



COMISIA
EUROPEANĂ

Strasbourg, 17.1.2023
COM(2023) 32 final

**COMUNICARE A COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU,
COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL
REGIUNILOR**

Valorificarea talentelor în regiunile Europei

COMUNICARE A COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU, COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL REGIUNILOR

Valorificarea talentelor în regiunile Europei

1. INTRODUCERE

În cadrul societăților și economiilor noastre se produc transformări demografice acute¹. În general, populația din UE îmbătrânește, iar rata natalității a scăzut constant începând cu anii 1960. Mai multe regiuni din UE se confruntă cu problema exodului intens al forței lor de muncă tinere și calificate².

Combinarea dintre aceste tendințe demografice a condus la o scădere a populației în vârstă de muncă³. După o scădere cu 3,5 milioane de persoane în perioada 2015-2020, se preconizează că populația în vârstă de muncă din UE va scădea și mai mult în următorii ani și în următoarele decenii, și anume cu încă 35 de milioane de persoane până în 2050.

Majoritatea statelor membre sunt afectate, însă unele regiuni sunt afectate într-o mai mare măsură decât altele. Într-adevăr, în paralel cu perturbările cauzate de pandemia de COVID-19, regiunile deja dezavantajate suferă o a doua lovitură atunci când își pierd persoanele cele mai calificate și mai talentate, care părăsesc aceste regiuni pentru a se stabili în alte părți, și nu reușesc să atragă talente din afara teritoriilor lor.

Dacă nu va fi abordat, acest proces va genera disparități teritoriale noi și din ce în ce mai mari pe măsură ce regiunile îmbătrânesc și rămân în urmă în ceea ce privește numărul și competențele forței lor de muncă. Schimbarea peisajului demografic al Europei va afecta reziliența și competitivitatea Uniunii în ansamblu și va compromite coeziunea. Acest lucru are loc în contextul unei curse mondiale acerbe pentru talente și în contextul altor transformări structurale, cum ar fi tranziția către o economie neutră din punct de vedere climatic și rezilientă și schimbările tehnologice, care pot, de asemenea, exacerba disparitățile dintre regiuni.

Prin urmare, scăderea forței de muncă este, în același timp, un fenomen demografic, economic și social. În unele regiuni, provocările rezultate sunt agravate de o proporție scăzută și stagnantă a persoanelor cu studii superioare. Acest lucru reduce capacitatea regiunilor de a face față consecințelor economice ale scăderii forței de muncă. De această situație sunt afectate în special zonele rurale, însă regiunile periferice, cele ultraperiferice⁴ și regiunile industriale de tranziție sunt, de asemenea, afectate de depopulare, de exodul către regiuni mai bogate, în special al lucrătorilor tineri și calificați, și de dificultăți în ceea ce privește promovarea, păstrarea și atragerea talentelor.

¹ Raportul Comisiei Europene privind impactul schimbărilor demografice, 2020 și 2023.

² Acesta este, în special, cazul în Martinica, Guadelupa, Croația continentală și regiunea Vidurio ir vakarų Lietuvos.

³ În sensul prezentei comunicări, populația în vârstă de muncă include persoanele cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani.

⁴ Regiunile ultraperiferice ale UE sunt situate în Oceanul Atlantic și Oceanul Indian, în bazinul Caraibilor și în America Latină. În conformitate cu articolul 349 din TFUE și cu o strategie specifică adoptată în mai 2022 [COM(2022) 198 final], măsurile specifice ajută aceste regiuni să facă față constrângerilor permanente cu care se confruntă.

Prezenta comunicare se axează pe regiunile care se confruntă cu o serie de provocări conexe: un declin puternic al populației în vârstă de muncă, combinat cu o proporție scăzută și stagnantă a persoanelor cu studii superioare, precum și pe regiunile din care tinerii sunt mai predispuși să plece.

Aceste regiuni se află într-o „capcană a dezvoltării talentelor” sau sunt expuse acestui risc. Îmbătrânirea și scăderea populației în vârstă de muncă, precum și lipsa dinamismului economic conduc la o diminuare a numărului de lucrători tineri cu înaltă calificare. În plus, astfel de regiuni se confruntă cu provocări socioeconomice semnificative, cum ar fi lipsa posibilităților de diversificare economică, dependența excesivă de sectoarele aflate în declin și capacitatea scăzută de inovare. Această situație este strâns legată de existența unor piețe ale muncii cu performanțe slabe, de rate mai scăzute în ceea ce privește învățarea în rândul adulților, de rezultate sociale mai slabe și de un acces mai limitat la serviciile esențiale⁵. Această combinație de provocări limitează capacitatea acestor regiuni de a construi economii durabile, competitive și bazate pe cunoaștere.

Creșterea disparităților teritoriale, care rezultă din aceste „capcane ale dezvoltării talentelor” ar putea duce la o creștere a numărului de persoane și de comunități care se simt lăsate în urmă, ceea ce ar putea alimenta și mai mult tendințele actuale de nemulțumire în ceea ce privește situația politică⁶. Acest lucru ar putea determina o scădere a nivelului de încredere în valorile noastre democratice și o reducere a sprijinului publicului pentru reforme, inclusiv pentru cele legate de dubla tranziție verde și digitală.

Pentru a evita riscul de creștere a „capcanelor dezvoltării talentelor”, se impune necesitatea sporirii atât a cererii de talente, în special prin stimularea unor oportunități economice mai dinamice și mai diverse, cât și a ofertei de talente. Pentru aceasta, este nevoie de un set de investiții și de reforme, sprijinite, printre altele, de noua generație de programe ale politicii de coeziune și de planurile naționale de redresare și reziliență. Răspunsul în materie de politici ar trebui să cuprindă un set cuprinzător de măsuri, elaborate și puse în aplicare prin intermediul unor abordări bazate pe realitatea locului, adaptate la circumstanțele locale, **coordonate prin politica de coeziune** și completate de strategii sectoriale. Regiunile în cauză ar trebui, de asemenea, să îmbunătățească mediul de afaceri și calitatea vieții pentru a deveni locuri mai atractive de locuit și de muncă. Acest lucru poate contribui la cultivarea talentelor necesare pentru dezvoltarea economică a acestor regiuni, care devin din ce în ce mai dependente de cunoaștere și inovare și, prin urmare, de persoane cu înaltă calificare. În paralel, **Semestrul european** va juca un rol activ în promovarea reformelor necesare, în special pe piața muncii sau în cadrul sistemului de învățământ, pentru a stimula dezvoltarea talentelor.

Prezenta comunicare reprezintă primul rezultat important al Anului european al competențelor, propus de Comisie, care urmărește să promoveze în continuare recalificarea și perfecționarea și să se asigure că nimeni nu este lăsat în urmă în contextul dublei tranziții verzi și digitale și al redresării economice. Dimensiunea teritorială va fi

⁵ Acest lucru se reflectă în dimensiunea regională a tabloului de bord social. Tabloul de bord social este utilizat pentru a monitoriza punerea în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale la nivel național și regional.

⁶ „The Geography of EU discontent” (Geografia nemulțumirii la nivelul UE), 2020, https://ec.europa.eu/regional_policy/information-sources/publications/working-papers/2018/the-geography-of-eu-discontent_en.

esențială în acest demers, întrucât regiunile defavorizate și îndepărtate, inclusiv regiunile ultraperiferice, se confruntă cu provocări mai acute.

Prezenta comunicare prezintă măsuri specifice de promovare, păstrare și atragere a talentelor în scopul transformării tuturor regiunilor în locuri dinamice bazate pe talente. Astfel de măsuri necesită, în primul rând, o mobilizare atât la nivel național, cât și la nivel regional, care să se bazeze pe atuurile regionale esențiale, cum ar fi orașele mici și mijlocii, universitățile, instituțiile de educație și formare profesională (EFP), furnizorii de educație pentru adulți, centrele de cercetare, precum și întreprinderile și grupurile de întreprinderi mici care pot asigura o dezvoltare regională pe termen lung. Aceste obiective sunt, de asemenea, aliniate la Agenda 2030 pentru dezvoltare durabilă.

Acțiunile propuse în prezenta comunicare vor fi susținute printr-un mecanism specific al UE care va oferi sprijin pentru elaborarea și punerea în aplicare a unor strategii regionale și teritoriale specifice, bazate pe situația și atuurile specifice ale regiunilor, precum și prin punerea ambițioasă în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale și a viziunii pe termen lung pentru zonele rurale din UE, împreună cu utilizarea specifică a fondurilor UE existente, cu scopul de a adapta utilizarea acestora la tendințele demografice din UE.

2. MULTE REGIUNI DIN UE NU DISPUN DE MIJLOACE SUFICIENTE PENTRU A VALORIFICA TALENTELE NECESARE PENTRU DEZVOLTAREA LOR

2.1. O serie de regiuni din UE se confruntă cu o scădere accelerată a populației în vârstă de muncă și rămân în urmă în ceea ce privește dezvoltarea, atragerea și/sau păstrarea lucrătorilor calificați

Deși scăderea populației în vârstă de muncă este un fenomen larg răspândit având în vedere că mai mult de jumătate din populația UE trăiește în regiuni care se confruntă cu acest fenomen, în unele regiuni, la acest declin se adaugă provocări structurale suplimentare. În comparație cu media de la nivelul UE, unele regiuni înregistrează o pondere semnificativ mai mică a persoanelor cu studii superioare și o probabilitate comparativ mai redusă ca tinerii adulți (cu vârste cuprinse între 20 și 24 de ani) să urmeze studii superioare. În plus, deși la nivelul UE proporția persoanelor cu studii superioare cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani este în creștere, această proporție a crescut într-un ritm mai lent în aceste regiuni și se preconizează că această tendință va continua, deoarece persoanele din grupele de vârstă mai mică au niveluri de studii mai ridicate decât cele mai în vârstă. Având în vedere scăderea sau stagnarea ponderii lucrătorilor cu studii superioare, aceste regiuni nu vor fi în măsură să compenseze scăderea forței de muncă cu lucrători cu înaltă calificare. Dacă nu va fi abordată, această situație va spori deficitul de talente și decalajul economic în raport cu regiunile mai dinamice din UE.

