

Bruxelles, 29. travnja 2022.
(OR. en)

8556/22

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

POP RATNA BILJEŠKA

Od: Glavna tajnica Europske komisije, potpisala direktorica Martine
DEPREZ

Datum primitka: 28. travnja 2022.

Za: Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, glavni tajnik Vijeća Europske unije

Br. dok. Kom.: COM(2022) 657 final

Predmet: KOMUNIKACIJA KOMISIJE EUROPSKOM PARLAMENTU, VIJEĆU,
EUROPSKOM GOSPODARSKOM I SOCIJALNOM ODBORU I
ODBORU REGIJA Privlačenje vještina i talenata u EU

Za delegacije se u prilogu nalazi dokument COM(2022) 657 final.

Priloženo: COM(2022) 657 final



Bruxelles, 27.4.2022.
COM(2022) 657 final

**KOMUNIKACIJA KOMISIJE EUROPSKOM PARLAMENTU, VIJEĆU,
EUROPSKOM GOSPODARSKOM I SOCIJALNOM ODBORU I ODBORU REGIJA**

Privlačenje vještina i talenata u EU

**KOMUNIKACIJA KOMISIJE EUROPSKOM PARLAMENTU, VIJEĆU,
EUROPSKOM GOSPODARSKOM I SOCIJALNOM ODBORU I ODBORU REGIJA**

Privlačenje vještina i talenata u EU

1. UVOD

Zakonite migracije korisne su za same migrante, a i za zemlje podrijetla i za zemlje odredišta. Osobama koje žele migrirati pružaju priliku da poboljšaju svoje životne uvjete, a zemljama domaćinima pomažu zadovoljiti potrebe na tržištu rada. Zakonite migracije mogu se smatrati ulaganjem u gospodarstvo i društvo u cjelini, potporom EU-ovoj zelenoj i digitalnoj tranziciji te doprinosom koheziji i otpornosti europskih društava. Zajednička migracijska politika EU-a mora odražavati integraciju gospodarstva EU-a i međuovisnost tržišta rada država članica. Trebala bi državama članicama olakšavati da svoje članstvo u **EU-u koriste za privlačenje talenata i različitih vještina** koji mogu doprinijeti dinamičnosti EU-ovih gospodarstava.

Migracije i mobilnost jesu i bit će bitne karakteristike čovječanstva, na globalnoj razini i u EU-u. U EU-u je 1. siječnja 2021. boravilo 23,7 milijuna državljana trećih zemalja, što je činilo 5,3 % ukupnog stanovništva¹. Nezakonite migracije u EU i dalje su ograničene unatoč tome što mediji o njima često izvještavaju. Svake godine otprilike 2,25 do 3 milijuna državljana trećih zemalja dolazi u EU zakonitim kanalima, dok ih nezakonito stiže od 125 000 do 200 000².

Zakonite migracije ključan su dio sveobuhvatnog pristupa migracijama utvrđenog u novom paktu o migracijama i azilu³, kojim se i bolje usklađuju unutarnje i vanjske dimenzije migracijskih politika. Kako bi se uspostavio učinkovitiji okvir za zakonite načine dolaska u EU, **u ovoj Komunikaciji utvrđuju se tri stupa ambiciozne i održive politike EU-a o zakonitim migracijama.** Ti stupovi odnose se na 1. zakonodavne mjere politike, 2. operativne mjere politike i 3. mjere politike usmjerene na budućnost, koje će doprinijeti odgovoru na neka od najvažnijih pitanja s kojima se EU suočava u privlačenju vještina i talenata, i u kratkoročnom i u dugoročnom smislu. Osim toga, ova Komunikacija pomoći će i u odgovoru na potrebu da se na tržište rada EU-a hitno integriraju radno sposobne osobe koje pristižu u EU zbog ruske ratne agresije protiv Ukrajine, kojih je do kraja travnja 2022. stiglo više od 2,5 milijuna⁴.

¹ [Statistički podaci Eurostata o migracijama i migrantskom stanovništvu.](#)

² Statistički podaci Eurostata o prvim dozvolama boravka ([migr_resfirst](#)) i Frontexu.

³ COM(2020) 609 final.

⁴ UNHCR, vidjeti <https://data2.unhcr.org/en/situations/ukraine>.

Političke i gospodarske prednosti migracije radne snage

Migranti već imaju važnu ulogu u europskom gospodarstvu i društvu. U proteklih deset godina radnici migranti⁵ zaposleni su na znatnom broju novih radnih mjesta u EU-u, što pomaže **ispunjavanju potreba na tržištima rada**. Prihvat migranata dio je šire kombinacije politika za smanjivanje nedostatka radne snage i vještina te uklanjanje uzroka tog nedostatka⁶. Pandemija bolesti COVID-19 pokazala je da migranti čine čak 13 % kritičnog osoblja⁷ – od liječnika i medicinskog osoblja do vozača.

Usporedno s time **ruska ratna agresija protiv Ukrajine uzrokovala je najveće raseljavanje u Europi od Drugog svjetskog rata**, a većinu osoba koje zbog toga pristižu u EU čine žene i djeca. Nakon što je aktivirana Direktiva o privremenoj zaštiti⁸, EU će nastaviti primati osobe koje bježe od rata u Ukrajini i veliku pozornost posvetiti njihovoj integraciji na tržište rada. Potreba za postavljanjem temelja održivog i zajedničkog pristupa migraciji radne snage kako bi se dugoročno odgovorilo na potrebe za vještinama u EU-u postoji i neovisno o dolasku osoba koje bježe od tog rata.

Nakon zastoja koje je prouzročila bolest COVID-19 europsko tržište rada općenito se vraća na razine prije pandemije⁹: nastavlja se oporavljati i potrebni su mu novi radnici, a posebno u sektorima sa strukturnim nedostacima radnika, kao što su turizam, ugostiteljstvo, IT, zdravstvo i logistika. Međutim, nedostaci radne snage u određenim sektorima izraženiji su nego prije pandemije¹⁰ te se u njima broj praznih mjesta naglo povećava iako se zaposlenost tek treba u potpunosti oporaviti.

Vodi li se računa o budućim potrebama, zakonite migracije moraju pratiti i **prelazak EU-a na zeleno i digitalno gospodarstvo**, za koji su potrebni specifične vještine i restrukturiranje naših gospodarstava i tržišta rada. Kako bi se poduprla ta usporedna tranzicija, migracije radne snage u EU trebale bi biti takve da odgovaraju na buduće potrebe. Sektori kao što su

⁵ Državljeni trećih zemalja koji borave u državama članicama EU-a 1. siječnja 2021. činili su 5,3 % ukupnog stanovništva. Međutim, prema podacima Eurostata (na temelju podataka iz ankete o radnoj snazi i klasifikacije ISCO-08), državljani trećih zemalja 2020. su činili 8,7 % čistača i pomoćnog osoblja, 7,2 % pomoćnika u pripremi hrane, 6,9 % radnika u poljoprivredi, šumarstvu i ribarstvu, 6,1 % fizičkih građevinskih radnika i 6,0 % radnika u rudarstvu, građevini, proizvodnji i prijevozu.

⁶ Poslodavci i/ili oblikovatelji politika osim toga mogli bi nastojati povećati plaće, poboljšati radne uvjete, u tržište rada uključiti osobe koje borave u EU-u neovisno o njihovu podrijetlu, a posebno žene, zatim ulagati u obrazovanje i osposobljavanje i provesti reforme za to namijenjenih ustanova, promijeniti proizvodne procese ili povećati uvoz. Vidjeti npr. *Nedostatak radne snage i migracijska politika*, Međunarodna organizacija za migracije, 2012.

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

⁸ Provedbena odluka Vijeća (EU) 2022/382 o utvrđivanju postojanja masovnog priljeva raseljenih osoba iz Ukrajine.

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

¹⁰ Međunarodni monetarni fond, *Visoka potražnja na tržištima rada u naprednim gospodarstvima*, ožujak 2022.

građevinarstvo, energetika, proizvodnja i promet vjerojatno će zbog prelaska na klimatski neutralno gospodarstvo trebati dodatnu radnu snagu i nove vještine¹¹.

Zakonite migracije nemaju samo gospodarske prednosti, već se njima **poboljšava i cjelokupno upravljanje migracijama i na taj način jača naša suradnja sa zemljama podrijetla i tranzita**, među ostalim i kako bi se suzbile nezakonite migracije. One su jedan od ključnih instrumenata EU-a utvrđenih u novom paktu o migracijama i azilu za izgradnju uravnoteženih i uzajamno korisnih partnerstava o migracijama sa zemljama izvan EU-a, u skladu s Programom održivog razvoja.

Stoga postoje snažni politički i ekonomski argumenti za uspostavu djelotvornijih zakonitih ruta za ulazak migranata u Europu. Međutim, pritom treba uzeti u obzir različite situacije i politike država članica EU-a. **Europska unija i njezine države članice dijele nadležnost** za zakonite migracije. Države članice imaju nadležnost odlučiti koliko će primiti državljana trećih zemalja koji na njihovo državno područje dolaze tražiti posao.

U tom je kontekstu potreban **realističan, pragmatičan i postupan napredak**. Zakonodavstvo omogućuje da se utvrde zajednička pravila. Operativne inicijative, koje se koordiniraju u suradnji s državama članicama, Europskim parlamentom i trećim zemljama, omogućuju nam poduzimanje konkretnih i pragmatičnih mjera. Nove političke inicijative otvaraju mogućnosti za buduće mjere. Njihova kombinacija čini okosnicu zajedničkog europskog pristupa zakonitim migracijama koji je u skladu s europskim vrijednostima i osmišljen za odgovor na zajednička pitanja.

Demografski kontekst i ključna pitanja

Pored sveg navedenog, radna snaga u EU-u stari i smanjuje se. Do 2070. broj radno sposobnog stanovništva smanjit će se s oko 65 % ukupnog stanovništva, koliko je iznosio 2019., na 54 % do 56 % ukupnog stanovništva EU-a u 27 država članica¹².

Takva kretanja povećavaju pritisak na tržišta rada te štete konkurentnosti i gospodarskom rastu. Udio radno sposobnog stanovništva smanjuje se, a udio starijih osoba raste. To je kretanje posebno izraženo u nekim državama članicama¹³. Neke regije EU-a, a posebno ruralna područja, smanjenje radno sposobnog stanovništva pogađa jače nego druge. To smanjenje dodatno opterećuje naše mirovinske sustave i sustave socijalne zaštite te dovodi u pitanje njihovu dugoročnu održivost.

¹¹ Eurofound, Rješavanje problema nedostatka radne snage u državama članicama EU-a, srpanj 2021., <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/tackling-labour-shortages-in-eu-member-states>.

¹² „Podaci o stanovništvu od 1. siječnja prema dobi, spolu i vrsti projekcije (proj_19np)” ([Statistički podaci | Eurostat \(europa.eu\)](#)).

