



Eiropas Savienības
Padome

Briselē, 2022. gada 29. aprīlī
(OR. en)

8556/22

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

PAVADVĒSTULE

| | |
|--------------------|--|
| Sūtītājs: | Eiropas Komisijas ģenerālsekretāre, parakstījusi direktore <i>Martine DEPREZ</i> |
| Saņemšanas datums: | 2022. gada 28. aprīlis |
| Saņēmējs: | Eiropas Savienības Padomes ģenerālsekretārs <i>Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN</i> |
| K-jas dok. Nr.: | COM(2022) 657 final |
| Temats: | KOMISIJAS PAZIŅOJUMS EIROPAS PARLAMENTAM, PADOMEI, EIROPAS EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJAI UN REĢIONU KOMITEJAI Prasmju un talantu piesaistīšana ES |

Pielikumā ir pievienots dokuments COM(2022) 657 *final*.

Pielikumā: COM(2022) 657 *final*



Briselē, 27.4.2022.
COM(2022) 657 final

**KOMISIJAS PAZIŅOJUMS EIROPAS PARLAMENTAM, PADOMEI, EIROPAS
EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJAI UN REĢIONU KOMITEJAI**

Prasmju un talantu piesaistīšana ES

KOMISIJAS ZIŅOJUMS EIROPAS PARLAMENTAM, PADOMEI, EIROPAS EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJAI UN REĢIONU KOMITEJAI

Prasmju un talantu piesaistīšana ES

1. IEVADS

Likumīga migrācija sniedz labumu gan migrantiem, gan izcelsmes un galamērķa valstīm. Tā sniedz tiem, kuri vēlas migrēt, iespēju uzlabot viņu apstākļus un palīdz risināt uzņēmējvalstu darbaspēka vajadzības. Tā pati par sevi var būt ieguldījums ekonomikā un sabiedrībā kopumā, atbalstot ES zaļo un digitālo pārkārtošanos un vienlaikus veicinot Eiropas sabiedrības saliedētību un noturību. ES kopējā migrācijas politikā ir jāatspoguļo ES ekonomikas integrācija un dalībvalstu darba tirgu savstarpējā atkarība. Tai būtu jāpalīdz dalībvalstīm izmantot to dalību ES kā resursu talantu un tādu dažādu veidu prasmju piesaistīšanai, kas var veicināt ES ekonomikas dinamismu.

Migrācija un mobilitāte ir un arī turpmāk būs humānismam raksturīgas iezīmes visā pasaulē un ES. ES 2021. gada 1. janvārī dzīvoja 23,7 miljoni valstspiederīgo no trešām valstīm — tas ir 5,3 % no kopējā iedzīvotāju skaita¹. Neatbilstīga migrācija ES joprojām ir ierobežota, lai gan tā ir plaši atspoguļota plašsaziņas līdzekļos. Katru gadu aptuveni 2,25–3 miljoni valstspiederīgo no trešām valstīm dodas uz ES, izmantojot likumīgus kanālus, pretstatā 125 000–200 000 neatbilstīgas migrācijas gadījumu².

Likumīga migrācija ir būtiska daļa no visaptverošās pieejas migrācijai, kura noteikta jaunajā Migrācijas un patvēruma aktā³, kas arī nodrošina lielāku saskanību starp migrācijas politikas iekšējo un ārējo dimensiju. Lai sekmētu efektīvāku satvaru likumīgiem ceļiem ieeļošanai ES, šajā paziņojumā ir izklāstīti vērienīgas un ilgtspējīgas ES likumīgas migrācijas politikas trīs pīlāri. Šie pīlāri ir 1) likumdošanas, 2) operacionāli un 3) uz nākotni vērsti politikas pasākumi, kas palīdzēs risināt dažas no visbūtiskākajām problēmām, kādas ES rodas prasmju un talantu piesaistīšanā, gan īstermiņā, gan ilgtermiņā. Šis paziņojums arī risinās steidzamo vajadzību integrēt ES darba tirgū darbaspējas vecuma iedzīvotājus, kuri ierodas ES Krievijas agresīvā kara Ukrainā dēļ, — līdz 2022. gada aprīlim viņu skaits bija vairāk nekā 2,5 miljoni pieaugušo⁴.

Darbaspēka migrācijas politiskais un ekonomiskais aspekts

¹ Eurostat [migrācijas un migrantu statistika](#).

² Eurostat statistika par pirmās uzturēšanās atļaujām ([migr_resfirst](#)) un *Frontex*.

³ COM(2020) 609 final.

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

Migrantiem jau ir būtiska nozīme Eiropas ekonomikā un sabiedrībā. Pēdējā desmitgadē migrējošie darba ņēmēji⁵ aizpildīja ievērojamu daļu jaunu darbvieta ES, palīdzot **risināt darbaspēka tirgus vajadzības**. Migrantu uzņemšana ir daļa no plašāka politikas pasākumu kopuma, kura mērķis ir pievērsties gan darbaspēka un prasmju trūkuma esībai, gan tās cēloņiem⁶. Covid-19 pandēmija parādīja, ka 13 % darba ņēmēju, kuri veic būtiskas funkcijas — sākot no ārstiem un beidzot ar medmāsām un autovadītājiem —, ir migranti⁷.

Vienlaikus **Krievijas agresīvais karš pret Ukrainu ir izraisījis vislielāko iedzīvotāju pārvietošanu Eiropā kopš Otrā pasaules kara**, turklāt lielākā daļa no tiem, kuri ierodas ES, ir sievietes un bērni. Pēc Pagaidu aizsardzības direktīvas aktivizēšanas⁸ ES turpinās uzņemt cilvēkus, kuri bēg no kara Ukrainā, un atbalstīt viņu integrāciju darba tirgū kā vienu no prioritātēm. Viņu ierašanās ES neizslēdz vajadzību izveidot pamatus ilgtspējīgai un kopējai pieejai attiecībā uz darbaspēka migrāciju, lai risinātu ES prasmju vajadzības ilgtermiņā.

Pēc Covid-19 izraisītās lejupslīdes Eiropas darba tirgus kopumā atgriežas pirmskrīzes līmeni⁹ — ES darba tirgus turpina atkopties, un tam ir vajadzīgi jauni darba ņēmēji, jo īpaši nozarēs ar strukturālu darbaspēka trūkumu, piemēram, tūrisma, viesmīlības, IT, veselības aprūpes un loģistikas nozarē. Tomēr atsevišķās nozarēs darbaspēka trūkums ir lielāks nekā pirms Covid-19¹⁰, jo ir strauji palielinājies neaizpildīto darba vakancu skaits, kaut gan nodarbinātībai vēl ir pilnībā jāatkopjas.

Apzinoties nākotnes vajadzības, likumīgai migrācijai ir arī jāpapildina **ES virzība uz zaļu un digitālu ekonomiku**, un šajā nolūkā ir vajadzīgas īpašas prasmes un mūsu ekonomikas un darba tirgu pārstrukturēšana. Lai atbalstītu šo divējādo pārkārtošanos, ES darbaspēka migrācijai vajadzētu būt uz nākotni vērstai. Pāreja uz klimatneitrālu ekonomiku, visticamāk,

⁵ ES27 dalībvalstīs dzīvojošo trešo valstu valstspiederīgo īpatsvars 2021. gada 1. janvārī bija 5,3 % no kopējā iedzīvotāju skaita. Tomēr saskaņā ar *Eurostat* datiem 2020. gadā (ieskaitot darbaspēka apsekojuma (*LFS*) datus un ISCO-08 klasifikāciju) viņu īpatsvars bija 8,7 % no uzkopšanas un palīdzības speciālistiem, 7,2 % no pārtikas produktu sagatavošanas palīgstrādniekiem, 6,9 % no lauksaimniecībā, mezsaimniecībā un zivsaimniecībā nodarbinātajiem, 6,1 % no celtniecības darbiniekiem un 6,0 % no darba ņēmējiem ieguves, būvniecības, apstrādes rūpniecības un transporta jomā.

