



Съвет на
Европейския съюз

Брюксел, 29 април 2022 г.
(OR. en)

8556/22

JAI 548
MIGR 127
ASIM 31
SOC 234
EMPL 142
EDUC 136

ПРИДРУЖИТЕЛНО ПИСМО

От: Генералния секретар на Европейската комисия, подписано от г-жа Martine DEPREZ, директор

Дата на получаване: 28 април 2022 г.

До: Г-н Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, генерален секретар на Съвета на Европейския съюз

№ док. Ком.: COM(2022) 657 final

Относно: СЪОБЩЕНИЕ НА КОМИСИЯТА ДО ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ, СЪВЕТА, ЕВРОПЕЙСКИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ И КОМИТЕТА НА РЕГИОНИТЕ

Привличане на умения и таланти в ЕС

Приложено се изпраща на делегациите документ COM(2022) 657 final.

Приложение: COM(2022) 657 final



Брюксел, 27.4.2022 г.
COM(2022) 657 final

**СЪОБЩЕНИЕ НА КОМИСИЯТА ДО ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ, СЪВЕТА,
ЕВРОПЕЙСКИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ И КОМИТЕТА
НА РЕГИОНИТЕ**

Привличане на умения и таланти в ЕС

СЪОБЩЕНИЕ НА КОМИСИЯТА ДО ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ, СЪВЕТА, ЕВРОПЕЙСКИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ И КОМИТЕТА НА РЕГИОНИТЕ

Привличане на умения и таланти в ЕС

1. ВЪВЕДЕНИЕ

Законната миграция носи ползи както за мигрантите, така и за държавите на произход и приемащите държави. Тя дава възможност на желаещите да мигрират да подобрят положението си и спомага за посрещането на нуждите на пазара на труда в приемащите държави. Сама по себе си тя може да бъде инвестиция в икономиката и обществото като цяло, като подкрепя екологичния и цифровия преход на ЕС и същевременно допринася за това европейските общества да станат по-сплотени и издръжливи. Общата миграционна политика на ЕС трябва да отразява интеграцията на икономиката на ЕС и взаимозависимостта на пазарите на труда на държавите членки. Тя следва да помогне на държавите членки да използват членството си в **ЕС като предимство при привличането на таланти и различни видове умения**, които могат да допринесат за динамичността на икономиките на ЕС.

Миграцията и мобилността са и ще продължат да бъдат присъщи на човечеството явления в световен план и в ЕС. Към 1 януари 2021 г. в ЕС са пребивавали 23,7 милиона граждани на държави извън ЕС, което представлява 5,3 % от общото население на Съюза¹. Незаконната миграция към ЕС остава ограничена, въпреки че се отразява широко в медиите. Всяка година около 2,25—3 милиона граждани от държави извън ЕС идват в ЕС, използвайки законните канали за това, в сравнение с незаконно пристигащите 125 000—200 000 лица².

Законната миграция е съществена част от всеобхватния подход към миграцията, заложен в Новия пакт за миграцията и убежището³, който също така осигурява по-голяма съгласуваност между вътрешните и външните измерения на миграционните политики. За да се насърчи разработването на по-ефективна рамка за законните пътища към ЕС, **в настоящото съобщение са определени трите стълба на една амбициозна и устойчива политика на ЕС в областта на законната миграция.** В тези стълбове са представени 1) законодателни, 2) оперативни и 3) ориентирани към бъдещето мерки на политиката, които ще спомогнат за преодоляването на някои от най-важните предизвикателства пред ЕС при привличането на умения и таланти в краткосрочен и

¹ Евростат, [Статистически данни за миграцията и мигрантите](#).

² Статистически данни на Евростат за първите разрешения за пребиваване ([migr_resfirst](#)) и Frontex.

³ COM(2020) 609 final.

дългосрочен план. В настоящото съобщение ще бъде разгледана и непосредствената необходимост от интегриране на пазара на труда в ЕС на хората в трудоспособна възраст, пристигнали в ЕС в резултат на руската агресивна война срещу Украйна, които наброяват над 2,5 милиона възрастни⁴ към април 2022 г.

Политически и икономически аргументи в полза на трудовата миграция

Мигрантите вече имат решаваща роля в икономиката и обществото на Европа. През последното десетилетие работниците мигранти⁵ запълниха значителна част от новите работни места в ЕС, като спомогнаха за **задоволяването на нуждите на пазара на труда**. Приемането на мигранти е част от по-широк набор от политики за справяне както със съществуването, така и с първопричините за недостига на работна ръка и умения⁶. Пандемията от COVID-19 показва, че цели 13 % от работниците, изпълняващи функции от критично значение — от лекари до медицински сестри и шофьори — са мигранти⁷.

Успоредно с това **руската агресивна война срещу Украйна предизвика най-масовото разселване в Европа след Втората световна война**, като огромна част от пристигащите са жени и деца. След задействането на Директивата за временната закрила⁸ ЕС ще продължи да приема хората, които бягат от войната в Украйна, и приоритетно ще подкрепя тяхната интеграция на пазара на труда. Пристигането им в ЕС не изключва необходимостта от полагане на основите на устойчив и общ подход към трудовата миграция, за да се отговори на нуждите на ЕС от умения в дългосрочен план.

⁴ ВКБООН, вж. <https://data2.unhcr.org/en/situations/ukraine>

⁵ Към 1 януари 2021 г. гражданите на трети държави, пребиваващи в 27-те държави — членки на ЕС, са представлявали 5,3 % от общото население. Според Евростат обаче през 2020 г. (като се използват данните от наблюдението на работната сила и класификацията ISCO-08) такива са били 8,7 % от чистачите и помощниците, 7,2 % от помощниците при приготвянето на храни, 6,9 % от работниците в селското, горското и рибното стопанство, 6,1 % от строителните работници и 6,0 % от работниците в минното дело, строителството, производството и транспорта.

⁶ Възможни други намеси от страна на работодателите и/или създателите на политики биха включвали увеличаване на заплатите, подобряване на условията на труд, активизиране на настоящите жители от местен и чуждестранен произход на пазара на труда, по-специално на жените, инвестиране в механизмите за образование и обучение или тяхното реформиране, промяна на производствените процеси или увеличаване на вноса. Вж. например *Labour shortages and migration policy (Недостиг на работна ръка и миграционна политика)*, МОМ, 2012 г.

⁷ <https://ec.europa.eu/jrc/en/news/crucial-contribution-migrant-workers-europes-coronavirus-response>.

⁸ Решение за изпълнение (ЕС) 2022/382 на Съвета за установяване на съществуването на масово навлизане на разселени лица от Украйна.

След спадовете, предизвикани от пандемията от COVID-19, европейският пазар на труда като цяло се връща към нивата отпреди пандемията⁹: пазарът на труда в ЕС продължава своето възстановяване и се нуждае от нови работници, по-специално в секторите със структурен недостиг, например в туризма, хотелиерството и ресторантьорството, информационните технологии, здравеопазването и логистиката. Недостигът на работна ръка в някои сектори обаче е по-голям, отколкото преди пандемията от COVID-19¹⁰, с рязко увеличение на незаетите свободни работни места, въпреки че заетостта все още не се е възстановила напълно.

Предвид бъдещите нужди, законната миграция трябва също така да съпътства **прехода на ЕС към екологична и цифрова икономика**, което изисква специфични умения и реструктуриране на нашите икономики и пазари на труда. За да се подкрепи двойният преход, трудовата миграция в ЕС следва да бъде ориентирана към бъдещето. Сектори като строителството, енергетиката, производството и транспорта вероятно ще бъдат засегнати от прехода към неутрална по отношение на климата икономика, което ще изисква допълнителна работна ръка и нови умения¹¹.

Законната миграция носи не само икономически ползи — чрез нея се **подобрява цялостното управление на миграцията, тъй като се спомага за засилване на сътрудничеството ни с държавите на произход и транзитно преминаване**, включително с цел да се ограничи незаконната миграция. Тя е един от ключовите инструменти в инструментариума на ЕС, заложен в Новия пакт за миграцията и убежището, за изграждането на балансиран и взаимноизгодни партньорства в областта на миграцията с държавите извън ЕС, в съответствие с Програмата за устойчиво развитие.

Поради това са налице силни политически и икономически аргументи в полза на създаването на по-ефективни законни пътища за допускането на мигранти в Европа. Те обаче са нюансирани от признаването на различните ситуации и политики на държавите — членки на ЕС. Законната миграция е **споделена компетентност между Европейския съюз и неговите държави членки**. Само държавите членки имат компетентност да решават какъв брой граждани на държави извън ЕС, търсещи работа, могат да приемат на своя територия.

При това положение е необходим **реалистичен, прагматичен и постепенен напредък**. Законодателството дава възможност да бъдат установени общи правила. Оперативните

⁹ <https://www.pesnetwork.eu/2022/04/04/european-labour-market-barometer-17/>

¹⁰ Международен валутен фонд, *Labor market tightness in advanced economies (Затягане на пазара на труда в развитите икономики)*, март 2022 г.

¹¹ Eurofound, *Tackling labour shortages in EU Member States („Справяне с недостига на работна ръка в държавите — членки на ЕС“)*, юли 2021 г., <https://www.eurofound.europa.eu/bg/publications/report/2021/tackling-labour-shortages-in-eu-member-states>

инициативи, координирани с държавите членки, Европейския парламент и държавите извън ЕС, ни дават възможност да предприемем конкретни и прагматични мерки. Новите инициативи на политиката разкриват възможности за бъдещи мерки. Взети заедно, те формират гръбнака на общ европейски подход към законната миграция, който е в съответствие с европейските ценности и е в състояние да се справи с общите предизвикателства.

Демографски контекст и основни предизвикателства

В същото време работещото население на ЕС застарява и намалява. До 2070 г. броят на хората в трудоспособна възраст ще спадне от около 65 % през 2019 г. на 56 — 54 % от общото население на ЕС в ЕС-27¹².

Тези тенденции увеличават натиска върху пазарите на труда, като подкопават конкурентоспособността и икономическия растеж. Делът на населението в трудоспособна възраст намалява, като същевременно делът на възрастните хора се увеличава. Това важи с особена сила за някои държави членки¹³. Някои региони в ЕС са засегнати от намаляване на населението в трудоспособна възраст в по-голяма степен от други, като най-засегнати са селските райони. Намаляването на населението в трудоспособна възраст оказва по-голям натиск върху нашите пенсионни системи и системи за социална закрила, което поставя под въпрос тяхната дългосрочна устойчивост.

