzystne byłoby wzmocnienie wymiaru lokalnego / regionalnego, i wzywa instytucje europejskie i państwa członkowskie do wsparcia działań dotyczących: lokalnych strategii na rzecz umiejętności; lokalnego i regionalnego wymiaru unijnej panoramy umiejętności; lokalnych środków działania na rzecz włączenia do rynku pracy osób mających poważne trudności ze znalezieniem zatrudnienia, takich jak np. imigranci; lokalnych środków działania w dziedzinie przedczesnego kończenia nauki; strategii w zakresie umiejętności czytania, pisanie i liczenia wśród dorosłych oraz uczenia się przez całe życie; wspierania

warunków sprzyjających tworzeniu miejsc pracy; lokalnego/regionalnego dialogu społecznego na temat polityki rynku pracy i zatrudnienia; regionalnych centrów doskonałości na rzecz przyszłych miejsc pracy oraz działań w zakresie przyszłej podaży pracowników w kluczowych sektorach, takich jak służba zdrowia.

6. Przywołuje artykuł 174 (TFUE) o spójności terytorialnej i podkreśla konieczność pełnego uwzględnienia zróżnicowania regionalnego, jako że w Unii Europejskiej występują znaczne dysproporcje, zaś wyzwania, przed którymi stoją regiony w związku z realizacją celów strategii „Europa 2020”, przedstawiają się bardzo różnie. Te trudne okoliczności zostały jasno opisane w piątym okresowym sprawozdaniu w sprawie spójności gospodarczej, społecznej i terytorialnej ⁽¹⁾, mianowicie:

- a) mniej niż jeden region na trzy osiągnął wskaźnik zatrudnienia w wysokości 75 %, a wskaźnik zatrudnienia jest niższy od 65 % w niemal co piątym regionie,
- b) 40 % ludności lub więcej w ponad 20 % regionów posiada niski poziom wykształcenia,
- c) w mniej niż jednym regionie na sześć osiągnięty został docelowy poziom odnoszący się do kształcenia wyższego,
- d) poziom uczestnictwa w programach uczenia się przez całe życie różni się znacząco, w ponad 22 % regionów wskaźnik uczestnictwa jest bardzo niski i wynosi 5 % lub mniej,
- e) społeczeństwo starzeje się w szybkim tempie, co wypacza współczynnik obciążenia demograficznego.

7. Zwraca uwagę na potencjalnie negatywne skutki, jakie może mieć dla niektórych regionów polityka zmierzająca do ogólnej poprawy w całej UE lub do osiągnięcia celów krajowych, z niewielkim lub żadnym odniesieniem do wymiaru terytorialnego; zwraca się do Komisji Europejskiej i państw członkowskich o rozważenie skutków tego rodzaju podejścia, zwłaszcza dla regionów, gdzie występują poważne słabości strukturalne.

8. Zauważa ogromne różnice, jeśli chodzi o poziom udziału w kształceniu przez całe życie oraz w szkoleniach na szczeblu regionalnym na terenie Unii Europejskiej, oraz wyraża zaniepokojenie, że pomimo wielkiej liczby związanych z tym celów

⁽¹⁾ COM(2010) 642 z 9 listopada 2010 r.

ustanowionych w przeciągu lat, wciąż nie udało się zapewnić, aby pozostające w tyle państwa członkowskie i regiony dorównały do poziomu średniej UE.

9. Wyraża ubolewanie, że prezentacji inicjatywy przewodniej „Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia” nie towarzyszyła ocena wpływu proponowanych środków na budżet.

10. Wzywa do wnikliwszego rozważenia terminu stopniowego wycofania obecnych środków antykrzysowych stosowanych na rynku pracy oraz skutków, jakie to pociągnie dla poziomu zaufania do rynku, finansów publicznych, indywidualnych perspektyw zatrudnienia pracowników najbardziej zagrożonych i ogólnego poziomu długotrwałego bezrobocia. Uważa, że wczesny sukces lub porażka programu na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia zależeć będzie od skuteczności i trwałego oddziaływania środków antykrzysowych mających na celu wspieranie rynku pracy w czasie całego okresu trwania kryzysu gospodarczego. Zasadniczo jednak celem powinno być szybkie wycofanie środków antykrzysowych.