Regiunile care se confruntă cu o „capcană a dezvoltării talentelor” înregistrează și o creștere a proporției persoanelor care părăsesc timpuriu sistemele de educație și formare. Proporția tinerilor **care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare** (NEET) este semnificativ mai mare în aceste regiuni (19 %, comparativ cu media de 13 % de la nivelul UE). Prea mulți tineri din aceste regiuni nu au absolvit învățământul secundar superior și au perspective reduse de angajare.

Participarea adulților la activități de învățare este semnificativ mai scăzută în regiunile care se confruntă cu o „capcană a dezvoltării talentelor” (cu o proporție de 5,6 %,

comparativ cu media de 10 % de la nivelul UE): un număr mai mic de persoane care își actualizează competențele sau dobândesc competențe noi, inclusiv cele necesare pentru dubla tranziție, și un risc mai mare de neconcordanță cu nevoile pieței muncii care evoluează rapid. În statele membre, performanțele în ceea ce privește învățarea în rândul adulților variază considerabil, cu ponderi mult mai ridicate în zonele urbane decât în zonele rurale.

Accesul fizic la infrastructura educațională este, de asemenea, mai redus în aceste regiuni. Deși fiecare dintre aceste regiuni găzduiește una sau mai multe universități, numărul de persoane care locuiesc la o distanță echivalentă cu 45 de minute de deplasare cu autovehicul de cea mai apropiată universitate este mai mic în comparație cu alte regiuni.

Există diferențe mari între statele membre, în special între regiunile-capitală și alte regiuni, uneori cu disparități teritoriale în cadrul regiunilor. În majoritatea statelor membre, regiunile-capitală, cu universitățile lor, cu o concentrare de locuri de muncă de înaltă calificare, cu oportunități economice, perspective culturale și sociale dinamice, reprezintă o atracție pentru mulți tineri. Ei se mută în aceste regiuni pentru a studia sau pentru a găsi un loc de muncă la scurt timp după terminarea studiilor. Odată cu înaintarea în vârstă, este posibil ca acești tineri să se mute din regiunile-capitală. Această circulație a talentelor este o situație avantajoasă pentru toate părțile, însă se poate concretiza doar dacă toate regiunile dispun de aceleași mijloace necesare pentru a atrage talente.

2.2. Regiunile afectate de plecarea tinerelor talente sunt expuse riscului de a se confrunta cu o „capcană a dezvoltării talentelor”

Învățământul superior poate avea o contribuție importantă la dinamismul și atractivitatea regională. Cu toate acestea, este la fel de important, pe de o parte, să se creeze oportunități economice astfel încât talentele să rămână și să evolueze și, pe de altă parte, să se coreleze oferta de forță de muncă cu nevoile actuale și viitoare ale pieței. Lipsa perspectivelor de carieră poate să îi descurajeze pe tineri să investească în învățământul superior și îi poate determina pe unii să caute oportunități de carieră în altă parte. Rata șomajului în rândul tinerilor (cu vârste cuprinse între 15 și 34 de ani) se ridică la 14,6 % în regiunile care se află într-o „capcană a dezvoltării talentelor” sau care sunt expuse acestui risc, cu mult mai mare decât rata de la nivelul UE (11,1 %). În plus, deși plecarea tinerilor oferă noi oportunități pentru aceștia, ea poate duce, de asemenea, la crearea unor tensiuni suplimentare pe piața muncii și la exacerbară deficitului de locuri de muncă în unele sectoare.

Mobilitatea persoanelor este influențată de diverși factori: oportunitățile de angajare, salariile, condițiile de muncă, egalitatea de șanse, localizarea și serviciile disponibile în apropiere locuințelor și încrederea în instituții.

În acest sens, salariile, veniturile și dezvoltarea economică în regiunile care se confruntă cu o „capcană a dezvoltării talentelor” sunt substanțial mai mici decât în restul UE [cu o remunerație pe salariat (SPC) de 82 % din media de la nivelul UE]. Calitatea instituțiilor este, de asemenea, mai scăzută, deoarece Indicele european privind calitatea administrațiilor publice în aceste regiuni este în prezent de doar aproximativ 60 % din media de la nivelul UE.

Fără o strategie integrată de stimulare a talentelor și de creare de noi oportunități de dezvoltare, regiunile afectate de ratele ridicate de plecare a tinerilor s-ar putea afla într-o

situație structurală similară cu cea a regiunilor care se confruntă cu un declin redus, dar accelerat al populației în vârstă de muncă și cu o proporție stagnantă a absolvenților de studii superioare.

2.3. Regiuni aflate într-o „capcană a dezvoltării talentelor” sau expuse acestui risc

„Capcana dezvoltării talentelor” este multidimensională și prezintă un risc semnificativ pentru prosperitatea pe termen lung a regiunilor.

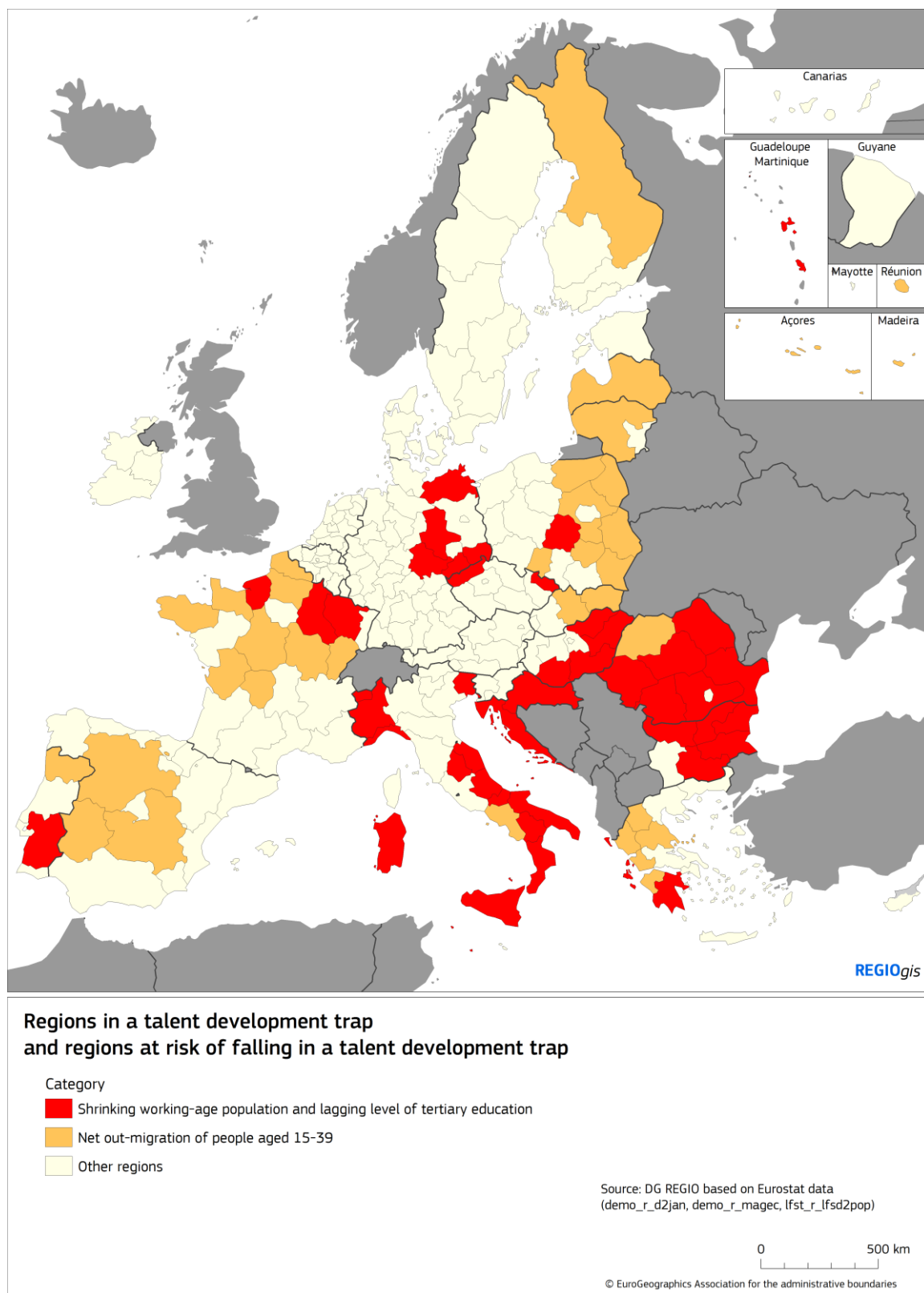
Harta evidențiază 46 de regiuni (reprezentate în culoarea roșie) care se află într-o „capcană a dezvoltării talentelor”. Aceste regiuni s-au confruntat cu un declin accelerat al populației în vârstă de muncă și cu un număr redus și stagnant al persoanelor cu studii superioare în perioada 2015-2020. Acest grup de regiuni reprezintă 16 % din populația UE. Majoritatea acestor regiuni sunt mai puțin dezvoltate, cu un PIB mediu pe cap de locuitor de 64 % din media de la nivelul UE. Acest grup de regiuni include un număr mai mare de zone rurale decât restul UE, 31 % din populația acestor regiuni trăind în zone rurale, comparativ cu media de 21 % de la nivelul UE.

Harta indică, de asemenea, un al doilea grup de 36 de regiuni (reprezentate în culoarea galbenă) care sunt expuse riscului de a se confrunța cu o „capcană a dezvoltării talentelor” în viitor, deoarece acestea sunt puternic afectate de plecarea populației lor cu vârste cuprinse între 15 și 39 de ani (o scădere de peste 2 la mie pe an, comparativ cu 5,3 la mie în medie la nivelul UE). Acest grup reprezintă 13 % din populația UE.

Împreună, cele două categorii de regiuni⁷ reprezintă 30 % din populația UE⁸.

⁷ Unele regiuni cu o populație în vârstă de muncă în scădere și cu un nivel mai scăzut al persoanelor cu studii superioare se pot confrunța, de asemenea, cu un exod net al persoanelor cu vârste cuprinse între 15 și 39 de ani.

⁸ Teritorii din alte regiuni s-ar putea confrunța, de asemenea, cu aceste provocări, deși nu pot fi luate în considerare din cauza granularității insuficiente a statisticilor regionale disponibile.