¹³ Eurostat, [Struktura i starenje stanovništva](#); Europska komisija, *Atlas demografije, Utjecaj migracija na radno sposobno stanovništvo*, <https://migration-demography-tools.jrc.ec.europa.eu/atlas-demography/stories/AoD/2/migration/S4>.

EU treba odgovoriti i na nedostatke radne snage u određenim sektorima¹⁴ i regijama te obuhvatiti sve razine vještina: poslodavci u EU-u suočavaju se s nedostatkom radne snage u čak 28 zanimanja koja je 2020. obavljalo 14 % radne snage u EU-u. Ta zanimanja uključuju vodoinstalatore i instalatore cijevi, medicinske tehničare u području skrbi, sistemske analitičare, zavarivače i rezače plamenom, vozače teretnih vozila i kamiona, inženjere građevinarstva i razvojne programere softvera¹⁵. Nedostaci radne snage vidljivi su i na regionalnoj razini, primjerice zbog razlika u razvijenosti regija, udjelu urbanih područja u regijama ili različitim uvjeta na tržištima rada i životnih uvjeta¹⁶.

EU nastoji povećati sudjelovanje žena, starijih osoba, osoba s invaliditetom, osoba migrantskog podrijetla i drugih nedovoljno zastupljenih skupina na tržištu rada. Osim toga nastoji omogućiti ljudima da poboljšavaju svoje vještine tijekom radnog vijeka, kako je utvrđeno u Programu vještina za Europu¹⁷. Međutim, kako bi se odgovorilo na **to povećanje potreba na tržištima rada, koje je povezano s demografskim kretanjima i nedostacima, nije dovoljno samo mobilizirati domaću radnu snagu ili olakšavati mobilnost unutar EU-a**. Mobilnost unutar EU-a sve manje može služiti kao odgovor na nedostatke na tržištima rada, među ostalim i zato što regije gube radnu snagu koju su osposobile¹⁸, te se mora imati na umu da je nedostatak radne snage prijavljen u gotovo svim državama članicama. Pandemija bolesti COVID-19 dovela je do još veće potražnje za radnom snagom u određenim zanimanjima, a posebno u zdravstvenoj skrbi. Na primjer, Belgija, Njemačka, Danska, Estonija, Finska, Francuska, Mađarska, Irska, Nizozemska, Rumunjska i Švedska 2020. prijavile su nedostatak zdravstvenih djelatnika i povezanih stručnjaka¹⁹. Mobilni radnici iz EU-a čine manje od jedne trećine njegovatelja u EU-u, a dvije trećine čine radnici rođeni izvan EU-a.

¹⁴ Tromjesečna stopa slobodnih radnih mjesta u 27 država članica EU-a dosegla je 2,4 % u trećem tromjesečju 2021., što je njezina najviša razina od drugog tromjesečja 2019. (prije pandemije). U četvrtom tromjesečju 2021. iznosila je 2,6 %. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/14358242/3-17032022-BP-EN.pdf/3e6f6746-aa8d-b25c-7696-3912bf7ebd2c?t=1647445976514>.

¹⁵ Te je radne snage 2021. u EU-u najčešće nedostajalo. Vidjeti Europsko nadzorno tijelo za rad, *Analiza deficitarnih i suficitarnih zanimanja*; 2021. <https://www.ela.europa.eu/en/news/analysis-shortage-and-surplus-occupations-2021>.

¹⁶ Obrasci starenja i depopulacije na području EU-a opsežno su opisani u 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. i Tintori, G., Demografska slika područja u EU-u, Goujon, A., Jacobs, C., Natale, F. and Lavallo, C. urednici, EUR 30498 EN, Ured za publikacije Europske unije, Luxembourg, 2021., ISBN 978-92-76-27239-7 (web-izdanje), 978-92-76-27238-0 (tiskano izdanje), doi:10.2760/658945 (web-izdanje), 10.2760/49621 (tiskano izdanje), JRC123046.

¹⁷ COM(2020) 274 final.

¹⁸ Komisija trenutačno radi na inicijativi za ublažavanje problema povezanih s odljevom mozгова i smanjenjem broja stanovnika u EU-u te nastoji utvrditi moguća rješenja za zaustavljanje gospodarskog i socijalnog pada u pogođenim regijama. Javno savjetovanje pokrenuto je u ožujku 2022.

¹⁹ Eurofound (2021.), *Rješavanje problema nedostatka radne snage u državama članicama EU-a*.

Zato se i u okviru **Programa vještina za Europu i novog pakta o migracijama i azilu** prepoznaje potreba za više strateškim pristupom zakonitim migracijama, koji će biti usmjeren na privlačenje i zadržavanje talenata kako bi se poticao potencijal za rast i inovacije, a zakonite migracije usmjeravale u regije i zanimanja u kojima nedostaje vještina.

Kako bi ostao globalno konkurentan, **EU treba postati privlačniji talentima iz cijelog svijeta**. Trenutačno je vjerojatnije da će visokokvalificirani državljani zemalja izvan EU-a odabrati Sjevernu Ameriku ili Oceaniju nego EU²⁰. Prvi je važan korak za povećanje privlačnosti EU-a bila nedavna revizija **Direktive o plavoj karti EU-a**²¹, kojom će se pojednostavniti postupci i visokokvalificiranim migrantima omogućiti da uživaju veća prava, a posebno pravo na preseljenje i zaposlenje u drugim zemljama EU-a. Svi ti aspekti privlačnosti trebali bi se poboljšati i za druge kategorije migranata, u paru s mjerama za borbu protiv izrabljivanja radne snage²² i diskriminacije²³. **Usklađivanje potražnje i ponude radne snage** složeno je i u međunarodnom kontekstu s obzirom na sve intenzivnije natjecanje u privlačenju vještina i talenata. Dvije su trenutačne prepreke dugotrajni i složeni imigracijski postupci sa zahtjevima koji se razlikuju među državama članicama te poteškoće u povezivanju talenata iz trećih zemalja s potencijalnim poslodavcima u EU-u.

Kako je navedeno u Komunikaciji pod naslovom „Prihvat osoba koje bježe od rata u Ukrajini – priprema Unije za zadovoljavanje potreba”²⁴, države članice morat će poduzeti mjere za **integraciju korisnika privremene zaštite na tržište rada**. Komisija će podupirati mapiranje vještina i kvalifikacija tih osoba kako bi se lakše spojile s poslodavcima u EU-u²⁵.

Prema održivoj politici EU-a o zakonitim migracijama na temelju triju stupova

U proteklih dvadesetak godina **EU je razvio pravni okvir** kojim je uglavnom uskladio uvjete država članica za ulazak i boravak određenih državljana trećih zemalja na njihovu državnom području. To uključuje ulazak i boravak za potrebe rada, npr. za visokokvalificirane radnike

²⁰ Prema podacima iz baze podataka o imigrantima u zemljama Organizacije za gospodarsku suradnju i razvoj (OECD), samo četvrtina visokoobrazovanih migranata iz tih zemalja 2015. i 2016. odabrala je otići u EU, a gotovo dvije trećine odlučile su se za Sjevernu Ameriku ili Oceaniju.

²¹ Direktiva (EU) 2021/1883 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. listopada 2021. o uvjetima za ulazak i boravak državljana trećih zemalja u svrhu zapošljavanja visokokvalificiranih radnika te stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2009/50/EZ.

²² Kad je riječ o borbi protiv radnog izrabljivanja nezakonitih migranata, Komisija je u rujnu 2021. donijela Komunikaciju (COM(2021) 592 final) o Direktivi o sankcijama za poslodavce (2009/52/EZ), u kojoj je utvrdila niz mjera koje treba poduzeti kako bi se ojačale provedba i djelotvornost te direktive.

²³ Sastavljen je priručnik o upotrebi fondova EU-a za integraciju osoba migrantskog podrijetla u programskom razdoblju od 2021. do 2027. Vidjeti i Akcijski plan EU-a za antirasizam za razdoblje 2020.–2025.: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/racism-and-xenophobia/eu-anti-racism-action-plan-2020-2025_hr

²⁴ COM(2022) 131 final.

²⁵ Vidjeti odjeljak 3.2. Razvoj EU-ove baze talenata kako bi se poslodavce u EU-u lakše spojilo s talentima koji su im potrebni.

(tj. nositelje „plave karte”)²⁶, sezonske radnike²⁷ i radnike premještene unutar društva²⁸. Pravnim okvirom EU-a uređeni su i: i. uvjeti prihvata i prava studenata i istraživača iz zemalja koje nisu članice EU-a²⁹, ii. pravo na spajanje obitelji³⁰ i iii. uvjeti i postupci u skladu s kojima državljani zemalja izvan EU-a mogu dobiti pravo na trajni boravak (tj. „dugotrajni boravak”)³¹. Zakonodavstvom EU-a propisan je i jedinstveni postupak, kao i jedinstvena dozvola kojom je obuhvaćeno odobrenje za rad i boravak u EU-u, za radnike iz zemalja izvan EU-a koji su prihvaćeni u okviru nacionalnih sustava država članica³².

Pravom EU-a trenutačno nisu obuhvaćene druge kategorije radnika migranata ni samozaposlene osobe. Doduše, neke od tih kategorija obuhvaćene su nacionalnim pravilima. Europska komisija u ožujku 2019. dovršila je sveobuhvatnu evaluaciju tog pravnog okvira (tj. provjeru primjerenosti propisa o zakonitim migracijama³³). Zaključci te evaluacije bili su mješoviti te je u njima naglašeno da se može još poraditi na utjecaju pravnog okvira EU-a za zakonite migracije u području demografije, gospodarstva i migracija u EU-u. Provjerom primjerenosti utvrđeno je da EU-ov sustav zakonitih migracija ima određene nedostatke, kao što su rascjepkanost, ograničeno područje primjene pravila EU-a, nedosljednost među različitim direktivama, složenost postupaka i nepravilna provedba.

EU je s **trećim zemljama razvio i programe mobilnosti radne snage**. Pilot-projekti u području zakonitih migracija³⁴ pokazali su da EU može pružanjem ciljane potpore pomoći državama članicama u provedbi programa koji zadovoljavaju potrebe poslodavaca, a istodobno jačaju razvoj ljudskog kapitala u partnerskim zemljama. EU je trećim zemljama otvorio i mogućnosti za mobilnost učenika i osoblja u području strukovnog obrazovanja i

²⁶ Direktiva Vijeća 2009/50/EZ od 25. svibnja 2009. o uvjetima za ulazak i boravak državljana trećih zemalja radi visokokvalificiranog zapošljavanja, SL L 155, 18.6.2009., str. 17–29.

²⁷ Direktiva 2014/36/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. veljače 2014. o uvjetima za ulazak i boravak državljana trećih zemalja u svrhu zapošljavanja u statusu sezonskih radnika, SL L 94, 28.3.2014., str. 375–390.

²⁸ Direktiva 2014/66/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 15. svibnja 2014. o uvjetima za ulazak i boravak državljana trećih zemalja u okviru premještaja unutar društva, SL L 157, 27.5.2014., str. 1–22.