⁶ Cits pozitīvs ieguldījums, ko varētu sniegt darba devēji un/vai politikas veidotāji, būtu algu paaugstināšana, darba nosacījumu uzlabošana, pašreizējo vietējas un ārvalstu izcelsmes iedzīvotāju, jo īpaši sieviešu, aktivizēšana darba tirgū, ieguldīšana izglītībā un apmācībā vai tās reforma, ražošanas procesu maiņa vai importa palielināšana. Sk., piemēram, *Labour shortages and migration policy* [Darbaspēka trūkums un migrācijas politika], Starptautiskā Migrācijas organizācija (*IOM*), 2012.

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

⁸ Padomes Īstenošanas lēmums (ES) 2022/382, ar ko konstatē no Ukrainas pārvietoto personu masveida pieplūduma esamību.

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

¹⁰ Starptautiskais Valūtas fonds, *Labor market tightness in advanced economies* [Darbaspēka trūkums attīstītajās ekonomikās], 2022. gada marts.

ietekmēs tādas nozares kā būvniecība, enerģētika, apstrādes rūpniecība un transports, kurās būs vajadzīgs papildu darbaspēks un jaunas prasmes¹¹.

Darbspēka migrācija sniedz ne tikai ekonomiskus ieguvumus; tā arī **uzlabo vispārējo migrācijas pārvaldību un palīdz stiprināt mūsu sadarbību ar izcelsmes un tranzīta valstīm**, arī lai mazinātu neatbilstīgu migrāciju. Tā ir viens no pamatinstrumentiem ES rīkkopā, kas izklāstīta jaunajā Migrācijas un patvēruma paktā, lai saskaņoti ar Ilgtspējīgas attīstības programmu veidotu līdzsvarotas un savstarpēji izdevīgas partnerības ar trešām valstīm migrācijas jomā.

Tāpēc ir spēcīgs politisks un ekonomisks pamatojums izveidot efektīvākus likumīgus ceļus migrantu nokļūšanai Eiropā. Tomēr to niansē ES dalībvalstu atšķirīgās situācijas un politikas atzīšana. Likumīga migrācija ir **Eiropas Savienības un tās dalībvalstu dalītā kompetencē**. Tikai dalībvalstīm ir kompetence lemt par to trešo valstu valstspiederīgo skaitu, kuri ierodas to teritorijā, lai meklētu darbu.

Šajā kontekstā ir vajadzīgs **reālistisks, pragmatisks un pakāpenisks progress**. Likumdošana sniedz iespēju noteikt kopīgus noteikumus. Operacionālas iniciatīvas, ko koordinē ar dalībvalstīm, Eiropas Parlamentu un trešām valstīm, sniedz mums iespēju veikt konkrētus un pragmatiskus pasākumus. Jaunas politikas iniciatīvas paver iespējas turpmākiem pasākumiem. Tās kopumā veido mugurkaulu vienotai Eiropas pieejai attiecībā uz likumīgu migrāciju atbilstīgi Eiropas vērtībām un rada spēju risināt kopīgas problēmas.

Demogrāfiskais konteksts un pamatproblēmas

Tajā pašā laikā ES darbaspējas vecuma iedzīvotāji noveco, un viņu skaits samazinās. Līdz 2070. gadam darbaspējas vecuma iedzīvotāju īpatsvars samazināsies no aptuveni 65 % 2019. gadā līdz 56–54 % no ES iedzīvotāju kopējā skaita ES27 dalībvalstīs¹².

Šīs tendences palielina slodzi uz darba tirgiem, kaitējot konkurētspējai un ekonomikas izaugsmei. Darbspējas vecuma iedzīvotāju īpatsvars samazinās, kamēr vecāku cilvēku īpatsvars palielinās. Tas ir īpaši redzams dažās dalībvalstīs¹³. Dažus reģionus ES darbaspējas vecuma iedzīvotāju skaita samazinājums skar vairāk nekā citus, un visvairāk ietekmēti ir lauku reģioni. Darbspējas vecuma iedzīvotāju skaita samazināšanās rada slodzi uz mūsu pensiju un sociālās aizsardzības sistēmām, liekot apšaubīt to ilgtspēju ilgtermiņā.

¹¹ Eurofound, *Tackling labour shortages in EU Member States* [Darbspēka trūkuma problēmu risināšana ES dalībvalstīs], 2021. gada jūlijs, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/tackling-labour-shortages-in-eu-member-states>.

¹² "Population on 1st January by age, sex and type of projection (proj_19np)" [Iedzīvotāju skaits 1. janvārī pēc vecuma, dzimuma un prognožu veida] (*Statistics | Eurostat (europa.eu)*).

¹³ Eurostat, *Population structure and ageing* [Iedzīvotāju struktūra un novecošana]; Eiropas Komisija, *Atlas of Demography, Impact of migration on working-age population* [Demogrāfijas atlants, Imigrācijas ietekme uz darbaspējas vecuma iedzīvotājiem], <https://migration-demography-tools.jrc.ec.europa.eu/atlas-demography/stories/AoD/2/migration/S4>.

Turklāt ES ir jāpievēršas darbaspēka trūkumam konkrētās nozarēs¹⁴ un reģionos, aptverot visus prasmju līmeņus, — ES darba devējiem trūkst darbinieku 28 profesijās, kurās 2020. gadā nodarbināti 14 % no ES darbaspēka. Šīs profesijas cita starpā ir santehniķi un cauruļvadu uzstādītāji, bērnu aprūpes speciālisti, sistēmanalītiķi, metinātāji un griezēji ar liesmu, smago kravas automobiļu vadītāji, inženierbūvnieki un programmatūras izstrādātāji¹⁵. Darbaspēka trūkums ir redzams arī reģionālā līmenī tādu iemeslu dēļ kā, piemēram, attīstības līmeņa atšķirības starp reģioniem, pilsētu teritoriju esība reģionos vai atšķirīgi reģionālie darbaspēka tirgus un dzīves apstākļi¹⁶.

ES tiecas palielināt sieviešu, vecāku cilvēku, personu ar invaliditāti, personu ar migrantu izcelsmi un citu nepietiekami pārstāvētu grupu dalību darba tirgū. Tā ir izvirzījusi mērķi uzlabot cilvēku prasmes visā viņu darba dzīves laikā, kā izklāstīts Eiropas prasmju programmā¹⁷. Tomēr, **lai risinātu šīs pieaugošās darba tirgus vajadzības, kas saistītas ar demogrāfiskajām tendencēm un trūkumiem, nepietiek tikai mobilizēt vietējo darbaspēku vien vai veicināt iekšējo mobilitāti ES.** ES iekšējās mobilitātes potenciāls mazināt darbaspēka trūkumu arvien vairāk ir ierobežots, jo jāpieņem, ka talants un prasmes, kas tiek iegūtas vienā vietā, tiek zaudētas citviet¹⁸, un tas ir jāapsver, ņemot vērā to, ka par darbaspēka trūkumu ziņo gandrīz visas dalībvalstis. Covid-19 pandēmija vēl vairāk palielina pieprasījumu pēc vairākām konkrētām profesijām, kurās trūkst darbinieku, un vislielākā ietekme ir uz pieprasījumu pēc veselības aprūpes prasmēm. Piemēram, 2020. gadā Beļģija, Dānija, Francija, Igaunija, Īrija, Nīderlande, Rumānija, Somija, Ungārija, Vācija un Zviedrija ziņoja, ka tajās trūkst veselības aprūpes un ar to saistītu speciālistu¹⁹. ES mobilie darba ņēmēji veido mazāk nekā trešdaļu no ārvalstīs dzimušajiem personīgās aprūpes darbiniekiem ES, un divas trešdaļas no viņiem ir no valstīm ārpus ES.