Combinăția dintre diferiții factori menționați mai sus în aceste regiuni are ca rezultat crearea unei spirale descendente care împiedică și încetinește creșterea pe termen lung. În schimb, este necesară o strategie cuprinzătoare în materie de resurse și stimulente pentru a contracara această tendință și a genera un dinamism economic mai mare.

3. STIMULAREA CERERII ȘI A OFERTEI DE TALENTE PENTRU EVITAREA CAPCANELOR DEZVOLTĂRII

Pentru a nu cădea sau a nu rămâne într-o „capcană a dezvoltării talentelor”, regiunile trebuie să găsească modalități de a stimula atât oferta, cât și cererea de talente și, în același timp, de a le corela cu nevoile în schimbare ale economiilor lor. Acest lucru include abordarea ineficiențelor de pe piața muncii și din cadrul sistemelor de educație, de formare profesională și de învățare în rândul adulților, îmbunătățirea performanțelor în materie de inovare și pe cele ale administrațiilor publice, precum și îmbunătățirea mediului de afaceri și creșterea nivelului serviciilor și a accesului la acestea. Toate regiunile și teritoriile din UE care se confruntă cu o scădere a populației lor în vârstă de muncă și care doresc să își sporească atractivitatea și să dezvolte, să atragă și să păstreze mai bine talentele vor beneficia de o nouă inițiativă specifică a UE: mecanismul de stimulare a talentelor. În plus, regiunile aflate într-o „capcană a dezvoltării talentelor” sau care sunt expuse acestui risc vor beneficia, de asemenea, de sprijin specific în cadrul anumitor componente ale acestui mecanism (a se vedea punctul 3.5).

3.1. Deblocarea dezvoltării talentelor cu sprijinul politicilor bazate pe realitatea locului

3.1.1. *Sprijinirea revitalizării economice și a îmbunătățirii accesului la servicii*

Revitalizarea regiunilor necesită o diversificare a structurii lor economice, precum și o îmbunătățire a accesibilității la servicii în cadrul strategiilor bazate pe realitatea locului. Politica de coeziune a UE, care acționează ca un catalizator pentru politicile bazate pe realitatea locului, în sinergie cu dimensiunea dezvoltării rurale a politicii agricole comune, oferă acestor regiuni un cadru strategic integrat pentru planificarea investițiilor pe termen lung, printr-o guvernare eficientă și prin implicarea actorilor locali⁹. Având în vedere disparitățile demografice de la nivel subnațional, implicarea autorităților regionale și locale în definirea și punerea în aplicare a priorităților de finanțare în cadrul programelor de coeziune pentru perioada 2021-2027 este esențială pentru succesul acestor strategii.

Aceste **strategii bazate pe realitatea locului** menite să **sprijine revitalizarea economică a regiunilor care se confruntă cu o „capcană a dezvoltării talentelor”** pot contribui și la **abordarea transformării industriale rapide determinate de obiectivele atenuării schimbărilor climatice**. Fără dinamism economic și fără baza de competențe adecvată pentru a atrage activități cu potențial ridicat, oportunitățile de creștere și beneficiile **dublei tranziții verzi și digitale** pentru dezvoltarea acestor regiuni nu vor fi exploatate pe deplin. Având în vedere că această dublă tranziție necesită inovare și tehnologii noi și că lucrătorii își adaptează competențele și își schimbă locurile de muncă sau ocupațiile, capacitatea de a menține o bază bună de competențe și oportunități de formare va fi deosebit de relevantă¹⁰.

⁹ Unul dintre cele cinci obiective de politică ale politicii de coeziune pentru perioada 2021-2027 este de a aduce Europa mai aproape de cetățeni prin promovarea dezvoltării durabile și integrate a tuturor tipurilor de teritorii și de inițiative locale. Ar putea fi instituit la nivel local un set specific de instrumente teritoriale pentru a pune în aplicare strategii de dezvoltare integrată.

¹⁰ A se vedea Comisia Europeană (2019), analiza „Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa”, capitolul 5.

Diferenții piloni ai Mecanismului pentru o tranziție justă, care completează alte instrumente din cadrul politicii de coeziune, sprijină elaborarea și punerea în aplicare a unor strategii cuprinzătoare în teritoriile afectate, care să permită diversificarea structurilor lor economice, perfecționarea și recalificarea forței lor de muncă, stimulându-le în acest fel dinamismul și atractivitatea.

La nivel local, abordarea specifică ascendentă și bazată pe realitatea locului, dezvoltată de grupurile de acțiune locală (GAL) în cadrul politicii agricole comune cu LEADER, și sprijinită în prezent prin FEADR, FEAMPA și fondurile politicii de coeziune, înzestrează comunitățile locale cu capacitatea de a elabora strategii și proiecte care au potențialul de a revitaliza teritoriile. De exemplu, în zonele în care pescuitul și acvacultura sunt activități importante, GAL-urile, sprijinite prin FEAMPA, elaborează și pun în aplicare strategii integrate care abordează scăderea veniturilor și a gradului de ocupare a forței de muncă în cadrul comunităților de pescari.

Finlanda: În **Laponia**, GAL-urile au finanțat în perioada 2017-2020 un proiect de recrutare și de formare în domeniul pescuitului în scopul revitalizării sectorului pescuitului îmbătrânit din zona învecinată bazinelor Lokka și Porttipahta. Ca urmare a acestei inițiative, o serie de tineri au optat pentru această activitate și au început să o desfășoare în respectiva regiune. Datorită proiectului, au fost realizate investiții noi în infrastructura portuară și de prelucrare (precum și alte tipuri de finanțare pentru dezvoltare), preconizându-se un număr și mai mare de investiții în acest domeniu. Noii pescari au revitalizat sectorul local al pescuitului, contribuind cu idei noi și cu energia lor la dezvoltarea acestuia.

Printre sectoarele economice care pot îmbunătăți condițiile socioeconomice ale regiunilor care se confruntă cu o „capcană a dezvoltării talentelor” se numără **economia vârstei a treia**.

Spania: Comunitatea autonomă **Castilla și León**, o regiune care îmbătrânește rapid, a promovat modelul „Atención en Red” („asistență în rețea”), care oferă o alternativă la instituționalizare și care se bazează pe noile tehnologii aplicabile serviciilor de asistență socială și de asistență medicală destinate cetățenilor. Scopul acestui model este în special de a oferi persoanelor în vârstă posibilitatea de a-și dezvolta proiecte de viață, la cel mai înalt nivel de autonomie și de calitate a vieții, oriunde decid ele să trăiască. Acest model contribuie la favorizarea coeziunii sociale, la promovarea ocupării forței de muncă la nivel local, la revitalizarea teritoriului și la menținerea populației, în special prin atragerea profesioniștilor în domeniul sănătății cu condiții de muncă favorabile.

Turismul reprezintă un alt sector economic important pentru multe dintre aceste regiuni. Calea de tranziție pentru **turism**¹¹ subliniază necesitatea unor strategii bine planificate, care să țină seama de impactul turismului asupra mediului, economiei și societății și care să implice comunitățile locale. Aceste strategii pot contribui la crearea de noi oportunități și la bunăstarea comunităților locale. Tabloul de bord al UE privind turismul¹², care monitorizează dubla tranziție verde și digitală și factorii de reziliență socioeconomică ai activităților din domeniul turismului din Europa, demonstrează modul în care aceste strategii pot varia foarte mult de la o regiune la alta.

¹¹ <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/49498/attachments/1/translations/en/renditions/native>.

¹² <https://tourism-dashboard.ec.europa.eu/?lng=ro&ctx=tourism>.

Accesul egal la **servicii și infrastructuri de calitate**, precum educația și îngrijirea timpurie, educația și formarea profesională, asistența medicală și îngrijirea pe termen lung, locuințe și servicii culturale accesibile din punct de vedere financiar, transporturile, aprovizionarea cu energie și accesul la internet, **joacă un rol esențial în cadrul concurenței de la nivel mondial pentru dezvoltarea, atragerea și păstrarea talentelor.**

Pandemia de COVID-19 a avut un impact asupra locului în care unele persoane aleg să trăiască. Ea a modificat și dimensiunea și amplasarea birourilor și a spațiilor de lucru. Acest lucru poate spori atractivitatea regiunilor în care costurile din sectorul imobiliar sunt mai mici și care oferă o mai bună calitate a vieții, sporind oportunitățile pentru aceste regiuni, care vor fi totuși obligate să ofere o infrastructură și un acces la servicii adecvate, **ceea ce reprezintă un factor esențial al motivației oamenilor de a rămâne sau de a se muta într-o altă regiune.**

În acest sens, într-un context bugetar limitat, regiunile care se confruntă cu o „capcană a dezvoltării talentelor”, în special cele mai puțin dezvoltate, sunt obligate să ia decizii dificile. Veniturile lor fiscale scad proporțional cu scăderea populației și a activității economice și se preconizează că aceste regiuni se vor confrunta cu o creștere a cheltuielilor pentru servicii de sprijinire a populației îmbătrânite.

Îmbunătățirea conectivității digitale a regiunilor aflate într-o „capcană a dezvoltării talentelor” este esențială pentru a beneficia pe deplin de avantajele oferite de tranziția digitală. Până în prezent, este mai puțin probabil ca gospodăriile din aceste regiuni să dispună de o conexiune în bandă largă, iar ponderea populației care beneficiază de conexiune în bandă largă de mare viteză este mult mai scăzută decât în alte regiuni.

Îmbunătățirea conexiunii în bandă largă în aceste regiuni creează mai multe oportunități economice pentru întreprinderi și pentru telemuncă. De asemenea, ea creează mai multe oportunități pentru educația și formarea profesională la distanță, ceea ce ar putea contribui la reducerea lacunelor în materie de competențe.

Mai multe instrumente de finanțare ale UE, în special politica de coeziune, politica de dezvoltare rurală, MRR, pot sprijini investițiile necesare pentru a accelera implementarea rețelilor de foarte mare viteză și a rețelilor 5G, în special în zonele rurale și îndepărtate, unde o densitate mai redusă a populației poate crea un decalaj pe piață care justifică intervenția publică.