Освен това ЕС трябва да се справи с недостига на кадри в конкретни сектори¹⁴ и региони, който обхваща всички степени на умения: работодателите в ЕС се сблъскват с недостиг на кадри в цели 28 професии, в които през 2020 г. са били заети 14 % от работната сила в ЕС. Сред тези професии са водопроводчиците и монтажниците на тръби, медицинските сестри, системните анализатори, заварчиците и оксигенистите, водачите на тежкотоварни автомобили и камиони, строителните инженери и софтуерните разработчици¹⁵. Недостигът на работна ръка се проявява и на регионално

¹² Population on 1st January by age, sex and type of projection (Население към 1 януари по възраст, пол и вид на прогнозата) (proj_19np) ([Статистически данни | Евростат \(europa.eu\)](#)).

¹³ Евростат, [Population structure and ageing \(Структура и застаряване на населението\)](#); Европейска комисия, *Atlas of Demography, Impact of migration on working-age population (Демографски атлас, Въздействие на миграцията върху населението в трудоспособна възраст)*, <https://migration-demography-tools.jrc.ec.europa.eu/atlas-demography/stories/AoD/2/migration/S4>

¹⁴ През третото тримесечие на 2021 г. процентът на свободните работни места в ЕС-27 за тримесечието достигна 2,4 %, което е най-високата му равнище след второто тримесечие на 2019 г. (преди пандемията от COVID-19). През четвъртото тримесечие на 2021 г. същият бе 2,6 %. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/14358242/3-17032022-BP-EN.pdf/3e6f6746-aa8d-b25c-7696-3912bf7ebd2c?t=1647445976514>

¹⁵ Това са най-често посочваните професии, за които има недостиг на кадри през 2021 г. в ЕС. Вж. Европейски орган по труда, *Analysis of shortage and surplus occupations (Анализ на професиите с недостиг и излишък на кадри)*; 2021 г. <https://www.ela.europa.eu/en/news/analysis-shortage-and-surplus-occupations-2021>

равнище, например поради различия в степента на развитие между регионите, наличието на градски райони в рамките на регионите или различаващи се регионални пазари на труда и условия на живот¹⁶.

ЕС полага усилия да се увеличи участието в пазара на труда на жените, възрастните хора, хората с увреждания, лицата с мигрантски произход и другите слабо представени групи. Съюзът също така се стреми да подобрява уменията на хората през целия им трудов живот, както е посочено в Европейската програма за умения¹⁷. За да се **отговори обаче на тези нарастващи нужди на пазара на труда, свързани с демографските тенденции и недостига на работна ръка, не е достатъчно само да се мобилизира местната работна сила или да се улесни мобилността в рамките на ЕС**. Потенциалът на мобилността в рамките на ЕС за намаляване на недостига на работна ръка е все по-ограничен, включително защото тази мобилност предполага, че талантите и уменията, придобити на едно място, биват изгубени на друго¹⁸, а трябва да се има предвид, че недостиг на работна ръка се отчита в почти всички държави членки. Пандемията от COVID-19 допълнително засилва търсенето на няколко специфични професии с недостиг на кадри, като най-голямо е въздействието ѝ върху търсенето на умения в областта на здравеопазването. През 2020 г. например Белгия, Германия, Дания, Естония, Финландия, Франция, Унгария, Ирландия, Нидерландия, Румъния и Швеция сигнализираха за недостиг на специалисти в областта на здравеопазването¹⁹. Мобилните работници от ЕС са по-малко от една трета от родените в чужбина работници от обгрижвания персонал в ЕС, като две трети от тях идват от държави извън ЕС.

Ето защо както в **Европейската програма за умения**, така и в **Новия пакт за миграцията и убежището** се признава необходимостта от по-стратегически подход към законната миграция, ориентиран към по-доброто привличане и задържане на таланти с цел разгръщане на потенциала за растеж и иновации и насочване на законната миграция към регионите и професиите, в които има недостиг на умения.

¹⁶ Моделите на застаряване и обезлюдяване в териториите на ЕС са подробно разгледани в Aurambout, J.P., Batista E Silva, F., Bosco, C., Conte, A., Ghio, D., Kalantaryan, S., Kompil, M., Perpiña Castillo, C., Proietti, P., Scipioni, M., Sulis, P. и Tintori, G., *The Demographic Landscape of EU Territories* (Демографски пейзаж на териториите на ЕС), Goujon, A., Jacobs, C., Natale, F. и Lavalle, C. редактор(и), EUR 30498 EN, Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург, 2021 г., ISBN 978-92-76-27239-7 (онлайн издание), 978-92-76-27238-0 (печатно издание), doi:10.2760/658945 (онлайн издание), 10.2760/49621 (печатно издание), JRC123046.

¹⁷ COM (2020) 274 final.

¹⁸ Понастоящем Комисията работи по инициатива за смекчаване на предизвикателствата, свързани с изтичането на мозъци и намаляването на населението в ЕС, и за набеязване на потенциални решения за обръщане на тенденцията на икономически и социален упадък на засегнатите региони. Обществените консултации започнаха през март 2022 г.

¹⁹ Eurofound (2021), *Tackling labour shortages in EU Member States* (Преодоляване на недостига на работна ръка в държавите — членки на ЕС).

За да продължи да бъде конкурентоспособен в световен мащаб, **ЕС трябва да стане по-привлекателен за талантите от цял свят**. Понастоящем висококвалифицираните граждани от държавите извън ЕС е по-вероятно да изберат Северна Америка или Океания, отколкото ЕС²⁰. Първата важна стъпка за подобряване на привлекателността на ЕС беше неотдавнашното преразглеждане на **Директивата за синята карта на ЕС**²¹, което ще позволи на висококвалифицираните мигранти да се възползват от по-големи права и по-специално от правото да се движат и работят в други държави от ЕС, както и от по-бързи и рационализирани процедури. Всички тези аспекти на привлекателността следва да бъдат засилени и за другите категории мигранти, заедно с мерки за борба с трудовата експлоатация²² и дискриминацията²³. **Постигането на съответствие между търсенето и предлагането на работна ръка** е предизвикателство и в международен контекст, който се характеризира с нарастващо съперничество за умения и таланти. В момента съществуват две пречки — дългите и сложни имиграционни процедури и различните изисквания в отделните държави членки, както и трудностите при свързването на талантите от държави извън ЕС с потенциалните работодатели в държавите членки.

Както е посочено в съобщението „Топло посрещане на хората, бягащи от войната в Украйна: подготовка на Европа за удовлетворяване на нуждите“²⁴, държавите членки ще трябва да предприемат мерки за **интегриране на пазара на труда на лицата, ползващи се от временна закрила**. Комисията ще подкрепи установяването на техните умения и квалификации, за да улесни свързването им с работодатели в ЕС.²⁵

Към устойчива политика на ЕС в областта на законната миграция, основана на три стълба

²⁰ Според базата данни за имигрантите в държавите от Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР) само един от всеки четирима високообразовани мигранти, пребивавали в държавите от ОИСР през 2015—2016 г., е избрал като местоназначение ЕС, докато почти двама от всеки трима са избрали да се установят в Северна Америка или Океания.

²¹ Директива (ЕС) 2021/1883 на Европейския парламент и на Съвета от 20 октомври 2021 г. относно условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави за целите на висококвалифицирана трудова заетост и за отмяна на Директива 2009/50/ЕО на Съвета.

²² Що се отнася до борбата с трудовата експлоатация на незаконните мигранти, през септември 2021 г. Комисията прие Съобщение за прилагането на Директива 2009/52/ЕО относно санкциите срещу работодателите (COM(2021) 592 final), в което бяха набелязани редица необходими действия за засилване на прилагането и ефективността на директивата.

²³ Изготвен е инструментариум за използването на фондовете на ЕС за интеграцията на хора с мигрантски произход за програмния период 2021—2027 г. Планът за действие на ЕС за борба с расизма за периода 2020—2025 г. също е от значение: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/racism-and-xenophobia/eu-anti-racism-action-plan-2020-2025_bg

²⁴ COM(2022) 131 final.

²⁵ Вж. раздел 3.2. Развиване на резерв на ЕС от таланти с цел по-добро свързване на работодателите в ЕС с талантите, от които се нуждаят.

През последните две десетилетия **ЕС изготви правна уредба, с която** до голяма степен се хармонизират условията на държавите членки за влизане и пребиваване за определени категории граждани от държави извън ЕС. Това включва влизане и пребиваване с цел трудова заетост, като например висококвалифицирани работници (т.е. притежатели на „синя карта“)²⁶, сезонни работници²⁷ и лица, преместени при вътрешнокорпоративен трансфер²⁸. С правната уредба на ЕС също така се регулират: i) условията за приемане и правата на студентите и изследователите от държави извън ЕС²⁹, ii) правото на събиране на семейството³⁰ и iii) условията и процедурите за получаване на право на постоянно пребиваване (т.е. „дългосрочно пребиваване“) от граждани на държави извън ЕС³¹. Законодателството на ЕС също така определя единна процедура — и единно разрешение, съчетаващо разрешение за работа и пребиваване — за работниците от държави извън ЕС, приети съгласно националните схеми на държавите членки³².

Понастоящем правото на Съюза не обхваща други категории трудови мигранти, нито пък самостоятелно заетите лица. Някои от тях са обхванати от национални правила. През март 2019 г. Европейската комисия направи цялостна оценка на тази правна уредба (т.е. проверката за пригодност на законната миграция³³). Тази оценка доведе до смесени изводи и в нея беше изтъкнато, че може да бъде направено повече за увеличаване на въздействието на правната уредба на ЕС в областта на законната миграция върху демографските, икономическите и миграционните предизвикателства в ЕС. При проверката за пригодност се достигна до заключението, че в системата на ЕС в

²⁶ Директива 2009/50/ЕО на Съвета от 25 май 2009 г. относно условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави за целите на висококвалифицирана трудова заетост (ОВ L 155, 18.6.2009 г., стр. 17—29).

²⁷ Директива 2014/36/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 февруари 2014 г. относно условията за влизане и престой на граждани на трети държави с цел заетост като сезонни работници (ОВ L 94, 28.3.2014 г., стр. 375—390).

