



KOMISJA
EUROPEJSKA

Strasburg, dnia 17.1.2023 r.
COM(2023) 32 final

**KOMUNIKAT KOMISJI DO PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY,
EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU
REGIONÓW**

Wykorzystanie potencjału talentów w regionach Europy

**KOMUNIKAT KOMISJI DO PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY,
EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I
KOMITETU REGIONÓW**

Wykorzystanie potencjału talentów w regionach Europy

1. WPROWADZENIE

Nasze społeczeństwa i gospodarki przechodzą głębokie przemiany demograficzne¹. Ogólnie rzecz biorąc, ludność w UE starzeje się, a współczynnik urodzeń od lat 60. XX wieku stale spada. Szereg regionów w UE boryka się z odpływem nadmiernej liczby młodej i wykwalifikowanej siły roboczej².

W połączeniu ze sobą te trendy demograficzne doprowadziły do zmniejszenia liczby ludności w wieku produkcyjnym³. Z uwagi na spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym w UE o 3,5 mln w latach 2015–2020 oczekuje się, że w kolejnych latach i dziesięcioleciach liczba ta będzie nadal spadać, a do 2050 r. zmniejszy się o dodatkowe 35 mln osób.

Problem dotyczy większości państw członkowskich, ale niektóre regiony są nim dotknięte w większym stopniu niż inne. Oprócz zakłóceń spowodowanych pandemią COVID-19 w regionach często już znajdujących się w niekorzystnej sytuacji pojawia się kolejny problem związany z utratą ich najlepszych i najzdolniejszych mieszkańców, którzy wyjeżdżają w poszukiwaniu powodzenia gdzie indziej, a jednocześnie nie udaje się przyciągnąć osób spoza regionu.

Jeżeli w odpowiedzi na ten proces nie zostaną podjęte działania, doprowadzi on do powstania nowych i rosnących dysproporcji terytorialnych w miarę starzenia się regionów, które pozostają w tyle pod względem liczby i umiejętności siły roboczej. Zmiana krajobrazu demograficznego Europy będzie utrudnieniem dla odporności i konkurencyjności UE jako całości oraz zakłóci spójność. Sytuacja ta następuje w kontekście zaciętego globalnego wyścigu o talenty i na tle innych zmian strukturalnych, takich jak przechodzenie na neutralną dla klimatu i odporną gospodarkę oraz zmiany technologiczne, które również mogą potęgować dysproporcje między regionami.

Spadająca liczba siły roboczej jest więc równocześnie zjawiskiem demograficznym, gospodarczym oraz społecznym. W niektórych regionach na powstałe z tego powodu wyzwania nakłada się niski i utrzymujący się na niezmiennym poziomie odsetek osób z wyższym wykształceniem. Ogranicza to zdolność regionów do radzenia sobie z gospodarczymi konsekwencjami zmniejszającej się liczby siły roboczej. Dotyczy to w szczególności obszarów wiejskich, ale regiony peryferyjne, najbardziej oddalone⁴ oraz przechodzące transformację przemysłową są również dotknięte wyludnieniem,

¹ Sprawozdanie Komisji Europejskiej na temat skutków zmian demograficznych, 2020 r. i 2023 r.

² Dotyczy to w szczególności Martyniki, Gwadelupy, Chorwacji kontynentalnej i regionu Vidurio ir vakarų Lietuvos.

³ Na użytek niniejszego komunikatu wiek tych osób określono na 25–64 lata.

⁴ Regiony najbardziej oddalone UE są położone na Oceanie Atlantyckim, Indyjskim, w basenie Morza Karaibskiego oraz w Ameryce Łacińskiej. Zgodnie z art. 349 TFUE i poświęconą przedmiotowemu zagadnieniu strategią z maja 2022 r. (COM(2022) 198 final) pomoc dla tych regionów w walce z trwałymi ograniczeniami obejmuje specyficzne środki.

odpływem – przede wszystkim młodszych pracowników i tych z odpowiednimi umiejętnościami – do zamożniejszych regionów oraz trudnościami w promowaniu, zatrzymywaniu i przyciąganiu talentów.

W komunikacie położono nacisk na regiony zmagające się z powiązanimi wyzwaniami: gwałtownym spadkiem liczby ludności w wieku produkcyjnym w połączeniu z niskim i utrzymującym się na niezmiennym poziomie odsetkiem osób z wyższym wykształceniem, jak również znacznym odpływem osób młodych z niektórych regionów.

Regiony te znajdują się w pułapce niedoboru talentów lub istnieje ryzyko, że w nią wpadną. Starzenie się i spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym, jak również brak dynamiki gospodarczej prowadzą do zmniejszania się liczby wysoko wykwalifikowanych i młodych pracowników. Ponadto takie regiony zmagają się z poważnymi wyzwaniami społeczno-gospodarczymi, w tym z brakiem możliwości przeprowadzenia dywersyfikacji gospodarczej, nadmierną zależnością od upadających regionów oraz ograniczonymi zdolnościami innowacyjnymi. Jest to ściśle powiązane ze słabo funkcjonującymi rynkami pracy, niższymi wskaźnikami edukacji dorosłych, mniej zadowalającymi społecznymi efektami edukacji oraz bardziej ograniczonym dostępem do usług kluczowych⁵. Takie połączenie wyzwań ogranicza zdolność danych regionów do budowania zrównoważonych, konkurencyjnych i opartych na wiedzy gospodarek.

Zwiększone dysproporcje terytorialne wynikające ze wspomnianych pułapek niedoboru talentów doprowadziłyby do tego, że coraz więcej osób i społeczności czułoby się pozostawionych bez pomocy, co mogłoby potęgować obecne tendencje do niezadowolenia z sytuacji politycznej⁶. Spowodowałoby to spadek zaufania do naszych wartości demokratycznych i zmniejszenie poparcia społecznego dla reform, między innymi w zakresie transformacji cyfrowej i ekologicznej.

W celu uniknięcia ryzyka powstawania kolejnych pułapek niedoboru talentów konieczne jest zwiększenie zarówno popytu na talenty, zwłaszcza poprzez stymulowanie bardziej dynamicznych i zróżnicowanych możliwości gospodarczych, jak i ich podaży. Do tego potrzebny jest pakiet inwestycji i reform wspieranych między innymi przez nową generację programów polityki spójności oraz plany odbudowy i zwiększania odporności. Odpowiedź polityczna powinna obejmować wszechstronny zestaw środków opracowanych i wdrożonych w ramach podejścia ukierunkowanego na konkretny obszar, z uwzględnieniem lokalnych uwarunkowań, **kontrolowanego w oparciu o politykę spójności** i uzupełnionego przez strategie sektorowe. Aby stać się bardziej atrakcyjnymi miejscami do życia i pracy, regiony, o których mowa, powinny również poprawić swoje otoczenie biznesowe oraz jakość życia mieszkańców. Może to pomóc w pielęgnowaniu talentów niezbędnych do rozwoju gospodarczego tych regionów, który w coraz większym stopniu zależy od wiedzy i innowacji, a więc od wysoko wykwalifikowanych osób. Jednocześnie **europejski semestr** będzie odgrywać aktywną rolę we wspieraniu niezbędnych reform, zwłaszcza na rynku pracy i w systemie edukacji, aby stymulować rozwój talentów.

⁵ Zostało to ujęte w wymiarze regionalnym tablicy wskaźników społecznych. Tablicę wskaźników społecznych wykorzystuje się do monitorowania wdrażania Europejskiego filaru praw socjalnych na szczeblu krajowym i regionalnym.

⁶ „The Geography of EU discontent” [Geografia niezadowolenia w UE], 2020 r., https://ec.europa.eu/regional_policy/information-sources/publications/working-papers/2018/the-geography-of-eu-discontent_en

Niniejszy komunikat jest pierwszym zasadniczym elementem Europejskiego Roku Umiejętności zaproponowanego przez Komisję, który ma na celu dalsze propagowanie zmiany i podnoszenia kwalifikacji, a także zapewnienie, aby nikt nie został pominięty w okresie dwójakiej transformacji ekologicznej i cyfrowej oraz ożywienia gospodarczego. W tym przedsięwzięciu decydujące znaczenie będzie miał wymiar terytorialny, ponieważ regiony w niekorzystnym położeniu i regiony oddalone, w tym te najbardziej oddalone, mierzą się z najpoważniejszymi wyzwaniami.

W niniejszym komunikacie przedstawiono ukierunkowane środki na rzecz promowania, zatrzymywania i przyciągania talentów, aby przekształcić wszystkie regiony w dynamiczne miejsca, których siłą napędową są talenty. W przypadku takich środków niezbędna jest przede wszystkim mobilizacja na szczeblu krajowym i regionalnym z wykorzystaniem najważniejszych atutów regionu, takich jak małe i średnie miasta, uniwersytety, instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego (VET), dostawcy usług edukacyjnych dla dorosłych, placówki badawcze, a także klastry firm i małych przedsiębiorstw, które mogą przyczynić się do zapewnienia długoterminowego rozwoju regionalnego. Takie cele są również zgodne z Agendą na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030.

Działania proponowane w niniejszym komunikacie będą prowadzone w oparciu o specjalny unijny mechanizm wsparcia na rzecz opracowywania i wdrażania ukierunkowanych strategii regionalnych i terytorialnych, których podstawą są sytuacja i atuty danego regionu, oraz o ambitne wdrażanie Europejskiego filaru praw socjalnych i długoterminową wizję obszarów wiejskich UE wraz z ukierunkowanym wykorzystywaniem obecnych funduszy unijnych z zamiarem dostosowania ich do odnotowanych w UE trendów demograficznych.

2. WIELE REGIONÓW UE NIE MA MOŻLIWOŚCI WYKORZYSTANIA POTENCJAŁU TALENTÓW NIEZBĘDNYCH DO ICH ROZWOJU.

2.1. Wiele z regionów doświadcza również przyspieszonego spadku liczby ludności w wieku produkcyjnym i pozostaje w tyle pod względem rozwijania, przyciągania lub zatrzymywania wykwalifikowanych pracowników.

Zmniejszanie się liczby ludności w wieku produkcyjnym jest powszechne, a regiony dotknięte tym zjawiskiem zamieszkuje ponad połowa ludności UE, przy czym w niektórych z nich spadek, o którym mowa, wiąże się z dodatkowymi wyzwaniami strukturalnymi. W porównaniu ze średnią UE niektóre regiony cechuje znacznie niższy odsetek osób z wyższym wykształceniem, a młodzi dorośli (w wieku 20–24 l.) stosunkowo rzadziej podejmują studia wyższe. Co więcej, na szczeblu UE rośnie odsetek osób z wyższym wykształceniem w przedziale wiekowym 25–64 lata, ponieważ młodsze kohorty wiekowe są bardziej wykształcone niż starsze, podczas gdy we wspomnianych regionach wzrost ten następował wolniej i przewiduje się, że taka tendencja będzie się utrzymywać. Przy malejącym lub utrzymującym się na stałym poziomie odsetku pracowników z wyższym wykształceniem regiony te nie będą w stanie skompensować zmniejszającej się liczby ludności aktywnej zawodowo liczbą wysoko wykwalifikowanych pracowników. Skutkiem braku podjęcia działań w odpowiedzi na ten problem będą dysproporcje pod względem liczby talentów i rozwoju gospodarki w stosunku do regionów UE rozwijających się bardziej dynamicznie.