²⁹ Direktiva (EU) 2016/801 Europskog parlamenta i Vijeća od 11. svibnja 2016. o uvjetima ulaska i boravka državljana trećih zemalja u svrhu istraživanja, studija, osposobljavanja, volonterstva, razmjena učenika ili obrazovnih projekata, i obavljanja poslova au pair, SL L 132, 21.5.2016., str. 21–57.

³⁰ Direktiva Vijeća 2003/86/EZ od 22. rujna 2003. o pravu na spajanje obitelji, SL L 251, 3.10.2003., str. 12–18.

³¹ Direktiva Vijeća 2003/109/EZ od 25. studenoga 2003. o statusu državljana trećih zemalja s dugotrajnim boravkom, SL L 16, 23.1.2004., str. 44–53.

³² Direktiva 2011/98/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 13. prosinca 2011. o jedinstvenom postupku obrade zahtjeva za izdavanje jedinstvene dozvole za boravak i rad državljanima trećih zemalja na državnom području države članice te o zajedničkom skupu prava za radnike iz trećih zemalja koji zakonito borave u državi članici, SL L 343, 23.12.2011., str. 1–9.

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

³⁴ Osam država članica dosad je sudjelovalo ili trenutačno sudjeluje u šest takvih projekata, i to s Egiptom, Moldovom, Marokom, Nigerijom, Senegalom i Tunisom. Ključne teme tih projekata uključuju kružnu mobilnost stručnjaka u području IKT-a, mogućnosti za poduzetnike i studente te pripravnštva.

osposobljavanja u okviru programa Erasmus+. Međutim, opseg i ambicioznost postojećih programa mogu se još povećati.

Kako bi što bolje odgovorila na postojeće potrebe te uklonila pravne i operativne nedostatke, **Komisija je provela opsežno savjetovanje**. Savjetovala se sa širom javnosti³⁵, državama članicama, Europskim parlamentom, europskim socijalnim partnerima³⁶ i civilnim društvom³⁷. Europski parlament 2021. donio je dvije rezolucije o zakonitim migracijama³⁸, u kojima je pozvao Komisiju da poboljša i razvije pravni i politički okvir EU-a u tom području. Na temelju članka 225. Ugovora o funkcioniranju Europske unije Europski parlament zatražio je od Komisije da predstavi niz prijedloga za olakšavanje i promicanje ulaska u EU i mobilnosti unutar EU-a za zakonite migrante koji dolaze iz trećih zemalja. Tim prijedlozima trebali bi se pojednostavniti administrativni postupci, povećati usklađenost postupaka i pravila, promicati poštovanje temeljnih prava i jednaki tretman te spriječiti izrabljivanje radne snage.

Iako se slažu s pojednostavnjenjem postupaka, države članice općenito se češće usmjeravaju na operativne aspekte i nisu toliko sklone dodatnom zakonodavnom radu u području zakonitih migracija na razini EU-a.

Kako bi EU mogao još bolje upravljati zakonitim migracijama te kako bi se na uravnotežen i pragmatičan način odgovorilo na pozive Europskog parlamenta i država članica, u ovoj Komunikaciji utvrđuju se **tri stupa održive politike EU-a o zakonitim migracijama**:

- **zakonodavni stup**, u čijem se okviru preinačuju **Direktiva o osobama s dugotrajnim boravkom**³⁹ i **Direktiva o jedinstvenoj dozvoli**⁴⁰ kako bi se pojednostavnili postupci za prihvata u EU radnika s različitim razinama vještina i mobilnost unutar EU-a za radnike iz trećih zemalja koji se već nalaze u EU-u, kao i poboljšala njihova prava i zaštita od izrabljivanja;

³⁵ Europska komisija, Glavna uprava za migracije i unutarnje poslove, *Analiza odgovora u javnom savjetovanju o budućnosti zakonitih migracija – sažetak*, Ured za publikacije, 2021., <https://data.europa.eu/doi/10.2837/92995>

³⁶ Sastanci organizirani tijekom sastavljanja procjena učinka tih dviju direktiva i sastanak od 17. ožujka 2022., vidjeti procjene učinka Direktive o osobama s dugotrajnim boravkom i Direktive o jedinstvenoj dozvoli, SWD(2022) 651 i SWD(2022) 656.

³⁷ Vidjeti prethodnu bilješku.

³⁸ Rezolucija Europskog parlamenta od 20. svibnja 2021. o novim mogućnostima zakonite migracije radnika ([2020/2010\(INI\)](#)) Rezolucija Europskog parlamenta od 25. studenoga 2021. s preporukama Komisiji o politici i pravu zakonitih migracija ([2020/2255\(INL\)](#)).

³⁹ Direktiva Vijeća 2003/109/EZ od 25. studenoga 2003. o statusu državljanina trećih zemalja s dugotrajnim boravkom, SL L 16, 23.1.2004., str. 44.

⁴⁰ Direktiva 2011/98/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 13. prosinca 2011. o jedinstvenom postupku obrade zahtjeva za izdavanje jedinstvene dozvole za boravak i rad državljanima trećih zemalja na državnom području države članice te o zajedničkom skupu prava za radnike iz trećih zemalja koji zakonito borave u državi članici, SL L 343, 23.12.2011., str. 1–9.

- **operativni stup**, kojim se uvode konkretni koraci kako bi se na međunarodnoj razini poboljšalo spajanje poslodavaca s osobama traženog profila, s ključnim partnerskim zemljama uspostavila **partnerstva za traženje talenata** te razvile ključne značajke **EU-ove baze talenata**⁴¹; te
- **stup usmjeren na budućnost**, a utemeljen na **trima specifičnim prioritetima za djelovanje** koji bi trebali usmjeravati buduću politiku EU-a u području zakonitih migracija, a to su: **skrb, mladi i inovacije**.

2. ZAKONODAVNI STUP: POJEDNOSTAVNJIVANJE MIGRACIJSKIH POSTUPAKA I POBOLJŠANJE PRAVA RADNIKA

U **Direktivi o osobama s dugotrajnim boravkom** i **Direktivi o jedinstvenoj dozvoli** utvrđen je okvir za postupke i prava velikog dijela radnika iz trećih zemalja koji zakonito borave u EU-u. Međutim, tim zakonodavnim aktima nisu u potpunosti ostvareni ciljevi zbog kojih su prvi put doneseni 2003. odnosno 2011. Države članice nedovoljno se koriste Direktivom o osobama s dugotrajnim boravkom i njome se ne predviđa djelotvorno pravo na mobilnost unutar EU-a. Direktivom o jedinstvenoj dozvoli nije u potpunosti ostvaren cilj pojednostavnjenja postupaka prihvata za sve radnike iz trećih zemalja.

Zbog toga Komisija predlaže **opću preinaku tih dviju direktiva**⁴². Glavni su ciljevi te preinake smanjenje troškova i administrativnog opterećenja za poslodavce, sprečavanje izrabljivanja radne snage i potpora daljnjoj integraciji i mobilnosti državljana trećih zemalja koji već borave i rade u EU-u.

Komisija će također nastaviti pratiti provedbu najnovijih sektorskih direktiva. Sljedeće godine objavit će izvješće o provedbi **Direktive o sezonskim radnicima** i **Direktive o premještajima unutar društva**. Kad je riječ o Direktivi o sezonskim radnicima, u nastavku rada na temelju prethodno navedenih rezolucija Europskog parlamenta Komisija će procijeniti jesu li sezonski radnici postojećim pravilima dovoljno zaštićeni od izrabljivanja na radu. Utvrdit će i jesu li potrebne dodatne izmjene zakonodavstva.

2.1. Pojednostavnjivanje postupka za izdavanje jedinstvene dozvole

Direktivom o jedinstvenoj dozvoli pojednostavnjuje se postupak za državljanu trećih zemalja koji žele zakonito migrirati u EU radi posla. Njome se uvodi jedinstveni postupak podnošenja zahtjeva za dozvolu koja obuhvaća i pravo na rad i pravo na boravak (jedinstvena dozvola). Osim toga, Direktivom se osigurava i **jednaki tretman** radnika iz trećih zemalja i

⁴¹ Na temelju studije OECD-a iz 2019. pod naslovom *Uspostava EU-ove baze talenata – novi europski pristup upravljanju migracijama* <https://www.oecd.org/publications/building-an-eu-talent-pool-6ea982a0-en.htm>, i OECD-ove *Studije izvedivosti u pogledu uspostave EU-ove baze talenata* iz 2022.

⁴² COM(2022) 650 i COM(2022) 655.

državljana države članice boravka, i to tako što se za radnike iz trećih zemalja utvrđuje zajednički skup prava⁴³.

Prijedlogom preinačene Direktive **pojednostavnit će se i poboljšati postupak podnošenja zahtjeva**. Podnositeljima zahtjeva omogućit će se da zahtjeve za izdavanje jedinstvene dozvole podnose i iz zemalja izvan EU-a. Ukupno trajanje tog postupka⁴⁴ zasad odvraća poslodavce od zapošljavanja stranih državljana. Očekuje se da će se skraćivanjem potrebnog vremena povećati privlačnost EU-a i brže rješavati problem nedostatka radne snage u EU-u. Prijedlog uključuje i nove zahtjeve za **unapređenje zaštitnih mehanizama i jednakog tretmana** državljana trećih zemalja u usporedbi s građanima EU-a te za njihovu bolju zaštitu od izrabljivanja na radu. Konkretnije, prema predloženim novim pravilima jedinstvena dozvola neće biti povezana samo s jednim poslodavcem. To znači da će tijekom valjanosti dozvole radnici imati pravo promijeniti poslodavca, a tijekom te promjene zaposlenja nastaviti zakonito boraviti u dotičnoj državi članici. Time će se olakšati usklađivanje ponude i potražnje radne snage i smanjiti mogućnost izrabljivanja radnika. Osim toga, prijedlogom se za države članice uvode nove obveze u pogledu uspostave inspekcija, mehanizama praćenja i sankcija protiv poslodavaca koji krše nacionalne odredbe donesene u skladu s Direktivom.

2.2. Poboljšanje statusa osobe s dugotrajnim boravkom u EU-u

Preinakom Direktive o osobama s dugotrajnim boravkom nastoji se stvoriti djelotvorniji, usklađeniji i pravedan sustav za stjecanje statusa osobe s dugotrajnim boravkom u EU-u. Taj bi sustav trebao biti ključan alat za promicanje integracije državljana zemalja izvan EU-a koji su se zakonito i dugoročno nastanili u EU-u.

Prijedlogom se namjerava **olakšati stjecanje statusa osobe s dugotrajnim boravkom u EU-u**, i to tako da se državljanima trećih zemalja omogući zbrajanje razdoblja boravka u različitim državama članicama kako bi ispunili zahtjev u pogledu trajanja boravka. Osim toga, pojašnjava se da se za potrebe tog zahtjeva potpuno priznaju sva razdoblja zakonitog boravka, uključujući razdoblja boravka u svojstvu studenta, korisnika privremene zaštite ili razdoblja boravka koja su se prvotno temeljila na privremenim razlozima.