¹⁴ 2021. gada 3. ceturksnī EURO-27 ceturkšņa darba vakanču rādītājs sasniedza 2,4 %, kas bija augstākais rādītājs kopš 2019. gada 2. ceturkšņa (pirms Covid). Savukārt 2021. gada ceturtajā ceturksnī tas bija 2,6 %. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/14358242/3-17032022-BP-EN.pdf/3e6f6746-aa8d-b25c-7696-3912bf7ebd2c?t=1647445976514>.

¹⁵ Šīs bija visbiežāk ziņotās profesijas, kurās trūkst darbinieku, 2021. gadā ES. Sk. Eiropas Darba iestāde, *Analysis of shortage and surplus occupations* [Analīze par profesijām, kurās trūkst darbaspēka un kurās ir darbaspēka pārpalikums]; 2021, <https://www.ela.europa.eu/en/news/analysis-shortage-and-surplus-occupations-2021>.

¹⁶ Novecošanas un iedzīvotāju skaita samazināšanās tendences ES teritorijās ir plaši aplūkojuši 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. un Tintori, G., *The Demographic Landscape of EU Territories*, Goujon, A., Jacobs, C., Natale, F. un Lavalle, C. redaktori, EUR 30498 EN, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga, 2021, ISBN 978-92-76-27239-7 (tiešsaistē), 978-92-76-27238-0 (drukātā veidā), doi:10.2760/658945 (tiešsaistē), 10.2760/49621 (drukātā veidā), JRC123046.

¹⁷ COM(2020) 274 final.

¹⁸ Komisija patlaban izstrādā iniciatīvu, kuras mērķis ir mazināt problēmas, kas saistītas ar intelektuālā darbaspēka emigrāciju un iedzīvotāju skaita samazināšanos ES, un apzināt iespējamus risinājumus, lai apturētu ekonomisko un sociālo lejupslīdi skartajos reģionos. Sabiedriskā apspriešana tika sākta 2022. gada martā.

¹⁹ Eurofound (2021), *Tackling labour shortages in EU Member States*.

Tāpēc gan **Eiropas Prasmju programmā**, gan **jaunajā Migrācijas un patvēruma paktā** ir atzīta vajadzība pēc stratēģiskākas pieejas likumīgajai migrācijai, kas vērsta uz talantu labāku piesaistīšanu un noturēšanu, lai sekmētu izaugsmes un inovācijas potenciālu un novirzītu likumīgo migrāciju uz reģioniem un profesijām, kurās trūkst prasmju.

Lai ES saglabātu savu konkurētspēju pasaulē, **tai ir jāklūst pievilcīgākai talantiem no visas pasaules**. Patlaban augsti kvalificēti valstspiederīgie no trešām valstīm visbiežāk izvēlas Ziemeļameriku un Okeāniju, nevis ES²⁰. Svarīgs pirmais solis uz to, lai uzlabotu ES pievilcīgumu, bija **ES Zilās kartes direktīvas**²¹ nesēnā pārskatīšana; minētā direktīva ļaus augsti kvalificētiem migrantiem izmantot lielākas tiesības un jo īpaši tiesības doties uz citām ES valstīm un tajās strādāt, kā arī nodrošinās ātrākas un racionalizētas procedūras. Visi šie pievilcīguma aspekti būtu arī jānostiprina attiecībā uz citām migrantu kategorijām apvienojumā ar pasākumiem cīņai pret darbaspēka ekspluatāciju²² un diskrimināciju²³. **Darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma salāgošana** ir izaicinājums arī starptautiskā kontekstā, ko raksturo pieaugoša konkurence par prasmēm un talantiem. Divi pašreizējie šķēršļi ir ilgās un sarežģītās imigrācijas procedūras un atšķirīgās prasības dalībvalstīs, un grūtības talantus no trešām valstīm piesaistīt potenciālajiem darba devējiem dalībvalstīs.

Kā izklāstīts paziņojumā “Par to personu uzņemšanu, kuras bēg no kara Ukrainā: ES sagatavošana vajadzību apmierināšanai”²⁴, dalībvalstīm būs jāveic pasākumi, lai **integrētu pagaidu aizsardzības saņēmējus darba tirgū**. Komisija atbalstīs viņu prasmju un kvalifikāciju apzināšanu, lai veicinātu piemērotu ES darba devēju atrašanu²⁵.

Ceļā uz ilgtspējīgu ES politiku likumīgas migrācijas jomā, kas balstīta uz trīs pīlāriem

Pēdējās divās desmitgadēs **ES ir izstrādājusi tiesisko regulējumu**, ar ko lielā mērā saskaņo dalībvalstu nosacījumus attiecībā uz konkrētu kategoriju trešo valstu valstspiederīgo ieeļošanu un uzturēšanos. Tas ietver ieeļošanu un uzturēšanos darba nolūkos, piemēram,

²⁰ Kā liecina Datubāze par imigrantiem Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (ESAO) valstīs, tikai viens no četriem augsti izglītotiem migrantiem, kuri mitinājās ESAO valstīs 2015.–2016. gadā, par galamērķi bija izvēlēties ES, savukārt gandrīz divi no trim bija izvēlējušies apmesties Ziemeļamerikā vai Okeānijā.

²¹ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2021/1883 (2021. gada 20. oktobris) par trešo valstu valstspiederīgo ieeļošanas un uzturēšanās nosacījumiem augsti kvalificētas nodarbinātības nolūkā un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2009/50/EK.

²² Attiecībā uz cīņu pret neatbilstīgu migrantu kā darbaspēka ekspluatāciju Komisija 2021. gada septembrī pieņēma paziņojumu (COM(2021) 592 final) par Direktīvu par sankcijām pret darba devējiem 2009/52/EK, nosakot vairākas darbības, kas jāveic, lai nostiprinātu direktīvas īstenošanu un efektivitāti.

²³ Ir sagatavota rīkkopa par ES finansējuma izmantojumu migrantu izcelsmes personu integrācijai 2021.–2027. gadam. Būtisks ir arī ES Rasisma apkarošanas rīcības plāns 2020.–2025. gadam: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/racism-and-xenophobia/eu-anti-racism-action-plan-2020-2025_en.

²⁴ COM(2022) 131 final.

²⁵ Sk. 3.2. iedaļu “ES Talantu fonda izveide, lai ES darba devējiem labāk piemeklētu talantus, kas tiem vajadzīgi”.

augsti kvalificētus darba ņēmējus (t. i., “zilās kartes” turētājus)²⁶, sezonas darbiniekus²⁷ un uzņēmuma ietvaros pārceltus darbiniekus²⁸. ES tiesiskais regulējums arī reglamentē: i) trešo valstu studentu un pētnieku uzņemšanas nosacījumus un tiesības²⁹, ii) tiesības uz ģimenes atkalapvienošanās³⁰ un iii) nosacījumus un procedūras, ar kādām trešo valstu valstspiederīgie var saņemt pastāvīgās uzturēšanās tiesības (t. i., “ilgtermiņa uzturēšanās”)³¹. ES tiesību akti arī nosaka vienotu procedūru — un vienotu atļauju, kas apvieno atļauju strādāt un uzturēties, — darba ņēmējiem no trešām valstīm, kuri uzņemti atbilstīgi dalībvalstu shēmām³².

Patlaban ES tiesību akti neattiecas ne uz darba migrantu, ne uz pašnodarbināto kategorijām. Uz dažiem šādiem darbiniekiem attiecas dalībvalstu vietējie tiesību akti. Eiropas Komisija 2019. gada martā pabeidza šā tiesiskā regulējuma vispārēju izvērtējumu (t. i., atbilstības pārbaudi par likumīgo migrāciju³³). Minētajā izvērtējumā tika izdarīti dažādi secinājumi un tika uzsvērts, ka var darīt vairāk, lai palielinātu ES migrācijas tiesiskā regulējuma ietekmi uz ES demogrāfiskajām, ekonomiskajām un migrācijas problēmām. Atbilstības pārbaudē tika secināts, ka ES likumīgās migrācijas sistēmā ir vairāki trūkumi, piemēram, sadrumstalotība, ierobežots ES noteikumu tvērums, neatbilstība starp dažādām direktīvām, procedūru sarežģītība un nepareiza īstenošana.