11. Wzywa do ustanowienia zarówno na szczeblu UE, jak i państw członkowskich mechanizmów koordynacji pracy nad osiągnięciem celów Programu na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia oraz innych inicjatyw przewodnich, w szczególności inicjatywy „Mobilna młodzież” oraz „Europejskiego programu walki z ubóstwem”.

Impuls do odnowy polityki flexicurity

12. Z zadowoleniem przyjmuje uznanie przez Komisję Europejską faktu, że na słabym rynku pracy, w kontekście wysokich poziomów bezrobocia strukturalnego, same działania na rzecz podaży pracy nie wystarczą, by rozwiązać problem bezrobocia, i że należy je uzupełnić o działania skupione na pobudzeniu popytu na pracę; wzywa niemniej do większej równowagi między tymi dwoma zaleceniami politycznymi.

13. Przyznaje, że należy wzmocnić krajowe rozwiązania w zakresie modelu *flexicurity* i dostosować je do nowej sytuacji społeczno-gospodarczej, i z zadowoleniem przyjmuje włączenie wytycznych dotyczących *flexicurity* do prac Rady. Przypomina Komisji, że w każdej debacie na temat zmian, które mogą mieć wpływ na rynek pracy, należy włączać partnerów społecznych. Wzywa Komisję do ściślejszego określenia skutków, jakie proponowane zmiany do umów na czas nieokreślony wywrą na bezpieczeństwo zatrudnienia, istniejące prawa pracownicze, czas pracy i rodzaje organizacji pracy.

14. Przypomina, że Unia Europejska, za pośrednictwem wcześniejszych dyrektyw, była katalizatorem stopniowych zmian w krajowych systemach prawa pracy, i podkreśla znaczenie zachowania tych standardów; uważa jednak, że konieczne są dalsze wysiłki i zachęcanie do zmian strukturalnych idących w kierunku większej stabilności społecznej.

15. Popiera Komisję Europejską, gdy podkreśla ona kluczową rolę małych i średnich przedsiębiorstw w tworzeniu miejsc

pracy i w konkurencyjności gospodarczej, oraz przypomina zalecenia zawarte w jego opinii w sprawie programu Small Business Act ⁽²⁾, w szczególności jeśli chodzi o dostęp do finansowania i wprowadzanie w życie zasady „najpierw myśl na małą skalę”.

16. Przypomina o nierównym tempie postępów oraz o różniącej się w poszczególnych państwach członkowskich interpretacji szeregu dyrektyw UE w ich transpozycji do prawa krajowego, czego konsekwencją jest brak jednolitego unijnego rynku pracy oraz równych reguł gry. Jednocześnie stwierdza, że dzięki prawu Komisji do żądania od państw członkowskich sprawozdań na temat wdrażania przepisów UE do prawa krajowego rozbieżności te utrzymują się w pewnych granicach. Aby uzyskać rozeznanie co do zakresu tych różnic, proponuje się przeprowadzenie analiz porównawczych wdrożenia niektórych dyrektyw w państwach członkowskich.

Wyposażanie pracowników w umiejętności właściwe z punktu widzenia zatrudnienia

17. Przyjmuje z uznaniem przedstawioną przez Komisję Europejską zwięzłą ocenę głównych wyzwań, przed jakimi stoi rynek pracy UE. Zgadza się, że istnieje niedobór umiejętności odpowiednich do przyszłych potrzeb rynku pracy, niewystarczająca podaż i popyt w zakresie możliwych szkoleń na poszczególnych poziomach umiejętności oraz że potrzebne jest lepsze dopasowanie i zagospodarowanie umiejętności i doświadczeń migrujących pracowników.