Prijedlogom se također nastoje ojačati **prava osoba s dugotrajnim boravkom i članova njihovih obitelji**. To uključuje **pravo na kretanje i boravak u drugim državama članicama**, koje su zagovarali Europski parlament⁴⁵ i neki dionici⁴⁶ i koje bi trebalo biti što

⁴³ U područjima kao što su radni uvjeti, obrazovanje i osposobljavanje, pristup robi i uslugama te socijalna sigurnost.

⁴⁴ U okviru provjere primjerenosti provedena je studija o podnošenju zahtjeva u praksi, koja je pokazala da vrijeme potrebno za podnošenje zahtjeva za vizu ponekad znatno produljuje cjelokupni postupak, u nekim slučajevima i do tri mjeseca.

⁴⁵ Europski parlament, Odbor za građanske slobode, pravosuđe i unutarnje poslove, *Nove mogućnosti zakonite migracije radnika* (2020/2010(INI)) (izvjestiteljica: Sylvie Guillaume).

sličnije pravu koje uživaju građani EU-a (na temelju primjenjivog pravnog okvira EU-a). Dopuštanje državljanima trećih zemalja koji već imaju dugotrajni boravak u jednoj državi članici da promijene posao i presele u drugu državu članicu EU-a radi posla može pomoći tržištima rada u cijelom EU-u, rješavanju problema nedostatka vještina i uklanjanju regionalnih neravnoteža. Na taj se način može povećati i ukupna privlačnost EU-a za talente iz inozemstva.

Prijedlogom se dodatno uspostavlja mehanizam kojim se osigurava **jednakost** dozvole za dugotrajni boravak u EU-u i nacionalnih dozvola stalnog boravka u pogledu postupaka, prava na jednaki tretman i pristupa informacijama kako bi državljani trećih zemalja znali za koju se od tih dviju dozvola odlučiti. Njime se olakšavaju i **kružne migracije** jer se osobama s dugotrajnim boravkom olakšava povratak u zemlju podrijetla bez gubitka prava, od čega korist imaju i zemlje podrijetla i zemlje boravka.

3. OPERATIVNI STUP: POTPORA BOLJEM USKLADIVANJU VJEŠTINA I POTREBA U EU-U I PARTNERSKIM ZEMLJAMA

U kombinaciji sa zakonodavnim stupom Komisija predlaže znatno jačanje operativne suradnje na razini Unije među državama članicama i s partnerskim zemljama. Već se naveliko radi na uspostavi partnerstava za traženje talenata i EU-ovoj bazi talenata, što su dvije ključne inicijative najavljenе u okviru novog pakta o migracijama i azilu.

Komisija osim jačanja političke predanosti država članica predlaže i jasan plan za provedbu tih dviju važnih inicijativa najkasnije do kraja 2022.

3.1. Poboljšanje suradnje s partnerskim zemljama putem partnerstava za traženje talenata

Partnerstva za traženje talenata **jedan su od ključnih aspekata vanjske dimenzije novog pakta o migracijama i azilu**. Njima se nastoji ojačati suradnja EU-a, država članica i partnerskih zemalja te poticati međunarodna mobilnost radne snage i razvoj talenata na obostrano koristan i kružan način. Ta će partnerstva podupirati sveobuhvatan politički okvir i financijsku potporu za strateško uključivanje ključnih partnerskih zemalja u sva područja upravljanja migracijama, među ostalim djelotvorno vraćanje i ponovni prihvrat te sprečavanje nezakonitih odlazaka. Kako je navedeno u novom paktu, smanjenju nezakonitih migracija trebao bi pridonijeti i razvoj zakonitih putova.

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

Komisija usmjerava razvoj partnerstava za traženje talenata kako bi osigurala da su **prilagođeni i fleksibilni** te da odgovaraju na potrebe za vještinama na tržištima rada država članica i partnerskih zemalja.

Partnerstva za traženje talenata trebala bi upariti **izravnu potporu programima mobilnosti za rad i osposobljavanje** ⁴⁷ s **izgradnjom kapaciteta i ulaganjem u ljudski kapital**, što uključuje razvoj vještina, strukovno obrazovanje i osposobljavanje te operacionalizaciju programa razmjene osoblja⁴⁸. Na taj će se način tim partnerstvima nastojati donijeti jednaka korist za partnerske zemlje, države članice, poslovne zajednice i pojedince. U skladu s bilateralnom suradnjom EU-a s partnerskim zemljama, partnerstva bi trebala pridonijeti gospodarskom razvoju zajednica podrijetla, ambicioznosti širih razvojnih ciljeva ključnih partnerskih zemalja te mogućnostima koje se nude njihovim državljanima. Istodobno bi trebale pridonijeti ispunjavanju potreba određenih sektora na tržištima rada država članica te olakšati poslovnim zajednicama na obje strane da radnicima pomognu steći tražene vještine. Trebala bi rizik od odljeva mozgova iz partnerskih zemalja pretvoriti u **priljev mozgova** za sve partnere. Od toga će korist ostvariti svi dionici zahvaljujući novim mogućnostima za osposobljavanje, stjecanje radnog iskustva i dodatno obrazovanje ili strukovno osposobljavanje bilo u EU-u bilo u zemljama podrijetla.

Partnerstva za traženje talenata bit će otvorena radnicima s **bilo kojom razinom vještina** i mogla bi se odnositi na **različite gospodarske sektore**, npr. na IKT, znanost, inženjerstvo, zdravstvo⁴⁹ i dugotrajnu skrb, poljoprivredu, hortikulturu, preradu hrane i turizam, građevinarske i lučke poslove, transport i logistiku, **ovisno o interesima obiju strana** u partnerstvu. U provedbi partnerstava pazit će se na **rizike od odljeva mozgova**. Partnerstva za traženje talenata nudit će **različite vrste mobilnosti**: privremenu, dugoročnu ili kružnu, ovisno o tome kako se strane dogovore. U partnerstva posebno treba uključiti elemente zelene i digitalne tranzicije te potporu tržištima rada s ciljem poticanja rasta u EU-u, suvremenih tehnologija i rješenja usmjerenih na budućnost.

Komisija će podupirati **sudjelovanje više država članica** u jednom partnerstvu za traženje talenata koje je usmjereno na određenu partnersku zemlju. Tako će se omogućiti širi raspon aktivnosti, različite vrste mobilnosti za različite vještine i gospodarske sektore i veća korist za države članice i partnerske zemlje, a i sami radnici ostvarit će profesionalnu dodanu vrijednost.

⁴⁷ U provedbi tih programa morat će se voditi računa o međunarodnim obvezama koje proizlaze iz trgovinskih sporazuma EU-a.

⁴⁸ Neka partnerstva za traženje talenata neće nužno imati komponentu mobilnosti, a neka će možda imati samo tu komponentu ako se tako dogovore i EU i partnerska zemlja.

⁴⁹ Potpuno u skladu s člankom 5.1. kodeksa postupanja Svjetske zdravstvene organizacije za međunarodno zapošljavanje zdravstvenog osoblja. https://cdn.who.int/media/docs/default-source/health-workforce/migration-code/code_en.pdf?sfvrsn=367f7d35_5&download=true

Za **prilagodljivost** partnerstava za traženje talenata i uzajamno korisnu, održivu suradnju ključno je da **države članice i partnerske zemlje dijele odgovornost** za ta partnerstva. Partnerstva za traženje talenata trebat će **uskладiti stvarne potrebe na tržištima rada s raspoloživim vještinama**, na obje strane. Od njih bi korist trebali ostvariti javni i privatni dionici kao što su poslodavci, ustanove za osposobljavanje i organizacije dijaspore. U duhu **pristupa iz inicijativa Tima Europa**⁵⁰ partnerstva za traženje talenata trebala bi mobilizirati instrumente financiranja EU-a i država članica, a prema potrebi i sredstva iz privatnog sektora⁵¹ i partnerskih zemalja. Osim toga, u oblikovanje i provedbu tih partnerstava uključit će se širok raspon dionika.

Operacionalizacija partnerstava za traženje talenata

Inicijativa partnerstava za traženje talenata pokrenuta je na događanju na visokoj razini u lipnju 2021.⁵² Komisija otad razmjenjuje mišljenja s državama članicama o konceptualizaciji i operacionalizaciji partnerstava za traženje talenata, održava dijaloge na visokoj razini s partnerskim zemljama i uključila je ta partnerstva u planiranje višegodišnjeg financijskog okvira za razdoblje 2021.–2027.

Partnerstva za traženje talenata temeljit će se na iskustvu iz postojećih pilot-projekata. Istodobno će se osigurati nova, strateški usmjerenija i intenzivnija suradnja s partnerskim zemljama u području zakonitih migracija. Strukturirani okvir partnerstava za traženje talenata i solidni okviri za njihovu koordinaciju osigurat će da se politički ciljevi EU-a, država članica i partnerskih zemalja primijene i pretvore u mjere u obliku konkretnih programa.

U suradnji s relevantnim sudionicima partnerstva za traženje talenata Komisija će na tehničkoj razini osigurati uspostavu mehanizma za koordinaciju aktivnosti država članica i dionika sa strane EU-a, kao i aktivnosti partnerskih zemalja. Tim će se mehanizmom pratiti provedba partnerstava i njihovih aktivnosti te osigurati komplementarnost sa svim drugim relevantnim inicijativama u području migracija i kretanja na tržištu rada.

⁵⁰ Zakonite migracije sastavni su dio inicijativa Tima Europa za središnje sredozemne i zapadnosredozemne/atlantske rute.

⁵¹ Ovisno o aktivnostima svakog partnerstva za traženje talenata, ulaganja javnog sektora mogla bi se dopuniti sredstvima iz privatnog sektora, posebno onih poduzeća koja će imati koristi od kvalificiranih radnika, te će osigurati dugoročnu održivost tih aktivnosti.

⁵² [Partnerstva za traženje talenata \(europa.eu\)](https://europa.eu/european-council/en/partnerships-for-talent-search).

Četiri koraka za operacionalizaciju prilagođenog partnerstva za traženje talenata

Komisija se savjetuje s državama članicama i partnerskim zemljama, u suradnji s relevantnim delegacijama EU-a, o pokretanju konkretnog partnerstva za traženje talenata, uzimajući u obzir općenito stanje odnosa i potreba za upravljanjem migracijama, kao i potrebe na tržištima rada država članica i partnerskih zemalja te interese u općenitoj suradnji u području mobilnosti radne snage i razvoja talenata.

Nakon toga Komisija organizira sastanke sa zainteresiranim državama članicama radi razmjene informacija o potrebama na njihovim tržištima rada te o tekućim i predviđenim inicijativama s predmetnom partnerskom zemljom. Komisija usporedno provodi analizu dostupnih podataka o tržištima rada u partnerskim zemljama, njihovim interesima i potencijalu te prema potrebi održava rasprave s predstavnicima privatnog sektora.