W regionach borykających się z pułapką niedoboru talentów obserwuje się także wyższy odsetek osób wcześniej kończących naukę. Odsetek młodych osób **niekształcących się**,

niepracujących ani nieszkolących się (młodzież NEET) jest w nich znacznie wyższy (o 19 % w porównaniu ze średnią UE wynoszącą 13 %). W regionach tych zbyt wiele osób młodych nie ma wykształcenia średniego II stopnia, a ich perspektywy zatrudnienia są bardzo ograniczone.

W regionach borykających się z pułapką niedoboru talentów odsetek osób dorosłych podejmujących naukę jest znacząco niższy (5,6 % w porównaniu ze średnią UE na poziomie 10 %): mniej osób uzupełnia lub nabywa nowe umiejętności, w tym takie, które są niezbędne podczas dwójakiej transformacji, co wiąże się z ryzykiem większego niedopasowania do szybko zmieniających się potrzeb rynku pracy. W państwach członkowskich występują wyraźne różnice pod względem efektów edukacji dorosłych, przy czym wskaźniki dotyczące obszarów miejskich są znacznie wyższe niż te dla obszarów wiejskich.

Również fizyczna dostępność infrastruktury edukacyjnej jest w tych regionach bardziej ograniczona. Chociaż w każdym z nich znajduje się jeden uniwersytet lub większa ich liczba, w porównaniu z innymi regionami mniejsza liczba osób mieszka w odległości do 45 minut jazdy od najbliższej uczelni.

W obrębie poszczególnych państw członkowskich zauważalne są ogromne różnice, zwłaszcza między regionami stołecznymi a innymi, a niekiedy dysproporcje terytorialne występują między poszczególnymi regionami. W większości państw członkowskich region stołeczny, działające w nim uniwersytety, nagromadzenie miejsc pracy wymagającej dużych umiejętności, możliwości gospodarcze oraz perspektywa aktywnego życia kulturalnego i społecznego przyciągają osoby młode. Przeprowadzają się tam, aby studiować lub znaleźć pracę wkrótce po ukończeniu studiów. Gdy są starsze, niekiedy wyprowadzają się z regionu stołecznego. Ten przepływ talentów jest sytuacją korzystną dla wszystkich, jednak jest możliwy tylko wtedy, gdy wszystkie regiony będą równie dobrze przygotowane do przyciągania talentów.

2.2. Regiony stojące w obliczu odpływu młodych talentów są zagrożone pułapką niedoboru talentów.

Szkolnictwo wyższe może wnieść istotny wkład w atrakcyjność i dynamikę poszczególnych regionów. Równie ważne jest jednak z jednej strony tworzenie możliwości gospodarczych, aby talenty pozostawały na stałe, a z drugiej – dopasowanie podaży pracy do obecnych i przyszłych potrzeb rynku. Brak perspektyw w zakresie kariery może zniechęcić osoby młode do inwestowania w wyższe wykształcenie i skłonić niektóre z nich do poszukiwania możliwości kariery w innych obszarach. Stopa bezrobocia osób młodych (15–34 l.) wynosi 14,6 % w regionach znajdujących się w pułapce niedoboru talentów lub zagrożonych znalezieniem się w niej, czyli znacznie więcej niż w całej UE (11,1 %). Ponadto, choć odpływ osób młodych stwarza nowe możliwości dla poszczególnych jednostek, może on również spowodować dalsze napięcia na rynku pracy i pogłębić niedobory pracowników w niektórych sektorach.

Na mobilność ludzi wpływają różne czynniki: możliwości w zakresie zatrudnienia, płace, warunki pracy, równość szans, lokalizacja i usługi dostępne w ich otoczeniu oraz zaufanie do instytucji.

W tym względzie poziom płac, dochodów i rozwoju gospodarczego w regionach zagrożonych znalezieniem się w pułapce niedoboru talentów jest znacznie niższy niż w pozostałej części UE (z wynagrodzeniem w przeliczeniu na pracownika na poziomie

82 % średniej UE). Niższa jest również jakość instytucji, gdyż wartość europejskiego wskaźnika jakości rządzenia w tych regionach wynosi obecnie jedynie około 60 % średniej UE.

Bez zintegrowanej strategii mającej na celu wzmocnienie talentów i stworzenie nowych możliwości rozwoju, regiony dotknięte wysokim wskaźnikiem odpływu osób młodych mogą znaleźć się w podobnej sytuacji strukturalnej, jak regiony stojące w obliczu powolnego, lecz przyspieszającego spadku liczby ludności w wieku produkcyjnym i stagnacji odsetka osób z wyższym wykształceniem.

2.3. Regiony znajdujące się w pułapce niedoboru talentów lub zagrożone znalezieniem się w niej

Pułapka niedoboru talentów jest wielowymiarowa i stanowi istotne zagrożenie dla długoterminowego dobrobytu regionów.

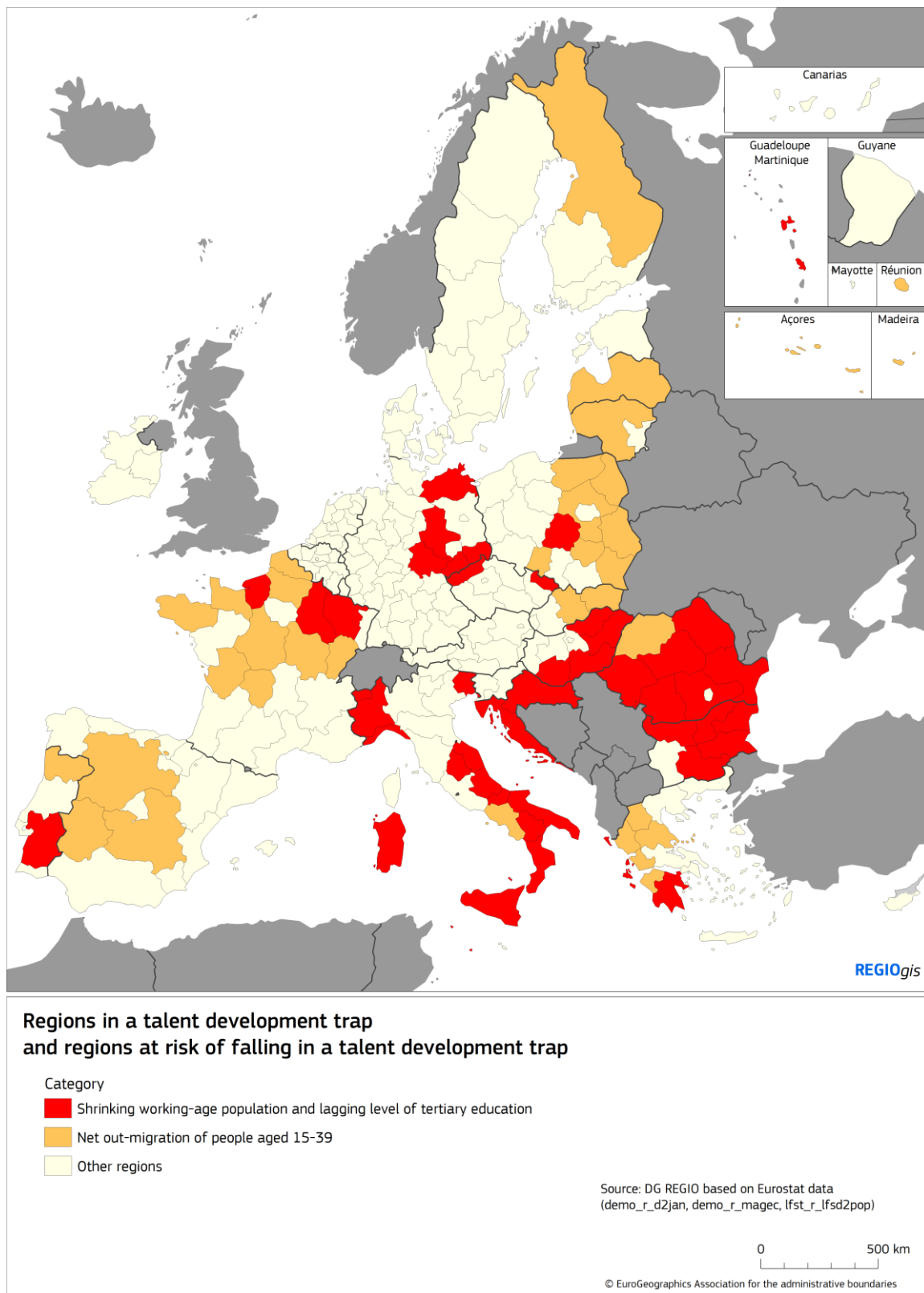
Na mapie zaznaczono (na czerwono) 46 regionów, które znajdują się w pułapce niedoboru talentów. W latach 2015–2020 w regionach tych odnotowano coraz szybszy spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym oraz niską i utrzymującą się na stałym poziomie liczbę osób z wyższym wykształceniem. Tę grupę regionów zamieszkuje 16 % ludności UE. Większość z tych regionów jest słabiej rozwinięta, a średni PKB na mieszkańca wynosi 64 % średniej UE. Występuje w nich więcej obszarów wiejskich niż w pozostałych regionach UE – 31 % ich ludności mieszka na obszarach wiejskich, w porównaniu ze średnią UE wynoszącą 21 %.

Na mapie wyszczególniono również drugą grupę 36 regionów (w kolorze żółtym), które są zagrożone znalezieniem się w pułapce niedoboru talentów w przyszłości ze względu na znaczny odpływ ludności w wieku 15-39 lat (spadek o ponad dwie osoby na tysiąc rocznie więcej niż w przypadku średniej UE wynoszącej 5,3 na tysiąc). Tę grupę zamieszkuje 13 % ludności UE.

Te dwie kategorie regionów⁷ reprezentują łącznie 30 % ludności UE⁸.

⁷ W niektórych regionach, w których odnotowano malejącą liczbę ludności w wieku produkcyjnym i które są słabiej rozwinięte pod względem odsetka osób z wyższym wykształceniem, można również odnotować odpływ netto osób w wieku 15–39 lat.

⁸ Te wyzwania mogą również dotyczyć terytoriów innych regionów, chociaż nie można ich zbadać ze względu na brak wystarczającego poziomu szczegółowości dostępnych statystyk regionalnych.



Połączenie poszczególnych wskazanych powyżej czynników w tych regionach powoduje powstanie spirali spadkowej, która utrudnia i spowalnia długoterminowy wzrost. Z kolei do przerwania tego błędnego koła i wytworzenia większej dynamiki gospodarczej niezbędna jest kompleksowa strategia w zakresie zasobów i zachęt.