18. Przestrzega jednak, że Komisja Europejska obecnie zbyt wąsko interpretuje problem umiejętności i zdaje się nie doceniać wyzwań, jakie wiążą się z obserwowaną obecnie zmianą sektorowej struktury gospodarki i wynikającymi z niej skutkami dla wieku, płci i osób niepełnosprawnych, a także z certyfikacją wcześniejszego doświadczenia, z formalizacją umiejętności związanych z rozwijającymi się najważniejszymi sektorami zatrudnienia, takimi jak zawody pomocnicze w służbie zdrowia, z dostrzeżeniem rosnącej liczby starszych pracowników i wiążącą się z tym kwestią ciągłego podnoszenia ich kwalifikacji, z rozwiązaniem kwestii stopy bezrobocia wśród obywateli państw trzecich, która jest ponad dwukrotnie wyższa niż stopa bezrobocia wśród obywateli danego państwa członkowskiego, z uznaniem potrzeby wprowadzenia specjalnych strategii w celu przeciwdziałania wzrostowi liczby młodych ludzi, którzy nie pracują ani się nie uczą (tzw. NEET – „neither in education, employment or training”).

19. Uważa, że Komisja Europejska powinna położyć większy nacisk na potrzebę lepszego dostosowania świadczenia usług i planowania strategicznego pod kątem profilowania rynku, prognozowania i tworzenia polityki przemysłowej oraz większej indywidualizacji w opracowywaniu i planowaniu interwencji bezpośrednich z lokalnymi pracodawcami, partnerami społecznymi i służbami pośrednictwa pracy, w dziedzinie przyznawania wsparcia przedsiębiorstwom i proaktywnych mechanizmów wczesnego rozpoznawania potrzeb szkoleniowych pracowników w przedsiębiorstwach zagrożonych likwidacją.

⁽²⁾ CdR 246/2008 fin.

20. Popiera koncepcję unijnej panoramy umiejętności, służącej temu, by przekazywane informacje były bardziej przejrzyste dla osób poszukujących pracy, osób zatrudnionych, przedsiębiorstw lub instytucji publicznych, uważa jednak, iż narzędzie to wymaga lepszego dostosowania do warunków lokalnych, tak by uzupełniało informacje gromadzone na poziomie krajowym, zwłaszcza w państwach członkowskich o silnie scentralizowanych systemach administracji. To właśnie na szczeblu niższym niż krajowy można zdobyć najdokładniejsze i najbardziej aktualne informacje o regionalnych rynkach pracy. Tam też władze lokalne i regionalne mogą odgrywać znaczącą rolę w rozpoznawaniu niedopasowania umiejętności, oferując odpowiednie możliwości przekwalifikowania i programy szkolenia zawodowego, jak również zachęcając do inwestycji zgodnych z miejscowym zapotrzebowaniem.

21. Popiera tworzenie silniejszych powiązań między przedsiębiorstwami a uczelniami, a w szczególności włączenie „premiowanych punktami” praktyk w przedsiębiorstwach do programów nauczania na wszystkich uczelniach, aby poprawiać gamę technicznych, biznesowych i „miękkich” umiejętności absolwentów i zwiększać ich szanse na zatrudnienie na nowoczesnym rynku pracy.

22. Uważa, że znajomość technologii cyfrowych i kompetencje w tym zakresie powinny stanowić kluczowy składnik przewidywania i mapowania umiejętności w przyszłości oraz że inwestycjom w infrastrukturę TIK muszą towarzyszyć odpowiednie programy podnoszenia umiejętności cyfrowych wśród pracowników, zwłaszcza grup słabiej wykwalifikowanych i zagrożonych oraz bezrobotnych.