România: proiectul „RO-NET” sprijinit de FEDR a extins gradul de acoperire al rețelilor de comunicații în bandă largă prin construirea de infrastructuri pentru a oferi acces la internet persoanelor din așa-numitele „zone albe” unde nu există acces la rețele de comunicații electronice și niciun plan de dezvoltare al investitorilor privați. Prin reducerea decalajului digital dintre zonele urbane și cele rurale afectate de depopulare, aceste investiții contribuie la îmbunătățirea calității vieții locuitorilor și a atractivității regiunilor.

Investițiile publice pot fi realizate prin **măsuri de reglementare corespunzătoare**, menite să asigure un acces adecvat la serviciile esențiale pentru toți.

În **Franța**, deschiderea de farmacii noi este reglementată prin proceduri de autorizare. Pot fi deschise farmacii noi în teritorii defavorizate (revitalizarea zonelor rurale și a

arondismentelor urbane prioritare) sau pe baza unor criterii demografice (creșterea populației). Această politică vizează asigurarea unui acces echitabil la farmacii în toate teritoriile și, în special, în cele care se confruntă cu dificultăți sociale și economice.

Cooperarea transfrontalieră, sprijinită prin programele Interreg, contribuie la încurajarea creșterii atractivității regiunilor de frontieră care se confruntă cu o „capcană a dezvoltării talentelor”. Punerea în comun a resurselor umane, a echipamentelor și a infrastructurii, precum și disponibilitatea serviciilor publice digitale de la nivel transfrontalier¹³ pot îmbunătăți accesibilitatea la serviciile publice și pot oferi mai multe oportunități de angajare pe o piață a muncii transfrontaliere.

Pe lângă depășirea obstacolelor juridice și administrative care decurg din existența frontierelor, obstacolele tehnice pot fi eliminate prin asigurarea interoperabilității serviciilor publice digitale¹⁴. Acest lucru ar consolida interacțiunile dintre părțile interesate din regiunile învecinate și, astfel, ar spori perspectivele de angajare de cealaltă parte a frontierei, permițând regiunilor transfrontaliere să păstreze un număr mai mare de talente.

Germania/Polonia: în cadrul programului de cooperare Interreg V-A Polonia-Germania/Saxonia a fost elaborată o programă de învățământ transfrontalieră adaptată la nevoile pieței comune a muncii, prin consolidarea cooperării dintre instituțiile de învățământ superior și îmbunătățirea accesului la institutele EFP, în special în domeniile cu cea mai mare cerere în rândul întreprinderilor locale și regionale.

3.1.2. Stimularea ecosistemelor dinamice de inovare prin strategii de specializare inteligentă și inovare tehnologică și socială

Structura economiei regionale este unul dintre motivele care au dus la reducerea ofertei de locuri de muncă de înaltă calificare în regiunile care se confruntă cu o „capcană a dezvoltării talentelor”. **Crearea de noi perspective economice și de oportunități corespunzătoare de ocupare de locuri de muncă de înaltă calificare este o condiție prealabilă pentru ca persoanele cu studii superioare să rămână în aceste teritorii.**

În plus, este necesară creșterea productivității pentru a atenua impactul scăderii populației în vârstă de muncă, iar inovarea este esențială în acest sens. Performanța în materie de inovare a regiunilor care se confruntă cu o „capcană a dezvoltării talentelor” sau care sunt expuse acestui risc este mult mai scăzută decât media de la nivelul UE¹⁵.

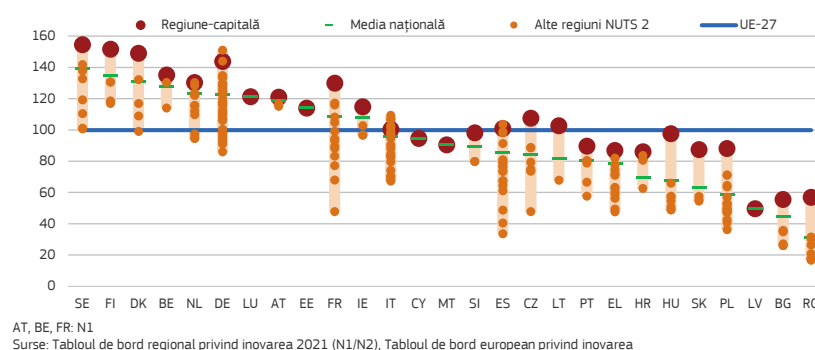
Există decalaje și disparități semnificative în ceea ce privește capacitatea de inovare între regiunile-capitală și alte regiuni.

¹³ A se vedea propunerea de act privind Europa interoperabilă [COM(2022) 720 final] și comunicarea aferentă [COM(2022) 710 final].

¹⁴ A se vedea propunerea de act privind Europa interoperabilă [COM(2022) 720 final] și comunicarea aferentă [COM(2022) 710 final].

¹⁵ Tabloul de bord privind inovarea regională, 2021.

Performanța regiunilor UE în materie de inovare, 2021



Abordarea deficiențelor în ceea ce privește difuzarea și adoptarea de noi idei și tehnologii și încurajarea inovării la scară largă, precum și recunoașterea și încurajarea excelenței vor permite ca aceste regiuni să devină mai productive, să ofere oportunități mai bune de angajare și să beneficieze de avantajele unei economii bazate din ce în ce mai mult pe cunoaștere.

În consecință, aceste regiuni ar trebui să pună în aplicare strategii de inovare bazate pe realitatea locului și să optimizeze impactul resurselor statelor lor membre, disponibile în cadrul politicii de coeziune și al Mecanismului de redresare și reziliență (MRR). Inovarea ar trebui înțeleasă în sens larg, incluzând procesele de producție, comercializarea, precum și comerțul digital și digitalizarea serviciilor. Ea poate stimula oportunitățile de afaceri și de angajare în sectoarele noi și în creștere, dar și în sectoarele tradiționale, cum ar fi agricultura sau turismul. Aceste strategii contribuie în mod direct la modernizarea sistemelor economice regionale, stimulând spiritul antreprenorial și crearea de locuri de muncă atractive și de înaltă calificare, abordând neconcordanțele de competențe și, în cele din urmă, stimulând atragerea de talente pentru aceste regiuni, prin intermediul unor noi centre de competitivitate și atractivitate.

Pot fi activate numeroase instrumente la nivelul UE pentru a stimula inovarea în regiunile care se confruntă cu o „capcană a dezvoltării talentelor”.

Strategiile de specializare inteligentă (S3)¹⁶, coordonate în cadrul politicii de coeziune, acordă prioritate investițiilor bazate pe atuurile locale, încurajează tranziția către o economie bazată pe cunoaștere și inovare și consolidează cooperarea dintre diferitele părți interesate din cadrul ecosistemelor de inovare (administrații, universități, întreprinderi, instituții EFP) la toate nivelurile de guvernare.

Institutul European de Inovare și Tehnologie (EIT) pune în aplicare o abordare a inovării bazată pe realitatea locului prin intermediul propriilor **comunități de cunoaștere și inovare (CCI)**, care integrează strategiile de specializare inteligentă prin implicarea actorilor locali care reprezintă sectoarele educației, afacerilor și cercetării¹⁷. **Mecanismul de inovare regională al EIT** (EIT RIS) sprijină în special performanța în domeniul inovării a regiunilor cu punctaje moderate sau modeste în domeniul inovării. Până în prezent, peste 90 de centre regionale ale EIT din 18 țări din cadrul mecanismului de

¹⁶ Specializarea inteligentă este o abordare bazată pe realitatea locului, caracterizată prin identificarea domeniilor strategice de intervenție, atât pe baza analizei punctelor forte, cât și a potențialului economiei.

¹⁷ Astfel cum sunt definite în Tabloul de bord european privind inovarea.

inovare regională al EIT sunt situate în mare parte în regiuni aflate într-o „capcană a dezvoltării talentelor” și facilitează implicarea partenerilor locali pentru a sprijini inovatorii locali și a sensibiliza autoritățile locale, regionale și naționale, precum și pentru a dezvolta talente.

Un studiu recent privind fluxurile de mobilitate ale cercetătorilor în contextul acțiunilor Marie Skłodowska-Curie (MSCA) arată că mobilitatea cercetătorilor de nivel excelent este determinată în principal de factori care contribuie în mod direct la capacitatea acestora de a desfășura activități de cercetare de calitate și de a-și dezvolta competențele, și anume posibilitatea de a colabora cu oameni de știință de vârf, calitatea infrastructurii de cercetare și a formării profesionale oferite.

Noua *agendă europeană de inovare*¹⁸ stabilește **Inițiativa privind talentele în domeniul tehnologiei profunde**, o inițiativă **emblematică** specifică menită să răspundă deficitului de talente din sectoarele tehnologiei profunde și care integrează toate regiunile din Europa. Coordonată de EIT, această inițiativă va viza talentele din domeniul tehnologiei profunde din toate statele membre și va avea o durată de trei ani, iar în cadrul acesteia va fi lansat, în 2023, un program de stagii în domeniul inovării, astfel încât peste 600 de cercetători și absolvenți, provenind inclusiv din regiunile care se confruntă cu o „capcană a dezvoltării talentelor”, să poată dobândi experiență în materie de inovare în cadrul CEI și al întreprinderilor partenere ale EIT. Prin intermediul programului „Europa digitală”, vor beneficia de formare specialiști în domenii precum știința datelor, inteligența artificială, securitatea cibernetică și tehnologiile cuantice. Această inițiativă va reuni regiuni mai puțin inovatoare și regiuni mai inovatoare pentru a facilita cooperarea în vederea construirii de noi lanțuri valorice ale UE prin valorificarea atuurilor specifice ale fiecărei regiuni. Crearea unor văi regionale de inovare în domeniul tehnologiei profunde în UE va permite păstrarea și cultivarea talentelor. Inițiativa recunoaște importanța rolului EFP în ceea ce privește inovarea și dezvoltarea regională, în special prin intermediul centrelor de excelență profesională¹⁹ sprijinite prin programul Erasmus+ în complementaritate cu MRR sau cu fondurile politicii de coeziune.