²⁸ Директива 2014/66/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 15 май 2014 г. относно условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави в рамките на вътрешнокорпоративен трансфер (ОВ L 157, 27.5.2014 г., стр. 1—22).

²⁹ Директива (ЕС) 2016/801 на Европейския парламент и на Съвета от 11 май 2016 г. относно условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави с цел провеждане на научно изследване, следване, стаж, доброволческа дейност, програми за ученически обмен или образователни проекти и работа по програми „au pair“ (ОВ L 132, 21.5.2016 г., стр. 21—57).

³⁰ Директива 2003/86/ЕО на Съвета от 22 септември 2003 г. относно правото на събиране на семейството (ОВ L 251, 3.10.2003 г., стр. 12—18).

³¹ Директива 2003/109/ЕО на Съвета от 25 ноември 2003 г. относно статута на дългосрочно пребиваващи граждани от трети страни (ОВ L 16, 23.1.2004 г., стр. 44—53).

³² Директива 2011/98/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 13 декември 2011 г. относно единна процедура за кандидатстване на граждани на трети държави за единно разрешение за пребиваване и работа на територията на държава членка и относно общ набор от права за работници от трети държави, законно пребиваващи в държава членка (ОВ L 343, 23.12.2011 г., стр. 1—9).

³³ https://ec.europa.eu/home-affairs/policies/migration-and-asylum/legal-migration-and-integration/legal-migration-fitness-check_en

областта на законната миграция има редица присъщи недостатъци, като например разпокъсаност, ограничен обхват на правилата на ЕС, непоследователност между различните директиви, сложност на процедурите и неправилно прилагане.

ЕС разработи и **схеми за трудова мобилност с държави извън ЕС**. Пилотните проекти в областта на законната миграция³⁴ показаха, че чрез предоставянето на целенасочена подкрепа ЕС може да помогне на държавите членки да прилагат схеми, които отговарят на нуждите на работодателите, като същевременно укрепват развитието на човешкия капитал в държавите партньори. ЕС също така отвори за държави извън ЕС програмата „Еразъм+“ за мобилност на учащи и персонал в областта на професионалното образование и обучение. Въпреки това все още има възможности за увеличаване на обхвата и амбицията на действащите в момента схеми.

За да намери отговори, съобразени с многобройните нужди, и да преодолее правните и оперативните недостатъци, **Комисията проведе обширни консултации**. Тя се консултира с широката общественост в рамките на открити консултации³⁵, с държавите членки, с Европейския парламент, с европейските социални партньори³⁶ и с гражданското общество³⁷. През 2021 г. Европейският парламент прие две резолюции относно законната миграция³⁸, в които призова Комисията да подобри и развие правната и политическата рамка на ЕС. Въз основа на член 225 от Договора за функционирането на Европейския съюз Европейският парламент отправи искане към Комисията да представи пакет от предложения за улесняване и насърчаване на влизането и мобилността в рамките на ЕС на законно мигриращи граждани на държави извън ЕС с цел намаляване на бюрокрацията, подобряване на хармонизирането, насърчаване на основните права и равното третиране, и предотвратяване на трудовата експлоатация.

Макар и да подкрепят опростяването и рационализирането на процедурите, държавите членки като цяло предпочитат да се съсредоточат върху оперативните аспекти и да не

³⁴ Осем държави членки са участвали или участват в шест такива проекта с Египет, Молдова, Мароко, Нигерия, Сенегал и Тунис. Основните теми включват кръгова мобилност за експерти в областта на ИКТ, възможности за предприемачи, студенти и стажове.

³⁵ Европейска комисия, генерална дирекция „Миграция и вътрешни работи“, *Analysis of the responses to the public consultation on the future of legal migration – Synthesis report (Анализ на отговорите на обществената консултация относно бъдещето на законната миграция — обобщаващ доклад)*, Служба за публикации на Европейския съюз, 2021 г., <https://data.europa.eu/doi/10.2837/92995>

³⁶ Срещи, организирани по време на изготвянето на оценките на въздействието на двете директиви, и среща от 17 март 2022 г., вж. оценките на въздействието на Директивата относно дългосрочно пребиваващите лица и Директивата за единното разрешение, SWD(2022)651 и SWD(2022)656.

³⁷ *Пак там*.

³⁸ Резолюция на Европейския парламент от 20 май 2021 г. относно нови възможности за законна трудова миграция ([2020/2010\(INI\)](#)); Резолюция на Европейския парламент от 25 ноември 2021 г., съдържаща препоръки към Комисията относно политиката и правото в областта на законната миграция ([2020/2255\(INL\)](#)).

предприемат нова законодателна дейност в областта на законната миграция на равнище ЕС.

С цел да се подобри управлението от ЕС на законната миграция, като същевременно се отговори на призивите на Европейския парламент и на държавите членки по балансиран и прагматичен начин, в настоящото съобщение се предвиждат **три основни стълба на устойчива политика на ЕС в областта на законната миграция:**

- **законодателен стълб**, по който се преработват **Директивата за дългосрочно пребиваващите лица**³⁹ и **Директивата за единното разрешение**⁴⁰, за да се опростят процедурите за приемане на работници с различни степени на умения в ЕС и за мобилността в рамките на ЕС на работници от държави извън ЕС, които вече са в ЕС, и да се подобрят техните права и защитата им от трудова експлоатация;
- **оперативен стълб**, по който се разглежда предизвикателството на свързването на кадри и работодатели на международно равнище, като се предвиждат конкретни стъпки за развитие на **партньорства в подкрепа на талантите с ключови държави партньори** и основните характеристики на един **резерв на ЕС от таланти**⁴¹; и
- **ориентиран към бъдещето стълб**, основан на **три конкретни приоритета за действие**, които следва да направляват допълнително политиката на ЕС в областта на законната миграция: **грижите, младежта и иновациите**.

2. ЗАКОНОДАТЕЛЕН СТЪЛБ: ОПРОСТЯВАНЕ НА МИГРАЦИОННИТЕ ПРОЦЕДУРИ И ПОДОБРЯВАНЕ НА ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ МИГРАНТИ

С **Директивата за дългосрочно пребиваващите лица** и **Директивата за единното разрешение** се установява рамката от гледна точка на процедурите и правата на голяма част от работниците от държави извън ЕС, които пребивават законно в ЕС. И двата

³⁹ Директива 2003/109/ЕО на Съвета от 25 ноември 2003 г. относно статута на дългосрочно пребиваващи граждани от трети страни (ОВ L 16, 23.1.2004 г., стр. 44).

⁴⁰ Директива 2011/98/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 13 декември 2011 г. относно единна процедура за кандидатстване на граждани на трети държави за единно разрешение за пребиваване и работа на територията на държава членка и относно общ набор от права за работници от трети държави, законно пребиваващи в държава членка (ОВ L 343, 23.12.2011 г., стр. 1—9).

⁴¹ Въз основа на проучването на ОИСР от 2019 г. *Building an EU Talent Pool, A new approach for migration management for Europe (Изграждане на резерв на ЕС от таланти. Нов подход за управление на миграцията за Европа)*, <https://www.oecd.org/publications/building-an-eu-talent-pool-6ea982a0-en.htm>, както и на извършеното от ОИСР през 2022 г. *Feasibility Study on the Development of an EU Talent Pool (Проучване за осъществимост на създаването на резерв на ЕС от таланти)*.

законодателни акта обаче не доведоха до пълно постигане на целите, заложи при първоначалното им приемане през 2003 г. и 2011 г. съответно. Директивата за дългосрочно пребиваващите лица не се използва в достатъчна степен от държавите членки и не предвижда ефективно право на мобилност в рамките на ЕС. Директивата за единното разрешение не постигна напълно целта си за опростяване на процедурите за приемане за всички работници от държави извън ЕС.

Поради това Комисията предлага **цялостно преработване на двете директиви**⁴². Основните цели са да се намалят разходите и административната тежест за работодателите, да се предотврати трудовата експлоатация и да се подпомогнат по-нататъшните интеграция и мобилност в рамките на ЕС на гражданите на държави извън ЕС, които вече пребивават и работят в ЕС.

Комисията също така ще продължи да наблюдава прилагането на най-новите секторни директиви. През 2023 г. тя ще докладва относно прилагането на **Директивата за сезонните работници** и **Директивата за лицата, преместени при вътрешнокорпоративен трансфер**. Що се отнася до Директивата за сезонните работници, като последващо действие от посочените по-горе резолюции на Европейския парламент Комисията ще извърши оценка дали действащите правила осигуряват на сезонните работници достатъчна защита от трудова експлоатация. Тя ще разгледа и необходимостта от бъдещи законодателни изменения.

2.1. Рационализиране на процедурата за единното разрешение

С **Директивата за единното разрешение** се опростява процедурата за гражданите на държави извън ЕС, които желаят законно да мигрират в ЕС с цел работа. С нея се въвежда единна процедура за кандидатстване за комбинирано разрешение за работа и пребиваване (единно разрешение). С нея също така се гарантира **равно третиране** на работниците от държави извън ЕС и гражданите на държавата членка на пребиваване, като се осигурява общ набор от права за работниците от държави извън ЕС⁴³.

С предложеното преработване на директивата ще се **рационализира процедурата за кандидатстване и ефективността ѝ ще се повиши**. То ще даде възможност на кандидатите да подават заявления за разрешения както от държави извън ЕС, така и от държави членки. Понастоящем общата продължителност на процедурите за кандидатстване⁴⁴ възпира работодателите да наемат работници от чужбина.

⁴² COM(2022) 650 и COM(2022) 655.

⁴³ В такива области като условията на труд, образованието и обучението, достъпа до стоки и услуги и социалната сигурност.

⁴⁴ Проучването на практическото прилагане на проверката за пригодност показва, че времето, необходимо за кандидатстване за виза, понякога удължава значително цялата процедура, в някои случаи с цели 3 месеца.

Намаляването на тази продължителност се очаква да допринесе за повишаване на привлекателността на ЕС и за преодоляване на недостига на работна ръка в ЕС. Предложението включва и нови изисквания за **укрепване на гаранциите и равното третиране на** гражданите на държави извън ЕС в сравнение с гражданите на ЕС и за подобряване на тяхната защита от трудова експлоатация. По-специално съгласно предложените нови правила единното разрешение няма да бъде обвързано с един единствен работодател. Това означава, че в рамките на срока на валидност на разрешението работниците ще имат право да сменят работодателя си, като същевременно продължават да пребивават законно в държавата членка. Това ще улесни постигането на съответствие между търсенето и предлагането на работна ръка и ще намали уязвимостта спрямо трудовата експлоатация. Освен това предложението включва нови задължения за държавите членки да предвидят проверки, механизми за наблюдение и санкции срещу работодателите, които нарушават националните разпоредби, приети в съответствие с директивата.