23. Mając na względzie, że rok 2011 jest Europejskim Rokiem Wolontariatu, sugeruje, by Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia uwzględniał znaczenie wolontariatu dla poszerzania zakresu umiejętności danej osoby. Ponadto domaga się, by istniejące systemy potwierdzania zdobytych w pracy wolontariackiej umiejętności, wiedzy i doświadczenia były powiązane z systemem Europass CV, co ułatwiłoby uznawanie w skali całej UE konkretnych doświadczeń zdobytych w pracy wolontariackiej oraz zdolności do zatrudnienia.

24. Uważa, że należy jasno wyrazić uznanie dla usług, które wiele władz lokalnych i regionalnych już świadczy w zakresie mentoringu, doradztwa, zachęt i pomocy dla przedsiębiorstw, zwłaszcza małych i średnich. Trzeba także podkreślać i jeszcze bardziej wspierać ich rolę we wspólnych inwestycjach oraz w ułatwianiu tworzenia powiązań między instytucjami szkolnictwa wyższego a przedsiębiorstwami.

Program UE na rzecz promowania mobilności pracowników

25. Zauważa, że jedynie 15 % mobilności pracowników to wewnętrzne przemieszczenia transgraniczne w ramach UE, a odsetek migrantów w wieku produkcyjnym przybywających z krajów trzecich jest dwa razy wyższy niż migrantów z innych państw członkowskich. Uważa, że proponowane przez Komisję Europejską sporządzenie mapy profilu umiejętności obywateli państw trzecich należy przyjąć z zadowoleniem, i podkreśla,

że powinna ona położyć nacisk na integrację społeczną i gospodarczą z udziałem władz krajowych, regionalnych i lokalnych. Niemniej sporządzając taki profil należy postępować bardzo rozważnie i zagwarantować ochronę prywatności.

26. Uznaje, że Komisja Europejska wspiera mobilność pracowników, traktując ją jako mechanizm korekty nierównowagi między rynkami regionalnymi, zauważa jednak, iż wywiera to wpływ na zasadę spójności terytorialnej. Nalega, by w większym stopniu uwzględnić efekty „drenażu mózgow” i zasadniczo odmienne skutki mobilności pracowników dla regionów „pochodzenia” i regionów „przyjmujących”, jako że prowadzenie takiej polityki wiąże się z ryzykiem, iż krótkoterminowe zyski, jeśli chodzi o poziom całkowitego zatrudnienia w całej UE, przełożą się na koszty długoterminowe w niektórych regionach peryferyjnych. Wzywa wreszcie do szeroko zakrojonej debaty na temat doświadczeń z migracją w państwach członkowskich i regionach wchodzących w ich skład oraz na temat jej wpływu na długoterminowy potencjał wzrostu w poszczególnych regionach.

Poprawa jakości pracy i warunków pracy

27. Przyjmuje z zadowoleniem propozycję przeprowadzenia szeroko zakrojonej oceny obecnego dorobku prawnego w zakresie jakości pracy i warunków pracy, wzywa jednak Komisję Europejską do uwzględnienia obecnych różnic między państwami członkowskimi we wdrażaniu dyrektyw UE.

28. Podkreśla znaczenie programów racjonalizacji i ograniczania budżetów, realizowanych obecnie przez władze lokalne i regionalne w szeregu państw członkowskich i zwraca uwagę na możliwe trudności, jakie władze te mogą napotkać, gdy będą musiały połączyć te działania z postępowym programem na rzecz praw pracowników. Niepokój budzi fakt, że starając się za pomocą ograniczonych zasobów finansowych i ludzkich utrzymać standard najważniejszych usług, władze lokalne i regionalne mogą napotkać trudności w spełnieniu wymogów dyrektywy w sprawie czasu pracy. Samo zwiększenie wydajności prawdopodobnie nie wystarczy do zaspokojenia potrzeb docelowej grupy odbiorców usług, nie da się więc uniknąć presji na pracujących w zmniejszonej liczbie personel, by wydłużał godziny pracy. Kiedy tylko dokonana zostanie realistyczna poprawa wydajności, należy spodziewać się kompromisu między zmniejszonymi zasobami ludzkimi a rozmiarem usług, jakie będzie można świadczyć. Trzeba wspierać władze lokalne i regionalne, by dawały przykład przestrzegania przepisów prawa pracy oraz wezwać je do przyjęcia realistycznych celów w zakresie świadczenia usług.