3. ZWIĘKSZANIE POPYTU NA TALENTY I ICH PODAŻY W CELU UNIKNIĘCIA PUŁAPEK NIEDOBORU

Aby nie znaleźć się w pułapce niedoboru talentów lub w niej nie pozostać, regiony te muszą znaleźć sposoby na równoczesne stymulowanie podaży talentów i popytu na nie, a zarazem dopasować te czynniki rynkowe do zmieniających się potrzeb swoich gospodarek. Obejmuje to sprostanie wyzwaniu, jakim są braki efektywności ich rynków pracy, edukacji, systemów kształcenia dorosłych i szkoleń, poprawę otoczenia biznesu, wyników w zakresie innowacji i zarządzania publicznego oraz zwiększenie poziomu usług i dostępu do nich. Wszystkie regiony i terytoria UE stojące w obliczu spadku liczby ludności w wieku produkcyjnym i pragnące zwiększyć swoją atrakcyjność oraz lepiej rozwijać, przyciągać i zatrzymywać talenty skorzystają z nowej specjalnej inicjatywy UE: mechanizmu wspierania talentów. Ponadto w ramach niektórych elementów tego mechanizmu regiony znajdujące się w pułapce niedoboru talentów lub zagrożone znalezieniem się w niej również będą korzystać ze specjalnego wsparcia (zob. pkt 3.5).

3.1. Wykorzystanie rozwoju talentów przy wsparciu strategii politycznych ukierunkowanych na konkretne obszary

3.1.1. *Wspieranie ożywienia gospodarczego i lepszego dostępu do usług*

Ożywienie regionów wymaga zróżnicowania ich tkanki gospodarczej wraz z poprawą dostępności usług w ramach strategii ukierunkowanych na konkretne obszary. Polityka spójności UE, jako katalizator strategii politycznych ukierunkowanych na konkretne obszary, w synergii z wymiarem rozwoju obszarów wiejskich wspólnej polityki rolnej, zapewnia tym regionom zintegrowane ramy strategiczne dotyczące planowania długoterminowych inwestycji w drodze skutecznego zarządzania i zaangażowania podmiotów lokalnych⁹. Biorąc pod uwagę różnice demograficzne na szczeblu niższym niż krajowy, zasadnicze znaczenie dla powodzenia tych strategii ma zaangażowanie władz regionalnych i lokalnych w określanie i realizację priorytetów w zakresie finansowania w ramach programów spójności na lata 2021–2027.

Te **ukierunkowane na konkretne obszary strategie służące ożywieniu gospodarczemu regionów zagrożonych znalezieniem się w pułapce niedoboru talentów** mogą również pomóc w **sprostaniu szybkiej transformacji przemysłowej, dla której siłę napędową stanowią cele związane z łagodzeniem zmiany klimatu**. Bez dynamiki gospodarczej i odpowiedniego zasobu umiejętności, które przyciągną działalność o wysokim potencjale, możliwości wzrostu i korzyści dla rozwoju tych regionów płynące z **ekologicznej i cyfrowej transformacji** nie zostaną w pełni wykorzystane. Biorąc pod uwagę, że transformacje te wymagają innowacji i nowych technologii, a pracownicy dostosowują swoje umiejętności i zmieniają miejsca pracy lub zawody, szczególnie istotna będzie zdolność do utrzymania dobrego zasobu umiejętności i możliwości w zakresie szkoleń¹⁰.

⁹ Jednym z pięciu celów polityki spójności na lata 2021–2027 jest przybliżenie Europy obywatelom dzięki wspieraniu zrównoważonego i zintegrowanego rozwoju wszystkich rodzajów terytoriów i inicjatyw lokalnych. W celu realizacji zintegrowanych strategii rozwoju można stworzyć specjalny zestaw instrumentów terytorialnych na poziomie lokalnym.

¹⁰ Zob. Komisja Europejska (2019) – „Employment and Social Developments in Europe Review” [Zatrudnienie i kwestie społeczne w Europie], rozdział 5.

Poszczególne filary mechanizmu sprawiedliwej transformacji, uzupełniające inne instrumenty w ramach polityki spójności, wspierają rozwój i realizację kompleksowych strategii na odnośnych terytoriach, umożliwiając dywersyfikację ich tkanki gospodarczej, podnoszenie i zmianę kwalifikacji ludności aktywnej zawodowo, i stymulując tym samym ich dynamikę i atrakcyjność.

Lokalne grupy działania, zapoczątkowane w ramach wspólnej polityki rolnej za pomocą programu LEADER, a obecnie wspierane z EFRROW, EFMRA i funduszy polityki spójności, określiły oddolne i ukierunkowane na konkretne obszary podejście, wzmacniające na szczeblu lokalnym pozycję społeczności lokalnych w zakresie kształtowania strategii i projektów mających potencjał ożywienia terytoriów. Przykładowo, na obszarach, na których ważną działalność stanowią rybołówstwo i akwakultura, lokalne grupy działania, wspierane z EFMRA, przygotowują i realizują zintegrowane strategie przeciwdziałające spadkowi dochodów i zatrudnienia w społecznościach rybackich.

Finlandia: w **Laponii** lokalne grupy działania sfinansowały w latach 2017–2020 projekt rekrutacji i szkolenia w zakresie rybołówstwa, mający na celu ożywienie starzejącego się sektora gospodarki rybnej na obszarze wokół zbiorników Lokka i Porttipahta. W konsekwencji wiele osób młodych podjęło działalność w rybołówstwie i zaczęło pracować w tym regionie. Dzięki temu projektowi dokonano nowych inwestycji w infrastrukturę portową i przetwórczą (a także przeznaczono środki finansowe na inne przedsięwzięcia rozwojowe), przy czym w tym regionie oczekuje się ich nawet jeszcze więcej. Ci nowi rybacy ożywili lokalny sektor gospodarki rybnej, wspierając rozwój swoimi pomysłami i energią.

Wśród sektorów gospodarki, które mogą poprawić warunki społeczno-ekonomiczne regionów zagrożonych znalezieniem się w pułapce niedoboru talentów, znajduje się **srebrna gospodarka**.

Hiszpania: **Kastylija i León**, jako region szybko starzejący się, promuje model „Atención en Red” („Opieka Sieciowa”), oferujący alternatywę dla instytucjonalizacji opierającą się na nowych technologiach stosowanych w opiece społecznej i zdrowotnej. Jego celem jest przede wszystkim umożliwienie osobom starszym rozwijania swoich projektów życiowych, przy zachowaniu najwyższego poziomu autonomii i jakości życia, niezależnie od tego, gdzie zdecydują się zamieszkać. Model ten sprzyja spójności społecznej, propagowaniu lokalnego zatrudnienia, ożywieniu terytorium i zachowaniu liczby ludności, w szczególności dzięki przyciąganiu pracowników opieki zdrowotnej korzystnymi warunkami pracy.

Dla wielu z tych regionów kolejnym ważnym sektorem gospodarki jest turystyka. Ścieżka transformacji dla **turystyki**¹¹ uwypatnia potrzebę dobrze zaplanowanych strategii, które uwzględniają środowiskowe, gospodarcze i społeczne skutki turystyki oraz angażują społeczności lokalne. Strategie tego rodzaju mogą pomóc w tworzeniu nowych możliwości i przyczynić się do dobrostanu społeczności lokalnych. Unijna tablica wskaźników turystyki¹², za której pomocą monitorowane są ekologiczne i cyfrowe transformacje oraz czynniki odporności społeczno-ekonomicznej działalności

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

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

turystycznej w Europie, pokazuje, jak bardzo mogą się one różnić w zależności od regionu.

Równy dostęp do **infrastruktury i wysokiej jakości usług**, takich jak wczesna edukacja i opieka nad dzieckiem, kształcenie i szkolenie, opieka zdrowotna i długoterminowa, przystępne cenowo mieszkania i usługi kulturowe, transport, dostawa energii i dostęp do internetu, **odgrywa kluczową rolę w globalnej rywalizacji o rozwój, przyciągnięcie i zatrzymanie talentów.**

Pandemia COVID-19 wywarła wpływ na to, gdzie niektórzy ludzie decydują się zamieszkać. Zmieniła również wielkość i lokalizację biur i przestrzeni roboczych. Może to zwiększyć atrakcyjność regionów, w których koszty nieruchomości są niższe i które oferują lepszą jakość życia. Regiony te uzyskają w ten sposób dostęp do zwiększonych możliwości, ale będą musiały zaoferować odpowiednią infrastrukturę i dostęp do usług, **co jest kluczowym czynnikiem motywującym ludzi do pozostania lub przeniesienia się do innego regionu.**

Z tego względu, w napiętej sytuacji budżetowej, regiony zagrożone znalezieniem się w pułapce niedoboru talentów, zwłaszcza te słabiej rozwinięte, są zmuszone do podejmowania trudnych decyzji. Ich dochody budżetowe maleją proporcjonalnie do spadku liczby ludności i działalności gospodarczej, a jednocześnie oczekuje się, że regiony te będą musiały zmierzyć się z rosnącymi wydatkami na usługi wspierające starzejące się społeczeństwo.

Zasadnicze znaczenie w dążeniu do czerpania pełnych korzyści z transformacji cyfrowej ma poprawa łączności cyfrowej regionów znajdujących się w pułapce niedoboru talentów. Obecnie gospodarstwa domowe w tych regionach rzadziej mają łącze szerokopasmowe w domu, a odsetek ludności korzystającej z szybkich sieci szerokopasmowych jest znacznie niższy niż w innych regionach.

Lepsze łącze szerokopasmowe w tych regionach stwarza więcej możliwości gospodarczych dla przedsiębiorstw i telepracy. Stwarza również więcej możliwości zdalnego kształcenia i szkolenia, co może przyczynić się do zmniejszenia niedoboru kwalifikacji.

Szereg unijnych instrumentów finansowania, w szczególności polityka spójności, polityka rozwoju obszarów wiejskich i RRF, może wspierać inwestycje niezbędne do przyspieszenia wdrażania sieci o bardzo dużej przepustowości i sieci 5G, zwłaszcza na obszarach wiejskich i w regionach oddalonych, gdzie mniejsza gęstość zaludnienia może stworzyć niedoskonałość rynku uzasadniającą interwencję publiczną.

Rumunia: za sprawą projektu „RO-NET” wspieranego z EFRR rozszerzono zasięg łączności szerokopasmowej dzięki budowie infrastruktury w celu zapewnienia dostępu do internetu dla osób znajdujących się na „obszarach białych”, na których nie ma dostępu do sieci łączności elektronicznej ani planu rozwoju inwestorów prywatnych. Dzięki zmniejszeniu przepaści cyfrowej między obszarami miejskimi i wiejskimi dotkniętymi wyludnieniem inwestycje te przyczyniają się do poprawy jakości życia mieszkańców i zwiększenia atrakcyjności regionów.

Inwestycje publiczne można uzupełnić **odpowiednimi środkami regulacyjnymi** mającymi na celu zapewnienie wszystkim dobrego dostępu do usług kluczowych.

We **Francji** otwieranie nowych aptek jest regulowane w drodze procedur udzielania zezwoleń. Nowe apteki mogą być otwierane na obszarach znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji (rewitalizacja obszarów wiejskich i priorytetowych dzielnic miejskich) lub w oparciu o kryteria demograficzne (wzrost liczby ludności). Polityka ta ma na celu zapewnienie równego dostępu do aptek na wszystkich terytoriach, a zwłaszcza tych, które borykają się z trudnościami społecznymi i gospodarczymi.