2.2. Подобряване на статута на дългосрочно пребиваващ в ЕС

Преработването на Директивата за дългосрочно пребиваващите лица има за цел да създаде по-ефективна, съгласувана и справедлива система за придобиване на статут на дългосрочно пребиваващ в ЕС. Тази система следва да бъде основен инструмент за насърчаване на интеграцията на гражданите на държави извън ЕС, които са се установили законно и дългосрочно в ЕС.

Предложението има за цел да улесни **придобиването на статут на дългосрочно пребиваващ в ЕС**, като позволява на гражданите на трети държави да натрупват периоди на пребиваване в различни държави членки, за да изпълнят изискването за продължителност на пребиваването, а също и като пояснява, че всички периоди на законно пребиваване следва да се отчитат изцяло, включително периодите на пребиваване в качеството на студент или на лице, ползващо се от временна закрила, или периодите на пребиваване с първоначално временни основания.

Предложението има за цел също така да укрепи **правата на дългосрочно пребиваващите лица и членовете на техните семейства**. Това включва **правото на движение и работа в други държави членки**, за което призоваха Европейският парламент⁴⁵ и някои заинтересовани страни⁴⁶ и което следва да бъде възможно най-близко до правото, с което се ползват гражданите на ЕС (в рамките на приложимата правна уредба на ЕС). Допускането на граждани на държави извън ЕС, които вече са дългосрочно пребиваващи в една държава членка, да сменят работата си и да се

⁴⁵ Европейски парламент, Комисия по граждански свободи, правосъдие и вътрешни работи, *Нови възможности за законна трудова миграция* (2020/2010(INI)) (докладчик: Sylvie Guillaume).

⁴⁶ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12594-Public-consultation-on-legal-migration/public-consultation_bg

преместят в друга държава членка, за да работят, може да спомогне за подобряване на ефективността на пазара на труда в целия ЕС, преодолявайки недостига на умения и компенсирайки регионалните дисбаланси. Това може да подобри и цялостната привлекателност на ЕС за чуждестранните таланти.

Освен това с предложението се въвежда механизъм за гарантиране на **равнопоставеност** между разрешението за дългосрочно пребиваване в ЕС и националните разрешения за постоянно пребиваване по отношение на процедурите, правата на равно третиране и достъпа до информация, така че гражданите на държави извън ЕС да имат реален избор между двете разрешения. То също така подпомага **кръговата миграция**, като улеснява завръщането на дългосрочно пребиваващите лица в държавата им на произход, без да губят правата си, което е от полза както за държавите на произход, така и за държавите на пребиваване.

3. ОПЕРАТИВЕН СТЪЛБ: ПОДПОМАГАНЕ НА ПОСТИГАНЕТО НА ПОДОБРО СЪОТВЕТСТВИЕ МЕЖДУ УМЕНИЯТА И НУЖДИТЕ ЗА ЕС И ДЪРЖАВИТЕ ПАРТНЬОРИ

Заедно със законодателния стълб Комисията предлага значително да се засили оперативното сътрудничество на равнището на Съюза между държавите членки, както и с държавите партньори. Вече е постигнат напредък по създаването на партньорствата в подкрепа на талантите и на резерва на ЕС от таланти — двете ключови инициативи, обявени в рамките на Новия пакт за миграцията и убежището.

Заедно със засиления политически ангажимент от страна на държавите членки, сега Комисията предлага ясна пътна карта за реализиране на тези две важни инициативи най-късно до края на 2022 г.

3.1. Подобряване на сътрудничеството на Съюза с държавите партньори чрез партньорства в подкрепа на талантите

Партньорствата в подкрепа на талантите са **един от ключовите аспекти на външното измерение на Новия пакт за миграцията и убежището**. Те имат за цел да засилят сътрудничеството между ЕС, държавите членки и държавите партньори и да насърчат международната трудова мобилност и развитието на таланти по взаимноизгоден и кръгов начин. Тези партньорства ще бъдат в основата на всеобхватна политическа рамка и финансова подкрепа за стратегическо ангажиране на ключови държави партньори във всички области на управлението на миграцията, включително ефективното връщане и обратно приемане, както и предотвратяването на незаконните заминавания. Както е посочено в Новия пакт, установяването на законни пътища следва да допринесе и за намаляване на незаконната миграция.

Комисията ръководи разработването на партньорствата в подкрепа на талантите, за да гарантира, че те се изготвят по **индивидуализиран и гъвкав начин** и отговарят на нуждите на пазара на труда и нуждите от умения на държавите членки и държавите партньори.

Партньорствата в подкрепа на талантите следва да комбинират **пряка подкрепа за схеми за мобилност⁴⁷ за работа или обучение с изграждане на капацитет и инвестиции в човешкия капитал**, включително развитие на умения, професионално образование и обучение и въвеждане в действие на схеми за базиран на работата обмен⁴⁸. По този начин те имат за цел да гарантират еднаква полза за държавите партньори, държавите членки, стопанските общности и от двете страни и лицата, които се възползват от партньорствата. В съответствие с двустранното сътрудничество между ЕС и държавите партньори те следва да са от полза за икономическото развитие на общностите на произход, да подпомагат по-широките цели за развитие на ключовите държави партньори и да увеличават възможностите за техните граждани. Същевременно те следва да спомагат за преодоляване на недостига на работна ръка в някои сектори на пазарите на труда на държавите членки и да помагат на стопанската общност и от двете страни да изгради търсените умения. Те следва да превърнат риска от изтичане на мозъци от държавите партньори в **привличане на мозъци** за всички партньори, осигурявайки полза за участниците, тъй като те ще имат достъп до обновени възможности за обучение, професионален опит и допълнително обучение или професионално образование и обучение, развивани в ЕС или в техните държави на произход.

Партньорствата в подкрепа на талантите ще бъдат отворени за **всички степени на умения** и могат да се отнасят до **различни икономически сектори**, като ИКТ, наука, инженерство, здравеопазване⁴⁹ и дългосрочни грижи, селско стопанство, транспорт, градинарство, хранително-вкусова промишленост и туризъм, строителство и пристанищна дейност, транспорт и логистика, **в зависимост от интересите на двете страни**, които формират партньорствата в подкрепа на талантите, като същевременно се **отчитат рисковете от изтичане на мозъци**. Те ще предвиждат **различни видове мобилност**: временна, дългосрочна или кръгова, в зависимост от това, което е договорено между двете страни. Те следва по-специално да вземат предвид екологичния и цифровия преход и да подкрепят пазарите на труда с цел стимулиране на

⁴⁷ При тези схеми ще трябва да се вземат под внимание международните задължения, произтичащи от търговските споразумения на ЕС.

⁴⁸ Възможно е да има случаи на партньорства в подкрепа на талантите без компонент за мобилност или обратното — само с компонент за мобилност, ако това е договорено между ЕС и държавата партньор.

⁴⁹ В пълно съответствие с член 5.1 от Кодекса на СЗО за практиките при международно назначаване на здравен персонал, https://cdn.who.int/media/docs/default-source/health-workforce/migration-code/code_en.pdf?sfvrsn=367f7d35_5&download=true

потенциала за растеж на ЕС, като насърчават технологии и решения, ориентирани към бъдещето.

Комисията ще подкрепя **участието на няколко държави членки** в едно партньорство в подкрепа на талантите за всяка държава партньор. Това ще даде възможност за по-широк обхват на дейностите, за различни видове мобилност за различните умения и икономически сектори, за по-силно въздействие както върху държавите членки, така и върху държавите партньори, и за добавена стойност за кариерното развитие на отделните лица.

Съвместната ангажираност на държавите членки и държавите партньори за партньорствата в подкрепа на талантите е от основно значение за осигуряването на **възможност за разширяване на обхвата** и за постигането на взаимноизгодно и устойчиво сътрудничество. Партньорствата в подкрепа на талантите ще трябва да **постигат съответствие между реалните нужди на пазара на труда и уменията** и на двете страни. Партньорствата следва да са от полза за публичните и частните заинтересовани страни като работодателите, институциите за обучение и организациите на диаспората. В духа на **подхода на инициативите „Екип Европа“**⁵⁰ партньорствата в подкрепа на талантите следва да мобилизират както инструменти за финансиране от страна на ЕС и държавите членки, така и средства от частния сектор⁵¹, а по целесъобразност и средства на държавите партньори, заедно със силно участие на множество заинтересовани страни в разработването и прилагането на партньорствата в подкрепа на талантите.

Привеждане в действие на партньорствата в подкрепа на талантите

Инициативата „Партньорства в подкрепа на талантите“ беше стартирана на събитие на високо равнище през юни 2021 г.⁵² Оттогава насам Комисията участва в обмен на мнения с държавите членки относно концептуализацията и привеждането в действие на партньорствата, проведе диалози на високо равнище с държавите партньори и включи партньорствата в подкрепа на талантите при планирането на многогодишната финансова рамка за периода 2021—2027 г.

Партньорствата в подкрепа на талантите ще се основават на опита от съществуващите пилотни проекти. Същевременно те ще осигурят ново, по-стратегическо и по-мощно сътрудничество с държавите партньори в областта на законната миграция. Заедно със

⁵⁰ Законната миграция е компонент на инициативите „Екип Европа“ за маршрутите през Централното Средиземноморие и Западното Средиземноморие/Атлантическия океан.

⁵¹ В зависимост от дейностите на всяко партньорство в подкрепа на талантите инвестициите от публичния сектор могат да бъдат допълнени със средства от частния сектор, по-специално от онези дружества, които ще се възползват от квалифицираните работници и ще осигурят дългосрочната устойчивост на тези дейности.

⁵² [Партньорства в подкрепа на талантите \(europe.eu\)](https://europe.eu).

стабилни механизми за координация структурираната рамка на партньорствата в подкрепа на талантите ще гарантира, че политическите цели на ЕС, държавите членки и държавите партньори се вземат предвид и се превръщат в ясни действия под формата на конкретни програми.