29. Pozytywnie odnotowuje fakt, że wdrażanie takich przepisów w zakresie ochrony nadal pozostaje pod kontrolą państw członkowskich, sugeruje jednak, że UE mogłaby utworzyć narzędzie do porównywania i rozpowszechniania informacji, szczególnie w odniesieniu do przepisów BHP (swego rodzaju „Monitor BHP”), tak aby umożliwić wymianę informacji między państwami członkowskimi o nieprawidłowościach we wdrażaniu.

30. Zauważa, że w Programie na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia mówi się o ubóstwie pracujących, niestety jednak nie zawarto w nim konkretnych propozycji dotyczących wysokiej jakości miejsc pracy, trwałego zatrudnienia oraz odpowiedniego dochodu, aby bezpośrednio zająć się tym istotnym problemem.

Wspieranie tworzenia miejsc pracy

31. Zgadza się z opinią, że małe i średnie przedsiębiorstwa będą siłą napędową wzrostu zatrudnienia oraz że przedsiębiorczość w gospodarce UE będzie musiała wzrosnąć, by sprostać rosnącej liczbie ludności w wieku produkcyjnym oraz by zmniejszyć silne uzależnienie od bezpośrednich inwestycji zagranicznych, które występuje w niektórych regionach. Apeluje jednak o szersze podejście do szkolenia w zakresie przedsiębiorczości i dostosowania do zmian w sektorowej strukturze gospodarki. Trzeba położyć większy nacisk na przedsiębiorczość w systemach edukacyjnych, ale także uwzględnić ją w programach szkolenia i przekwalifikowania starszych pracowników, zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym, tak aby zachęcać do innowacji w ramach istniejących miejsc pracy.

32. Przyjmuje z zadowoleniem nacisk na zasadę „najpierw myśl na małą skalę”, która powinna być stosowana we wszystkich filarach inicjatywy przewodniej. Ponadto podkreśla, że wsparcie nie powinno się ograniczać do przypadków rozpoczynania działalności gospodarczej, nowych MSP oraz do przedsiębiorstw działających w dziedzinie zaawansowanych technologii, lecz powinno także obejmować przedsiębiorstwa rozwijające się bądź przechodzące restrukturyzację, tak aby zapewnić trwałość wszystkich przedsiębiorstw w długiej perspektywie.

33. Zgadza się, że należy podjąć wysiłki na rzecz przeniesienia miejsc pracy z gospodarki nieformalnej do regularnej i podkreśla, że aby to osiągnąć, konieczne będzie uregulowanie niektórych czynności z dziedziny pomocy domowej i opieki. Apeluje do Komisji Europejskiej o zaprezentowanie szczegółowych informacji, jakiego rodzaju zachęty mogą jak najbardziej przyspieszyć ten proces.

34. Sądzi, że organy administracji, udzielając zamówień publicznych, mogą również przyczynić się do zatrudniania osób długotrwale bezrobotnych, niepełnosprawnych i stażystów. Mogą one na przykład zawierać w swoich dokumentach przetargowych wymóg, by wykonawca, któremu udzielone zostanie dane zamówienie, określony odsetek wartości zamówienia zobowiązany był zrealizować, zatrudniając osoby należące do wspomnianych grup. Obecnie nie wykorzystuje się w pełni istniejących możliwości w tym zakresie. Komitet zaleca zatem, zgodnie ze stanowiskiem przedstawionym w opinii w sprawie modernizacji polityki UE w dziedzinie zamówień publicznych, by w ramach UE większą rolę nadawać zamówieniom o charakterze społecznym oraz by przy realizacji zamówień publicznych promować zatrudnianie osób długotrwale bezrobotnych, niepełnosprawnych i stażystów.