Partea de vest a Greciei: inițiativa „ReBrain” sprijinită prin politica de coeziune, urmărește să stimuleze transformarea digitală a sistemului economic, punând accentul pe recalificarea și perfecționarea potențialului științific al regiunii și promovând creșterea bazată pe inovare. Un mecanism regional de diagnosticare a nevoilor pieței muncii vizează îmbunătățirea politicilor în materie de ocupare a forței de muncă și reducerea neconcordanțelor de competențe.

Alianțele Erasmus+ pentru inovare vor sprijini dezvoltarea competențelor antreprenoriale, cu un accent deosebit pe competențele din domeniul tehnologiei profunde, pentru a ajuta studenții antreprenori din regiunile care se confruntă cu o „capcană a dezvoltării talentelor” să își transforme ideile în afaceri, astfel cum se prevede în strategia europeană pentru universități.

În cadrul programului Orizont Europa, prin intermediul acțiunilor MSCA, bursele acordate de ERA permit cercetătorilor de nivel excelent care nu au putut beneficia de finanțare în cadrul MSCA să beneficieze de burse în țările vizate de extinderea

¹⁸ COM(2022) 332 final.

¹⁹ Centrele de excelență profesională sunt rețele transnaționale de colaborare menite să stimuleze inovarea și excelența în domeniul educației și formării profesionale.

participării²⁰, în scopul promovării unei circulații mai echilibrate a creierelor către aceste țări. Bursele în țările vizate de extinderea participării, acordate anterior în cadrul programului Orizont 2020, au avut un impact pozitiv semnificativ asupra mobilității talentelor către aceste țări și le-au ajutat să atragă cercetători cu experiență pentru a reveni în regiunile lor de origine și să păstreze talente.

În plus, mecanismul de sprijin al politicilor din cadrul programului Orizont Europa, un instrument bazat pe cerere pus la dispoziția statelor membre, ar trebui să contribuie la punerea în aplicare a unora dintre recomandările deja identificate pentru a îmbunătăți funcționarea sistemului de cercetare și inovare în mai multe state membre. Acest mecanism este deosebit de relevant în regiunile care se confruntă cu o „capcană a dezvoltării talentelor”, în special în cele din România, Grecia și Croația.

Germania: în **Saxonia**, centrul de inovare Simul+ reprezintă o platformă pentru dezvoltarea regională inovatoare, care reunește cetățeni și actori din domeniul cercetării și al afacerilor, precum și din cadrul administrațiilor publice regionale și locale. Centrul reunește cunoștințe, competențe și resurse pentru a aborda schimbările demografice, lacunele în materie de competențe și disparitățile teritoriale. Centrul se bazează pe trei piloni: transferul de cunoștințe, concurența pentru idei inovatoare și sprijinul pentru proiecte-pilot. În cadrul centrului Simul+, persoane din întreaga regiune Saxonia se reunesc, dezvoltă și fac schimb de idei pentru a transforma regiunea lor într-un loc atractiv pentru talente în care merită să trăiești.

IMM-urile și întreprinderile din aceste regiuni pot beneficia de sprijinul centrelor de inovare digitală pentru inovare și digitalizare.

3.1.3. Revitalizarea zonelor rurale

Regiunile rurale sunt deosebit de expuse la impactul dublu al declinului demografic și al dezvoltării insuficiente a talentelor.

Un set cuprinzător de acțiuni a fost lansat în continuarea viziunii pe termen lung pentru zonele rurale ale UE. În **Planul de acțiune rurală al UE** au fost identificate domenii concrete de acțiune în ceea ce privește capitalul uman, care se preconizează că vor transforma aceste teritorii și comunitățile corespunzătoare în unele mai puternice, mai conectate, mai reziliente și mai prospere până în 2040. Punerea sa în aplicare va contribui la sporirea atractivității zonelor rurale pentru talente, prin crearea de noi oportunități de a atrage întreprinderi inovatoare, prin oferirea accesului la locuri de muncă de înaltă calitate, prin promovarea de competențe noi și îmbunătățite, a unei infrastructuri și a unor servicii mai bune și prin valorificarea beneficiilor care decurg din diversificarea activităților lor economice.

- **Platforma de revitalizare a zonelor rurale** oferă autorităților rurale din zonele afectate de pierderea populației, de îmbătrânirea populației și de lipsa oportunităților economice informații și bune practici cu privire la instrumentele și strategiile de abordare a problemei pierderii talentelor.
- Vor fi lansate **cereri de proiecte specifice** în zonele rurale în cadrul programului **Orizont Europa** (Cercetare și inovare pentru comunitățile rurale) și se va acorda

²⁰ Bulgaria, Cehia, Cipru, Croația, Estonia, Grecia, Letonia, Lituania, Malta, Polonia, Portugalia, România, Slovacia, Slovenia și Ungaria.

sprijin pentru formare și schimb de cunoștințe în scopul accelerării răspândirii și adoptării inovațiilor, cum ar fi „centrul de expertiză și formare privind inovarea rurală” creat prin intermediul proiectului RURALITIES. A fost, de asemenea, lansat un forum al localităților care au aderat la conceptul „Startup Villages” în cadrul inițiativei emblematice pentru a înțelege mai bine nevoile întreprinderilor nou-înființate din mediul rural.

- Inițiativa **„Viitorul digital rural”**, cu o dimensiune importantă a capitalului uman, vizează îmbunătățirea competențelor necesare pentru transformarea digitală a zonelor rurale, inclusiv a competențelor digitale și a antreprenorialului.
- **Antreprenoriatul și economia socială în zonele rurale** sprijină mediile inovatoare din zonele rurale prin încurajarea și capacitatea antreprenorilor.

Pe lângă viziunea privind zonele rurale, în cadrul proiectului „Agenda teritorială 2030”, cooperarea în materie de guvernare pe mai multe niveluri va sprijini rolul esențial al orașelor mici și al satelor în dezvoltarea teritorială integrată și va consolida cooperarea între teritorii. Proiectul va viza menținerea și dezvoltarea unor zone teritoriale de dimensiuni reduse ca locuri de trăit și de muncă atractive pentru tineri.

În plus, politicile în materie de dezvoltare integrată, promovate prin intermediul politicii de coeziune la nivel local, vor contribui la dezvoltarea zonelor rurale și la stimularea legăturilor dintre zonele urbane și cele rurale. Ele pot atrage noi activități economice, pot elimina decalajul digital, pot oferi mai multe oportunități educaționale, pot îmbunătăți accesul la infrastructuri, servicii și facilități culturale și pot spori nivelul de calitate a vieții, atrăgând și păstrând astfel talentele în zonele rurale.

3.1.4. *Îmbunătățirea calității administrațiilor publice și a guvernării publice*

Calitatea și eficacitatea administrației publice și a guvernării publice reprezintă unul dintre principalii factori ai atractivității pentru investiții a regiunii.

Calitatea slabă a guvernării, în special corupția, precum și nerespectarea statului de drept subminează potențialul de creștere, dar și încrederea investitorilor și a operatorilor economici și sunt bine cunoscute ca reprezentând unul dintre factorii care influențează decizia de a părăsi regiunile. În schimb, regiunile care investesc în calitatea guvernării sunt mai predispuse să pună în aplicare strategii de stimulare a dezvoltării într-un mod eficient și eficace.

Prin urmare, regiunile care se confruntă cu o „capcană a dezvoltării talentelor” ar trebui să îmbunătățească în continuare calitatea administrațiilor și a guvernării lor publice²¹, recurgând, printre altele, la posibilitățile oferite de Instrumentul de sprijin tehnic.

În **Bulgaria, regiunea Severoiztochen** a elaborat și a pus în aplicare un plan de dezvoltare regională, aducând îmbunătățiri sociale și economice concrete. În special, această regiune a depășit media de la nivelul UE în ceea ce privește înființarea de întreprinderi. De asemenea, regiunea și-a îmbunătățit în mod constant calitatea guvernării. Prin urmare, rata de ocupare a forței de muncă a crescut cu 10,6 % în ultimul deceniu, în comparație cu o creștere de 4,4 % la nivelul UE.

²¹ A se vedea capitolul 7 din cel de-al 8-lea raport privind coeziunea – COM(2022) 34 final.

3.2. Îmbunătățirea eficacității educației și a pieței muncii

Regiunile aflate în „capcana dezvoltării talentelor” sunt mai puțin performante în ceea ce privește dezvoltarea și atragerea talentelor de care au nevoie pentru dezvoltarea lor durabilă, în special în ceea ce privește sistemele de educație și de formare, competențele, integrarea pe piața muncii și condițiile de muncă. Acest lucru necesită integrarea mai multor persoane pe piața muncii, precum și crearea de noi oportunități economice și stimularea productivității.

Punerea în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale și a planului de acțiune aferent este esențială nu numai pentru atingerea principalelor obiective ale UE privind ocuparea forței de muncă, competențele și sărăcia până în 2030, ci și pentru convergența socială și economică între regiuni și în interiorul acestora. Continuarea punerii în aplicare a strategiilor privind uniunea egalității²² este esențială pentru realizarea rezilienței sociale și economice. Implicarea activă a autorităților regionale și locale în punerea în aplicare a celor douăzeci de principii ale pilonului în funcție de particularitățile lor va fi esențială pentru succesul acestuia.

Semestrul european este principalul instrument de monitorizare a punerii în aplicare a pilonului la nivel național și regional. În cadrul ultimelor exerciții ale semestrului european, Comisia a emis recomandări specifice fiecărei țări în domeniul educației, al competențelor, al FEP, al egalității de șanse și al participării pe piața muncii pentru aproape toate statele membre. Prin urmare, semestrul a coordonat programarea finanțării în cadrul politicii de coeziune (FEDR, FSE+, Fondul de coeziune și Fondul pentru o tranziție justă) pentru perioada de programare 2021-2027, în vederea reducerii disparităților regionale.

În special, FSE+ va oferi sprijin persoanelor în toate etapele vieții și va interveni cu privire la toate aspectele legate de competențe, de la anticiparea nevoilor viitoare, în special ca urmare a dublei tranziții verzi și digitale, până la eliminarea neconcordanțelor de competențe. Fondul va sprijini, de asemenea, gestionarea acestei duble tranziții prin modernizarea serviciilor de ocupare a forței de muncă, contribuind la îmbunătățirea rezilienței sistemelor de educație și formare.