Współpraca transgraniczna, wspierana przez programy Interreg, przyczynia się do zwiększenia atrakcyjności regionów przygranicznych znajdujących się w pułapce niedoboru talentów. Łączenie zasobów ludzkich, sprzętu i infrastruktury oraz dostępność cyfrowych usług publicznych funkcjonujących w wymiarze transgranicznym¹³ może poprawić dostępność usług publicznych i zapewnić więcej możliwości zatrudnienia na transgranicznym rynku pracy.

Oprócz pokonywania przeszkód prawnych i administracyjnych wynikających z istnienia granic, zapewniając interoperacyjność cyfrowych usług publicznych można usunąć przeszkody techniczne¹⁴. Wzmocniłoby to interakcje między zainteresowanymi stronami z obszarów sąsiedzkich, a tym samym zwiększyło perspektywy zatrudnienia po drugiej stronie granicy, umożliwiając regionom transgranicznym zatrzymanie większej liczby talentów.

Niemcy/Polska: w ramach programu współpracy Interreg V-A Polska-Niemcy/Saksonia opracowano transgraniczne programy nauczania dostosowane do potrzeb wspólnego rynku pracy, które to programy mają zacieśnić współpracę między instytucjami szkolnictwa wyższego i poprawić dostęp do instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego, w szczególności w dziedzinach cieszących się największym zainteresowaniem lokalnych i regionalnych przedsiębiorstw.

3.1.2. Pobudzanie dynamicznych ekosystemów innowacji za pomocą strategii inteligentnej specjalizacji oraz innowacji technologicznych i społecznych

Jedną z przyczyn niższego odsetka miejsc pracy wymagających wysokich kwalifikacji w regionach znajdujących się w pułapce niedoboru talentów jest **struktura gospodarki regionalnej. Tworzenie nowych perspektyw gospodarczych i odpowiadających im możliwości zatrudnienia na stanowiskach wymagających wysokich kwalifikacji jest warunkiem wstępnym zatrzymania na tych terytoriach osób z wyższym wykształceniem.**

Ponadto, aby złagodzić skutki malejącej liczby ludności w wieku produkcyjnym, należy zwiększyć wydajność, a kluczowe znaczenie w tym względzie mają innowacje. Wydajność w zakresie innowacji regionów, które znajdują się w pułapce niedoboru talentów lub są zagrożone taką pułapką, jest znacznie niższa od średniej UE¹⁵.

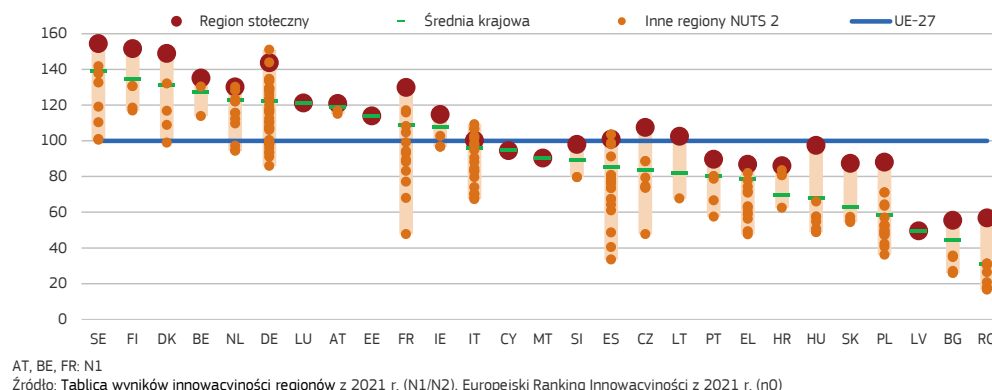
Istnieją znaczne luki i dysproporcje pod względem zdolności innowacyjnych między regionami stołecznymi a innymi regionami.

¹³ Zob. wniosek dotyczący aktu w sprawie Interoperacyjnej Europy (COM(2022) 720 final) i towarzyszący mu komunikat (COM(2022) 710 final).

¹⁴ Zob. wniosek dotyczący aktu w sprawie Interoperacyjnej Europy (COM(2022) 720 final) i towarzyszący mu komunikat (COM(2022) 710 final).

¹⁵ Tablica wyników innowacyjności regionów z 2021 r.

Wyniki regionów UE w zakresie innowacji, 2021 r.



AT, BE, FR: N1

Źródło: Tablica wyników innowacyjności regionów z 2021 r. (N1/N2), Europejski Ranking Innowacyjności z 2021 r. (n0)

Usunięcie słabości w rozpowszechnianiu i przyjmowaniu nowych pomysłów i technologii oraz zachęcanie do szeroko zakrojonej innowacji, jak również uznawanie doskonałości i zachęcanie do niej, sprawi, że te regiony zwiększą swoją wydajność, zaczną oferować lepsze możliwości zatrudnienia i będą czerpać korzyści z gospodarki w coraz większym stopniu opartej na wiedzy.

Regiony te powinny zatem wdrażać strategie innowacji ukierunkowane na konkretne obszary i optymalizować wpływ zasobów dostępnych w ramach polityki spójności i Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności (RRF) ich państw członkowskich. Innowacje należy rozumieć szeroko, również w odniesieniu do procesów produkcji, marketingu, w tym marketingu cyfrowego, i cyfryzacji usług. Mogą one zwiększyć możliwości prowadzenia działalności gospodarczej i zatrudnienia w nowych i rozwijających się sektorach, ale również w sektorach tradycyjnych, takich jak rolnictwo czy turystyka. Strategie innowacyjności przyczyniają się bezpośrednio do modernizacji regionalnych systemów gospodarczych, pobudzają przedsiębiorczość i zachęcają do tworzenia atrakcyjnych miejsc pracy wymagających wysokich kwalifikacji, pomagają wyeliminować problem niedopasowania umiejętności, a ostatecznie sprzyjają pozyskiwaniu talentów w takich regionach dzięki tworzeniu nowych ośrodków o wysokiej konkurencyjności i atrakcyjności.

W celu pobudzenia innowacji w regionach znajdujących się w pułapce niedoboru talentów można uruchomić szereg narzędzi na szczeblu UE.

W **strategiach inteligentnej specjalizacji**¹⁶ realizowanych w ramach polityki spójności priorytetowo traktuje się inwestycje oparte na zasobach lokalnych, zachęca do przejścia na gospodarkę opartą na wiedzy i innowacjach oraz zacieśnia współpracę między poszczególnymi zainteresowanymi stronami w ekosystemach innowacji (administracjami, uniwersytetami, przedsiębiorstwami, instytucjami kształcenia i szkolenia zawodowego) na wszystkich szczeblach zarządzania.

Europejski Instytut Innowacji i Technologii (EIT) wdraża innowacyjne podejście ukierunkowane na konkretne obszary za pośrednictwem **wspólnot wiedzy i innowacji (WWiI)**, w których integruje się strategie inteligentnej specjalizacji przez angażowanie

¹⁶ Inteligentna specjalizacja jest podejściem ukierunkowanym na konkretny obszar, charakteryzującym się określeniem strategicznych obszarów interwencji w oparciu o analizę mocnych stron oraz potencjału gospodarki.

lokalnych podmiotów reprezentujących sektory edukacji, biznesu i badań naukowych¹⁷. **Regionalny system innowacji EIT** (RSI EIT) wspiera w szczególności regiony o umiarkowanych lub niskich wynikach w zakresie innowacji w zwiększeniu ich wydajności w tym obszarze. Obecnie ponad 90 regionalnych centrów RSI w 18 krajach uczestniczących w RSI EIT znajduje się w dużej mierze w regionach będących w pułapce niedoboru talentów i promuje zaangażowanie partnerów lokalnych w celu wspierania lokalnych innowatorów oraz podnoszenia świadomości władz lokalnych, regionalnych i krajowych, a także w celu rozwoju talentów.

W przeprowadzonym niedawno badaniu dotyczącym mobilności naukowców w kontekście działań „Maria Skłodowska-Curie” (MSCA) wskazano, że mobilność doskonałych naukowców wynika przede wszystkim z czynników, które mają bezpośredni wpływ na ich zdolność do prowadzenia wysokiej jakości badań i rozwijania umiejętności, a mianowicie z możliwości współpracy z czołowymi naukowcami, jakości oferowanej infrastruktury badawczej i szkoleń.

W Nowym **Europejskim planie na rzecz innowacji**¹⁸ określono **inicjatywę na rzecz talentów w dziedzinie najbardziej zaawansowanych technologii**, która jest konkretną **inicjatywą przewodnią** mającą zaradzić istniejącej luce w talentach w sektorach zaawansowanych technologii, integrując wszystkie regiony w Europie. Inicjatywa koordynowana przez EIT będzie ukierunkowana na talenty w dziedzinie najbardziej zaawansowanych technologii i będzie realizowana przez trzy lata we wszystkich państwach członkowskich. W 2023 r. uruchomiony zostanie program staży w zakresie innowacji, który pozwoli ponad 600 naukowcom i absolwentom, w tym z regionów znajdujących się w pułapce niedoboru talentów, zdobyć doświadczenie w zakresie innowacji w przedsiębiorstwach partnerskich Europejskiej Rady ds. Innowacji i EIT. W ramach programu „Cyfrowa Europa” prowadzone będą szkolenia specjalistów w dziedzinach takich jak nauka o danych, sztuczna inteligencja, cyberbezpieczeństwo i technologie kwantowe. Dzięki wykorzystaniu specyficznych atutów każdego regionu inicjatywa ta pozwoli mniej i bardziej innowacyjnym regionom połączyć siły i tym samym ułatwi współpracę w celu stworzenia nowych łańcuchów wartości UE. Stworzenie i połączenie regionalnych dolin innowacji typu „deep tech” w UE umożliwi zatrzymanie i rozwój talentów. Inicjatywa ta pozwoli uznać znaczenie kształcenia i szkolenia zawodowego w zakresie innowacji i rozwoju regionalnego, w szczególności za sprawą centrów doskonałości zawodowej¹⁹ wspieranych w ramach programu Erasmus+ oraz z RRF lub funduszy polityki spójności.

Zachodnia Grecja: inicjatywa „ReBrain” wspierana w ramach polityki spójności ma na celu przyspieszenie transformacji cyfrowej systemu gospodarczego i koncentruje się na zmianie i podnoszeniu kwalifikacji pracowników naukowych z regionu oraz propagowaniu wzrostu opartego na innowacjach. Regionalny mechanizm diagnozowania potrzeb rynku pracy ma na celu poprawę polityki zatrudnienia i ograniczenie niedopasowania umiejętności.

Sojusze na rzecz innowacji w ramach Erasmus+ będą wspierać rozwój umiejętności w zakresie przedsiębiorczości ze szczególnym naciskiem na umiejętności w zakresie najbardziej zaawansowanych technologii, aby pomóc studentom-przedsiębiorcom

¹⁷ Zgodnie z definicją zawartą w Europejskim Rankingu Innowacyjności.

¹⁸ COM(2022) 332 final.

¹⁹ Centra doskonałości zawodowej to transnarodowe sieci współpracy mające na celu wspieranie innowacji i doskonałości w kształceniu i szkoleniu zawodowym.

pochodzącym z regionów znajdujących się w pułapce niedoboru talentów przekształcić ich pomysły w przedsiębiorstwa zgodnie z zapowiedzią zawartą w Europejskiej strategii na rzecz szkół wyższych.