ES ir arī izstrādājusi **darbaspēka mobilitātes shēmas ar trešām valstīm**. Izmēģinājuma projekti par likumīgo migrāciju³⁴ ir apliecinājuši, ka, sniedzot mērķorientētu atbalstu, ES var

²⁶ Padomes Direktīva 2009/50/EC (2009. gada 25. maijs) par trešo valstu valstspiederīgo ieceļošanas un uzturēšanās nosacījumiem augsti kvalificētas nodarbinātības nolūkā (OV L 155, 18.6.2009., 17.–29. lpp.).

²⁷ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/36/ES (2014. gada 26. februāris) par trešo valstu valstspiederīgo ieceļošanas un uzturēšanās nosacījumiem nodarbinātības kā sezonas darbiniekiem nolūkā (OV L 94, 28.3.2014., 375.–390. lpp.).

²⁸ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/66/ES (2014. gada 15. maijs) par ieceļošanas un uzturēšanās nosacījumiem trešo valstu valstspiederīgajiem saistībā ar pārcelšanu uzņēmuma ietvaros (OV L 157, 27.5.2014., 1.–22. lpp.).

²⁹ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2016/801 (2016. gada 11. maijs) par nosacījumiem attiecībā uz trešo valstu valstspiederīgo ieceļošanu un uzturēšanos pētniecības, studiju, stažēšanās, brīvprātīga darba, skolēnu apmaiņas programmu vai izglītības projektu un viesaukles darba nolūkā (OV L 132, 21.5.2016., 21.–57. lpp.).

³⁰ Padomes Direktīva 2003/86/EK (2003. gada 22. septembris) par tiesībām uz ģimenes atkalapvienošanās (OV L 251, 3.10.2003., 12.–18. lpp.).

³¹ Padomes Direktīva 2003/109/EK (2003. gada 25. novembris) par to trešo valstu pilsoņu statusu, kuri ir kādas dalībvalsts pastāvīgie iedzīvotāji (OV L 16, 23.1.2004., 44.–53. lpp.).

³² Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2011/98/ES (2011. gada 13. decembris) par vienotu pieteikšanās procedūru, lai trešo valstu valstspiederīgajiem izsniegtu vienotu uzturēšanās un darba atļauju dalībvalsts teritorijā, un par vienotu tiesību kopumu trešo valstu darba ņēmējiem, kuri kādā dalībvalstī uzturas likumīgi (OV L 343, 23.12.2011., 1.–9. lpp.).

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

³⁴ Astoņas dalībvalstis ir bijušas vai patlaban ir iesaistītas sešos šādos projektos ar Ēģipti, Moldovu, Maroku, Nigēriju, Senegālu un Tunisiju. Galvenie temati cita starpā ir IKT ekspertu cirkulārā mobilitāte, iespējas uzņēmējiem, studentiem un stažēšanās.

palīdzēt dalībvalstīm īstenot shēmas, kas atbilst darba devēju vajadzībām, vienlaikus nostiprinot cilvēkkapitāla attīstību partnervalstīs. ES ir arī darījusi pieejamu *Erasmus+* apmācāmo un personāla mobilitāti profesionālajā izglītībā un apmācībā trešām valstīm. Tomēr vēl joprojām ir iespējams palielināt pašreizējo shēmu tvērumu un vērienu.

Lai rastu atbildes, kas ir pielāgotas daudzajām vajadzībām, un novērstu juridiskos un operacionālos trūkumus, **Komisija rīkoja plašu apspriešanos**. Tā apspriedās ar plašu sabiedrību atklātā apspriešanā³⁵, ar dalībvalstīm, Eiropas Parlamentu, Eiropas sociālajiem partneriem³⁶ un pilsonisko sabiedrību³⁷. Eiropas Parlaments 2021. gadā pieņēma divas rezolūcijas par likumīgu migrāciju³⁸, aicinot Komisiju uzlabot un attīstīt ES tiesisko un politikas regulējumu. Pamatojoties uz Līguma par Eiropas Savienības darbību 225. pantu, Eiropas Parlaments aicināja Komisiju nākt klajā ar priekšlikumu kopumu, lai veicinātu un atvieglotu likumīgi migrējošo trešo valstu valstspiederīgo ieceļošanu un mobilitāti Savienībā ar mērķi mazināt birokrātiju, stiprināt saskaņošanu, veicināt pamattiesības un vienlīdzīgu attieksmi un novērst darbaspēka ekspluatāciju.

Lai gan dalībvalstis atbalsta procedūru vienkāršošanu un racionalizāciju, tās pārsvarā dod priekšroku pievērsties operacionālajiem aspektiem, nevis veikt jaunu likumdošanas darbu saistībā ar likumīgu migrāciju ES līmenī.

Lai uzlabotu likumīgas migrācijas pārvaldību ES, vienlaikus līdzsvaroti un pragmatiski pievērsties Eiropas Parlamenta un dalībvalstu aicinājumiem, paziņojumā ir izklāstīti **ES ilgtspējīgas likumīgas migrācijas politikas trīs pamatpīlāri**:

- **likumdošanas pīlārs**, ar ko pārstrādā **Pastāvīgo iedzīvotāju direktīvu**³⁹ un **Vienotās atļaujas direktīvu**⁴⁰, lai vienkāršotu procedūras darba ņēmēju ar dažādiem prasmju līmeņiem uzņemšanai ES un ES jau esošo trešo valstu valstspiederīgo mobilitāti ES un lai uzlabotu viņu tiesības un aizsardzību no darbaspēka ekspluatācijas;

³⁵ Eiropas Komisija, Migrācijas un iekšlietu ģenerāldirektorāts, *Analysis of the responses to the public consultation on the future of legal migration — Synthesis report* [Sabiedriskajā apspriešanā par likumīgas migrācijas nākotni saņemto atbilžu analīze — Kopsavilkuma ziņojums], Publikāciju birojs, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2837/92995>.

³⁶ Sanāksmes, kas organizētas laikā, kad tika izstrādāti ietekmes novērtējumi par abām direktīvām, un 2022. gada 17. marta sanāksme; sk. ietekmes novērtējumus par Ilgtermiņa uzturēšanās direktīvu un Vienotās atļaujas direktīvu, SWD(2022) 651 un SWD(2022) 656.

³⁷ *Ibid.*

³⁸ Eiropas Parlamenta 2021. gada 20. maija rezolūcija par jaunām pieejām likumīgai darbaspēka migrācijai ([2020/2010\(INI\)](#)); Eiropas Parlamenta 2021. gada 25. novembra rezolūcija ar ieteikumiem Komisijai par legālās migrācijas politiku un tiesību aktiem ([2020/2255\(INL\)](#)).

³⁹ Padomes Direktīva 2003/109/EK (2003. gada 25. novembris) par to trešo valstu pilsoņu statusu, kuri ir kādas dalībvalsts pastāvīgie iedzīvotāji (OV L 16, 23.1.2004., 44. lpp.).

⁴⁰ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2011/98/ES (2011. gada 13. decembris) par vienotu pieteikšanās procedūru, lai trešo valstu valstspiederīgajiem izsniegtu vienotu uzturēšanās un darba atļauju dalībvalsts teritorijā, un par vienotu tiesību kopumu trešo valstu darba ņēmējiem, kuri kādā dalībvalstī uzturas likumīgi (OV L 343, 23.12.2011., 1.–9. lpp.).

- **operacionālais pīlārs**, kas pievēršas starptautiskās salāgošanas problēmai, nosakot konkrētas darbības, lai attīstītu **talantu partnerības** ar galvenajām partnervalstīm, un **ES Talantu fonda** galvenās iezīmes⁴¹, un
- **uz nākotni vērstis pīlārs**, kas balstīts uz **trīs īpašām rīcības prioritātēm**, kurām būtu turpmāk jāvirza ES politika likumīgas migrācijas jomā, — **aprūpe, jaunatne un inovācija**.