Заедно със съответните партньори по партньорствата в подкрепа на талантите Комисията ще гарантира създаването на подходящ механизъм за координация на техническо равнище — както за координиране на дейностите на държавите членки и заинтересованите страни от страна на ЕС, така и с всички държави партньори. Чрез този механизъм ще се наблюдава изпълнението на партньорствата и техните дейности и ще се гарантира допълняемост с всички останали имащи отношение инициативи в областта на миграцията и промените на пазара на труда.

Четири стъпки за привеждането в действие на индивидуализирани партньорства в подкрепа на талантите

Комисията се консултира с държавите членки и държавите партньори, в сътрудничество със съответните делегации на ЕС, относно стартирането на специално партньорство в подкрепа на талантите, като се вземат предвид цялостното състояние на отношенията и потребностите в областта на управлението на миграцията, както и нуждите на пазара на труда на държавите членки и държавите партньори и техният интерес към общо сътрудничество в областта на трудовата мобилност и развитието на талантите.

След това Комисията организира срещи със заинтересованите държави членки, за да обмени информация за нуждите на техния пазар на труда и за текущите и планираните инициативи с конкретната държава партньор. Успоредно с това Комисията извършва анализ на наличните данни за пазарите на труда, интересите и потенциала на държавите партньори и, когато е целесъобразно, участва в обсъждания с представители на частния сектор.

Службите на Комисията, Европейската служба за външна дейност и делегациите на ЕС ще си сътрудничат и ще направляват дискусиите със съответните държави партньори с цел съвместно разработване на специално партньорство в подкрепа на талантите. След това Комисията в сътрудничество с държавите членки и съответната държава партньор организира техническа кръгла маса с участието на всички съответни заинтересовани страни от ЕС и държавата партньор. На тази кръгла маса ще бъде обсъдена и съгласувана структурата на специалното партньорство.

След като бъде постигнато цялостно споразумение относно съдържанието, разработването и изпълнението на партньорство в подкрепа на талантите с конкретна държава партньор, чрез комбинация от различни финансови инструменти ще бъде мобилизирано финансиране. По-специално тези инструменти ще бъдат Инструментът за съседство, сътрудничество за развитие и международно сътрудничество — Глобална Европа (ИССРМС — Глобална Европа) и фондът „Убежище, миграция и интеграция“ (ФУМИ), собствени средства на държавите членки и средства на частния сектор, или дори средства на държавите партньори, в зависимост от възможностите и приоритетите. Формулирането на конкретни действия по линия на ИССРМС — Глобална Европа е текущ процес, който се основава на приетите програмни документи, обхващащи периода 2021—2027 г. От съществено значение ще бъде да се привлекат средства от частния сектор, по-специално от онези дружества, които ще се възползват от работниците като част от дейностите по партньорството в подкрепа на талантите, както и да се гарантира по-дългосрочното въздействие и устойчивост на тези схеми.

ИНДИВИДУАЛИЗИРАНИ ПАРТНЬОРСТВА
В ПОДКРЕПА НА ТАЛАНТИТЕ



Като първа стъпка, след обсъжданията на високо равнище, Комисията има намерение — въз основа на силно и постоянно сътрудничество по всички аспекти на управлението на миграцията в рамките на всеобхватния подход на Новия пакт за миграцията и убежището, включително по отношение на незаконната миграция — да стартира първите партньорства в подкрепа на талантите с **партньори от Северна Африка, по-специално Египет, Мароко и Тунис, така че тяхното изпълнение да започне до края на 2022 г.** Работата по партньорствата в подкрепа на талантите ще се основава на успешни пилотни проекти, разработени с тези партньори, като ще се разширят техният обхват и степен на амбиция⁵³ и същевременно бъдат придружени с по-широка рамка за сътрудничество, която ще бъде определена съвместно с държавите членки и съответните държави партньори, и като се мобилизират всички заинтересовани страни в процеса.

Като част от поетапния подход започването на партньорства в подкрепа на талантите с **други партньорски държави в Африка и Азия** ще бъде естествена следваща стъпка в процеса на засилено сътрудничество в областта на управлението на миграцията. По-специално от есента на 2022 г., успоредно с изпълнението на партньорствата в подкрепа на талантите, които ще бъдат започнати с Египет, Мароко и Тунис, се предвижда да започне оценка на осъществимостта на започването на партньорства в подкрепа на талантите с Пакистан, Бангладеш, Сенегал и Нигерия като един от ключовите компоненти на засилено сътрудничество с тези държави в областта на управлението на миграцията.

3.2. Създаване на резерв на ЕС от таланти с цел по-добро свързване на работодателите в ЕС с талантите, от които се нуждаят

Комисията предлага да бъде създадена **първата приложима за целия ЕС платформа и инструмент за постигане на съответствие между търсенето и предлагането на работна ръка — резерва на ЕС от таланти**⁵⁴, за да се спомогне за повишаване на привлекателността на ЕС за гражданите на държави извън ЕС и да се отговори на предизвикателството на свързването на работодателите от ЕС с таланти, които те не могат да намерят на пазара на труда на ЕС. Резервът на ЕС от таланти ще бъде наличен за целия ЕС резерв от кандидати от държави извън ЕС, които ще бъдат подбирани въз

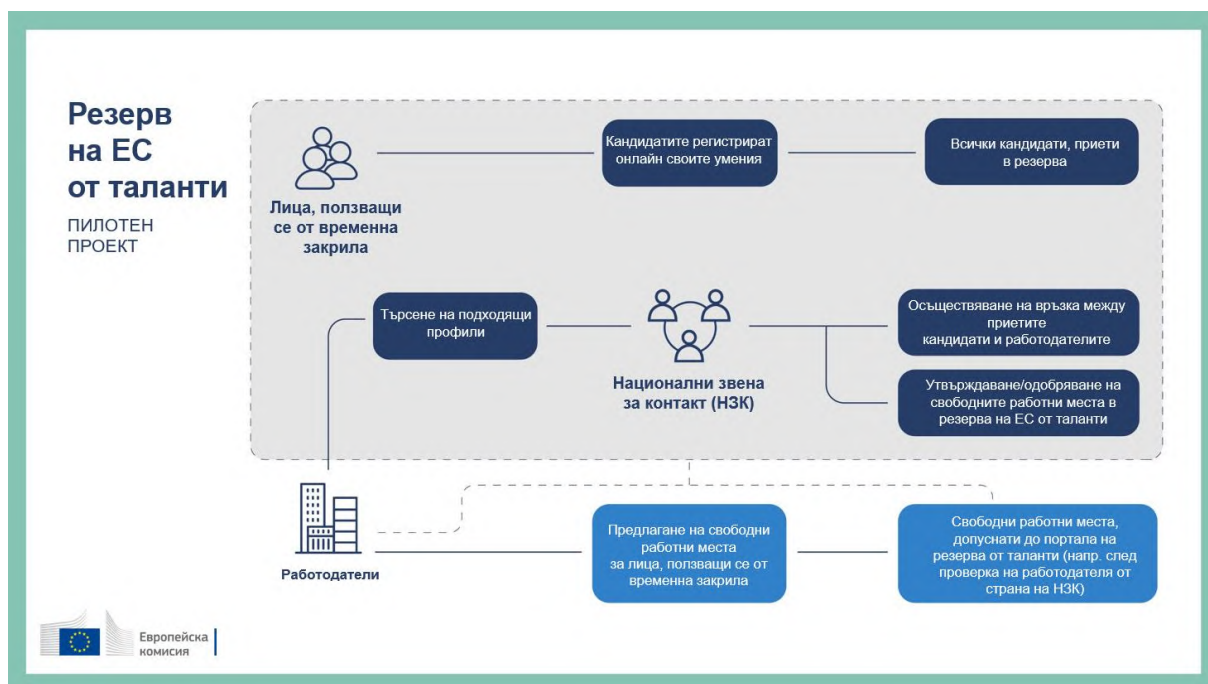
⁵³ Например пилотните проекти THAMM между Германия, Белгия и Франция и Мароко, Тунис, Египет; PALIM между Белгия и Мароко; HOMERe между Франция, Мароко, Египет и Тунис; YGCA между Испания и Мароко; MENTOR 2 между Италия, Мароко и Тунис; MOVE_GREEN между Испания и Мароко и WAFIRA между Испания и Мароко.

⁵⁴ ОИСП, Feasibility Study on the development of an EU Talent Pool (Проучване за осъществимост на създаването на резерв на ЕС от таланти), 2022 г.

основа на конкретни степени на умения, критерии и миграционни изисквания, след проверка на документите на кандидатите⁵⁵.

По време на подготовката на тази дейност в резултат на руската агресивна война срещу Украйна възникна нова и спешна необходимост, а именно необходимостта да се улесни достъпът на лицата, ползващи се от временна закрила, до пазара на труда в ЕС. За да отговори на това предизвикателство и да използва по най-добрия начин уменията на разселените лица, Комисията обяви, че до лятото на 2022 г. ще стартира **пилотен резерв на ЕС от таланти за хората, избягали от руската агресивна война срещу Украйна**. Тази веб-базирана пилотна инициатива ще даде възможност да се установят и картографират уменията на хората, които са избягали от Украйна и които се намират в момента в държавите членки, за да се улесни свързването им с работодатели в ЕС. Пилотният проект ще вземе предвид текущите успешни инициативи в държавите членки (например в Португалия и Румъния). Той ще бъде разработен в сътрудничество с държавите членки, както и след консултации с работодателите, социалните партньори и всички други съответни заинтересовани страни. **Пилотният проект може да улесни свързването на работници и работодатели в рамките на ЕС и да даде на органите представа за широкия спектър от умения, които могат да бъдат мобилизирани в техните държави**. Той би могъл да улесни свързването на работници и работодатели в приоритетни сектори във връзка с големия брой бежанци, пристигащи от Украйна, като например образование за пристигащите деца (улеснено чрез организиране на общностни услуги) или достъп до основни услуги и здравеопазване (осигурени от здравни специалисти или преводачи).

⁵⁵ Резервът на ЕС от таланти и неговата пилотна инициатива ще се изпълняват в пълно съответствие с Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета от 27 април 2016 г. относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни и относно свободното движение на такива данни и за отмяна на Директива 95/46/ЕО (ОВ L 119, 4.5.2016 г., стр. 1) и Регламент (ЕС) 2018/1725 на Европейския парламент и на Съвета от 23 октомври 2018 г. относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни от институциите, органите, службите и агенциите на Съюза и относно свободното движение на такива данни и за отмяна на Регламент (ЕО) № 45/2001 и Решение № 1247/2002/ЕО (ОВ L 295, 21.11.2018 г., стр. 39).