Službe Komisije, Europska služba za vanjsko djelovanje i delegacije EU-a surađivat će i usmjeravati rasprave s relevantnim partnerskim zemljama kako bi se zajednički oblikovalo konkretno partnerstvo za traženje talenata. Komisija u suradnji s državama članicama i predmetnom partnerskom zemljom zatim organizira tehnički okrugli stol sa svim relevantnim dionicima iz EU-a i te partnerske zemlje. Na tom okruglom stolu raspravljat će se i postići dogovor o oblikovanju konkretnog partnerstva.

Nakon što se s određenom partnerskom zemljom postigne općeniti dogovor o sadržaju, oblikovanju i provedbi partnerstva za traženje talenata, kombinacijom različitih financijskih instrumenata mobilizirat će se sredstva financiranja. Konkretnije, ti će instrumenti biti Instrument za susjedstvo, razvoj i međunarodnu suradnju (NDICI) – Globalna Europa te Fond za azil, migracije i integraciju (AMIF), vlastita sredstva država članica i privatnog sektora, ili čak i fondovi iz partnerskih zemalja, ovisno o mogućnostima i prioritetima. Oblikovanje konkretnih mjera u okviru instrumenta NDICI – Globalna Europa u tijeku je te se temelji na donesenim programskim dokumentima za razdoblje od 2021. do 2027. Bit će nužno iskoristiti sredstva iz privatnog sektora, a posebno sredstva onih poduzeća koja će primiti radnike u okviru partnerstava za traženje talenata, te osigurati dugoročan utjecaj i održivost takvih programa.

PRILAGOĐENO PARTNERSTVO ZA
TRAŽENJE TALENATA



Kao prvi korak nakon rasprava na visokoj razini Komisija namjerava na temelju snažne i kontinuirane suradnje u svim aspektima upravljanja migracijama u okviru sveobuhvatnog pristupa novog pakta o migracijama i azilu, uključujući upravljanje nezakonitim migracijama, pokrenuti prva partnerstva za traženje talenata sa **sjevernoafričkim partnerima, posebno Egiptom, Marokom i Tunisom, kako bi provedba tih partnerstava započela do kraja 2022.** Rad na partnerstvima za traženje talenata temeljit će se na uspješnim pilot-projektima razvijenima s tim partnerima, čime će se proširiti njihovo područje primjene i ambicioznost⁵³. Proširit će se i okvir za suradnju, koji će se definirati s državama članicama i odgovarajućim partnerskim zemljama, te će se u tom procesu mobilizirati svi relevantni dionici.

U okviru postupnog pristupa logičan sljedeći korak u jačanju suradnje u području upravljanja migracijama bit će pokretanje partnerstava za traženje talenata s **drugim partnerskim zemljama u Africi i Aziji.** Konkretno, usporedno s provedbom partnerstava za traženje talenata koja će se pokrenuti s Egiptom, Marokom i Tunisom predviđa se da će na jesen 2022. započeti procjena izvedivosti pokretanja takvih partnerstava s Pakistanom, Bangladešom, Senegalom i Nigerijom kao jedne od ključnih sastavnica pojačane suradnje s tim zemljama u području upravljanja migracijama.

3.2. Razvoj EU-ove baze talenata kako bi se poslodavce u EU-u lakše spojilo s talentima koji su im potrebni

Komisija predlaže uspostavu **prve platforme i alata za povezivanje na razini EU-a, tj. EU-ove baze talenata**⁵⁴, kako bi EU postao privlačniji državljanima trećih zemalja te kako bi se poslodavci u EU-u lakše povezali s talentima koje ne mogu pronaći na tržištu rada EU-a. U EU-ovoj bazi talenata na razini EU-a bit će dostupni podaci o kandidatima iz trećih zemalja, koji će se nakon provjere njihovih kvalifikacija birati na temelju posebnih razina vještina, kriterija i zahtjeva za useljenje⁵⁵.

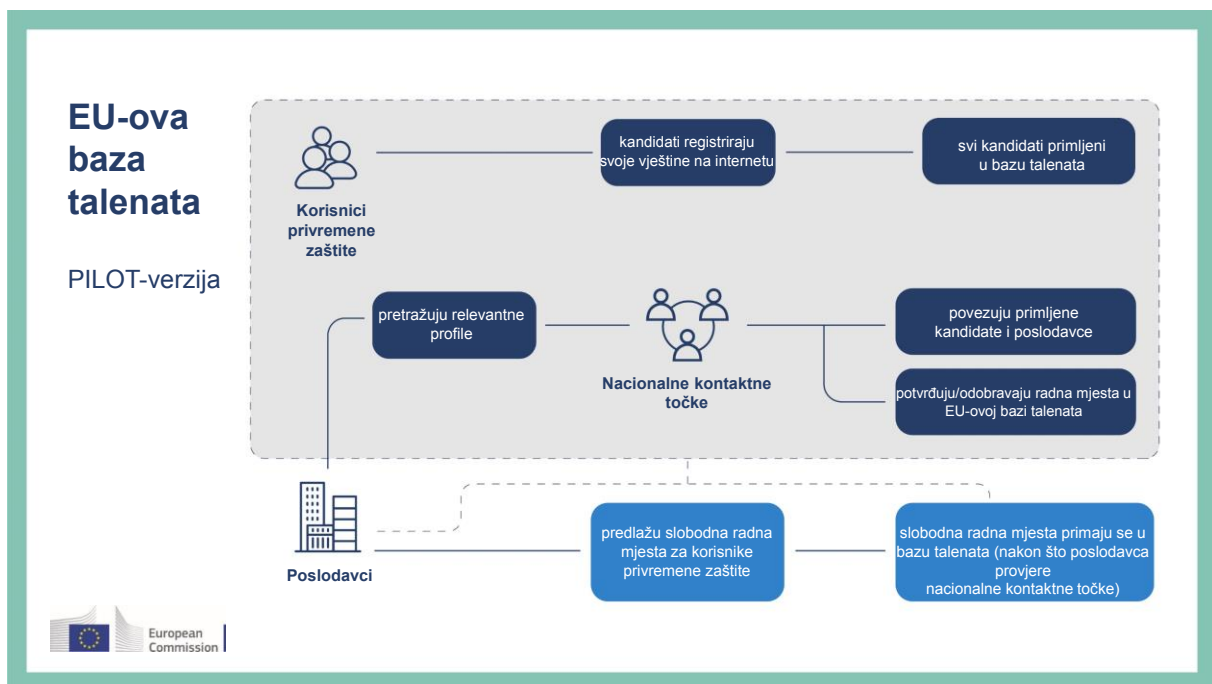
Tijekom pripreme tog rada pojavila se nova i hitna potreba zbog ruske ratne agresije protiv Ukrajine, odnosno potreba da se korisnicima privremene zaštite olakša pristup tržištu rada u EU-u. S tim ciljem i kako bi se što bolje upotrijebile vještine tih raseljenih osoba, Komisija je najavila da će do ljeta 2022. pokrenuti **pilot-verziju EU-ove baze talenata za osobe koje**

⁵³ Npr. pilot-projekti THAMM između Njemačke, Belgije i Francuske s Marokom, Tunisom i Egiptom; PALIM između Belgije i Maroka; HOMERe između Francuske, Maroka, Egipta i Tunisa; YGCA između Španjolske i Maroka; MENTOR 2 između Italije, Maroka i Tunisa; MOVE_GREEN između Španjolske i Maroka i WAFIRA između Španjolske i Maroka.

⁵⁴ OECD-ova Studija izvedivosti u pogledu uspostave EU-ove baze talenata iz 2022.

⁵⁵ EU-ova baza talenata i njezina pilot-inicijativa provodit će se u potpunosti u skladu s Uredbom (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ (SL L 119, 4.5.2016., str. 1.) i Uredbom (EU) 2018/1725 Europskog parlamenta i Vijeća od 23. listopada 2018. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka u institucijama, tijelima, uredima i agencijama Unije i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Uredbe (EZ) br. 45/2001 i Odluke br. 1247/2002/EZ (SL L 295, 21.11.2018., str. 39.).

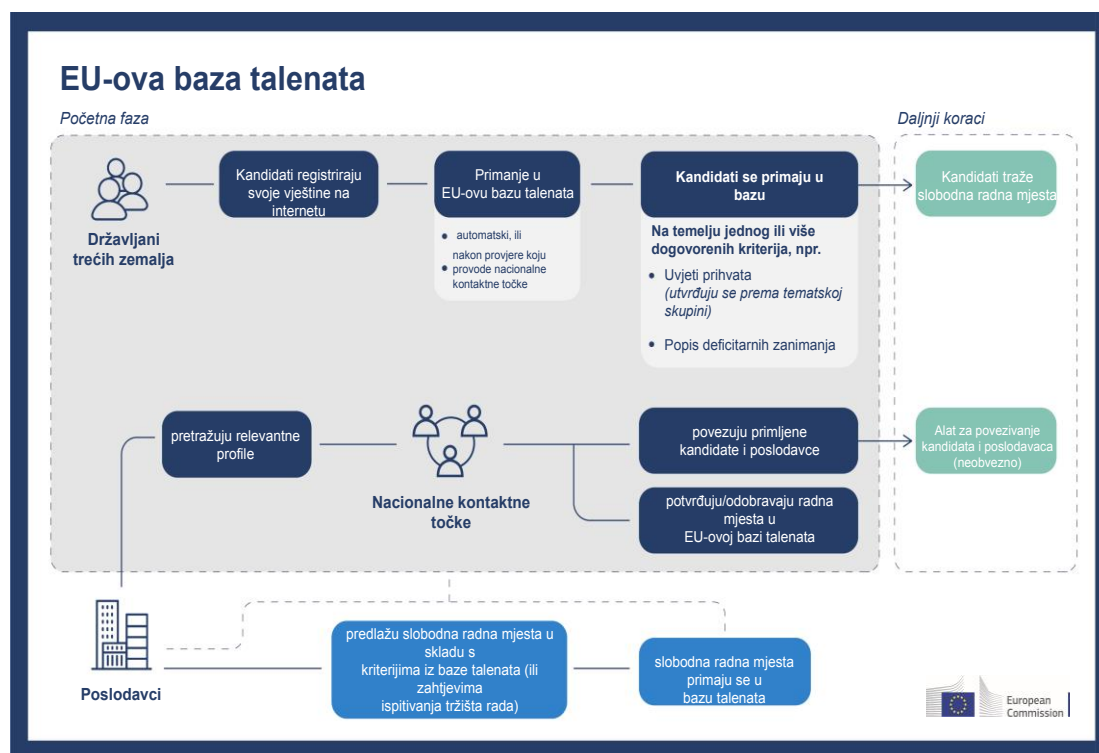
bježe od ruske ratne agresije protiv Ukrajine. Ta internetska pilot-inicijativa omogućit će utvrđivanje i mapiranje vještina izbjeglica iz Ukrajine koji se nalaze na području država članica kako bi se te osobe lakše povezale s poslodavcima u EU-u. U pripremi će se upotrijebiti iskustvo iz uspješnih inicijativa koje se provode u državama članicama, naprimjer u Portugalu i Rumunjskoj. Inicijativa će se oblikovati u suradnji s državama članicama te uz savjetovanje s poslodavcima, socijalnim partnerima i svim drugim relevantnim dionicima. **Tim se pilot-projektom može olakšati povezivanje unutar EU-a i nadležnim tijelima dati pregled širokog raspona vještina koje mogu mobilizirati u svojim zemljama.** Njime bi se moglo olakšati usklađivanje ponude i potražnje za zaposlenjem u sektorima koji su postali prioritetni zbog velikog broja izbjeglica iz Ukrajine, kao što su obrazovanje za pristiglu djecu (uz organizaciju usluga zajednice) ili pristup osnovnim uslugama i zdravstvenoj skrbi (koje pružaju npr. zdravstveni djelatnici ili usmeni prevoditelji).