W ramach programu „Horyzont Europa”, a konkretnie części dotyczącej działań „Maria Skłodowska-Curie”, stypendia europejskiej przestrzeni badawczej umożliwiają doskonałym naukowcom, którym nie można było zapewnić środków finansowych w ramach działań „Maria Skłodowska-Curie”, skorzystanie ze stypendiów w państwie objętym inicjatywą szerszego uczestnictwa²⁰ w celu propagowania bardziej zrównoważonej cyrkulacji talentów w tych państwach. Poprzednia edycja stypendiów w ramach programu „Horyzont 2020” – stypendia w inicjatywie szerszego uczestnictwa – miała znaczny pozytywny wpływ na mobilność talentów do tych krajów i pomogła im w zachęceniu do powrotu doświadczonych naukowców i zatrzymaniu talentów.

Ponadto we wdrażaniu niektórych z już zidentyfikowanych zaleceń mających na celu poprawę funkcjonowania systemu badań naukowych i innowacji w kilku państwach członkowskich powinno pomóc narzędzie wspierania polityki programu „Horyzont Europa” – dostępne dla państw członkowskich narzędzie oparte na popycie. Jest to szczególnie istotne w regionach znajdujących się w pułapce niedoboru talentów, w szczególności w Rumunii, Grecji i Chorwacji.

Niemcy: w **Saksonii** centrum innowacji Simul+ jest platformą innowacyjnego rozwoju regionalnego skupiającą osoby i podmioty z sektora badań naukowych, biznesu oraz władz regionalnych i lokalnych. Platforma ta łączy wiedzę, umiejętności i zasoby, aby pomóc zmierzyć się ze zmianami demograficznymi, niedoborem kwalifikacji i dysproporcjami terytorialnymi. Centrum opiera się na trzech filarach: transferze wiedzy, konkursie innowacyjnych pomysłów oraz wsparciu dla projektów pilotażowych. W ramach Simul+ ludzie z całej Saksonii spotykają się, rozwijają i wymieniają pomysły, aby zwiększyć atrakcyjność swojego regionu dla talentów i zachęcić innych do zamieszkania w nim.

MŚP i przedsiębiorstwa w tych regionach mogą korzystać ze wsparcia centrów innowacji cyfrowych na rzecz innowacji i cyfryzacji.

3.1.3. Rewitalizacja obszarów wiejskich

Regiony wiejskie są szczególnie narażone na dwojakie skutki niżu demograficznego i niewystarczającego rozwoju talentów.

W związku z długoterminową wizją dla obszarów wiejskich UE rozpoczęto realizację kompleksowego zestawu działań następczych. W **planie działania UE na rzecz obszarów wiejskich** określono konkretne obszary działania w odniesieniu do kapitału ludzkiego, które mają sprawić, że do 2040 r. terytoria te i żyjące na nich społeczności staną się silniejsze, lepiej skomunikowane, odporne i zamożne. Jego wdrożenie przyczyni się do zwiększenia atrakcyjności obszarów wiejskich dla talentów, utworzenia nowych możliwości przyciągania innowacyjnych przedsiębiorstw, zagwarantowania dostępu do wysokiej jakości miejsc pracy, promowania nowych i ulepszonych umiejętności, zapewnienia lepszej infrastruktury i usług oraz wykorzystania możliwości płynących z dywersyfikacji działalności gospodarczej na tych obszarach.

²⁰ Bułgaria, Czechy, Estonia, Grecja, Chorwacja, Cypr, Łotwa, Litwa, Węgry, Malta, Polska, Portugalia, Rumunia, Słowenia i Słowacja.

- **Platforma rewitalizacji obszarów wiejskich** zapewnia samorządom wiejskim na obszarach dotkniętych zmniejszaniem się populacji, starzeniem się społeczeństwa i brakiem możliwości gospodarczych informację i najlepsze praktyki w zakresie narzędzi i strategii przeciwdziałania utracie talentów.
- W ramach programu „**Horyzont Europa**” ogłoszone zostaną **specjalne zaproszenia do składania wniosków** dotyczących projektów realizowanych na obszarach wiejskich (badania naukowe i innowacje dla społeczności wiejskich), a ponadto zostanie zapewnione wsparcie na szkolenia i wymianę wiedzy w celu przyspieszenia rozpowszechniania i wdrażania innowacji, takich jak „centrum wiedzy specjalistycznej i szkoleń w zakresie innowacji na obszarach wiejskich” utworzone w ramach projektu RURALITIES. W ramach tej inicjatywy przewodniej uruchomiono również europejskie forum wsi przyjaznych przedsiębiorczości (start-up villages), aby pomóc lepiej zrozumieć potrzeby przedsiębiorstw typu start-up na obszarach wiejskich.
- Inicjatywa **cyfrowa przyszłość obszarów wiejskich**, z wyraźnym wymiarem kapitału ludzkiego, ukierunkowana jest na umiejętności potrzebne do transformacji cyfrowej obszarów wiejskich, w tym umiejętności cyfrowe i przedsiębiorczość.
- **Przedsiębiorczość i gospodarka społeczna na obszarach wiejskich** to inicjatywa wspierająca innowacyjne środowiska na obszarach wiejskich przez zachęcanie przedsiębiorców i wzmacnianie ich pozycji.

Oprócz wizji dla obszarów wiejskich w ramach projektu agendy terytorialnej 2030 współpraca w ramach wielopoziomowego sprawowania rządów będzie wzmacniać kluczową rolę małych miast i wsi w zintegrowanym rozwoju terytorialnym oraz zacieśni współpracę między terytoriami. Celem agendy będzie utrzymanie i rozwój małych miejscowości, aby były atrakcyjnymi miejscami do życia i pracy dla osób młodych.

Ponadto promowana w ramach polityki spójności na szczeblu lokalnym polityka zintegrowanego rozwoju przyczyni się do rozwoju obszarów wiejskich i będzie sprzyjać tworzeniu powiązań między obszarami miejskimi i wiejskimi. Polityka ta może pomóc przyciągnąć nowe rodzaje działalności gospodarczej, zlikwidować przepaść cyfrową, zapewnić więcej możliwości edukacyjnych, poprawić dostęp do infrastruktury, usług i atrakcji kulturalnych oraz podnieść jakość życia, a tym samym przyciągnąć i zatrzymać talenty na obszarach wiejskich.

3.1.4. Poprawa jakości administracji publicznej i zarządzania publicznego

Jakość i skuteczność administracji publicznej i zarządzania publicznego jest jednym z kluczowych czynników zwiększających atrakcyjność regionów dla inwestorów.

Niska jakość sprawowania rządów, zwłaszcza korupcja, jak również brak poszanowania dla praworządności nie tylko osłabiają potencjał wzrostu gospodarczego, ale także zmniejszają zaufanie inwestorów i podmiotów gospodarczych, a przy tym – jak wiadomo – stanowią jeden z czynników wpływających na decyzję o wyprowadzce z regionu. Z kolei regiony inwestujące w jakość zarządzania mają większe szanse na wdrożenie strategii sprzyjających rozwojowi w sposób efektywny i skuteczny.

W związku z tym regiony znajdujące się w pułapce niedoboru talentów powinny jeszcze bardziej poprawić jakość swojej administracji i swojego zarządzania publicznego²¹, wykorzystując między innymi możliwości oferowane przez Instrument Wsparcia Technicznego.

W **Bulgarii region Severoiztochen** opracował i wdrożył plan rozwoju regionalnego, który zapewnia konkretne korzyści społeczne i gospodarcze. W szczególności region ten osiągnął lepsze wyniki niż średnia UE pod względem tworzenia przedsiębiorstw. Stale poprawiała się również jakość zarządzania. W rezultacie wskaźnik zatrudnienia wzrósł w ostatnim dziesięcioleciu o 10,6 % w porównaniu ze wzrostem o 4,4 % na poziomie UE.

3.2. Poprawa skuteczności edukacji i wzmocnienie rynku pracy

Regiony znajdujące się w pułapce niedoboru talentów osiągają słabe wyniki pod względem rozwoju i przyciągania talentów potrzebnych im do zrównoważonego rozwoju, zwłaszcza pod względem systemów kształcenia i szkolenia, umiejętności, integracji na rynku pracy i warunków pracy. Wymaga to integracji większej liczby osób na rynku pracy przy jednoczesnym tworzeniu nowych możliwości gospodarczych i zwiększaniu wydajności.

Wdrożenie Europejskiego filaru praw socjalnych i planu działania na jego rzecz ma kluczowe znaczenie nie tylko w kontekście osiągnięcia głównych celów UE w zakresie zatrudnienia, umiejętności i zwalczania ubóstwa do 2030 r., ale również w kontekście konwergencji społecznej i gospodarczej między regionami i w obrębie regionów. Dążenie do realizacji strategii Unii równości²² ma zasadnicze znaczenie dla osiągnięcia odporności społecznej i gospodarczej. Aktywne zaangażowanie władz lokalnych i regionalnych we wdrażanie dwudziestu zasad filaru zgodnie z ich specyfiką będzie kluczowe dla jego powodzenia.

Głównym narzędziem służącym do monitorowania wdrażania filaru na szczeblu krajowym i regionalnym jest europejski semestr. Przy okazji niedawnych prac w ramach europejskiego semestru Komisja wydała zalecenia dla poszczególnych krajów w dziedzinie edukacji, umiejętności oraz kształcenia i szkolenia zawodowego, równych szans i uczestnictwa w rynku pracy, skierowane do niemal wszystkich państw członkowskich. Tym samym w ramach europejskiego semestru ukierunkowano programowanie finansowania w ramach polityki spójności (EFRR, EFS+, Fundusz Spójności i Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji) na okres programowania 2021–2027 z myślą o zmniejszeniu dysproporcji regionalnych.

W szczególności EFS+ zapewni wsparcie dla ludzi na wszystkich etapach życia i obejmie interwencje we wszystkich aspektach dotyczących umiejętności, począwszy od przewidywania przyszłych potrzeb, zwłaszcza wynikających z transformacji ekologicznej i cyfrowej, po zlikwidowanie problemu niedopasowania umiejętności.

²¹ Zob. 8. sprawozdanie na temat spójności, rozdział 7 – COM(2022) 34 final.

²² Strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025, unijny plan działania przeciwko rasizmowi na lata 2020–2025, unijne ramy strategiczne na rzecz równouprawnienia, włączenia społecznego i udziału Romów na lata 2020–2030, strategia na rzecz równości osób LGBTIQ, strategia na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021–2030 oraz strategia UE w sprawie zwalczania antysemityzmu.

Będzie również wspierać zarządzanie tymi transformacjami dzięki modernizacji służb zatrudnienia, co przyczyni się do poprawy odporności systemów kształcenia i szkolenia.

3.2.1. *Poprawa skuteczności systemów kształcenia i szkolenia*

Promowanie edukacji i uczestnictwa dorosłych w uczeniu się przez całe życie prowadzi do poprawy wydajności, a tym samym przyczynia się do zwiększenia konkurencyjności tych regionów, w szczególności w odniesieniu do transformacji ekologicznej i cyfrowej.