3.2.1. Sporirea eficacității sistemelor de educație și formare

Promovarea educației și a participării adulților la activități de învățare pe tot parcursul vieții are drept rezultat îmbunătățirea productivității, contribuind astfel la competitivitatea acestor regiuni, în special în ceea ce privește dubla tranziție verde și digitală.

Participarea adulților la activități de învățare este un motor puternic al ofertei de talente (UE având drept obiectiv ca, până în 2030, 60 % din totalul adulților să participe în fiecare an la activități de învățare), în special în contextul unui mediu tehnologic în schimbare rapidă, al digitalizării și al tranziției verzi, în care competențele angajaților trebuie să fie actualizate în permanență.

²² Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025, Planul de acțiune al UE de combatere a rasismului pentru perioada 2020-2025, Cadrul strategic 2020-2030 al UE pentru egalitatea, incluziunea și participarea romilor, Strategia privind egalitatea pentru persoanele LGBTIQ, Strategia privind drepturile persoanelor cu handicap 2021-2030 și Strategia UE de combatere a antisemitismului.

De asemenea, EFP poate contribui în mod decisiv la realizarea acestui obiectiv, iar Recomandarea Consiliului din 2020 privind EFP²³ definește principiile esențiale pentru a se asigura că EFP se adaptează rapid la nevoile pieței muncii și oferă oportunități de învățare de calitate atât pentru tineri, cât și pentru adulți. Recomandarea pune un accent puternic pe creșterea flexibilității EFP, pe consolidarea oportunităților de învățare la locul de muncă, pe ucenicii și pe îmbunătățirea sistemelor de asigurare a calității. De asemenea, Consiliul a identificat ca prioritate strategică obiectivul „Transformarea învățării pe tot parcursul vieții și a mobilității într-o realitate pentru toți”²⁴. Pentru a elimina decalajul în materie de învățare, statele membre pun în aplicare un număr considerabil de reforme și investiții în materie de competențe și de învățare în rândul adulților prin intermediul MRR și FSE+.

Prioritățile evidențiate mai sus trebuie puse în aplicare într-un mod deosebit de eficient în regiunile care se confruntă cu o „capcană a dezvoltării talentelor”.

3.2.2. Îmbunătățirea integrării pe piața muncii

Cu toate că, în ultimul deceniu, ratele regionale de ocupare a forței de muncă converg la nivelul UE, regiunile care se confruntă cu o „capcană a dezvoltării talentelor” înregistrează rate mai scăzute de ocupare a forței de muncă și rate ale șomajului mai ridicate decât în restul Uniunii, nereușind să reducă aceste decalaje în ultimul deceniu, cu excepția câtorva regiuni. Creșterea gradului de ocupare a forței de muncă în rândul grupurilor subreprezentate, în special al femeilor, al tinerilor, al persoanelor în vârstă și al persoanelor cu handicap, ar contribui la reducerea acestui decalaj. În regiunile în care romii reprezintă o parte semnificativă a populației tinere, este, de asemenea, important să se încurajeze încadrarea lor în muncă.

Un potențial important neexploatat de creștere a ratelor de ocupare a forței de muncă în aceste regiuni îl reprezintă stimularea **ocupării forței de muncă în rândul femeilor** (cu o rată de ocupare a forței de muncă de 59 % în regiunile afectate, sub media de 66 % de la nivelul UE), având în vedere că femeile în vârstă de muncă sunt mai predispuse să se mute din aceste regiuni decât bărbații. UE se angajează să reducă cel puțin disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă până în 2030, în cadrul **Planului de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale**. În acest scop, acordarea unui concediu plătit pentru motive familiale și de îngrijire, asigurarea unei educații și a unei îngrijiri timpurii de calitate și reducerea diferenței de remunerare între femei și bărbați sunt modalități esențiale prin care aceste regiuni pot spori gradul de participare a femeilor pe piața muncii.

O serie de inițiative promovează ocuparea forței de muncă în rândul femeilor, în special în domeniile tehnologice, în care subreprezentarea acestora este mai pronunțată:

- Un program de promovare a antreprenoriatului și a rolului de lider în rândul femeilor va sprijini în continuare întreprinderile nou-înființate în domeniul tehnologiei conduse de femei prin intermediul unei cereri de propuneri consolidate intitulate „**WomenTech EU**”. Alte inițiative conexe ale UE, cum ar fi

²³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A32020H1202%2801%29>.

²⁴ Rezoluția Consiliului privind un cadru strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării în perspectiva realizării și dezvoltării în continuare a spațiului european al educației (2021-2030) [JO C 66, 26.2.2021, p. 1] - [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:32021G0226\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:32021G0226(01))].

„Women4Cyber” și, eventual, programele naționale de accelerare vor contribui la intensificarea ritmului de creștere a întreprinderilor conduse de femei în regiunile care se confruntă cu o „capcană a dezvoltării talentelor”.

- **Proiectul E-STEAM finanțat prin programul Erasmus+** a sprijinit învățământul superior și participarea pe piața muncii, în special în domeniile științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii (STIM) și poate contribui la crearea de sinergii în astfel de regiuni între școli și piața muncii, în vederea promovării implicării creative și semnificative a fetelor în educația STIM (prin intermediul unui program de mentorat).
- În plus, acțiunea „**Girls Go Circular**”, pusă în aplicare de EIT și de CCI-uri în cadrul Planului de acțiune pentru educația digitală 2021-2027, stimularea dezvoltării competențelor digitale și antreprenoriale ale fetelor pentru a le înzestra cu o atitudine pozitivă în ceea ce privește alegerea unei cariere în acest domeniu și pentru a avea o astfel atitudine.

Încurajarea ocupării forței de muncă în rândul persoanelor în vârstă²⁵, în cazul cărora rata de ocupare a forței de muncă este de 54 % în regiunile afectate, sub media de 59 % de la nivelul UE, este, de asemenea, importantă pentru a atenua deficitul de personal calificat și de locuri de muncă. În special, în regiunile care se confruntă cu o „capcană a dezvoltării talentelor”, este esențial să se ofere oportunități de angajare motivante pentru persoanele în vârstă, inclusiv prin locuri de muncă flexibile cu fracțiuni de normă, oportunități de învățare pe tot parcursul vieții și parteneriate de mentorat. Persoanele în vârstă reprezintă o sursă de cunoștințe și de competențe pentru tineri. În plus, contribuția membrilor mai în vârstă ai societății la sectorul voluntariatului este, de asemenea, un aspect esențial în acest sens.

În plus, crearea de locuri de muncă de calitate și de oportunități de învățare pentru tineri este, de asemenea, esențială pentru a păstra talentele în regiunile aflate într-o „capcană a dezvoltării talentelor” sau care sunt expuse acestui risc. La nivelul UE, Garanția pentru tineret consolidată oferă cadrul de politică și este sprijinită de inițiative precum Alianța europeană pentru ucenicii (EAfA)²⁶ și inițiativa ALMA²⁷. FSE+ și MRR contribuie la realizarea acestor obiective cu investiții în valoare de aproape 22 de miliarde EUR pentru perioada 2021-2027, în domeniul ocupării forței de muncă în rândul tinerilor și al integrării tinerilor aflați în căutarea unui loc de muncă.

3.2.3. *Investiții în recalificare și perfecționare pentru abordarea neconcordanțelor de competențe și a deficitelor de forță de muncă*

Piața muncii din UE în ansamblu se confruntă de mai mulți ani cu deficite tot mai mari de forță de muncă, care ar putea crește în contextul accelerării tranziției către neutralitatea climatică, cu excepția cazului în care competențele sunt aliniate în mod corespunzător la evoluția cererii de pe piața muncii. Cu toate acestea, deficitele nu sunt distribuite în mod uniform pe întregul teritoriu al UE, unele sectoare și regiuni confruntându-se cu provocări deosebit de grave în acest sens.

²⁵ Persoanele cu vârste cuprinse între 55 și 64 de ani.

²⁶ Alianța europeană pentru ucenicii – Ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și incluziune – Comisia Europeană (europa.eu).

²⁷ ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve) – Ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și incluziune – Comisia Europeană (europa.eu).

Regiunile afectate de deficite grave de forță de muncă și de competențe se pot confrunta cu provocări în materie de competitivitate și pot deveni locuri neatractive pentru investiții. Prin urmare, este deosebit de necesar să se stimuleze recalificarea și perfecționarea în aceste regiuni.

Cu toate acestea, investițiile în educație, formare și învățare pe tot parcursul vieții sunt eficace numai dacă se axează pe acele competențe care corespund nevoilor actuale și viitoare ale pieței locale a muncii. Acest lucru evidențiază importanța unei bune informări privind competențele și a unei cooperări strânse între autoritățile regionale și locale, organizațiile partenerilor sociali, serviciile publice și private de ocupare a forței de muncă, întreprinderile locale și furnizorii de educație și de formare, pentru a se asigura că eforturile comune în materie de educație, formare și învățare pe tot parcursul vieții se axează pe dezvoltarea competențelor adecvate necesare într-o anumită regiune.

Autoritățile regionale și locale și alte organisme administrative din zonele care se confruntă cu o „capcană a dezvoltării talentelor” pot juca un rol important în furnizarea de servicii de orientare profesională, de oportunități de formare și de activități de informare. În Recomandarea sa privind parcursurile de actualizare a competențelor, Consiliul invită autoritățile naționale și regionale să se asigure că adulții cu un nivel scăzut de aptitudini și calificări au acces la „parcursuri de actualizare a competențelor” pentru a-și dezvolta aptitudinile și, eventual, pentru a realiza progrese în direcția dobândirii unei calificări. Astfel de parcursuri ar trebui să ofere sprijin prin evaluări ale competențelor, prin oferte de învățare personalizate și printr-o validare și o recunoaștere adecvate ale competențelor, însoțite de activități de informare, de orientare și de formare a personalului didactic.