2. LIKUMDOŠANAS PĪLĀRS — MIGRĀCIJAS PROCEDŪRU VIENKĀRŠOŠANA UN MIGRĒJOŠO DARBA ŅĒMĒJU TIESĪBU UZLABOŠANA

Pastāvīgo iedzīvotāju direktīva un **Vienotās atļaujas direktīva** nosaka procedūru un tiesību satvaru lielai daļai trešo valstu darba ņēmēju, kuri likumīgi uzturas ES. Tomēr neviens no šiem abiem tiesību aktiem nav pilnībā sasniedzis mērķus, kādiem tie pirmoreiz tika pieņemti, attiecīgi 2003. un 2011. gadā. Dalībvalstis nepietiekami izmanto Pastāvīgo iedzīvotāju direktīvu, un tā neparedz faktiskas tiesības uz mobilitāti ES iekšienē. Vienotās atļaujas direktīva nav pilnībā sasniegusi savu mērķi, proti, vienkāršot uzņemšanas procedūras visiem darba ņēmējiem no trešām valstīm.

Šo iemeslu dēļ Komisija ierosina **vispārēji pārstrādāt abas direktīvas**⁴². Galvenajiem mērķiem jābūt izmaksu un administratīvā sloga mazināšanai darba devējiem, darbaspēka ekspluatācijas novēršanai un ES jau dzīvojošo un strādājošo trešo valstu valstspiederīgo turpmākas integrācijas un mobilitātes ES atbalstīšanai.

Komisija arī turpinās uzraudzīt jaunāko nozaru direktīvu īstenošanu. Tā 2023. gadā ziņos par **Sezonas darbinieku direktīvas** un **Direktīvas par uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem** īstenošanu. Attiecībā uz Sezonas darbinieku direktīvu, ievērojot iepriekš minētās Eiropas Parlamenta rezolūcijas, Komisija novērtēs, vai pašreizējie noteikumi nodrošina sezonas darbiniekiem pietiekamu aizsardzību pret darbaspēka ekspluatāciju. Tā arī apsvērs vajadzību pēc turpmākiem šā tiesību akta grozījumiem.

2.1. Vienotās atļaujas procedūras racionalizācija

Ar **Vienotās atļaujas direktīvu** tiek vienkāršota procedūra trešo valstu valstspiederīgajiem, kuri vēlas likumīgi migrēt uz ES, lai strādātu. Ar to tiek ieviesta vienota pieteikuma iesniegšanas procedūra apvienotas darba un uzturēšanās atļaujas (vienota atļauja) saņemšanai. Tā arī nodrošina **vienlīdzīgu attieksmi** pret darba ņēmējiem no trešām valstīm un

⁴¹ Pamatojoties uz ESAO 2019. gada pētījumu “ES Talantu fonda veidošana — Jauna pieeja migrācijas pārvaldībai Eiropā”, <https://www.oecd.org/publications/building-an-eu-talent-pool-6ea982a0-en.htm>, un ESAO 2022. gada Priekšizpēti par ES Talantu fonda izveidi.

⁴² COM(2022) 650 un COM(2022) 655.

dzīvesvietas dalībvalsts valstspiederīgajiem, paredzot vienotu tiesību kopumu darba ņēmējiem no trešām valstīm⁴³.

Ar ierosināto pārstrādāto direktīvu **pieteikumu iesniegšanas procedūra tiks racionalizēta, un tiks palielināta tās efektivitāte**. Tā ļaus pieteikuma iesniedzējiem pieteikties atļauju saņemšanai gan no trešām valstīm, gan no dalībvalstīm. Patlaban pieteikuma iesniegšanas procedūru kopējais ilgums⁴⁴ attur darba devējus no darbinieku pieņemšanas darbā starptautiskā mērogā. Paredzams, ka šā ilguma samazināšana palīdzēs palielināt ES pievilcīgumu un risināt ES darbaspēka trūkuma problēmu. Priekšlikums arī ietver jaunas prasības **pastiprināt trešo valstu valstspiederīgo aizsardzības pasākumus un vienlīdzīgu attieksmi** pret viņiem salīdzinājumā ar ES pilsoņiem un uzlabot viņu aizsardzību no darbaspēka ekspluatācijas. Konkrētāk, saskaņā ar ierosinātajiem jaunajiem noteikumiem vienotā atļauja nebūs piesaistīta tikai vienam darba devējam. Tas nozīmē, ka atļaujas derīguma termiņa laikā darba ņēmējiem būs tiesības mainīt darba devēju, turpinot likumīgi uzturēties dalībvalstī. Tas atvieglos darba piemeklēšanu un mazinās neaizsargātību pret darbaspēka ekspluatāciju. Turklāt priekšlikums ietver jaunus pienākumus dalībvalstīm paredzēt pārbaudes, uzraudzības mehānismus un sankcijas pret darba devējiem, kas pārkāpj valsts noteikumus, kuri pieņemti atbilstīgi direktīvai.

2.2. ES pastāvīgā iedzīvotāja statusa uzlabošana

Pastāvīgo iedzīvotāju direktīvas pārstrādāšanas mērķis ir radīt efektīvāku, saskaņotāku un taisnīgāku sistēmu ES pastāvīgā iedzīvotāja statusa iegūšanai. Šai sistēmai vajadzētu būt vienam no pamatinstrumentiem to trešo valstu valstspiederīgo integrācijas veicināšanai, kuri apmetušies ES likumīgi un uz ilgu laiku.

Priekšlikuma mērķis ir **atvieglot ES pastāvīgā iedzīvotāja statusa iegūšanu**, ļaujot trešo valstu valstspiederīgajiem uzkrāt uzturēšanās periodus dažādās dalībvalstīs, lai izpildītu prasību par uzturēšanās ilgumu, un precizējot, ka būtu pilnībā jāieskaita visi likumīgas uzturēšanās periodi, arī uzturēšanās periodi, kas pavadīti kā studentiem, pagaidu aizsardzības saņēmējiem, vai uzturēšanās periodi, kas sākotnēji balstīti uz īstermiņa pamatiem.

Priekšlikuma mērķis ir arī nostiprināt **pastāvīgo iedzīvotāju un viņu ģimenes locekļu tiesības**. Tas ietver **tiesības pārvietoties un strādāt citās dalībvalstīs**, ko Eiropas Parlaments⁴⁵ un dažas ieinteresētās personas⁴⁶ aicināja nodrošināt un kam vajadzētu būt pēc

⁴³ Tādās jomās kā darba nosacījumi, izglītība un apmācība, piekļuve precēm un pakalpojumiem un sociālā drošība.

⁴⁴ Atbilstības pārbaudes praktiskās piemērošanas pētījums liecina, ka laiks, kas vajadzīgs, lai pieteiktos vīzai, dažkārt ievērojami, dažos gadījumos pat par trīs mēnešiem, pagarina kopējo procedūru.

⁴⁵ Eiropas Parlaments, Pilsoņu brīvību, tieslietu un iekšlietu komiteja, *Jaunas pieejas likumīgai darbaspēka migrācijai* (2020/2010(INI)) (referente: *Sylvie Guillaume*).

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

iespējas līdzīgākām tām tiesībām, kādas ir ES pilsoņiem (atbilstīgi piemērojamam ES tiesiskajam regulējumam). Atļaujas piešķiršana trešo valstu valstspiederīgajiem, kuri jau ir ES pastāvīgie iedzīvotāji vienā dalībvalstī, mainīt darbu un pārcelties uz citu dalībvalsti, lai strādātu, var palīdzēt uzlabot darba tirgus efektivitāti visā ES, risinot prasmju trūkuma problēmu un izlīdzinot reģionālo nevienlīdzību. Tā var arī uzlabot ES vispārējo pievilcīgumu ārvalstu talantiem.