Uczestnictwo w edukacji dorosłych jest czynnikiem silnie napędzającym podaż talentów (w świetle celu UE, aby do 2030 r. co roku 60 % wszystkich osób dorosłych uczestniczyło w szkoleniach), szczególnie w kontekście szybko zmieniającego się otoczenia technologicznego, cyfryzacji i transformacji ekologicznej, wymagających stałej aktualizacji umiejętności pracowników.

Do osiągnięcia tego celu może również w znacznym stopniu przyczynić się kształcenie i szkolenie zawodowe, a w zaleceniu Rady z 2020 r. w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego²³ określono kluczowe zasady służące zapewnieniu szybkiego dostosowania kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy oraz zapewnieniu wysokiej jakości możliwości uczenia się zarówno osobom młodym, jak i dorosłym. W zaleceniu położono duży nacisk na większą elastyczność kształcenia i szkolenia zawodowego, większe możliwości uczenia się w rzeczywistych warunkach pracy, przygotowania zawodowego i lepsze zapewnianie jakości. Za swój strategiczny priorytet Rada uznała również cel, jakim jest „zapewnienie wszystkim rzeczywistych możliwości uczenia się przez całe życie i mobilności”²⁴. Aby zniwelować różnice w wynikach nauczania, państwa członkowskie wdrażają znaczną liczbę reform i inwestycji w zakresie umiejętności i edukacji dorosłych w ramach RRF i EFS+.

Opisane powyżej priorytety muszą być realizowane szczególnie skutecznie w regionach stojących w obliczu pułapki niedoboru talentów.

3.2.2. *Poprawa integracji na rynku pracy*

Podczas gdy regionalne wskaźniki zatrudnienia na poziomie UE od dziesięciu lat wykazują konwergencję, regiony znajdujące się w pułapce niedoboru talentów odnotowują niższe wskaźniki zatrudnienia i wyższe stopy bezrobocia niż reszta UE i – z wyjątkiem kilku regionów – w ciągu ostatniego dziesięciolecia nie były w stanie zmniejszyć tych luk. Zwiększenie zatrudnienia grup niedostatecznie reprezentowanych, w szczególności kobiet, osób młodych i osób starszych oraz osób z niepełnosprawnościami, pomogłoby ograniczyć tę lukę. W regionach, gdzie znaczną część populacji osób młodych stanowią Romowie, ważne jest również zachęcanie do ich zatrudnienia.

Istotnym niewykorzystanym potencjałem w zakresie poprawy wskaźników zatrudnienia w tych regionach jest zwiększenie poziomu **zatrudnienia kobiet** (przy wskaźniku zatrudnienia wynoszącym 59 % w odnośnych regionach, co jest wynikiem poniżej średniej UE wynoszącej 66 %), biorąc pod uwagę, że wyprowadzenie się z tych

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

²⁴ Rezolucja Rady w sprawie strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia na rzecz europejskiego obszaru edukacji i w szerszej perspektywie (2021–2030) (Dz.U. C 66 z 26.2.2021, s. 1) – [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX:32021G0226\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX:32021G0226(01))

regionów jest bardziej prawdopodobne w przypadku kobiet w wieku produkcyjnym niż w przypadku mężczyzn. W ramach **Planu działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych** UE zobowiązana jest do zmniejszenia o co najmniej połowę luki w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami do 2030 r. Przyznawanie płatnego urlopu ze względów rodzinnych i urlopu opiekuńczego, zapewnienie wysokiej jakości wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem oraz zmniejszenie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć to najważniejsze sposoby osiągnięcia tego celu, dzięki którym regiony te mogą zwiększyć uczestnictwo kobiet w rynku pracy.

W ramach szeregu inicjatyw promuje się zatrudnienie kobiet w szczególności w obszarach technologii, w których ich niedostateczna reprezentacja jest bardziej wyraźna:

- Prowadzone przez kobiety przedsiębiorstwa technologiczne typu start-up na początkowym etapie działalności będą nadal wspierane przez program na rzecz przedsiębiorczości i przywództwa kobiet za pośrednictwem rozszerzonego zaproszenia do składania wniosków „**WomenTech EU**”. Inne powiązane inicjatywy UE, takie jak „Women4Cyber”, oraz ewentualnie krajowe programy akcelerycyjne przyczynią się do przyspieszenia wzrostu przedsiębiorstw kierowanych przez kobiety w regionach znajdujących się w pułapce niedoboru talentów.
- W ramach **projektu E-STEAM finansowanego z programu Erasmus+** wspierano szkolnictwo wyższe i uczestnictwo w rynku pracy, zwłaszcza w dziedzinach nauk przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyki (STEM) i projekt ten może pomóc stworzyć w tych regionach synergie między szkołami a rynkiem pracy w celu propagowania kreatywnego i znaczącego zaangażowania dziewcząt w edukację STEM (za pomocą programu mentoringu).
- Ponadto działanie **Girls Go Circular**, realizowane przez EIT i WWiL w ramach Planu działania w dziedzinie edukacji cyfrowej na lata 2021–2027, służy podniesieniu umiejętności cyfrowych i umiejętności w zakresie przedsiębiorczości dziewcząt, aby wzmocnić ich pozycję i pozytywne nastawienie do wyboru kariery w tej dziedzinie.

Zachęcanie do zatrudniania osób starszych²⁵, w przypadku których wskaźnik zatrudnienia wynosi w regionach dotkniętych pułapką niedoboru talentów 54 %, poniżej średniej UE wynoszącej 59 %, ma również istotne znaczenie w kontekście zmniejszania niedoborów umiejętności i pracowników. Szczególnie w regionach, które znajdują się w tej pułapce, zasadnicze znaczenie ma zapewnienie motywujących możliwości zatrudnienia dla osób starszych, w tym w postaci elastycznego zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, możliwości uczenia się przez całe życie i partnerstw w zakresie mentoringu. Osoby starsze są źródłem wiedzy i umiejętności dla osób młodszych. Ponadto kluczowym aspektem w tym zakresie jest również wkład starszych członków społeczeństwa w sektor wolontariatu.

Co więcej, tworzenie możliwości wysokiej jakości zatrudnienia i uczenia się dla osób młodych jest również niezwykle ważne z punktu widzenia zatrzymania talentów w regionach znajdujących się w pułapce niedoboru talentów lub zagrożonych

²⁵ Osoby w wieku od 55 do 64 lat.

znalezieniem się w niej. Odnośne ramy polityki na poziomie UE zapewnia wzmocniona gwarancja dla młodzieży, którą wspierają inicjatywy takie jak europejski sojusz na rzecz przygotowania zawodowego (EaFA)²⁶ oraz inicjatywa ALMA²⁷. EFS+ i RRF przyczyniają się do realizacji tych celów dzięki inwestycjom o wartości blisko 22 mld EUR w zatrudnienie osób młodych i integrację osób młodych poszukujących pracy w okresie 2021–2027.

3.2.3. Inwestowanie w zmianę i podnoszenie kwalifikacji w celu rozwiązania problemu niedopasowania umiejętności i niedoboru siły roboczej

Cały unijny rynek pracy już od szeregu lat zмага się z rosnącymi niedoborami siły roboczej, które w kontekście przyspieszonej transformacji w kierunku neutralności klimatycznej mogą się zwiększyć, jeżeli umiejętności nie będą odpowiednio dostosowane do zmieniających się wymagań rynku pracy. Niedobory nie są jednak rozłożone równomiernie w całej UE, a niektóre sektory i regiony mierzą się ze szczególnie poważnymi wyzwaniami w tym zakresie.

Regiony cierpiące z powodu poważnych niedoborów wykwalifikowanej siły roboczej mogą stanąć w obliczu wyzwań związanych z konkurencyjnością i stać się miejscami nieatrakcyjnymi dla inwestycji. W regionach tych istnieje zatem szczególna potrzeba pobudzania procesu zmiany i podnoszenia kwalifikacji.

Inwestycje w kształcenie, szkolenie i uczenie się przez całe życie są jednak skuteczne tylko wtedy, gdy koncentrują się na umiejętnościach dopasowanych do obecnych i przyszłych potrzeb lokalnego rynku pracy. Świadczy to o znaczeniu rzetelnego gromadzenia informacji na temat umiejętności oraz ścisłej współpracy między władzami regionalnymi i lokalnymi, organizacjami partnerów społecznych, publicznymi i prywatnymi służbami zatrudnienia, lokalnymi przedsiębiorstwami oraz organizatorami kształcenia i szkolenia dla zagwarantowania, aby podejmowane wspólnie działania w zakresie kształcenia, szkolenia i uczenia się przez całe życie skupiały się na odpowiednich umiejętnościach potrzebnych w danym regionie.

Władze regionalne i lokalne oraz inne organy administracyjne na obszarach znajdujących się w pułapce niedoboru talentów mogą odegrać istotną rolę w świadczeniu usług poradnictwa zawodowego, zapewnieniu możliwości szkolenia i prowadzeniu działań informacyjnych. W zaleceniu Rady w sprawie ścieżek poprawy umiejętności zachęca się władze krajowe i regionalne do zapewnienia osobom dorosłym o niskim poziomie umiejętności i kwalifikacji dostępu do „ścieżek poprawy umiejętności”, które pozwolą im rozwijać umiejętności i potencjalnie poczynić postępy w kierunku kwalifikacji. Ścieżki tego rodzaju powinny oferować wsparcie w postaci oceny umiejętności, dostosowanej do potrzeb oferty edukacyjnej oraz odpowiedniej walidacji i uznawania umiejętności, którym towarzyszą działania informacyjne, poradnictwo i szkolenie kadry nauczycielskiej.

²⁶ Europejski sojusz na rzecz przygotowania zawodowego – Zatrudnienie, sprawy społeczne i włączenie społeczne – Komisja Europejska (europa.eu).

²⁷ ALMA (ang. *Aim, Learn, Master, Achieve* – mierz wysoko, ucz się, osiągać biegłość, realizuj cele) – Zatrudnienie, sprawy społeczne i włączenie społeczne – Komisja Europejska (europa.eu).

W ramach paktu na rzecz umiejętności Komisja wspiera obecnie 14 partnerstw na dużą skalę²⁸ w różnych europejskich ekosystemach przemysłowych, pomagając im wyposażać siłę roboczą w umiejętności niezbędne do pomyślnego przejścia ścieżki transformacji w kierunku neutralnej dla klimatu i cyfrowej gospodarki. Do tej pory zgłosiło się ponad 1 000 członków, w tym duże przedsiębiorstwa międzynarodowe, MŚP, lokalni organizatorzy szkoleń oraz izby handlowe. Podmioty te wspólnie zobowiązały się pomóc w podniesieniu kwalifikacji sześciu milionów osób. Około 50 organów regionalnych lub lokalnych współpracujących w ramach paktu opracowuje już rozwiązania w zakresie podnoszenia i zmiany kwalifikacji we współpracy z przemysłem, partnerami społecznymi oraz organizatorami kształcenia i szkolenia. Komisja zachęca wszystkie regiony, a zwłaszcza te znajdujące się w pułapce ograniczenia rozwoju, do przystąpienia do paktu i tworzenia regionalnych partnerstw na rzecz umiejętności, z pomocą specjalnej usługi wsparcia²⁹.