În cadrul Pactului european privind competențele, Comisia sprijină în prezent 14 parteneriate la scară largă²⁸ în diferite ecosisteme industriale europene, care le ajută să înzestreze forța de muncă cu competențele de care are nevoie pentru a parcurge cu succes tranziția către o economie digitală și neutră din punct de vedere climatic. Între timp, au aderat la pact peste 1 000 de membri, printre care se numără mari societăți multinaționale, IMM-uri, furnizori locali de formare și camere de comerț. Împreună, aceștia s-au angajat să contribuie la perfecționarea unui număr de 6 milioane de persoane. Aproximativ 50 de autorități regionale sau locale care colaborează în cadrul pactului concep deja soluții pentru perfecționare și recalificare în cooperare cu industria, partenerii sociali și furnizorii de educație și formare, iar Comisia încurajează toate regiunile, în special pe cele aflate în „capcana dezvoltării”, să adere la pact și să formeze parteneriate regionale în materie de competențe cu ajutorul unui serviciu de asistență specific²⁹.

²⁸ Alianța competențelor în sectorul autovehiculelor - Parteneriatul pentru competențe în domeniul microelectronicii - Parteneriatul pentru competențe în domeniile apărării și aerospațiale - Pactul privind competențele în domeniul energiei din surse regenerabile offshore - Actualizarea competențelor lucrătorilor din domeniul construcțiilor navale și al tehnologiei maritime din Europa - Industria textilă, a confecțiilor, a pielăriei și a încălțămintei - Parteneriatul în materie de competențe pentru ecosistemul turistic - Pactul privind competențele în domeniul construcțiilor - Parteneriatul în materie de competențe pentru ecosistemul agroalimentar - Parteneriatul în materie de competențe pentru industriile culturale și creative - Parteneriatul în materie de competențe pentru ecosistemul economiei sociale și al economiei de proximitate - Parteneriatul în materie de competențe pentru ecosistemul comerțului cu amănuntul - Parteneriatul în materie de competențe pentru ecosistemul sănătății.

²⁹ Pactul privind competențele – Ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și incluziune – Comisia Europeană (europa.eu).

Propunerea Comisiei privind desemnarea anului 2023 drept „Anul european al competențelor” va promova acțiuni concrete de stimulare a competitivității întreprinderilor europene și de valorificare a întregului potențial al dublei tranziții verzi și digitale într-un mod echitabil din punct de vedere social și just. Anul european al competențelor va promova politici și investiții în materie de competențe pentru a aborda deficitul de forță de muncă pentru promovarea unei forțe de muncă mai bine calificată și adaptabilă în UE³⁰. Aceasta este o bună oportunitate pentru regiunile care se confruntă cu o „capcană a dezvoltării talentelor” să identifice obstacolele care împiedică întreprinderile și forța de muncă să treacă la sectoare mai productive și mai adaptate exigențelor viitorului. Acest lucru va reprezenta un pas important, în special în regiunile rămase în urmă, în care PIB-ul scăzut pe cap de locuitor este determinat de ponderi ridicate ale ocupării forței de muncă în sectoarele cu productivitate scăzută.

UE se confruntă în special cu un decalaj semnificativ în materie de competențe digitale, care, dacă nu va fi abordat, va continua să se mărească. În prezent, 90 % din locurile de muncă necesită un anumit nivel de competențe digitale, în timp ce milioane de întreprinderi întâmpină dificultăți în a găsi lucrători calificați din punct de vedere digital, în special specialiști în domeniul TIC. Pentru a aborda aceste provocări, *programul de politică privind deceniul digital* stabilește două obiective importante. Primul obiectiv vizează creșterea procentului de adulți cu competențe digitale de bază de la nivelul actual de 54 % la 80 % până în 2030. Al doilea obiectiv vizează creșterea numărului de specialiști în TIC angajați la 20 de milioane până în 2030, promovându-se accesul femeilor în acest domeniu și sporindu-se numărul absolvenților TIC. Statele membre au valorificat MRR pentru a reforma sistemul de învățământ pentru adulți și pentru a alocă resurse semnificative în scopul îmbunătățirii calității activităților de perfecționare/recalificare și a accesului la acestea.

Cipru: pentru a face față nivelului ridicat de neconcordanțe al competențelor, Cipru a elaborat un plan național pentru perfecționarea și recalificarea unui număr de cel puțin 25 600 de persoane în cadrul unor programe relevante pe piața muncii pentru dezvoltarea de competențe digitale, de competențe legate de economia albastră și verde și de competențe antreprenoriale, destinate șomerilor și persoanelor inactive.

Instituțiile de învățământ superior joacă un rol esențial în prevenirea neconcordanțelor și a blocajelor în materie de competențe. În iunie 2022 a fost adoptată o recomandare a Consiliului privind o abordare europeană a microcertificatelor pentru învățarea pe tot parcursul vieții și capacitatea de inserție profesională. Punerea sa rapidă în aplicare va mobiliza organizațiile din învățământul superior și EFP în sprijinul învățării pe tot parcursul vieții și va contribui la recalificarea și perfecționarea profesională pentru a răspunde nevoilor noi și emergente din societate și de pe piața muncii.

Alianțele universităților europene și centrele de excelență profesională selectate în cadrul programului Erasmus+ vor acționa, de asemenea, ca centre de formare și recalificare a adulților, inclusiv a profesioniștilor activi, cu competențe de nivel înalt și orientate spre viitor, ajutând întreprinderile care se confruntă cu un deficit de forță de muncă calificată.

³⁰ Anul european al competențelor va da, de asemenea, un impuls concret pentru realizarea obiectivelor Planului de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale, și anume de a se asigura, până în 2030, o rată de ocupare a forței de muncă de 78 % și participarea unui procent de 60 % din totalul adulților la activități de perfecționare și recalificare în fiecare an.

Spania: Pentru a dezvolta oportunitățile economice din industria agroalimentară din regiunea **Andaluzia**, unul dintre domeniile promițătoare de dezvoltare ale strategiei regionale de specializare inteligentă, Universitatea din Córdoba a creat și a lansat o diplomă de master în transformarea digitală a sectorului agricol și forestier. Această inițiativă răspunde blocajelor identificate în ceea ce privește încurajarea inovării și a digitalizării în cadrul lanțului valoric agroalimentar, având în vedere că s-au constatat o penurie la nivelul profilurilor profesionale adecvate în domeniul agrotehnologiei. În cadrul acestui program de masterat a beneficiat de formare un număr mare de profesioniști care sunt în prezent în măsură să faciliteze, să sprijine și să promoveze transformarea digitală în zonele rurale și să încurajeze utilizarea unor tehnologii precum senzorii, internetul obiectelor, volumele mari de date, tehnologiile de tip cloud computing, industria alimentară 4.0, inteligența artificială sau agricultura de precizie. După implementarea cu succes a acestui program de masterat, acest model a fost adoptat și de către Universitatea din Sevilla.

3.2.4. Asigurarea unor condiții de muncă echitabile în scopul dezvoltării talentelor

Atractivitatea regiunilor aflate într-o „capcană a dezvoltării talentelor” sau care sunt expuse acestui risc va depinde, în cele din urmă, de capacitatea lor de a recunoaște și de a recompensa talentele.

Salariile minime adecvate sunt esențiale pentru a garanta că concurența se bazează pe standarde sociale ridicate pe piața unică, care stimulează îmbunătățirea productivității și promovează convergența economică și socială în aceste regiuni. Noua Directivă privind salariile minime adecvate este deosebit de relevantă în acest context, deoarece stabilește un cadru pentru asigurarea adecvării salariilor minime legale, care promovează negocierile colective pentru stabilirea salariilor și îmbunătățește accesul lucrătorilor la drepturile de protecție a salariului minim.

Creșterea gradului de implicare a partenerilor sociali din regiunile care se confruntă cu o „capcană a dezvoltării talentelor” este deosebit de valoroasă pentru crearea unor condiții de muncă mai bune, pentru asigurarea unor salarii adecvate și pentru abordarea deficitului de competențe și de forță de muncă.

Această convergență este sprijinită de politica de coeziune și de reforme adecvate și contribuie la eliminarea diferențelor salariale și la creșterea atractivității regiunilor care se confruntă cu o „capcană a dezvoltării talentelor”.

3.3. Îmbunătățirea mobilității talentelor și încurajarea revenirii lucrătorilor în regiunile lor de origine

Nevoile tot mai mari de pe piața muncii nu pot fi satisfăcute pe termen lung doar prin mobilizarea forței de muncă interne. Regiunile aflate într-o „capcană a dezvoltării talentelor” sau care sunt expuse acestui risc ar trebui să valorifice mobilitatea intra-UE și să atragă tineri provenind din alte regiuni și state membre ale UE. Deși accentul se pune adesea pe exodul tinerilor, prea puține regiuni se concentrează pe asigurarea unor oportunități atractive pentru lucrătorii care se întorc în regiunile lor de origine.

Printre strategiile de atragere a talentelor din alte state membre, unele regiuni încearcă să valorifice diaspora și să încurajeze revenirea în locurile de origine a forței de muncă calificate care a emigrat, în scopul oferirii de sprijin regiunilor sale de origine. De exemplu, state membre precum Bulgaria, Portugalia și Grecia au instituit programe

specifice pentru a consolida legăturile cu cercetătorii din diaspora științifică internațională, atât pentru a-și spori atractivitatea în general, cât și pentru a-și atrage propriii resortisanți să revină în statele lor de origine.

România: Programul „Diaspora Start-up” cofinanțat de FSE oferă granturi pentru a sprijini micile întreprinderi din zonele urbane înregistrate de românii care se întorc în țara lor de origine.

Cu toate acestea, strategiile pe termen lung de reatrageră a talentelor ar trebui să se bazeze în primul rând pe factori de atractivitate structurală, care să se axeze pe antreprenoriat și competențe, precum și pe diplomele cele mai solicitate pe piața muncii. Prin urmare, regiunile ar trebui să elaboreze o strategie cuprinzătoare, pe termen lung, pentru promovarea diversificării economice și a inovării și care să implice autoritățile locale și regionale, sectorul privat, centrele de ocupare a forței de muncă și de formare, instituțiile de cercetare și de învățământ superior, precum și instituțiile EFP.

3.4. Sprijinirea migrației legale și a integrării în UE

Comisia promovează o politică ambițioasă și durabilă privind migrația legală către UE. Pentru a le permite să rămână competitive la nivel mondial, Directiva privind studenții și cercetătorii³¹, precum și Directiva reformată privind cartea albastră a UE³² contribuie la îmbunătățirea nivelului de atractivitate al regiunilor din UE pentru lucrătorii cu înaltă calificare din țări terțe și facilitează mobilitatea acestora pe întregul teritoriu al UE prin simplificarea procedurilor.