Комисията вече създаде специална **тематична група** от звена за контакт от държавите членки, които са заинтересовани да участват в пилотната инициатива в рамките на Европейската мрежа за миграцията. До лятото тематичната група ще разработи и приложи пилотната инициатива. Ще бъде създаден **уеб портал**, който ще даде възможност на лицата, ползващи се от временна закрила, да заявят интереса си към намиране на работа в държавите членки и да представят своите умения и професионален опит. Структурата на този портал ще включва аспекти от **инструмента на ЕС за профилиране на уменията на гражданите на трети държави** — специалният инструмент на ЕС за картографиране и документиране на уменията на граждани на държави извън ЕС. При изпълнението на инициативата ще се търси сътрудничество с украинските органи, включително за улесняване на признаването на квалификациите в съответствие с Препоръката на Комисията относно признаването на квалификациите на лицата, бягащи от руската агресивна война срещу Украйна⁵⁶.

Успоредно с тази пилотна инициатива ще бъде разработен постоянен и общ **резерв на ЕС от таланти** за всички граждани на държави извън ЕС, които желаят да мигрират, за да живеят и работят в ЕС, в тесни консултации с участващите държави членки и другите съответни заинтересовани страни, като организациите на работодателите, социалните партньори и центровете за професионално образование и обучение. **До средата на 2023 г. Комисията има за цел да стартира официално резерва на ЕС от таланти и неговия уеб портал** и ще предложи препоръка за създаване на резерв на ЕС

⁵⁶ Препоръка (ЕС) 2022/554 на Комисията от 5 април 2022 г. относно признаването на квалификациите на лицата, бягащи от руското нашествие в Украйна, C/2022/2319.

от таланти, включително харта и подробна пътна карта за неговите етапи на развитие⁵⁷. Тематичната група, която работи по пилотната инициатива, ще ръководи и създаването на организационната структура, структурата на управление и функционирането на резерва на ЕС от таланти въз основа на поуките, извлечени от функционирането на пилотната инициатива. Това ще включва, наред с другото, определяне на уменията, от които се нуждае пазарът на труда в ЕС, съгласуване на съответните критерии за приемане, организиране на процеса на приемане и координиране на достъпа на потенциалните работодатели до резерва на ЕС от таланти. Ето защо пълната ангажираност и активното участие на участващите държави членки ще бъдат от ключово значение за развитието и функционирането на резерва на ЕС от таланти.



3.3. Подобряване на управлението на трудовата миграция на равнището на ЕС

Напредъкът в областта на трудовата миграция и успехът на посочените по-горе нови инициативи ще зависят от по-тясното сътрудничество и по-доброто разбиране между секторите на миграцията и заетостта. С настоящия пакет **Комисията стартира нова платформа, която ще даде възможност за оперативни дискусии по практически въпроси на трудовата миграция**, по-специално по външното измерение на

⁵⁷ Повече информация за възможната структура на резерва на ЕС от таланти е представена в приложението.

миграционната политика, недостига на работна ръка и въпросите, свързани с процесите на пазара на труда. Работата на платформата ще подпомогне привеждането в действие на партньорствата в подкрепа на талантите и на резерва на ЕС от таланти. Дискусиите биха могли да се **използват за по-активен политически обмен** на подходящи форуми, например на равнището на Съвета и на Европейския парламент. В дискусиите ще бъдат включени представители на социалните партньори, агенциите на ЕС, публичните служби по заетостта, експерти, международни организации, организации, ръководени от мигранти, и други ключови участници, когато това е целесъобразно.

4. СТЬЛЪБ, ОРИЕНТИРАН КЪМ БЪДЕЩЕТО: КЛЮЧОВИ ПРИОРИТЕТНИ ОБЛАСТИ НА ДЕЙСТВИЕ

Освен непосредствените законодателни и оперативни мерки, посочени по-горе, трябва да продължи работата за проучване на допълнителните потенциални възможности за законна миграция към ЕС в **средносрочен и дългосрочен план**. Според Комисията има възможност ориентираните към бъдещето политики да бъдат съсредоточени около три области на действие: **грижите, младежта и иновациите**.

Тези три области съответстват на **три важни политически приоритета**, подчертани и от Европейския парламент в неговия неотдавнашен законодателен доклад по собствена инициатива⁵⁸: привличане на ниско- и средноквалифицирани работници от държави извън ЕС в сектори, в които има значителен недостиг на работна ръка и значителни нужди, например сектора на дългосрочните грижи, създаване на повече възможности за младите хора от ЕС и извън него и насърчаване на иновациите и предприемачеството в ЕС и инвестиране в технологичния суверенитет на ЕС.

4.1. Привличане на работници в сферата на дългосрочните грижи от държави извън ЕС

С преразгледаната Директива за синята карта на ЕС се модернизират правилата за привличане на висококвалифицирани работници от държави извън ЕС. След това Комисията ще проучи как да привлече по-добре ниско- и средноквалифицираните работници, необходими на пазара на труда на ЕС. Партньорствата в подкрепа на талантите ще бъдат насочени към работници с всички степени на умения, включително ниски и средни. Предложеният резерв на ЕС от таланти също така ще даде възможност да се привлекат работници с широк набор от умения, поне в дългосрочен план. Проверката за пригодност показва, че в ЕС има нужда от средно- и нискоквалифицирани

⁵⁸ 2020/2255(INL).

работници⁵⁹, но професиите и нуждите се различават значително в отделните държави членки. Тази категория работници е голяма и много разнообразна, като включва от селскостопански работници и водачи на тежкотоварни автомобили и камиони до техници в областта на информационните технологии. Тази категория обхваща различни степени на умения, сектори и политически и правни рамки в отделните държави членки.

Ето защо Комисията подкрепя прилагането на поетапен подход. Тя предлага да се постави акцент първо върху секторите, в които има ясна полза от предприемането на действия на равнище ЕС: дългосрочните грижи.

Структурата и степента на развитие на системите за дългосрочни грижи се различават значително в рамките на ЕС, но всички държави са изправени пред **обща предизвикателства**: необходимостта да се осигурят достъпни, нескъпи и висококачествени грижи на фона на нарастващото търсене на здравни и социални грижи и недостига на персонал в условията на застаряващо население. Работниците мигранти и по-специално жените съставляват значителна част от работната сила в сектора на дългосрочните грижи⁶⁰. По време на предизвиканата от COVID-19 криза дългосрочните грижи се проявиха като жизнено важна услуга, предоставяна от работници, които са от ключово значение. Ограничените инвестиции в сектора, тежките условия на труд и произтичащият от тях недостиг на персонал обаче изостриха допълнително значителните предизвикателства във връзка с осигуряването на

⁵⁹ За тези степени на умения е налице общ недостиг на работна сила на пазара на труда, вж. също Международен валутен фонд, *Labor Market Tightness in Advanced Economies (Недостиг на работна сила на пазара на труда в развитите икономики)*, март 2022 г. Вж. също най-често цитираните професии с недостиг на кадри през 2021 г. в ЕС: Европейски орган по труда, *Analysis of shortage and surplus occupations (Анализ на професиите с недостиг и излишек на кадри)*; 2021 г. <https://www.ela.europa.eu/en/news/analysis-shortage-and-surplus-occupations-2021>

⁶⁰ 4,5 % от работниците са от държави извън ЕС: Eurofound 2020 г., *Long-term care workforce: employment and working conditions (Работещи в сектора на дългосрочните грижи: заетост и условия на труд)*, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2020/long-term-care-workforce-employment-and-working-conditions>; *Immigrant Key Workers: Their Contribution to Europe's COVID-19 Response (Имигранти работници от ключово значение: техният принос за действията на Европа в отговор на COVID-19)*, JRC, 2020 г.: <https://ec.europa.eu/jrc/en/news/crucial-contribution-migrant-workers-europes-coronavirus-response>; мигрантите съставляват 10,3 % от обгрижвания персонал. За задълбочено проучване на работниците имигранти в сектора на здравеопазването, вж. Grubanov-Boskovic, S., Ghio, D., Goujon, A., Kalantaryan, S., Belmonte, M., Scipioni, M., Conte, A., Gómez-González, E., Gomez Gutierrez, E., Tolan, S., Martinez Plumed, F., Pesole, A., Fernandez Macias, E. и Hernandez-Orallo, J., *Healthcare and long-term care workforce: demographic challenges and potential contribution of migration and digital technology (Работната сила в сектора на здравеопазването и дългосрочните грижи: демографски предизвикателства и потенциален принос на миграцията и цифровите технологии)*, EUR 30593 BG, Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург, 2021 г., ISBN 978-92-76-30233-9 (онлайн издание), 978-92-76-30232-2 (печатно издание), doi:10.2760/33427 (онлайн издание), 10.2760/234530 (печатно издание), JRC121698.

непрекъснатост на услугите за полагане на грижи и подходяща реакция на пандемията⁶¹.

Държавите членки срещат трудности при привличането и задържането на обгрижващ персонал. В сектора на дългосрочните грижи **се очаква до 2030 г. да се разкрият 7 милиона работни места за специалисти в областта на здравеопазването и за обгрижващ персонал**^{62 63}, които ще бъдат само частично покрити от пазара на труда на ЕС.

Правните възможности за работещите в сектора на дългосрочните грижи са регламентирани на национално равнище, като съществуват множество различни правила и условия⁶⁴. Трябва да се извърши оценка дали и до каква степен предприемането на действия на равнище ЕС може да спомогне за подобряване на приемането в ЕС на тази категория работници от критично значение. Подобно подобрене ще бъде от полза както за държавите членки, така и за държавите на произход, като същевременно ще гарантира етично назначаване на персонал и високи стандарти.

Партньорствата в подкрепа на талантите биха могли да подпомогнат постигането на тази цел, като насърчат обучението на работници в областта на дългосрочните грижи, съчетано с по-широко сътрудничество с държавите партньори, наред с другото при разработването на начини, по които чуждестранните специалисти и диаспората могат да допринесат за създаването на възможности в държавата на произход⁶⁵. Това би

⁶¹ Eurofound 2020 г., *Long-term care workforce: Employment and working conditions*, („Работната сила в сектора на дългосрочните грижи: условия на заетост и труд“).