Ar priekšlikumu arī tiek ieviests mehānisms, lai nodrošinātu **vienlīdzīgu situāciju** starp ES ilgtermiņa uzturēšanās atļauju un valstu ilgtermiņa uzturēšanās atļaujām no procedūru, tiesību uz vienlīdzīgu attieksmi un piekļuves informācijai viedokļa, lai trešo valstu valstspiederīgajiem būtu reāla izvēle starp abām atļaujām. Tas arī veicina **cirkulāro migrāciju**, atvieglojot pastāvīgo iedzīvotāju atgriešanos viņu izcelsmes valstī, nezaudējot tiesības, un tas sniedz labumu gan izcelsmes valstīm, gan uzturēšanās valstīm.

3. OPERACIONĀLAIS PĪLĀRS — PRASMJU UN VAJADZĪBU LABĀKAS PIELĀGOŠANAS ATBALSTĪŠANA GAN ES, GAN PARTNERVALSTĪM

Kopā ar likumdošanas pīlāru Komisija ierosina ievērojami kāpināt operacionālo sadarbību Savienības līmenī starp dalībvalstīm, kā arī ar partnervalstīm. Jau ir panākts zināms progress talantu partnerību un ES Talantu fonda izveides darbā — abas šīs pamatiniciatīvas ir izziņotas atbilstīgi jaunajam Migrācijas un patvēruma paktam.

Papildus pastiprinātām politiskajām saistībām no dalībvalstu puses Komisija tagad ierosina skaidru ceļvedi šo abu svarīgo iniciatīvu īstenošanai praksē, vēlākais, līdz 2022. gada beigām.

3.1. Mūsu sadarbības ar partnervalstīm uzlabošana, izveidojot talantu partnerības

Talantu partnerības ir **viens no jaunā Migrācijas un patvēruma pakta ārējās dimensijas pamataspektiem**. To mērķis ir stiprināt sadarbību starp ES, dalībvalstīm un partnervalstīm un sekmēt starptautisko darbaspēka mobilitāti un talantu attīstību savstarpēji izdevīgā un aprītīgā veidā. Tās būs pamatā visaptverošam politikas satvaram un finansiālam atbalstam, lai stratēģiski iesaistītu galvenās partnervalstis visās migrācijas pārvaldības jomās, ieskaitot faktiski atgriešanu un atpakaļuzņemšanu, kā arī nelikumīgas izceļošanas novēršanu. Kā izklāstīts jaunajā paktā, likumīgu ceļu attīstīšanai arī būtu jāveicina neatbilstīgas migrācijas mazināšana.

Komisija koordinē talantu partnerību izstrādi, lai nodrošinātu, ka tās tiek sagatavotas **pielāgotā un elastīgā veidā** un ņemot vērā dalībvalstu un partnervalstu darba tirgu un prasmju vajadzības.

Talantu partnerībās būtu jāapvieno **tiešs atbalsts mobilitātes shēmām**⁴⁷ **darbam vai apmācībai ar spēju veidošanu un ieguldījumiem cilvēkkapitālā**, ieskaitot prasmju attīstīšanu, profesionālo izglītību un apmācību un darbā balstītu apmaiņas shēmu praktisko ieviešanu⁴⁸. Tādējādi to nolūks ir nodrošināt vienlīdzīgus ieguvumus partnervalstīm, dalībvalstīm, uzņēmēju kopienām abās pusēs un personām, kuras gūst labumu no partnerībām. Atbilstīgi ES divpusējai sadarbībai ar partnervalstīm šīm partnerībām būtu jāveicina izcelsmes kopienu ekonomiskā attīstība, jāvirza galveno partnervalstu plašākas attīstības mērķi un jānostiprina iespējas to iedzīvotājiem. Tajā pašā laikā tām būtu jāpalīdz risināt darbaspēka trūkuma problēmas atsevišķās dalībvalstu darba tirgu nozarēs un jāpalīdz uzņēmumu kopienai abās pusēs stiprināt prasmes, kas ir pieprasītas. Tām būtu jāpārveido risks, ka varētu notikt intelektuālā darbaspēka emigrācija no partnervalstīm, par **intelektuālā darbaspēka imigrāciju** visiem partneriem, sniedzot labumu visiem iesaistītajiem dalībniekiem, jo tiem būs pieejamas jaunas apmācības iespējas, profesionālā pieredze un papildu studijas vai profesionālā izglītība un apmācība, ko attīsta vai nu ES, vai to izcelsmes valstīs.

Talantu partnerības būs pieejamas **visiem prasmju līmeņiem** un varētu attiekties uz **dažādām ekonomikas nozarēm**, piemēram, IKT, zinātnei, inženieriju, veselības aprūpi⁴⁹ un ilgtermiņa aprūpi, lauksaimniecību, transportu, dārzkopību, pārtikas pārstrādi un tūrismu, būvniecību un ostu darbu, un loģistiku, **atkarībā no abu** talantu partnerības veidojošo **pušu interesēm**, vienlaikus **paturot prātā intelektuālā darbaspēka emigrācijas riskus**. Tās paredzēs **dažādu veidu mobilitāti** — pagaidu, ilgtermiņa vai cirkulāro, kā par to vienojas abas puses. Tām būtu jo īpaši jāņem vērā zaļā un digitālā pārkārtošanās un jāatbalsta darba tirgi ar mērķi virzīt ES izaugsmes potenciālu, sekmējot uz nākotni vērstas tehnoloģijas un risinājumus.

Komisija atbalstīs **vairāku dalībvalstu dalību** vienā talantu partnerībā uz vienu partnervalsti. Tas ļaus paplašināt darbību tvērumu, nodrošinās dažādu veidu mobilitāti dažādām prasmēm un ekonomikas nozarēm, radīs lielāku ietekmi uz dalībvalstīm un partnervalstīm un radīs pievienoto vērtību personu karjeras virzībai.

Lai nodrošinātu **mērogojamību** un radītu savstarpēji izdevīgu un ilgtspējīgu sadarbību, svarīga nozīme ir **dalībvalstu un partnervalstu kopīgai atbildībai** talantu partnerībā. Talantu partnerībām būs **jāsālāgo reālās darba tirgus vajadzības un prasmes** abās pusēs. Partnerībām būtu jāsniedz labums publiskā un privātā sektora ieinteresētajām personām, piemēram, darba devējiem, apmācības iestādēm un diasporas organizācijām. **Eiropas**

⁴⁷ Šajās shēmās būs jāņem vērā starptautiskās saistības, kas izriet no ES tirdzniecības nolīgumiem.

⁴⁸ Varētu būt gadījumi, kad ir talantu partnerības bez mobilitātes komponenta vai — tieši pretēji — tikai ar mobilitātes komponentu, ja tam piekrīt gan ES, gan partnervalsts.

⁴⁹ Pilnībā ievērojot 5.1. pantu PVO Rīcības kodeksā par veselības jomas personāla starptautisko atlasīšanu, https://cdn.who.int/media/docs/default-source/health-workforce/migration-code/code_en.pdf?sfvrsn=367f7d35_5&download=true.

komandas iniciatīvu pieejas⁵⁰ garā talantu partnerībām būtu jāpiesaista gan ES, gan dalībvalstu finansējuma instrumenti un privātā sektora⁵¹, kā arī partnervalstu līdzekļi pēc vajadzības. Tam jānotiek apvienojumā ar vairāku ieinteresēto personu aktīvu iesaisti talantu partnerību izstrādē un īstenošanā.

Talantu partnerību praktiskā īstenošana

Talantu partnerību iniciatīva tika uzsākta augsta līmeņa pasākumā 2021. gada jūnijā⁵². Kopš tā laika Komisija ir iesaistījies viedokļu apmaiņā ar dalībvalstīm par partnerību konceptualizāciju un praktisko īstenošanu, rīkojusi augsta līmeņa dialogus ar partnervalstīm un integrējusi talantu partnerības daudzgadu finanšu shēmas 2021.–2027. gadam plānošanā.