Komisija je već uspostavila posebnu **tematsku skupinu** kontaktnih točaka u državama članicama koje su zainteresirane za sudjelovanje u pilot-inicijativi u okviru Europske migracijske mreže. Tematska skupina do ljeta će osmisliti i provesti pilot-inicijativu. Uspostavit će se **internetski portal** na kojem će korisnici privremene zaštite moći iskazati svoj interes za pronalaženje posla u državama članicama i unijeti svoje vještine i stručno iskustvo. Taj će portal uključivati aspekte **alata EU-a za profiliranje vještina državljana trećih zemalja**, namjenskog alata za mapiranje i dokumentiranje vještina državljana trećih zemalja. U provedbi inicijative nastojat će se održavati suradnja s ukrajinskim vlastima, među

ostalim na olakšavanju priznavanja kvalifikacija u skladu s Preporukom Komisije o priznavanju kvalifikacija osoba koje bježe od ruske invazije na Ukrajinu⁵⁶.

Usporedno s tom pilot-inicijativom uspostaviti će se trajna i općenita **EU-ova baza talenata** za sve državljane zemalja izvan EU-a koji se žele preseliti u EU i ondje raditi. U uspostavi te baze provest će se savjetovanja s državama članicama sudionicama i drugim relevantnim dionicima, kao što su organizacije poslodavaca, socijalni partneri i centri za strukovno obrazovanje i osposobljavanje. **Komisija namjerava do sredine 2023. službeno pokrenuti EU-ovu bazu talenata i njezin internetski portal** te će predložiti preporuku o uspostavi EU-ove baze talenata, uključujući povelju i detaljan plan za faze njezina postupnog razvoja⁵⁷. Tematska skupina koja radi na pilot-projektu također će usmjeravati osmišljavanje organizacijskog ustroja, upravljačke strukture i funkcioniranja EU-ove baze talenata na temelju iskustava iz pilot-inicijative. U tom će radu, među ostalim, identificirati koje su vještine potrebne na tržištu rada EU-a, dogovarati se o relevantnim kriterijima za prihvata, organizirati postupke prihvata i koordinirati pristup potencijalnih poslodavaca EU-ovoj bazi talenata. Stoga će ozbiljna predanost i aktivno sudjelovanje država članica sudionica biti ključni za uspostavu i funkcioniranje EU-ove baze talenata.



⁵⁶ Preporuka Komisije (EU) 2022/554 od 5. travnja 2022. o priznavanju kvalifikacija osoba koje bježe od ruske invazije na Ukrajinu, C/2022/2319.

⁵⁷ Više informacija o mogućem ustroju EU-ove baze talenata navedeno je u Prilogu.

3.3. Poboljšanje upravljanja migracijama radne snage na razini EU-a

Napredak u području migracija radne snage i uspješnost prethodno navedenih novih inicijativa ovisit će o užoj suradnji i boljem razumijevanju **između sektora migracija i zapošljavanja**. Komisija ovim paketom **pokreće novu platformu** koja će služiti kao mjesto **operativnih rasprava o praktičnim pitanjima migracija radne snage**, posebno o vanjskoj dimenziji migracijske politike, nedostatku radne snage i pitanjima povezanim s procesima na tržištu rada. Ta će platforma pomoći u operacionalizaciji partnerstava za traženje talenata i EU-ove baze talenata. Zaključci rasprava mogli bi **doprinijeti i političkim razmjenama** na odgovarajućim forumima, primjerice na razini Vijeća i Europskog parlamenta. U te bi rasprave prema potrebi bili uključeni i predstavnici socijalnih partnera, agencije EU-a, javne službe za zapošljavanje, stručnjaci, međunarodne organizacije, organizacije pod vodstvom migranata i drugi ključni akteri.

4. STUP USMJEREN NA BUDUĆNOST: PRIORITETNA PODRUČJA DJELOVANJA

Osim prethodno navedenih neposrednih zakonodavnih i operativnih mjera potrebno je nastaviti razmatrati druge potencijalne načine za zakonite migracije u EU u **srednjoročnom i dugoročnom razdoblju**. Komisija se zalaže da se politike usmjerene na budućnost organiziraju oko tri područja djelovanja, a to su: **skrb, mladi i inovacije**.

Ta tri područja odgovaraju **trima važnim političkim prioritetima**, koja je u novijem zakonodavnom izvješću o vlastitoj inicijativi istaknuo i Europski parlament⁵⁸: privlačenje niskokvalificiranih i srednjekvalificiranih radnika iz zemalja koje nisu članice EU-a u sektore u kojima znatno nedostaje radne snage i u kojima postoje velike potrebe, kao što je dugotrajna skrb, stvaranje više prilika za mlade iz EU-a i šire, te promicanje inovacija i poduzetništva u EU-u i ulaganje u tehnološku suverenost EU-a.

4.1. Privlačenje radnika iz trećih zemalja u područje dugotrajne skrbi

Revidiranom Direktivom o plavoj karti EU-a propisi su modernizirani kako bi se privukli visokokvalificirani radnici iz trećih zemalja. Nakon toga Komisija će razmotriti kako tržište rada EU-a učiniti privlačnijim za niskokvalificirane i srednje kvalificirane radnike. Partnerstva za traženje talenata bit će usmjerena na radnike sa svim razinama vještina, uključujući nisku i srednju razinu. Privlačenje radnika sa širokim rasponom vještina olakšat će, barem dugoročno, i predložena EU-ova baza talenata. Provjera primjerenosti pokazala je da u EU-u postoji potreba za srednje i niskokvalificiranim radnicima⁵⁹, ali da se zanimanja i

⁵⁸ 2020/2255 (INL).

⁵⁹ Na tržištu rada općenito nedostaju te razine vještina; vidjeti i Međunarodni monetarni fond, *Visoka potražnja na tržištima rada u naprednim gospodarstvima*, ožujak 2022. Vidjeti i podatke o radnoj snazi

potrebe znatno razlikuju među državama članicama. Riječ je o velikoj i vrlo raznolikoj kategoriji radne snage, od poljoprivrednih radnika i vozača teretnih vozila i kamiona do tehničara za informacijske i komunikacijske tehnologije. Ta kategorija obuhvaća različite razine vještina, sektore te političke i pravne okvire u državama članicama.

Stoga Komisija daje prednost postupnom pristupu. Predlaže da se djelovanje EU-a prvo usmjeri na sektor kojem može jasno doprinijeti, a to je dugotrajna skrb.

Sustavi dugotrajne skrbi u EU-u razlikuju se s obzirom na ustroj i naprednost, ali sve se zemlje suočavaju sa **zajedničkim problemima**: potrebom za pružanjem dostupne, cjenovno pristupačne i kvalitetne skrbi u kontekstu sve veće potražnje za zdravstvenom i socijalnom skrbi te manjkom osoblja potrebnog zbog starenja stanovništva. Radnici migranti, a posebno žene, znatan su dio radne snage u području dugotrajne skrbi⁶⁰. Tijekom krize uzrokovane bolešću COVID-19 dugotrajna skrb postala je ključna usluga koju pružaju ključni radnici. Međutim, zbog ograničenih ulaganja u taj sektor, teških radnih uvjeta i, posljedično, nedostatka radne snage bilo je vrlo teško osigurati kontinuitet usluga skrbi i primjeren odgovor na pandemiju⁶¹.

Države članice teško privlače i zadržavaju njegovatelje. Očekuje se da će se u sektoru dugotrajne skrbi **do 2030. otvoriti do 7 milijuna radnih mjesta za pomoćne zdravstvene djelatnike i osobne njegovatelje**^{62,63}, a tržište rada u EU-u na tu potrebu za radnom snagom moći će odgovoriti tek djelomično.

koje je 2021. najviše nedostajalo u EU-u: Europsko nadzorno tijelo za rad, *Analiza deficitarnih i suficitarnih zanimanja*; 2021. <https://www.ela.europa.eu/en/news/analysis-shortage-and-surplus-occupations-2021>.

⁶⁰ 4,5 % radnika u tom sektoru dolazi izvan EU-a: Eurofound, 2020., *Radna snaga u dugotrajnoj skrbi: zaposlenost i radni uvjeti*, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2020/long-term-care-workforce-employment-and-working-conditions>; *Ključni radnici imigranti: Njihov doprinos europskom odgovoru na COVID-19, JRC, 2020.:* <https://ec.europa.eu/jrc/en/news/crucial-contribution-migrant-workers-europes-coronavirus-response>; migranti su činili 10,3 % osobnih njegovatelja. Za detaljnu studiju radnika imigranata u zdravstvenom sektoru vidjeti Grubanov-Bošković, 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. i Hernandez-Orallo, J., *Radna snaga u zdravstvenoj i dugotrajnoj skrbi: demografski izazovi i potencijalni doprinos migracija i digitalne tehnologije*, EUR 30593 EN, Ured za publikacije Europske unije, Luxembourg, 2021., ISBN 978-92-76-30233-9 (web-izdanje), 978-92-76-30232-2 (tiskano izdanje), doi:10.2760/33427 (web-izdanje), 10.2760/234530 (tiskano izdanje), JRC121698.

⁶¹ Eurofound, 2020., *Radna snaga u dugotrajnoj skrbi: zaposlenost i radni uvjeti*.

⁶² Stopa korištenja uslugama neformalne skrbi među državama članicama varira od oko 30 % do oko 85 %. Formalna dugotrajna skrb može se pružati u različitim okruženjima (npr. rezidencijalna skrb, službena kućna njega ili skrb dijelom u ustanovi, a dijelom kod kuće), a pruža ju kvalificirano osoblje. Osobe koje pružaju usluge dugotrajne skrbi uključuju djelatnike u području socijalne skrbi (kao što su osobni njegovatelji ili savjetnici) i zdravstvene djelatnike (kao što su njegovatelji starijih osoba ili drugi medicinski tehničari u području skrbi) te posebne skupine kao što su njegovatelji koji žive u kućanstvu (radnici koji žive s primateljem skrbi). Velika većina radnika u formalnoj dugotrajnoj skrbi osobni su njegovatelji, a većina radne snage zaposlena je u području rezidencijalne skrbi. Većina njegovatelja ima

Zakoniti putovi za radnike u dugotrajnoj skrbi regulirani su na nacionalnoj razini te se na njih primjenjuje niz različitih pravila i uvjeta⁶⁴. Potrebno je procijeniti bi li se i koliko moglo na razini EU-a doprinijeti poboljšanju prihvata te kategorije ključnih radnika. To bi koristilo i državama članicama i zemljama podrijetla, a istodobno bi se osigurali etičko zapošljavanje i visoki standardi.