Wniosek Komisji w sprawie ogłoszenia roku 2023 Europejskim Rokiem Umiejętności przyczyni się do propagowania konkretnych działań na rzecz zwiększenia konkurencyjności europejskich przedsiębiorstw i wykorzystania w pełni potencjału cyfrowej i ekologicznej transformacji w sposób sprawiedliwy i uczciwy społecznie. W ramach Europejskiego Roku Umiejętności propagowane będą strategie i inwestycje na rzecz umiejętności, co ma służyć rozwiązaniu problemu niedoborów siły roboczej i zapewnieniu w UE lepiej wykwalifikowanej i w większym stopniu zdolnej do adaptacji siły roboczej³⁰. Jest to dobra okazja dla regionów zmagających się z pułapką niedoboru talentów do zidentyfikowania przeszkód uniemożliwiających ich przedsiębiorstwom i pracownikom transformację w kierunku bardziej produktywnych i dostosowanych do wymogów przyszłości sektorów. Będzie to ważny etap, zwłaszcza w regionach słabiej rozwiniętych, gdzie niski PKB na mieszkańca wynika z dużego udziału zatrudnienia w sektorach o niskiej produktywności.

UE mierzy się w szczególności ze znacznym niedoborem umiejętności cyfrowych, który – w przypadku niepodjęcia działań w tej kwestii – będzie się nadal powiększał. Już teraz 90 % miejsc pracy wymaga pewnego poziomu umiejętności cyfrowych, a miliony przedsiębiorstw mają trudności ze znalezieniem pracowników posiadających umiejętności cyfrowe, zwłaszcza specjalistów w dziedzinie technologii informacyjno-komunikacyjnych. Aby sprostać tym wyzwaniom, w programie polityki „Droga ku cyfrowej dekadzie” wyznaczono dwa ważne cele. Pierwszym z nich jest zwiększenie do 2030 r. liczby osób dorosłych posiadających podstawowe umiejętności cyfrowe

²⁸ Sojusz na rzecz umiejętności w branży motoryzacyjnej – partnerstwo na rzecz umiejętności w dziedzinie mikroelektroniki – partnerstwo na rzecz umiejętności w dziedzinie lotnictwa i obronności – pakt na rzecz umiejętności w zakresie energii z morskich źródeł odnawialnych – podnoszenie kwalifikacji pracowników przemysłu stoczniowego i sektora technologii morskiej w Europie – przemysł tekstylny, odzieżowy, skórzaný i obuwniczy – partnerstwo na rzecz umiejętności w ekosystemie turystycznym – pakt na rzecz umiejętności w sektorze budowlanym – partnerstwo na rzecz umiejętności w ekosystemie rolno-spożywczym – partnerstwo na rzecz umiejętności na potrzeby ekosystemu sektora kultury i sektora kreatywnego – partnerstwo na rzecz umiejętności w ekosystemie gospodarki bliskości i gospodarki społecznej – partnerstwo na rzecz umiejętności w zakresie ekosystemu cyfrowego – partnerstwo na rzecz umiejętności w ekosystemie handlu detalicznego – partnerstwo na rzecz umiejętności w ekosystemie zdrowia.

²⁹ Pakt na rzecz umiejętności – Zatrudnienie, sprawy społeczne i włączenie społeczne – Komisja Europejska (europa.eu).

³⁰ Europejski Rok Umiejętności będzie również konkretnym impulsem do realizacji celów Planu działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych, jakimi są osiągnięcie do 2030 r. wskaźnika zatrudnienia na poziomie 78 % i uczestnictwa osób dorosłych w podnoszeniu i zmianie kwalifikacji każdego roku na poziomie 60 %.

z obecnych 54 % do 80 %. Drugim jest zwiększenie do 2030 r. liczby zatrudnionych specjalistów w dziedzinie technologii informacyjno-komunikacyjnych do 20 milionów przy jednoczesnym promowaniu dostępu kobiet do tej dziedziny oraz zwiększeniu liczby absolwentów kierunków związanych z ICT. Państwa członkowskie wykorzystały RRF do zreformowania systemu edukacji dorosłych i przeznaczenia znacznych zasobów na poprawę jakości i dostępu do podnoszenia lub zmiany kwalifikacji.

Cypr: aby poradzić sobie z dużym niedopasowaniem umiejętności, na Cyprze opracowano plan krajowy mający na celu podniesienie i zmianę kwalifikacji co najmniej 25 600 osób w ramach adekwatnych do sytuacji na rynku pracy programów na rzecz umiejętności cyfrowych, umiejętności związanych z niebieską i zieloną gospodarką oraz umiejętności w zakresie przedsiębiorczości dla osób bezrobotnych i biernych zawodowo.

Instytucje szkolnictwa wyższego mają do odegrania kluczową rolę w zapobieganiu niedopasowaniu umiejętności i wąskim gardłom. W czerwcu 2022 r. przyjęto zalecenie Rady w sprawie europejskiego podejścia do mikropoświadczeń na potrzeby uczenia się przez całe życie i zatrudnialności. Szybkie podjęcie działań w odpowiedzi na to zalecenie zmobilizuje instytucje szkolnictwa wyższego i organizacje kształcenia i szkolenia zawodowego do wspierania uczenia się przez całe życie oraz przyczyni się do zmiany i podnoszenia kwalifikacji zawodowych w sposób umożliwiający zaspokajanie nowych i powstających potrzeb w społeczeństwie i na rynku pracy.

Sojusze europejskich szkół wyższych i centra doskonałości zawodowej wybrane w ramach programu Erasmus+ będą ponadto pełnić funkcję ośrodków na potrzeby szkolenia i zmiany kwalifikacji osób dorosłych, w tym aktywnych zawodowo specjalistów, w zakresie wysokich i perspektywicznych kompetencji, pomagając przedsiębiorstwom cierpiącym z powodu niedoboru wykwalifikowanej siły roboczej.

Hiszpania: w celu zwiększenia możliwości gospodarczych w przemyśle rolno-spożywczym w **regionie Andaluzji**, będącym jednym z obiecujących obszarów rozwoju regionalnej strategii inteligentnej specjalizacji, na Uniwersytecie w Kordobie utworzono i uruchomiono studia magisterskie z zakresu transformacji cyfrowej sektora rolnictwa i leśnictwa. Jest to odpowiedź na stwierdzone wąskie gardła w obszarze zachęcania do innowacji i cyfryzacji w łańcuchu wartości w sektorze rolno-spożywczym w związku z pojawieniem się dowodów na brak odpowiednich specjalistycznych profili związanych z technologiami w rolnictwie. W ramach tego programu studiów magisterskich wyszkolono dużą liczbę specjalistów, którzy mogą obecnie ułatwiać, wspierać i propagować transformację cyfrową na obszarach wiejskich i zachęcać do korzystania z technologii takich jak czujniki, internet rzeczy, duże zbiory danych, przetwarzanie w chmurze, Przemysł Spożywczy 4.0, sztuczna inteligencja lub rolnictwo precyzyjne. Po udanym wdrożeniu programu studiów magisterskich ten sam model zastosował Uniwersytet w Sewilli.

3.2.4. Zapewnienie uczciwych warunków pracy, aby talenty mogły się rozwijać

Atrakcyjność regionów znajdujących się w pułapce niedoboru talentów lub zagrożonych znalezieniem się w niej będzie ostatecznie zależała od ich zdolności do rozpoznawania i nagradzania talentów.

Adekwatne wynagrodzenie minimalne ma zasadnicze znaczenie dla zapewnienia, aby konkurencja opierała się na wysokich standardach społecznych na jednolitym rynku, stymulując poprawę wydajności i wspierając konwergencję gospodarczą i społeczną

w tych regionach. Nowa dyrektywa w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych ma szczególne znaczenie w tym kontekście, ponieważ określono w niej ramy na potrzeby zapewnienia adekwatności ustawowych wynagrodzeń minimalnych, w których to ramach wspiera się rokowania zbiorowe dotyczące ustalania wynagrodzeń i poprawia dostęp pracowników do ochrony w postaci wynagrodzenia minimalnego.

Zwiększenie zaangażowania partnerów społecznych w regionach znajdujących się w pułapce niedoboru talentów jest szczególnie cenne z perspektywy stwarzania lepszych warunków pracy, zapewniania adekwatnych wynagrodzeń oraz rozwiązywania problemu niedoborów kwalifikacji i niedoborów siły roboczej.

Konwergencję tę wspiera polityka spójności i odpowiednie reformy, co pomaga zlikwidować dysproporcje płacowe i zwiększyć atrakcyjność regionów znajdujących się w pułapce niedoboru talentów.

3.3. Zwiększanie mobilności talentów i zachęcanie pracowników do powrotu do regionów, z których pochodzą

W perspektywie długoterminowej rosnących potrzeb rynku pracy nie można zaspokoić wyłącznie w drodze mobilizacji krajowej siły roboczej. Regiony znajdujące się w pułapce niedoboru talentów lub zagrożone nią powinny wykorzystać mobilność wewnątrz UE i przyciągnąć osoby młode pochodzące z innych regionów UE i innych państw członkowskich. Podczas gdy często uwagę skupia się na odpływie osób młodych, zbyt mało regionów koncentruje się na zapewnieniu atrakcyjnych możliwości dla przyjeżdżających, powracających pracowników.

Strategie mające na celu przyciągnięcie talentów z innych państw członkowskich obejmują działania niektórych regionów dotyczące wykorzystania diaspory i zachęcania wykwalifikowanej ludności aktywnej zawodowo, która wyemigrowała, do powrotu do miejsca pochodzenia i tym samym wspierania regionów pochodzenia. Na przykład państwa członkowskie takie jak Bułgaria, Portugalia i Grecja ustanowiły konkretne programy mające na celu wzmocnienie kontaktów z naukowcami z ich międzynarodowej diaspory naukowej, zarówno w celu zwiększenia swojej ogólnej atrakcyjności, jak i przyciągnięcia własnych obywateli z powrotem do kraju.

Rumunia: program „Diaspora Start-up”, współfinansowany z EFS, zapewnia dotacje na wsparcie miejskich przedsiębiorstw prowadzących działalność na małą skalę zarejestrowanych przez Rumunów powracających do kraju pochodzenia.

Długoterminowe strategie ponownego przyciągania talentów powinny jednak opierać się przede wszystkim na strukturalnych czynnikach atrakcyjności, z naciskiem na przedsiębiorczość i umiejętności, a także dyplomach, na które jest największe zapotrzebowanie na rynku pracy. Regiony powinny zatem opracować kompleksową, długoterminową strategię propagowania dywersyfikacji gospodarczej i innowacji, w którą to strategię zaangażowane będą władze lokalne i regionalne, sektor prywatny, ośrodki zatrudnienia i szkolenia, instytucje badawcze i szkolnictwa wyższego, a także instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego.