Talantu partnerības tiks veidotas, pamatojoties uz pieredzi, kas gūta esošajos izmēģinājuma projektos. Vienlaikus tās paredzēs jaunu, stratēģiskāku un intensīvāku sadarbību ar partnervalstīm likumīgas migrācijas jomā. Talantu partnerību strukturētais satvars apvienojumā ar stingriem koordinācijas mehānismiem nodrošinās to, ka ES, dalībvalstu un partnervalstu politiskie mērķi tiek ņemti vērā un pārvērsti reālā rīcībā, kas izpaužas kā konkrētas programmas.

Kopā ar attiecīgajiem talantu partnerības partneriem Komisija nodrošinās, ka tehniskā līmenī tiek izveidots piemērots koordinācijas mehānisms, lai koordinētu dalībvalstu un ieinteresēto personu darbības no gan ES puses, gan ar partnervalstīm kopumā. Šis mehānisms uzraudzīs partnerības un tās darbību īstenošanu un nodrošinās papildināmību ar visām citām būtiskām iniciatīvām migrācijas un darba tirgus norišu jomā.

⁵⁰ Likumīga migrācija ir viens no komponentiem Eiropas komandas iniciatīvās attiecībā uz Vidusjūras centrālās daļas un Vidusjūras rietumu daļas / Atlantijas okeāna maršrutiem.

⁵¹ Atkarībā no katras talantu partnerības darbībām publiskā sektora ieguldījumus varētu papildināt ar privātā sektora līdzekļiem, jo īpaši no uzņēmumiem, kas iegūs prasmīgus darba ņēmējus un nodrošinās šādu darbību ilgtspēju ilgtermiņā.

⁵² [Talent Partnerships \(europa.eu\)](https://europa.eu).

Četri soļi pielāgotas talantu partnerības īstenošanai praksē

Komisija apspriežas ar dalībvalstīm un partnervalstīm, sadarbojoties ar attiecīgajām ES delegācijām, par konkrētas talantu partnerības uzsākšanu, ņemot vērā attiecību vispārējo stāvokli un migrācijas pārvaldības vajadzības, kā arī dalībvalstu un partnervalstu darba tirgus vajadzības vispārējā sadarbībā attiecībā uz darbaspēka mobilitāti un talantu attīstīšanu.

Pēc tam Komisija organizē tikšanās ar ieinteresētajām dalībvalstīm, lai tās dalītos zināšanās par to darba tirgus vajadzībām un notiekošajām un paredzētajām iniciatīvām ar konkrētu dalībvalsti. Vienlaikus Komisija veic pieejamo datu analīzi par partnervalstu darba tirgiem, interesēm un potenciālu un attiecīgā gadījumā iesaistās apspriedēs ar privātā sektora pārstāvjiem.

Komisijas dienesti, Eiropas Ārējās darbības dienests un ES delegācijas sadarbojas un koordinē apspriedes ar attiecīgajām partnervalstīm ar mērķi kopīgi izveidot konkrētu talantu partnerību. Komisija, sadarbojoties ar dalībvalstīm un attiecīgo partnervalsti, vēlāk organizē tehnisku apaļā galda sanāksmi, kurā piedalās visas attiecīgās ieinteresētās personas no ES un partnervalsts. Šajā apaļā galda sanāksmē apspriežas un vienojas par konkrētās partnerības struktūru.

Tiklīdz ar konkrētu partnervalsti ir panākta vispārēja vienošanās par talantu partnerības saturu, struktūru un īstenošanu, ar dažādu finanšu instrumentu apvienojumu tiks piesaistīts finansējums. Konkrētāk, šie instrumenti būs Kaimiņattiecību, attīstības sadarbības un starptautiskās sadarbības instruments "Eiropa pasaulē" (*NDICI* — "Eiropa pasaulē") un Patvēruma, migrācijas un integrācijas fonds (*AMIF*), pašu dalībvalstu līdzekļi un privātā sektora līdzekļi vai pat partnervalstu līdzekļi atkarībā no iespējām un prioritātēm. Praktiskas rīcības formulēšana atbilstīgi *NDICI* — "Eiropa pasaulē" ir notiekošs process, kas balstīts uz pieņemtajiem plānošanas dokumentiem, kuri aptver 2021.–2027. gada laikposmu. Būs svarīgi piesaistīt privātā sektora līdzekļus, jo īpaši no tiem uzņēmumiem, kas iegūs darbiniekus talantu partnerības darbību ietvaros, un nodrošināt šādu shēmu ietekmi ilgākā termiņā un ilgspēju.

PIELĀGOTA TALANTU PARTNERĪBA



Pēc augsta līmeņa apspriedēm Komisija vispirms ir iecerējusi, pamatojoties uz spēcīgu un pastāvīgu sadarbību visos migrācijas pārvaldības aspektos atbilstīgi jaunā Migrācijas un patvēruma pakta visaptverošajai pieejai, arī neatbilstīgas migrācijas jomā, uzsākt pirmās talantu partnerības ar **Ziemeļāfrikas partneriem, proti, Ēģipti, Maroku un Tunisiju, kuru īstenošanai būtu jā sākas līdz 2022. gada beigām**. Darbs pie talantu partnerībām būs balstīts uz veiksmīgiem izmēģinājuma projektiem, kas izstrādāti ar šiem partneriem, paplašinot to tvērumu un vēriena līmeni⁵³, vienlaikus papildinot tos ar plašāku sadarbības satvaru, kas jānosaka kopā ar dalībvalstīm un attiecīgajām partnervalstīm, un iesaistot procesā visas attiecīgās ieinteresētās personas.

Pakāpeniskas pieejas ietvaros talantu partnerību uzsākšana ar **citām partnervalstīm Āfrikā un Āzijā** būs dabisks nākamais solis sadarbības stiprināšanas procesā migrācijas pārvaldības jomā. Proti, no 2022. gada rudens vienlaikus to talantu partnerību īstenošanai, kas tiks uzsāktas ar Ēģipti, Maroku un Tunisiju, ir paredzēts sākt novērtēt, cik reāli būtu uzsākt talantu partnerības ar Pakistānu, Bangladešu, Senegālu un Nigēriju, kas būtu viens no pamatkomponentiem pastiprinātā migrācijas pārvaldības sadarbībā ar šīm valstīm.

3.2. ES Talantu fonda izveide, lai ES darba devējiem labāk piemeklētu talantus, kas tiem vajadzīgi

Komisija ierosina izveidot **pirmo ES mēroga platformu un piemeklēšanas rīku — ES Talantu fondu**⁵⁴ —, lai palīdzētu vairot ES pievilcīgumu valstspiederīgajiem no trešām valstīm un risinātu jautājumu par tādu talantu piemeklēšanu ES darba devējiem, kurus tie nevar atrast ES darba tirgū. ES Talantu fonds būs ES mēroga fonds, kurā būs iekļauti kandidāti no trešām valstīm, kas tiks atlasīti, pamatojoties uz konkrētiem prasmju līmeņiem, kritērijiem un migrācijas prasībām, veicot kandidātu apliecinājumu izvērtēšanu⁵⁵.