Partnerstva za traženje talenata mogla bi poduprijeti taj cilj promicanjem osposobljavanja radnika u dugotrajnoj skrbi i širom suradnjom s partnerskim zemljama, među ostalim na razvoju načina na koje strani stručnjaci i dijaspora mogu doprinijeti stvaranju prilika u zemlji podrijetla⁶⁵. Time bi se ublažio rizik od odljeva mozgova u sektorima skrbi u zemljama podrijetla.

Povećanjem pružanja ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja na temelju planirane revizije ciljeva iz Barcelone povećao bi se broj djelatnika u području dugotrajne skrbi na tržištu rada. Osim toga, u okviru europske strategije za skrb, koja je predviđena za 2022., i u skladu s akcijskim planom za europski stup socijalnih prava⁶⁶ i Zelenom knjigom o starenju⁶⁷ **Komisija će pokrenuti mapiranje uvjeta prihvata radnika u području dugotrajne skrbi iz trećih zemalja u državama članicama, prava tih radnika i s time povezanih potreba kako bi razmotrila dodanu vrijednost i izvedivost uspostave pravnog programa prihvata na razini EU-a za privlačenje te radne snage⁶⁸.**

U toj će se analizi pažljivo razmotriti socijalni i gospodarski učinci koje bi takvi programi na razini EU-a imali, posebno na radne uvjete, uključujući plaće, radnika u području dugotrajne skrbi u EU-u. U obzir će se uzeti i učinak na zemlje podrijetla te će se ispitati mogući aranžmani za sporazume koji bi koristili svima. Mogli bi se razviti programi osposobljavanja kako bi se povećao broj dostupnog osoblja u tim trećim zemljama. Analiza će obuhvaćati i **etičke standarde za zapošljavanje** koje promiče Svjetska zdravstvena organizacija⁶⁹.

4.2. Promicanje mobilnosti mladih

srednju razinu obrazovanja. Vidjeti *Izvešće Europske komisije o dugotrajnoj skrbi za 2021.: trendovi, izazovi i prilike u društvu koje stari*.

⁶³ *Izvešće Europske komisije o dugotrajnoj skrbi za 2021.: trendovi, izazovi i prilike u društvu koje stari*.

⁶⁴ JRC, *Radna snaga u području zdravstvene i dugotrajne skrbi: demografski izazovi i mogući doprinos migracija i digitalne tehnologije*.

⁶⁵ U provedbi svih takvih programa morat će se voditi računa o međunarodnim obvezama koje proizlaze iz trgovinskih sporazuma EU-a.

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

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

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

⁶⁸ Uz iznimku visokokvalificiranih radnika koji su već obuhvaćeni plavom kartom EU-a.

⁶⁹ *Globalni kodeks prakse Svjetske zdravstvene organizacije o međunarodnom zapošljavanju zdravstvenih djelatnika iz 2010.* [Microsoft Word - WHO global code of practice EN.doc](#)

Programi mobilnosti mladih osmišljeni su kako bi se mladima pružila prilika za život, rad i stjecanje iskustva u drugoj zemlji, uz istodobno poticanje kulturnih razmjena i jačanje veza među zemljama. Programi mobilnosti mladih koji postoje diljem svijeta obično su usmjereni na mlade državljane trećih zemalja (npr. u dobi od 18 do 30 godina) s određenom razinom obrazovanja. Ti mladi dolaze u drugu zemlju kako bi u njoj putovali, radili i živjeli u ograničenom i jednokratnom vremenskom razdoblju, pod uvjetom da imaju za to dostatna sredstva, zdravstveno ili putno osiguranje i da nikoga ne uzdržavaju. Za prijavu za te programe nije nužna ponuda za posao.

Program mobilnosti mladih u EU-u mogao bi učiniti EU privlačnijim odredištem⁷⁰. To bi se postiglo tako da se kvalificiranim mladim ljudima iz zemalja izvan EU-a omoguće boravak, putovanje i rad u EU-u na ograničeno (jednokratno) razdoblje. Uvjeti (dob, razina obrazovanja i dostatna sredstva) bili bi slični onima koji se primjenjuju u okviru nacionalnih programa. Takvim bi se programima na razini EU-a mogli regulirati uvjeti i postupci prihvata, kao i prava mladih državljana trećih zemalja koji sudjeluju u programu. Kako bi se uspješnije privukli kvalificirani mladi ljudi i ostvarila ekonomija razmjera, u suradnji s državama članicama moglo bi se istražiti postoji li mogućnost da se tim mladima dodijele prava na mobilnost unutar EU-a⁷¹.

Važno je stvoriti mogućnosti za putovanje i rad kako bi mladi mogli u inozemstvu steći nova iskustva i razviti svoje vještine. To se ne odnosi samo na mlade državljane trećih zemalja, već i na mlade građane EU-a. Stoga bi europski program mobilnosti mladih trebalo dopuniti **uzajamnim sporazumima ili dogovorima sa zemljama koje nisu članice EU-a** u pogledu uvjeta i prava prihvata, ostavljajući pritom mogućnost državama članicama da utvrde kvote za prihvata mladih koji dolaze u EU.

Komisija će istražiti izvedivost razvoja europskih programa za mobilnost mladih i ispitati različite mogućnosti, posebno za sporazume s trećim zemljama kojima se omogućuje uzajamnost⁷². Taj će se postupak pokrenuti u trećem tromjesečju 2022. na Europskom migracijskom forumu, na kojem će se okupiti dionici iz područja migracija i mladi dionici, čime će se pridonijeti općim ciljevima Europske godine mladih 2022.

4.3. Olakšavanje prihvata osnivača novih poduzeća na razini EU-a

Nedavnih godina povećao se broj **nacionalnih programa za prihvata „inovativnih poduzetnika” i osnivača novih poduzeća**, i u EU-u i na globalnoj razini⁷³

⁷⁰ OECD, *Recruiting Immigrant Workers – Europe 2016 (Zapošljavanje imigranata – Europa 2016.)*.

⁷¹ Bez obveze podnošenja zahtjeva za vizu za svaku zemlju u kojoj žele raditi.

⁷² U provedbi svih takvih programa morat će se voditi računa o međunarodnim obvezama koje proizlaze iz trgovinskih sporazuma EU-a.

⁷³ Procjenom učinka uz reviziju Direktive o plavoj karti obuhvaćeno je mapiranje programa za osnivače novih poduzeća i poduzetnike (<https://ec.europa.eu/home-affairs/what-is-new/work-in->

Ti se programi sastoje od poticaja kao što su posebne vize ili boravišne dozvole za inovativne poduzetnike iz inozemstva. Svim programima zajedničko je da su usmjereni na određenu vrstu poduzeća, tj. na poduzeća koja su inovativna, prilagodljiva i/ili imaju dodanu vrijednost za nacionalno gospodarstvo ili poslovno okruženje⁷⁴.

Novoosnovana poduzeća i poduzetništvo općenito podupiru gospodarski razvoj i inovacije u EU-u. Zbog toga su neophodni za **dvostruku tranziciju EU-a prema održivom i digitalnom gospodarstvu**. U tom kontekstu u Akcijskom planu za integraciju i uključivanje istaknut je znatan doprinos poduzetnika migranata gospodarskom rastu i otvaranju radnih mjesta te njihova uloga u oporavku nakon pandemije bolesti COVID-19.

Mjere EU-a mogle bi inovativnim poduzetnicima i osnivačima novoosnovanih poduzeća dodatno olakšati pristup cijelom jedinstvenom tržištu EU-a tako da se potpora pruži i prihvatu tih osoba i osnivanju poduzeća. Takve bi mjere pomogle u privlačenju talenata, a time i promicanju inovacija i poduzetništva u EU-u. To bi bilo u skladu s **inovacijskom agendom za Europu** i općom potporom EU-a osnivanju poduzeća. Ta opća potpora uključuje uspostavu okruženja pogodnog za poslovanje, promicanje poduzetništva, poboljšanje pristupa novim tržištima i internacionalizaciju, olakšavanje pristupa financiranju te podupiranje konkurentnosti i inovativnosti malih i srednjih poduzeća⁷⁵. Komisija radi i na potpori poduzetnicima među raseljenim osobama iz Ukrajine, a posebno razmatra mjere kojima bi im pomogla da pokrenu vlastiti posao u EU-u.

Na temelju nedavnih inicijativa („Scale-up Europe” za vrijeme francuskog predsjedanja Vijećem⁷⁶) mogu se ponovno pokrenuti rasprave⁷⁷ sa svim relevantnim institucijama i dionicima kako bi se procijenio opseg daljnjeg usmjerenog djelovanja na razini EU-a u području prihvata stranih inovativnih poduzetnika. Potpora EU-a mogla bi biti u obliku potpore nacionalnim programima, među ostalim za olakšavanje razmjene informacija. Razmotrit će se i bi li bilo relevantno uvesti novu vizu EU-a za inovativne poduzetnike, među ostalim na temelju iskustava iz provedbe nacionalnih programa, a posebno kriterija za odabir najinovativnijih poduzetnika s najvećim potencijalom. O tim će se mogućnostima raspravljati

[progress/initiatives/avzbt_intro_en](https://emnbelgium.be/sites/default/files/publications/Migratory%20Pathways%20for%20Start-Ups%20and%20Innovative%20Entrepreneurs%20in%20the%20European%20Union.pdf)). Studijom EMN-a to je mapiranje ažurirano krajem 2019. (<https://emnbelgium.be/sites/default/files/publications/Migratory%20Pathways%20for%20Start-Ups%20and%20Innovative%20Entrepreneurs%20in%20the%20European%20Union.pdf>).

⁷⁴ Jedanaest država članica zahtijeva podnošenje poslovnog plana. Ostali uvjeti za pristup uključuju minimalnu razinu kapitala, sudjelovanje u sponzorstvu ili programu potpore, dokaz o dostatnim sredstvima, osiguranje, određenu razinu kvalifikacija i/ili jezičnih vještina.

⁷⁵ Vidjeti npr. [Program jedinstvenog tržišta](#), [strategiju za MSP-ove](#) i potporu inovacijama u okviru programa [Obzor Europa](#), [Europsku poduzetničku mrežu](#), [Erasmus za mlade poduzetnike](#), [politiku EU-a o klasterima](#), [mrežu europskih centara za digitalne inovacije](#), [inicijativu Startup Europe](#), [Europsko udruženje novoosnovanih poduzeća](#), itd.