Comisia a propus, de asemenea, intensificarea cooperării cu țările partenere vizate, inclusiv prin lansarea de parteneriate pentru atragerea de talente, anunțate în Pactul privind migrația și azilul din 2020. Aceste parteneriate personalizate cu țările terțe îmbunătățesc căile legale de migrație către UE, implicând totodată în mod strategic țările partenere în gestionarea migrației. Parteneriatele pentru atragerea de talente urmăresc să ofere un cadru de politică cuprinzător, precum și sprijin financiar pentru a stimula mobilitatea internațională reciproc avantajoasă, pe baza unei mai bune corelări a nevoilor și competențelor de pe piața muncii între UE și țările partenere și ținând seama de riscurile pe care le prezintă migrația creierelor. De asemenea, va fi concepută o rezervă de talente la nivelul UE pentru a corela lucrătorii calificați din afara UE cu locurile de muncă potențiale din toate statele membre ale UE.

Eforturile depuse în ceea ce privește migrația legală către UE trebuie să fie completate de politici de integrare eficace pentru a obține rezultate eficace și durabile. După cum se subliniază în Planul de acțiune privind integrarea și incluziunea³³, nivelul local este esențial pentru eficacitatea politicilor de integrare a migranților, inclusiv prin cooperarea cu autoritățile locale și regionale și cu organizațiile societății civile.

³¹ Directiva (UE) 2016/801 a Parlamentului European și a Consiliului din 11 mai 2016 privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe pentru cercetare, studii, formare profesională, servicii de voluntariat, programe de schimb de elevi sau proiecte educaționale și muncă au pair.

³² Directiva (UE) 2021/1883 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 octombrie 2021 privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe pentru ocuparea unor locuri de muncă înalt calificate și de abrogare a Directivei 2009/50/CE a Consiliului.

³³ COM(2020) 758 final, 24.11.2020.

Eforturile tuturor părților interesate (statele membre, autoritățile locale și regionale, partenerii sociali, ONG-urile, sectorul privat și societatea-gazdă) ar trebui să fie cuprinzătoare pentru a contribui la creșterea capacității regiunilor de a atrage noi talente și de a integra resortisanți ai țărilor terțe pe teritoriul lor.

3.5. Sprijinirea regiunilor prin intermediul unui nou mecanism specific al UE: mecanismul de stimulare a talentelor

Pe lângă aceste inițiative și politici ale UE existente sau anunțate, Comisia va institui în 2023 un nou mecanism specific bazat pe opt piloni pentru a stimula talentele în regiunile care se confruntă sau riscă să se confrunte cu o „capcană a dezvoltării talentelor”. În cadrul mecanismului, va fi creat un portal dedicat, pentru a oferi regiunilor și părților interesate un acces cuprinzător la toți pilonii.

1. Un **nou proiect-pilot** pentru a ajuta **regiunile care se confruntă cu o „capcană a dezvoltării talentelor”** să elaboreze, să consolideze, să dezvolte și să pună în aplicare strategii adaptate și cuprinzătoare pentru formarea, atragerea și păstrarea talentelor. Acest ajutor va lua forma unui sprijin tehnic specific pentru regiunile selectate, însoțit de acțiuni mai ample de sensibilizare și de consolidare a capacităților.
2. O **nouă inițiativă** privind „Adaptarea inteligentă a regiunilor la tranziția demografică” pentru a ajuta regiunile expuse riscului unei „capcane a dezvoltării talentelor” să elaboreze noi abordări ale tranziției demografice și ale dezvoltării talentelor prin intermediul unor politici adaptate, bazate pe realitatea locului, axate pe investițiile și reformele necesare.
3. **Instrumentul de sprijin tehnic (IST)** va oferi în continuare statelor membre posibilitatea de a concepe și de a pune în aplicare reforme la nivel național și regional. Prin intermediul cererii de propuneri lansate în cadrul IST 2023, Comisia își va continua eforturile de a sprijini autoritățile regionale să depășească barierele din calea dezvoltării regionale.
4. **Asistența financiară directă** va fi furnizată în cadrul instrumentelor existente.

Pentru a stimula inovarea și oportunitățile de locuri de muncă de înaltă calificare, regiunile care se confruntă cu dificultăți în ceea ce privește păstrarea și atragerea talentelor vor fi luate în considerare în cadrul cererilor de propuneri pentru **instrumentul de investiții interregionale pentru inovare (I3)**. Acest instrument al UE finanțat prin FEDR vizează stimularea ecosistemelor de inovare care implică mai multe regiuni ale UE, oferind consiliere și sprijin financiar pentru proiecte de inovare în domenii comune de specializare inteligentă. **În cadrul noii sale componente, „consolidarea capacităților”, instrumentul va contribui în special la testarea unor noi abordări și va stimula capacitatea regiunilor aflate într-o „capcană a dezvoltării talentelor” de a atrage persoane cu înaltă calificare.**

În plus, se va acorda o atenție sporită regiunilor care se confruntă cu o „capcană a dezvoltării talentelor” prin intermediul politicilor și instrumentelor de la nivelul UE și de la nivel național. **Evaluarea la jumătatea perioadei a programelor politicii de coeziune pentru perioada 2021-2027**, programată pentru începutul anului 2025 și coordonată pe baza recomandărilor specifice fiecărei țări adoptate în 2024, va oferi

ocazia de a evalua situația acestor regiuni și, dacă este cazul, de a alinia programarea fondurilor politicii de coeziune.

5. În plus, ca parte a **Inițiativei europene privind dezvoltarea urbană** – un instrument cuprinzător finanțat prin FEDR care oferă sprijin orașelor de toate dimensiunile pentru a-și consolida capacitățile și cunoștințele, pentru a sprijini inovarea și pentru a dezvolta soluții inovatoare transferabile și scalabile la provocările cu care se confruntă zonele urbane, relevante pentru UE – Comisia va aborda **provocările cu care se confruntă orașele în declin, inclusiv dificultățile în ceea ce privește dezvoltarea, păstrarea și atragerea talentelor**, în cadrul cererii de propuneri din 2023 pentru acțiuni inovatoare în vederea testării de soluții bazate pe realitatea locului, gestionate de orașe.
6. **Pe o pagină web dedicată vor fi indicate inițiativele UE care sprijină dezvoltarea talentelor.** Mecanismul va oferi regiunilor interesate informații cu privire la politicile UE în domeniile cercetării și inovării, formării, educației și mobilității tinerilor, politicilor privind clusterelor și inovarea digitală, care pot contribui la îmbunătățirea atractivității regionale și la creșterea nivelurilor de competențe.
7. **Schimbul de experiență și diseminarea bunelor practici:** o varietate de practici deja aplicate în unele regiuni ar putea inspira și alte regiuni. Regiunile vor avea posibilitatea de a înființa grupuri de lucru tematice și regionale pentru a aborda, într-un mod mai adaptat, provocările profesionale sau teritoriale specifice. Diseminarea bunelor practici se va baza, de asemenea, pe rezultatele platformelor existente, cum ar fi Platforma teritorială pentru o tranziție justă sau platforma de revitalizare a zonelor rurale, destinate regiunilor și teritoriilor care se confruntă cu provocări comune.
8. **Sporirea cunoștințelor analitice** pentru a sprijini politicile bazate pe date concrete privind dezvoltarea regională și migrația și pentru a facilita procesul de elaborare a politicilor. Va fi continuată activitatea desfășurată de Centrul Comun de Cercetare cu privire la tabloul de bord social regional. De asemenea, Comisia (Eurostat) va invita statele membre să furnizeze date statistice mai cuprinzătoare privind deplasările populațiilor pe teritoriul UE, în special privind fluxurile de migrație regională, defalcate în funcție de vârstă și gen. În plus, vor fi colectate date privind amplasarea serviciilor esențiale în UE, cum ar fi instituțiile de educație și de asistență medicală, pentru a oferi părților interesate studii și informații valoroase cu privire la modul de abordare a principalelor provocări pentru coeziunea socială și tranziția justă.

4. CONCLUZII

Asigurarea unei reziliențe și a unei atractivități mai mari a regiunilor care se confruntă cu o „capcană a dezvoltării talentelor” sau care sunt expuse acestui risc este esențială în cadrul angajamentului UE de a nu lăsa pe nimeni și niciun loc în urmă. Capcana nu este inevitabilă, iar provocările pot fi abordate în mod eficient, după cum o confirmă experiențele de succes din diferite regiuni și care sunt evidențiate în prezenta comunicare.

O abordare cuprinzătoare, strategică și specifică este esențială pentru a gestiona toți factorii și pentru a mobiliza actorii și nivelurile de guvernare relevante. Deși acțiunea la aceste niveluri diferite este esențială, este din ce în ce mai clar că trebuie dezvoltată la nivel european capacitatea de a colecta și evalua date și expertiză pentru a oferi orientări cu privire la soluțiile adecvate.

Întrucât situația regiunilor aflate într-o „capcană a dezvoltării talentelor” este eterogenă, soluțiile care trebuie promovate diferă. Pentru a îmbunătăți dinamismul economic și calitatea vieții, trebuie concepute și puse în aplicare strategii și politici adaptate, bazate pe realitatea locului, care să permită o abordare diferențiată, care să abordeze punctele slabe specifice ale regiunilor și care să promoveze avantajele lor comparative respective.

Ca prim rezultat esențial al Anului european al competențelor, astfel cum a fost propus de Comisie, prin intermediul noului mecanism de stimulare a talentelor, Comisia va furniza asistență și cunoștințe specifice regiunilor prinse într-o „capcană a dezvoltării talentelor”, oferindu-le sprijin pentru dezvoltarea și punerea în aplicare cu succes a acestor strategii adaptate. Comisia le va oferi o ocazie unică de a-și debloca potențialul de dezvoltare prin valorificarea talentelor de care au nevoie, contribuind astfel la depășirea handicapurilor lor structurale. Întrucât cunoștințele și competențele sunt adevăratele motoare ale creșterii și dezvoltării economice viitoare, aceste regiuni vor putea să rămână interesante, să atragă investiții și să se devină locuri prospere, inovatoare și atrăgătoare pentru a trăi și a munci.