3.4. Wspieranie legalnej migracji i integracji w UE

Komisja propaguje ambitną i zrównoważoną politykę w zakresie legalnej migracji do UE. Na potrzeby utrzymania konkurencyjności w skali światowej dyrektywa w sprawie

studentów i naukowców³¹ oraz przekształcona dyrektywa w sprawie niebieskiej karty UE³² przyczyniają się do zwiększenia atrakcyjności regionów UE dla wysoko wykwalifikowanych pracowników z państw niebędących członkami UE oraz – dzięki uproszczonym procedurom – ułatwiają mobilność tych pracowników wewnątrz UE.

Komisja zaproponowała również zacieśnienie współpracy z wybranymi krajami partnerskimi, w tym w drodze uruchomienia partnerstw w zakresie talentów zapowiedzianych w pakcie o migracji i azylu z 2020 r. Te dostosowane do indywidualnych potrzeb partnerstwa z państwami trzecimi służą ulepszaniu legalnych dróg migracji do UE, przy jednoczesnym strategicznym angażowaniu krajów partnerskich w zarządzanie migracją. Partnerstwa w zakresie talentów mają na celu zapewnienie kompleksowych ram polityki, a także wsparcia finansowego w celu zwiększenia wzajemnie korzystnej mobilności międzynarodowej opartej na lepszym dopasowaniu potrzeb rynku pracy i umiejętności między UE a krajami partnerskimi, przy jednoczesnym uwzględnieniu ryzyka drenażu mózgów. Zostanie także opracowana unijna pula talentów, aby dopasować wykwalifikowanych pracowników spoza UE do potencjalnych miejsc pracy w państwach członkowskich UE.

Aby osiągnąć skuteczne i trwałe rezultaty, starania podejmowane w zakresie legalnej migracji do UE należy uzupełniać skuteczną polityką integracyjną. Jak podkreślono w planie działania na rzecz integracji i włączenia społecznego³³, poziom lokalny ma zasadnicze znaczenie dla skutecznej polityki integracji migrantów, w tym za pośrednictwem współpracy z organami lokalnymi i regionalnymi oraz organizacjami społeczeństwa obywatelskiego.

Działania wszystkich zainteresowanych stron (państw członkowskich, organów lokalnych i regionalnych, partnerów społecznych, organizacji pozarządowych, sektora prywatnego i społeczeństwa przyjmującego) powinny być kompleksowe, aby pomóc w zwiększeniu zdolności regionów do przyciągania nowych talentów i integracji obywateli państw trzecich na danym terytorium.

3.5. Wspieranie regionów za pomocą nowego specjalnego mechanizmu UE: mechanizmu wspierania talentów

Oprócz tych istniejących lub zapowiedzianych inicjatyw i polityk UE w 2023 r. Komisja ustanowi nowy specjalny mechanizm obejmujący osiem filarów, mający na celu wspomaganie talentów w regionach, które znajdują się w pułapce niedoboru talentów lub którym to grozi. W ramach mechanizmu zostanie utworzony specjalny portal, który pozwoli zapewnić regionom i zainteresowanym stronom kompleksowy dostęp do wszystkich filarów.

1. Nowy projekt pilotażowy, aby pomóc regionom znajdującym się w pułapce niedoboru talentów w opracowaniu, konsolidacji, rozwinięciu i wdrożeniu

³¹ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/801 z dnia 11 maja 2016 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu prowadzenia badań naukowych, odbycia studiów, szkoleń, udziału w wolontariacie, programach wymiany młodzieży szkolnej lub projektach edukacyjnych oraz podjęcia pracy w charakterze *au pair*.

³² Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1883 z dnia 20 października 2021 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji oraz uchylecia dyrektywy Rady 2009/50/WE.

³³ COM(2020) 758 final z 24.11.2020 r.

dostosowanych do potrzeb i kompleksowych strategii mających na celu szkolenie, przyciągnięcie i zatrzymanie talentów. Przyjmie to formę specjalnego wsparcia technicznego dla wybranych regionów połączonego z szerszymi działaniami w zakresie budowania świadomości i zdolności.

2. **Nowa inicjatywa** „Inteligentne przystosowanie regionów do transformacji demograficznej”, aby pomóc regionom, którym grozi pułapka niedoboru talentów, w opracowaniu nowych podejść do transformacji demograficznej i rozwoju talentów za pomocą polityki ukierunkowanej na konkretne obszary, z naciskiem na niezbędne inwestycje i reformy.
3. **Instrument Wsparcia Technicznego (TSI)** w dalszym ciągu będzie oferował państwom członkowskim możliwość opracowywania i wdrażania reform na szczeblu krajowym i regionalnym. W ramach zaproszenia do składania wniosków dotyczących TSI z 2023 r. Komisja będzie kontynuować działania na rzecz wspierania władz regionalnych w pokonywaniu barier dla rozwoju regionalnego.
4. W ramach istniejących instrumentów będzie udzielana **bezpośrednia pomoc finansowa**.

W celu stymulowania innowacji i możliwości tworzenia miejsc pracy wymagających wysokich kwalifikacji regiony mające trudności z zatrzymaniem i przyciągnięciem talentów będą brane pod uwagę w kontekście zaproszeń do składania wniosków w ramach **międzyregionalnego instrumentu innowacyjno-inwestycyjnego (I3)**. Ten unijny instrument finansowany z EFRR ma na celu pobudzenie ekosystemów innowacji obejmujących kilka regionów UE dzięki zapewnieniu wsparcia doradczego i finansowego dla innowacyjnych projektów we wspólnych obszarach inteligentnej specjalizacji. **W ramach nowego aspektu „budowanie zdolności” instrument ten przyczyni się w szczególności do testowania nowych podejść i stymulowania zdolności regionów znajdujących się w pułapce niedoboru talentów do przyciągania wysoko wykwalifikowanych osób.**

Ponadto w ramach unijnych i krajowych polityk i instrumentów większa uwaga zostanie poświęcona regionom znajdującym się w pułapce niedoboru talentów. **Śródkresowy przegląd programów polityki spójności na lata 2021–2027**, zaplanowany na początek 2025 r., który będzie się opierał na zaleceniach dla poszczególnych krajów z 2024 r., będzie okazją do oceny sytuacji tych regionów i, w razie potrzeby, do dostosowania programowania funduszy polityki spójności.

5. Ponadto w ramach **Europejskiej inicjatywy miejskiej** – kompleksowego narzędzia finansowanego z EFRR, wspierającego miasta każdej wielkości w budowaniu zdolności i wiedzy, wspieraniu innowacji oraz opracowywaniu możliwych do przeniesienia i rozszerzenia innowacyjnych rozwiązań dla wyzwań miejskich mających znaczenie dla UE – Komisja zajmie się **wyzwaniami, jakie stoją przed kurczącymi się miastami, w tym trudnościami w rozwijaniu, zatrzymywaniu i przyciąganiu talentów**, w zaproszeniu z 2023 r. do podjęcia innowacyjnych działań służących przetestowaniu kierowanych przez miasta rozwiązań ukierunkowanych na konkretne obszary.
6. **Oznakowanie inicjatyw UE, które mogą wspierać rozwój talentów.** Mechanizm pozwoli dostarczać zainteresowanym regionom informacje o strategiach politycznych UE w dziedzinie badań naukowych i innowacji, szkoleń, edukacji i mobilności

młodzieży, polityki klastrowej i innowacji cyfrowych, które to strategie mogą pomóc w zwiększeniu atrakcyjności regionów oraz podniesieniu poziomu umiejętności.

7. **Wymiana doświadczeń i rozpowszechnianie dobrych praktyk:** Różnorodność praktyk już stosowanych w niektórych regionach może zainspirować inne. Regiony będą mogły tworzyć tematyczne i regionalne grupy robocze, by w bardziej dostosowany sposób stawiać czoła konkretnym wyzwaniom zawodowym lub terytorialnym. W rozpowszechnianiu dobrych praktyk zostaną także wykorzystane wyniki istniejących platform – takich jak terytorialna platforma sprawiedliwej transformacji lub platforma rewitalizacji obszarów wiejskich – poświęconych regionom i terytoriom stojącym przed wspólnymi wyzwaniami.
8. **Zwiększanie wiedzy analitycznej,** aby wspierać oparte na dowodach polityki w zakresie rozwoju regionalnego i migracji oraz ułatwić kształtowanie polityki. Prace nad regionalną tablicą wyników społecznych prowadzone przez Wspólne Centrum Badawcze będą kontynuowane. Komisja (Eurostat) zwróci się również do państw członkowskich o dostarczenie bardziej kompleksowych danych statystycznych dotyczących przepływów ludności w UE, w szczególności regionalnych przepływów migracyjnych, w podziale na wiek i płeć. Ponadto gromadzone będą dane dotyczące lokalizacji usług kluczowych w UE, takich jak edukacja i opieka zdrowotna, w celu dostarczenia zainteresowanym stronom cennych badań i informacji na temat sposobów radzenia sobie z najważniejszymi wyzwaniami w zakresie spójności społecznej oraz sprawiedliwej transformacji.

4. PODSUMOWANIE

Zadbanie o to, by regiony znajdujące się w pułapce niedoboru talentów – lub regiony, którym to zagraża – stały się bardziej odporne i atrakcyjne, ma kluczowe znaczenie dla zaangażowania Unii na rzecz niepomijania nikogo, również regionów. Wspomniana pułapka nie jest nieunikniona, a wyzwania można skutecznie przezwyciężyć, co potwierdzają udane doświadczenia z różnych regionów, opisane w niniejszym komunikacie.

Aby uwzględnić wszystkie czynniki oraz zmobilizować odpowiednie podmioty i szczeble władzy, zasadnicze znaczenie ma kompleksowe, strategiczne i ukierunkowane podejście. Chociaż działania na tych różnych poziomach są kluczowe, widać coraz wyraźniej, że na poziomie europejskim należy rozwinąć zdolność do gromadzenia i oceny danych oraz wiedzy specjalistycznej w celu zapewnienia wytycznych dotyczących odpowiednich rozwiązań.

Ponieważ sytuacja regionów znajdujących się w pułapce niedoboru talentów jest niejednorodna, rozwiązania, które trzeba propagować, są różne. Należy opracować i wdrożyć strategie oraz polityki ukierunkowane na konkretne obszary, umożliwiające zróżnicowane podejście, uwzględniające ich specyficzne słabości i promujące ich odpowiednie przewagi komparatywne, w celu zwiększenia dynamiki gospodarczej i jakości życia.

Jako pierwszy zasadniczy element zaproponowanego przez Komisję Europejskiego Roku Umiejętności Komisja zapewni za pośrednictwem nowego mechanizmu wspierania talentów ukierunkowaną pomoc i wiedzę regionom, które znalazły się w pułapce niedoboru talentów, oraz wesprze je w opracowywaniu i skutecznym wdrażaniu tych dostosowanych do potrzeb strategii. Będzie to wyjątkowa okazja dla tych regionów do uwolnienia potencjału rozwojowego w drodze wykorzystania potrzebnych im talentów, a tym samym przyczyni się to do przezwyciężenia utrudnień strukturalnych. Ponieważ wiedza i umiejętności są prawdziwymi czynnikami napędowymi przyszłego wzrostu gospodarczego i rozwoju, regiony te będą mogły utrzymać się w grze, przyciągać inwestycje i odnosić sukcesy jako dobrze prosperujące, innowacyjne i pożądane miejsca do życia i pracy.