⁷⁶ Pismo namjere – Europa puna talenata za tehnologiju (8.2.2022.), (<https://presidence-francaise.consilium.europa.eu/en/news/press-release-scale-up-europe-spurs-collective-action-to-accelerate-european-tech/>).

⁷⁷ Vidjeti Zaključke Vijeća 9510/16.

u bliskoj suradnji s državama članicama i inicijativama dionika, među ostalim u okviru foruma Europskog vijeća za inovacije i **Europskog udruženja novoosnovanih poduzeća**. To je udruženje „alat za provedbu” standarda izvrsnosti mreže EU-a Startup Nations, političke inicijative Komisijine strategije za MSP-ove iz 2020.⁷⁸, kojom se države članice potiču na razmjenu i uvođenje primjera najbolje prakse koji osiguravaju povoljno okruženje za rast visokotehnološkim MSP-ovima, uključujući najbolje prakse u privlačenju i zadržavanju talenata u EU-u.

5. ZAKLJUČAK

Ovom se Komunikacijom utvrđuje pragmatičan i postupan pristup ambicioznoj i održivoj zakonitoj migracijskoj politici EU-a kojom se privlače vještine i talenti kako bi se riješio problem nedostatka radne snage i odgovorilo na demografske promjene u Europi. Tim će se mjerama poduprijeti gospodarski oporavak EU-a od pandemije bolesti COVID-19 kao i digitalna i zelena tranzicija, te će se stvoriti sigurni kanali za dolazak u Europu uz istodobno smanjenje nezakonitih migracija.

Kako bismo privukli vještine i talente koji su nam potrebni, EU mora izgraditi privlačniji i učinkovitiji sustav. To zahtijeva revidirani zakonodavni okvir, pojačanu suradnju s partnerskim zemljama, poboljšano upravljanje migracijama radne snage koje uključuje sve ključne dionike, kao i nova područja budućeg djelovanja.

Komisija će u potpunosti ispuniti svoju ulogu u izgradnji i provedbi tog novog pristupa te poziva na odlučan angažman i predanost svih strana: Europskog parlamenta, Vijeća i država članica, gospodarskih i socijalnih aktera i ostalih dionika te relevantnih partnerskih zemalja.

U tu će svrhu Komisija u trećem tromjesečju 2022. organizirati konferenciju na visokoj razini. Na toj će se konferenciji pokrenuti nova platforma EU-a za migracije radne snage te će se učvrstiti temelji održive politike EU-a o zakonitim migracijama.

⁷⁸

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

PRILOG

Praktična rješenja za EU-ovu bazu talenata

U Prilogu u nastavku prikazan je pregled mogućih modaliteta baze talenata EU-a. Temelji se na analizi i preporukama iz OECD-ove studije izvedivosti te na razmatračkim raspravama s relevantnim službama Komisije.

EU-ova baza talenata mogla bi se temeljiti na **internetskom portalu** koji bi kandidatima iz trećih zemalja omogućio da iskažu interes za rad u EU-u. Kandidati će morati izraditi internetski profil i predložiti potrebne dokumente kojima se potvrđuje razina njihovih vještina, obrazovanja i radnog iskustva⁷⁹. Tek treba odlučiti hoće li se od podnositelja prijave tražiti da pri izradi svojeg profila učitaju dokaz o svojoj kvalifikaciji. Druga je mogućnost da se omogući izrada profila bez prilaganja osnovnih dokumenata, barem u ranijim fazama. U tom bi slučaju korisnici i dalje mogli povezivati profile u bazama podataka trećih strana s detaljnijim informacijama ili učitati popratne dokumente za povezivanje s poslodavcima i postupke odabira. Razmatra se i mogućnost razvoja veza s platformom Europass.

Profili kandidata mogli bi biti podvrgnuti početnoj provjeri na temelju jasnih kriterija prihvatljivosti koje utvrde nacionalna tijela koja sudjeluju u skupini talenata EU-a. Ti se kriteriji, koje treba definirati s državama članicama sudionicama, mogu temeljiti na posebnoj razini obrazovanja, znanju jezika, stručnim vještinama ili iskustvu. Kako bi se odgovorilo na posebne potrebe tržišta rada EU-a, kriteriji bi se mogli povezati i s postojećom potražnjom ili nedostacima na nacionalnim ili regionalnim tržištima rada ili osobito sektorima u kojima nedostaje radnika. Za tu početnu provjeru bit će potrebna bliska koordinacija između uključenih nacionalnih tijela, uz pomoć Europske komisije. Tek treba odlučiti hoće li provjera biti automatizirana, pa će svatko tko ispunjava kriterije odabira na temelju svojeg profila ući u bazu talenata bez daljnje procjene, ili će se temeljiti na pojedinačnoj provjeri temeljnih dokumenata koju bi provodile nacionalne kontaktne točke. U slučaju prve opcije postoji rizik da će se baza popuniti s praznim, lažnim profilima. Druga opcija nosi rizik od odvratanja potencijalnih kandidata od registracije i pružanja opsežnih osobnih informacija bez jamstava, posebno u ranim fazama razvoja platforme.

U EU-ovu bazu talenata mogle bi se integrirati i postojeće i planirane platforme za samotestiranje na razini EU-a za potvrđivanje vještina i znanja (jezik, računalna pismenost, druge meke vještine itd.).

Kandidati koji ispunjavaju određeni prag prihvatljivosti bit će primljeni u EU-ovu bazu talenata. Od tog bi trenutka **njihove profile mogli pregledavati nadležna tijela i**

⁷⁹ Razvoj informacijske tehnologije i strategija nabave podlijegat će prethodnom odobrenju Odbora Europske komisije za informacijsku tehnologiju i kibersigurnost.

potencijalni poslodavci. Postupak zapošljavanja odvijat će se izvan EU-ove baze talenata. Nakon što im se ponudi posao u jednoj od država članica, kandidati bi mogli podnijeti zahtjev za boravišnu dozvolu na temelju relevantnih programa EU-a ili nacionalnih migracijskih programa. Prihvatanje u EU-ovu bazu talenata ne bi predstavljalo novi put za zakonitu migraciju niti bi se na temelju toga kandidatima dodijelilo pravo ulaska u EU. Kandidati primljeni u bazu talenata i dalje bi morali dobiti boravišnu dozvolu kako bi mogli raditi u državi članici na temelju ponude za posao. Međutim, EU-ova baza talenata bit će osmišljena kao alat za pomoć državama članicama i poslodavcima u ispunjavanju potražnje na tržištima rada država članica koju domaća radna snaga ne može zadovoljiti. Države članice moći će sudjelovati u tom alatu u skladu sa svojim potrebama.

EU-ova baza talenata oslanjat će se na **nacionalne kontaktne točke** u svakoj državi članici sudionici. To bi mogli biti predstavnici imigracijskih tijela, javno tijelo koje imenuju države članice sudionice, u idealnom slučaju iz javnih službi za zapošljavanje, investicijskih agencija, tijela za privlačenje talenata (uključujući, prema potrebi, centre za strukovno osposobljavanje u državama članicama i partnerskim zemljama), ureda za zapošljavanje itd. Tako bi se moglo potaknuti stvaranje sinergija i koordinacije između usklađivanja ponude i potražnje za poslom i imigracijskih postupaka. Nacionalne kontaktne točke mogle bi pregledavati vještine registrirane u bazi i povezati profile osoba u bazi sa zainteresiranim poslodavcima, državama članicama ili odgovarajućim slobodnim radnim mjestima. Istodobno, anonimizirani pregled broja profila koji odgovaraju određenom skupu vještina može biti javno dostupan kako bi se potencijalnim poslodavcima omogućilo pretraživanje. Ti bi poslodavci tada mogli doprijeti do odgovarajućih osoba preko relevantne nacionalne kontaktne točke.

S vremenom se EU-ovoj bazi talenata može dodati niz **dodatnih komponenti ili funkcija**. Oni mogu uključivati portal za privlačenje talenata na kojem bi bile dostupne ciljane informacije i smjernice za podnositelje prijave, bazu podataka relevantnih slobodnih radnih mjesta ili komponentu za povezivanje poslodavaca i kandidata. Sustav za povezivanje poslodavaca i kandidata služio bi za povezivanje profila kandidata s ponudama za posao koje im najbolje odgovaraju, na temelju informacija koje navedu obje strane. Potencijalni migranti i poslodavci stupali bi u kontakt putem EU-ove baze talenata, a sam postupak zapošljavanja odvio bi se izvan baze talenata.

Komisija razmatra i razvoj **sinergija** s drugim trenutačno dostupnim alatima, kao što je nova platforma Europass, koja ljudima pomaže da upravljaju svojim karijerama na promjenjivom tržištu rada, alat EU-a za profiliranje vještina državljana trećih zemalja ili platforma EIP-a za talente utemeljena na mreži EURAXESS, uspostavljena u 43 zemlje, s osam međunarodnih središta koja pružaju usluge istraživačima diljem svijeta. Sinergije se mogu uspostaviti i s instrumentima koji pružaju informacije o vještinama, kao što je alat Skills-OVATE Europskog centra za razvoj strukovnog osposobljavanja.

Taj alat pruža ažurirane informacije o vještinama koje poslodavci najčešće traže i trendovima potražnje za vještinama.

Na temelju iskustva stečenog u okviru pilot-inicijative EU-a za uspostavu baze talenata kojom su obuhvaćene osobe koje bježe od ruske invazije na Ukrajinu, skupina talenata EU-a mogla bi i dalje biti otvorena **osobama kojima je potrebna zaštita**, a koje imaju kvalifikacije ili vještine koje mogu registrirati u bazi talenata. Tim se alatom prvenstveno nastoji privući talente iz zemalja koje nisu članice EU-a, ali bi se mogao proširiti kako bi se izbjeglicama koje već borave u EU-u pomoglo da se integriraju na tržište rada EU-a. Kriteriji za primanje u EU-ovu bazu talenata za osobe koje se već nalaze u EU-u također bi se mogli dodatno proširiti kako bi se omogućilo utvrđivanje različitih razina vještina koje su u EU-u već dostupne. S obzirom na fleksibilnu prirodu alata i njegovu organizacijsku strukturu takve bi se prilagodbe prema potrebi mogle primijeniti fleksibilno ili samo privremeno. Moglo bi se predvidjeti i aktivno promicanje EU-ove baze talenata među izbjegličkim zajednicama, među ostalim i u zemljama izvan EU-a. Tako bi EU-ova baza talenata postala koristan alat za podupiranje komplementarnih mehanizama za prihvatanje povezanih s radom u državama članicama⁸⁰.

⁸⁰ U Preporuci Komisije (EU) 2020/1364 od 23. rujna 2020. o zakonitim putovima do zaštite u EU-u države članice pozivaju se da promiču takve mehanizme kako bi se zakonito prihvatio veći broj ljudi i kako bi velika populacija izbjeglica mogla iskoristiti svoje vještine i kvalifikacije.