Instrumenty finansowe UE na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia

35. Chętnie poznałby dodatkowe wyjaśnienia na temat tego, w jaki sposób cele inicjatywy przewodniej „Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia” miałyby być realizowane w ramach odpowiednich programów UE w obecnym okresie

programowania, zarazem jednak przestrzegalby przed wprowadzaniem radykalnych zmian w programach operacyjnych na obecnym etapie procesu wdrażania.

36. Popiera apel o lepsze wykorzystywanie funduszy UE oraz o zapewnianie większej synergii między nimi, jak zaproponowano w przeglądzie budżetu⁽³⁾, tak aby wspierać realizację celów programu na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia. Uważa jednak, że osiągnięciu tego najlepiej służą:

Podejście ukierunkowane na konkretny obszar – poprawa koordynacji między strategiami sektorowymi a terytorialnymi dzięki zastosowaniu finansowania z wielu funduszy (wspólne ramy strategiczne), a w szczególności wzmocnienie wymiaru terytorialnego EFS (tylko w niektórych państwach członkowskich wdrażanego za pomocą szeroko zakrojonych programów krajowych). Państwa członkowskie i regiony powinny zachować wystarczającą swobodę określania własnych priorytetów i ustalania kombinacji właściwych strategii odpowiadającej specyfice krajowej lub regionalnej.

Podejście oparte na wielopoziomym sprawowaniu rządów – dla zapewnienia większej zgodności celów strategii „Europa 2020” i założeń polityki spójności korzystne będzie zawarcie umów o partnerstwie w dziedzinie rozwoju i inwestycji. Umowy te powinny być opracowywane we współpracy z wszystkimi poziomami sprawowania rządów, żeby zagwarantować, by programowanie regionalne nie stało się po prostu narzędziem definiowanym przez priorytety na szczeblu krajowym.

Podejście oparte na wynikach – monitorowanie postępów przy pomocy wskaźników ilościowych i jakościowych, co ułatwi ocenę i kształtowanie polityki. Dzięki temu będzie można zintensyfikować działania pod kątem priorytetów i powiązać je z zaleceniami dla poszczególnych krajów w ramach strategii „Europa 2020” (art. 148 TFUE). Aby to osiągnąć, konieczne jest opracowanie na szczeblu UE wspólnych ram oceny skutków.

37. Przyjąłby z zadowoleniem, gdyby rozważono wprowadzenie silniejszych powiązań między obowiązkami sprawozdawczymi w ramach strategii „Europa 2020” i krajowych programów reform a tymi związanymi z polityką spójności, tak aby uniknąć powielania pracy i osiągnąć skuteczniejsze wyniki.

38. Zgadza się, że aby przeprowadzić skuteczne reformy w dziedzinie zatrudnienia, kształcenia i szkolenia, konieczne jest lepsze wykorzystywanie funduszy UE, jednak odrzuca propozycję dotyczącą zastosowania umownie wiążącej „warunkowości” w odniesieniu do finansowania, jako że region uprawniony do skorzystania z funduszy polityki spójności nie powinien być karany z powodu mniejszej skuteczności instytucji i polityki makroekonomicznej państw członkowskich.

39. Wskazuje – na podstawie doświadczeń związanych z wdrażaniem niektórych funduszy, takich jak Europejski Fundusz Dostosowania do Globalizacji (EFG) – na potrzebę lepszej koordynacji wszystkich funduszy UE przeznaczonych na działania związane z umiejętnościami i zatrudnieniem.

⁽³⁾ COM(2010) 700 z 19 października 2010 r.

40. Pragnie za pośrednictwem Platformy Monitorowania Strategii „Europa 2020” wesprzeć Komisję Europejską w monitorowaniu wdrażania strategii „Europa 2020” i jej inicjatyw przewodnich przez władze lokalne i regionalne.

Bruksela, 1 lipca 2011 r.

Przewodnicząca
Komitetu Regionów
Mercedes BRESSO