⁶² В отделните държави членки използването на неформални грижи варира от около 30 % до около 85 %. Официалните дългосрочни грижи обикновено се предоставят от квалифицирана работна сила и могат да се предоставят в различни условия (резидентни грижи, официални домашни грижи или полурезидентни грижи). Официалните работници в сектора на дългосрочните грижи включват работници в сферата на социалните грижи (например обгрижващ персонал или консултанти) и здравни работници (например гериатрични медицински сестри или други медицински сестри), както и специфични групи, като например домашните болногледачи (работници, които живеят в домакинството на получателя на грижите и оказват помощ при полагането на грижи). По-голямата част от официалните работници в сектора на дългосрочните грижи са лични болногледачи, а по-голямата част от работната сила е заета в сферата на резидентната грижа. Повечето от работещите в сектора на дългосрочните грижи имат завършена средна образователна степен. Вж. Доклада на Европейската комисия за 2021 г. за дългосрочните грижи: тенденции, предизвикателства и възможности в застаряващо общество.

⁶³ 2021 г., Доклад на Европейската комисия за дългосрочните грижи: тенденции, предизвикателства и възможности в застаряващо общество.

⁶⁴ JRC, *Healthcare and long-term care workforce: demographic challenges and potential contribution of migration and digital technology* (Работната сила в сектора на здравеопазването и дългосрочните грижи: демографски предизвикателства и потенциален принос на миграцията и цифровите технологии).

⁶⁵ При всяка последваща програма ще трябва да се вземат под внимание международните задължения, произтичащи от търговските споразумения на ЕС.

спомогнало за намаляване на риска от изтичане на мозъци в секторите на полагането на грижи в държавите на произход.

Увеличаването на предоставянето на образование и грижи в ранна детска възраст чрез планираното преразглеждане на целите от Барселона ще осигури на пазара на труда повече работници в областта на дългосрочните грижи. Също така като част от предвидената за 2022 г. европейска стратегия за полагането на грижи и в съответствие с плана за действие по Европейския стълб на социалните права⁶⁶ и Зелената книга относно застаряването на населението⁶⁷ **Комисията ще започне картографиране на условията за приемане и правата на работниците в сектора на дългосрочните грижи от държави извън ЕС в държавите членки и на нуждите в това отношение, с цел да се проучат добавената стойност и осъществимостта на разработването на схема за законно приемане на равнище ЕС за привличането на такива работници⁶⁸.**

В този анализ ще бъдат разгледани внимателно социалните и икономическите последици от подобни схеми на равнище ЕС, по-специално за условията на труд, включително заплатите, на работещите в сектора на дългосрочните грижи в ЕС. В него ще бъде взето предвид и въздействието върху държавите на произход и ще бъдат разгледани възможните договорености, позволяващи сключването на взаимноизгодни споразумения. Могат да бъдат разработени програми за обучение, които също така да имат за цел да се увеличи броят на наличните кадри в тези държави извън ЕС. Анализът ще обхване и **етичните стандарти за назначаването на персонал**, насърчавани от Световната здравна организация⁶⁹.

4.2. Насърчаване на младежката мобилност

Схемите за младежка мобилност имат за цел да дадат на младите хора възможност да живеят, работят и придобиват опит в друга държава, като същевременно насърчават културния обмен и укрепват връзките между държавите. Схемите за младежка мобилност, които съществуват в цял свят, обикновено са предназначени за млади граждани на трети държави (например на възраст между 18 и 30 години) с определена степен на образование. Те идват в дадена държава, за да пътуват, работят и живеят за ограничен и неподлежащ на подновяване период от време, ако разполагат с достатъчно

⁶⁶ <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/bg/index.html>
<https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/bg/index.html>

⁶⁷ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12722-Demographic-change-in-Europe-green-paper-on-ageing_bg https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12722-Demographic-change-in-Europe-green-paper-on-ageing_bg

⁶⁸ С изключение на висококвалифицираните работници, които вече са обхванати от синята карта на ЕС.

⁶⁹ Световен кодекс на СЗО за практиките при международно назначаване на здравен персонал от 2010 г. [Microsoft Word - WHO global code of practice EN.doc](#)

средства, здравна или пътническа застраховка и няма лица на своя издръжка. За да кандидатства едно лице по тези схеми за младежка мобилност, не е необходимо то да има предложение за работа.

Една **схема на ЕС за младежка мобилност** би могла да превърне ЕС като цяло в по-привлекателна дестинация⁷⁰. Това ще стане, като на квалифицирани млади хора от държави извън ЕС се предостави възможност да дойдат в ЕС, за да пребивават, пътуват и работят за ограничен период от време (който не може да се подновява). Условието (възраст, образователна степен и достатъчно средства) ще бъдат подобни на тези, които се прилагат съгласно националните схеми. Тези схеми биха могли да регулират на равнището на ЕС условията и процедурите за приемане, както и правата на младите граждани на държави извън ЕС, които участват в схемата. За да се привлекат в по-голяма степен квалифицирани млади хора и да се постигнат икономии от мащаба, заедно с държавите членки би могло също така да се проучи дали съществува възможност на тези млади хора да се предоставят права на мобилност в рамките на ЕС⁷¹.

Важно е да се открият възможности за пътуване и работа, за да се придобие нов опит и да се развият умения в чужбина. Това се отнася не само за младите граждани на държави извън ЕС, но и за младите граждани на ЕС. Ето защо една европейска схема за младежка мобилност ще трябва да бъде допълнена от **реципрочни споразумения или договорености с държави извън ЕС по отношение на условията за приемане и правата**, като същевременно на държавите членки се остави възможност да определят квоти за приеманите млади хора, пристигащи в ЕС.

Комисията ще проучи осъществимостта на разработването на европейска схема за младежка мобилност, като изпробва различни варианти, по-специално за споразумения с държави извън ЕС, които дават възможност за реципрочност⁷². Този процес ще стартира през третото тримесечие на 2022 г. по време на Европейския форум за миграцията, на който ще се срещнат заинтересовани страни в областта на миграцията и поканените заинтересовани представители на младежта, допринасяйки по този начин за постигането на широките цели на Европейската година на младежта — 2022 г.

4.3. Улесняване на приемането на основатели на стартиращи предприятия на равнище ЕС

⁷⁰ ОИСР, *Recruiting Immigrant Workers – Europe 2016 (Наемане на работници имигранти — Европа, 2016 г.)*.

⁷¹ Без да се налага да кандидатстват за виза за всяка държава, в която желаят да работят.

⁷² При всяка последваща програма ще трябва да се вземат под внимание международните задължения, произтичащи от търговските споразумения на ЕС.

През последните години се наблюдава увеличаване на броя на **националните схеми за приемане на „иновативни предприемачи“ и основатели на стартиращи предприятия** както в ЕС, така и в световен мащаб⁷³.

Тези схеми се състоят от стимули, като например специални визи или разрешения за пребиваване за иновативни предприемачи от чужбина. Общото за всички схеми е, че те са предназначени за определен вид предприятия, т.е. такива, които са иновативни, разрастват се и/или имат добавена стойност за националната икономика или за стопанската среда⁷⁴.

Стартиращите предприятия и предприемачеството като цяло подпомагат икономическото развитие и иновациите в ЕС. Те са също така от основно значение за **двойния преход на ЕС към устойчива и цифрова икономика**. В този контекст в Плана за действие за интеграция и приобщаване се подчертава значителният принос на предприемачите мигранти за икономическия растеж и създаването на работни места, както и тяхната роля в подкрепа на възстановяването след пандемията от COVID-19.

Мерките на ЕС биха могли допълнително да улеснят достъпа на иновативни предприемачи и основатели на стартиращи предприятия до целия единен пазар на ЕС, като подпомогнат тяхното приемане и създаването на тяхното предприятие. Подобни мерки ще спомогнат за привличането на най-добрите таланти и по този начин ще насърчат иновациите и предприемачеството в ЕС. Това би било в съответствие с **Програмата за иновации за Европа** и с общата подкрепа на ЕС за създаване на предприятия. Тази обща подкрепа включва създаването на благоприятна стопанска среда, насърчаването на предприемачеството, подобряването на достъпа до нови пазари и интернационализацията, улесняването на достъпа до финансиране и подкрепата за конкурентоспособността и иновациите на малките и средните предприятия⁷⁵. Комисията също така работи в подкрепа на предприемачите сред разселените лица от

⁷³ Оценката на въздействието, на която се основава преразглеждането на Директивата за синята карта, включваше картографиране на схемите, предназначени за основателите на стартиращи предприятия и предприемачи (https://ec.europa.eu/home-affairs/what-is-new/work-in-progress/initiatives/avzbt_intro_en). След проучване, проведено от Европейската мрежа за миграцията, това картографиране бе актуализирано в края на 2019 г. (<https://emnbelgium.be/sites/default/files/publications/Migratory%20Pathways%20for%20Start-Ups%20and%20Innovative%20Entrepreneurs%20in%20the%20European%20Union.pdf>).

⁷⁴ 11 държави членки изискват представянето на бизнес план. Други условия за приемане включват минимално равнище на капитал, участие в схема за спонсорство или подпомагане, доказателство за наличие на достатъчно средства, застраховка, определено ниво на квалификация и/или езикови умения.

⁷⁵ Вж. например [Програмата за единния пазар](#), [Стратегията за МСП](#) и подкрепата за иновациите в рамките на [програмата „Хоризонт Европа“](#), [мрежата „Enterprise Europe“](#), [„Еразъм за млади предприемачи“](#), [политиката на ЕС за клъстерите](#), [европейските центрове за цифрови иновации](#), [Startup Europe](#), [Европейския алианс за национални схеми за стартиращи предприятия](#) и др.

Украйна, като разглежда по-специално мерки, които да им помогнат да започнат собствена стопанска дейност в ЕС.

Въз основа на неотдавнашни инициативи („Разрастваща се Европа“ по време на френското председателство на Съвета⁷⁶) има вероятност да бъдат подновени обсъжданията⁷⁷ с всички имащи отношение към въпроса институции и заинтересовани страни, за да се оцени възможността за по-нататъшни конкретни действия на равнище ЕС относно приемането на чуждестранни иновативни предприемачи. Подкрепата от ЕС може да бъде под формата на подкрепа за националните схеми, включително чрез улесняване на обмена на информация. Ще бъде разгледана и целесъобразността на нова виза на ЕС за иновативни предприемачи, като се почерпи вдъхновение от националните схеми, по-специално по отношение на критериите за подбор на най-обещаващите и иновативни предприемачи. Тези варианти ще бъдат обсъдени в тясно сътрудничество с държавите членки и инициативите на заинтересованите страни, включително в рамките на форума на Европейския съвет по иновациите и **Европейския алианс за национални схеми за стартиращи предприятия**. Този алианс е „средство за прилагане“ на стандарт на ЕС за национални схеми за стартиращи предприятия — политическа инициатива в рамките на стратегията на Комисията за МСП от 2020 г.⁷⁸, която има за цел да мобилизира държавите членки да споделят и възприемат най-добрите практики, които осигуряват благоприятна среда за растеж на високотехнологичните МСП, включително най-добрите практики за привличане и задържане на таланти в ЕС.

5. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящото съобщение се излага прагматичен и поэтапен подход за амбициозна и устойчива политика на ЕС в областта на законната миграция, която привлича умения и таланти с цел преодоляване на недостига на работна ръка и отговаря на демографските промени в Европа. Мерките ще подпомогнат икономическото възстановяване на ЕС от пандемията от COVID-19, както и цифровия и екологичния преход, и ще създадат безопасни пътища към Европа, като същевременно ще намалят незаконната миграция.

За да привлече уменията и талантите, от които се нуждае, ЕС трябва да изгради по-привлекателна и ефективна система. Това изисква преразгледана законодателна рамка,

⁷⁶ Declaration of Intent - Making Europe the Land of Tech Talent (Декларация за намерения — превръщане на Европа в земята на талантите в областта на технологиите) (8.2.2022 г.), (<https://presidence-francaise.consilium.europa.eu/en/news/press-release-scale-up-europe-spurs-collective-action-to-accelerate-european-tech/>)

⁷⁷ Вж. и Заключение на Съвета 9510/16.

⁷⁸ <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/news/sme-strategy-launched-european-commission>.

засилено сътрудничество с държавите партньори, подобро управление на трудовата миграция с участието на всички основни заинтересовани страни, както и нови области на действие, гледайки към бъдещето.

Комисията ще изпълни пълноценно своята роля в изграждането и прилагането на този нов подход и призовава за твърд ангажимент от страна на всички: Европейския парламент, Съвета и държавите членки, икономическите и социалните субекти, другите заинтересовани страни и съответните държави партньори.

За тази цел през третото тримесечие на 2022 г. Комисията ще организира конференция на високо равнище. С тази конференция ще се стартира новата платформа на ЕС за трудовата миграция и допълнително ще се подготви почвата за една устойчива политика на ЕС в областта на законната миграция.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Практически мерки във връзка с резерва на ЕС от таланти

В приложението по-долу са очертани възможните начини за функционирането на резерва на ЕС от таланти. Като основа са използвани анализът и препоръките от проучването за осъществимост на ОИСП, както и проучвателните обсъждания със съответните служби на Комисията.

Резервът на ЕС от таланти може да се основава на **уеб портал**, който дава възможност на кандидати от държави извън ЕС да заявят интереса си да работят в ЕС. Кандидатите ще трябва да създадат онлайн профил и да представят необходимите документи, удостоверяващи равнището на тяхната квалификация, образование и професионален опит⁷⁹. Все още не е решено дали кандидатите ще трябва да качват доказателства за своята квалификация при създаването на профила си. Другият вариант е да има възможност да се създаде профил, без да се прилагат подкрепящи документи, поне на първите етапи. При този алтернативен вариант потребителите все пак ще могат евентуално да се свързват с профили в бази данни на трети страни с по-подробна информация или да решат да качат удостоверителни документи за процеса на свързване с работодателите и подбор. Проучва се и възможността за създаване на връзки с платформата „Европас“.

Профилите на кандидатите биха могли да бъдат подлагани на **първоначална проверка въз основа на ясни критерии за приемане, съгласувани с националните органи**, които участват в резерва на ЕС от таланти. Тези критерии, които ще бъдат определени съвместно с участващите държави членки, може да се основават на определена степен на образование, езикови познания, професионални умения или опит. За да се отговори на конкретните нужди на пазара на труда на ЕС, те биха могли да бъдат свързани и с установените нужди и недостиг на националните или регионалните пазари на труда или в конкретни сектори с недостиг на кадри. Тази първоначална проверка ще изисква тясна координация между участващите национални органи, която ще бъде способствана от Европейската комисия. Все още не е решено дали проверката ще бъде автоматизирана и всеки, който отговаря на критериите за подбор въз основа на своя профил, ще влиза в резерва на ЕС от таланти без допълнителна оценка, или това решение следва да се основава на индивидуална проверка на подкрепящите документи от националните звена за контакт. При първия вариант съществува риск резервът да се запълни с празни, фалшиви профили. От друга страна, при алтернативния вариант има опасност потенциалните кандидати да бъдат демотивирани да се регистрират и да предоставят обстойна лична информация без гаранция за резултатите, особено в първите фази на развитие.

⁷⁹ Решенията във връзка със стратегията за разработване и възлагане на обществени поръчки за ИТ ще подлежат на предварително одобрение от страна на Съвета по информационни технологии и киберсигурност на Европейската комисия.

Резервът на ЕС от таланти би могъл да включва и настоящите и планираните платформи за самопроверка на равнището на ЕС за удостоверяване на умения и знания (езикови умения, компютърна грамотност, други меки умения и др.).

Кандидатите, които минават определен праг на допустимост, ще бъдат допускани до резерва на ЕС от таланти. От този момент нататък **профилите им ще бъдат достъпни за справка от компетентните органи и потенциалните работодатели**. Процесът на назначаване ще се извършва извън резерва на ЕС от таланти. След като на кандидатите бъде предложена работа в някоя от държавите членки, те ще могат да кандидатстват за разрешение за пребиваване въз основа на съответните миграционни схеми на ЕС или национални миграционни схеми. Приемането в резерва на ЕС от таланти няма да представлява нова възможност за законна миграция и няма да дава право на влизане в ЕС. Приетите в резерва кандидати все пак ще трябва да получат разрешение за пребиваване, за да могат да работят в държава членка въз основа на предложение за работа. При все това резервът на ЕС от таланти ще бъде проектиран като инструмент, който да подпомага държавите членки и работодателите в посрещането на нуждите на пазарите на труда на държавите членки, които не могат да бъдат посрещнати от работната сила на национално равнище. Държавите членки ще могат да участват в този инструмент в зависимост от своите нужди.

Резервът на ЕС от таланти ще разчита на **националните звена за контакт** във всяка участваща държава членка. Това могат да бъдат представители на имиграционните органи, публичен субект, посочен от участващите държави членки, в идеалния случай например от публичните служби по заетостта, агенции за инвестиции, структури за привличане на таланти (включително, ако е подходящо, центрове за професионално обучение както в държавите членки, така и в държавите партньори), бюра по труда и др. Това може да осигури възможност за създаване на синергии и насърчаване на координацията между процедурите за свързване на работодатели и работници и имиграционните процедури. Националните звена за контакт ще могат да правят справки с регистрираните набори от умения и да свързват приетите лица със заинтересованите работодатели в съответната държава членка или с подходящи свободни работни места. В същото време анонимизирана обща информация за броя на профилите, съответстващи на даден набор от умения, може да бъде публично достъпна, за да се даде възможност за търсене от потенциални работодатели. След това тези работодатели ще могат да се свържат със съответните лица чрез съответното национално звено за контакт.

С развитието на резерва на ЕС от таланти могат постепенно да бъдат добавени редица **допълнителни компоненти или функционалности**. Те могат да включват портал за привличане на таланти, предоставящ целенасочена информация и насоки за кандидатите, база данни с подходящи отговарящи на условията свободни работни места или компонент за търсене или намиране на работа. Система за намиране на подходящо работно място ще свързва профилите на кандидатите с най-подходящите предложения за работа въз основа на информацията, предоставена от двете страни. Контактите между потенциалните мигранти и работодателите ще се осъществяват чрез

резерва на ЕС от таланти, а назначаването на работа ще се извършва извън резерва на ЕС от таланти.

Комисията проучва също така възможностите за развиване на **синергии** с други налични в момента инструменти, като например новата платформа „Европас“, която подпомага хората при управлението на кариерата им в условията на бързо променящ се пазар на труда, инструментът на ЕС за профилиране на уменията на гражданите на трети държави или платформата за таланти на европейското научноизследователско пространство, изградена на базата на мрежата EURAXESS, установена в 43 държави и имаща 8 международни центъра, предлагащи услуги на изследователите от цял свят. Възможно е да се създадат синергии и с инструменти, предоставящи информация за уменията, като например инструмента Skills-OVATE на Европейския център за развитие на професионалното обучение. Този инструмент предоставя актуална информация за уменията, които се търсят най-много от работодателите, и за тенденциите в търсените умения.

Въз основа на опита, натрупан от пилотната инициатива за резерва на ЕС от таланти за хората, бягащи от руската агресивна война срещу Украйна, този резерв може да продължи да бъде отворен и за **хора, нуждаещи се от закрила**, които имат необходимите документи или умения, за да се регистрират. Инструментът има за цел най-вече да привлече таланти от държави извън ЕС, но може да бъде разширен, за да помогне на бежанците, които вече пребивават в ЕС, да се интегрират на пазара на труда на ЕС. По избор критериите за приемане в резерва на ЕС от таланти на лица, които вече се намират в ЕС, могат да бъдат допълнително разширени, за да се осигури възможност да се установят уменията от различни степени, които вече са налични в ЕС. Като се има предвид гъвкавият характер на инструмента и неговата организационна структура, такива промени могат да се правят доста гъвкаво при необходимост, а също и временно. Може също така да се предвиди активно популяризиране на резерва на ЕС от таланти сред бежанските общности, също и в държави извън ЕС. Това би превърнало резерва на ЕС от таланти в полезен инструмент за подпомагане на свързаните с работата допълнителни възможности в държавите членки⁸⁰.

⁸⁰ В Препоръка (ЕС) 2020/1364 на Комисията от 23 септември 2020 г. относно законните пътища за закрила в ЕС държавите членки се призовават да насърчават тези пътища, за да се осигурят повече места за законно приемане и да се използват уменията и квалификациите на огромния брой бежанци в света.