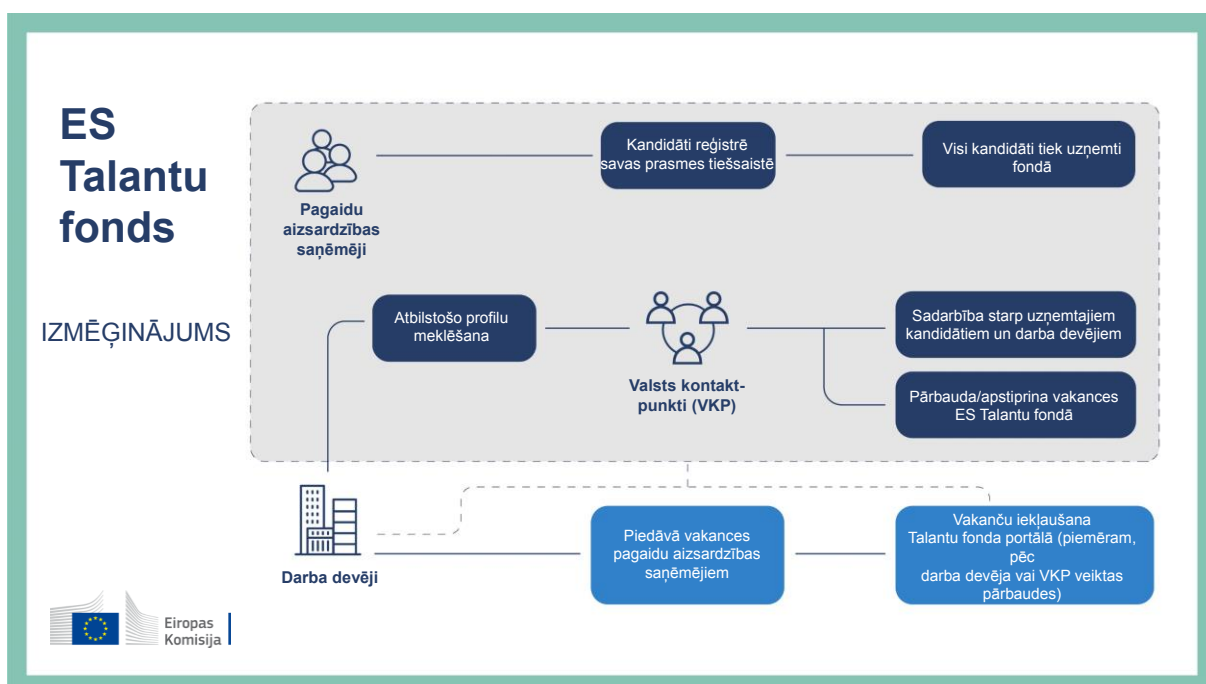
Šā darba sagatavošanas laikā Krievijas agresīvā kara pret Ukrainu dēļ radās jauna un steidzama vajadzība, proti, vajadzība atvieglot pagaidu aizsardzības saņēmējiem piekļuvi ES darba tirgum. Lai reaģētu uz šo problēmu un maksimāli pilnvērtīgi izmantotu pārvietoto personu prasmes, Komisija ir paziņojusi, ka tā līdz 2022. gada vasarai izveidos **izmēģinājuma ES Talantu fondu cilvēkiem, kuri bēg no Krievijas agresīvā kara pret**

⁵³ Piemēram izmēģinājuma projekti *THAMM* starp Vāciju, un Beļģiju un Franciju ar Maroku, Tunisiju, Ēģipti; *PALIM* starp Beļģiju un Maroku; *HOMERe* starp Franciju, Maroku, Ēģipti un Tunisiju; *YGCA* starp Spāniju un Maroku; *MENTOR 2* starp Itāliju, Maroku un Tunisiju; *MOVE_GREEN* starp Spāniju un Maroku un *WAFIRA* starp Spāniju un Maroku.

⁵⁴ ESAO 2022. gada priekšizpēte par ES Talantu fonda izveidi.

⁵⁵ ES Talantu fonds un tā izmēģinājuma iniciatīva tiks īstenoti, pilnībā ievērojot Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (ES) 2016/679 (2016. gada 27. aprīlis) par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti un ar ko atceļ Direktīvu 95/46/EK (OV L 119, 4.5.2016., 1. lpp.), un Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (ES) 2018/1725 (2018. gada 23. oktobris) par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi Savienības iestādēs, struktūrās, birojos un aģentūrās un par šādu datu brīvu apriti un ar ko atceļ Regulu (EK) Nr. 45/2001 un Lēmumu Nr. 1247/2002/EK (OV L 295, 21.11.2018., 39. lpp.).

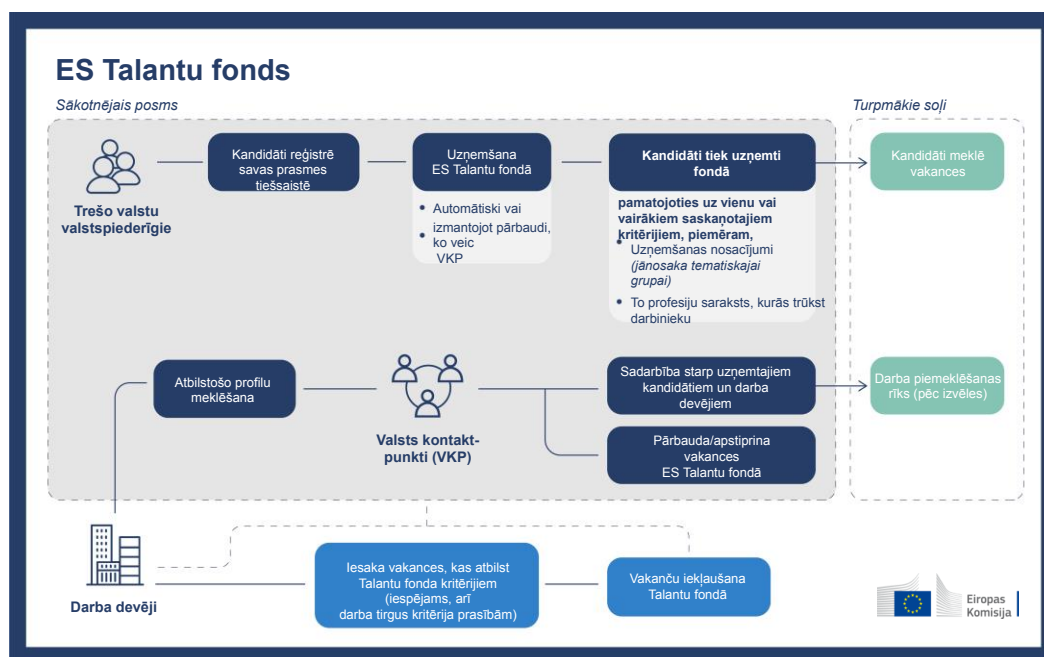
Ukrainu. Šī tīmeklī balstītā izmēģinājuma iniciatīva sniegs iespēju apzināt to personu prasmes, kuras aizbēgušas no Ukrainas un atrodas dalībvalstīs, lai atvieglotu piemērotu ES darba devēju piemeklēšanu. Izmēģinājuma iniciatīvā tiks ņemtas vērā pašreizējās veiksmīgās iniciatīvas dalībvalstīs (piemēram, Portugālē un Rumānijā). Tā tiks izstrādāta sadarbībā ar dalībvalstīm, kā arī apspriežoties ar darba devējiem, sociālajiem partneriem un visām citām attiecīgajām ieinteresētajām personām. **Šī izmēģinājuma iniciatīva var atvieglot prasmju pielāgošanu ES iekšienē un sniegt iestādēm priekšstatu par to plašo prasmju klāstu, ko tās var piesaistīt savā valstī.** Tā var veicināt prasmju pielāgošanu prioritārās nozarēs attiecībā pret lielo bēgļu skaitu, kuri ierodas no Ukrainas, piemēram, izglītību bērniem, kuri ierodas (to veicinot ar kopienas pasākumu organizēšanu), vai piekļuvi pamatpakalpojumiem un veselības aprūpei (ko nodrošina veselības aprūpes speciālisti vai mutiskie tulki).



Komisija jau ir izveidojusi speciālu **tematisko darba grupu**, kurā piedalās kontaktpunkti no dalībvalstīm, kas ir ieinteresētas piedalīties izmēģinājuma iniciatīvā Eiropas Migrācijas tīkla ietvaros. Līdz vasarai tematiskā grupa izstrādās un īstenos izmēģinājumam iniciatīvu. Būs pieejams **tīmekļa portāls**, kurā pagaidu aizsardzības saņēmēji varēs pieteikt savu interesi atrast darbu dalībvalstīs un norādīt savas prasmes un profesionālo pieredzi. Portāla izstrādē tiks integrēti aspekti no **ES prasmju profila noteikšanas rīka, kas paredzēts trešo valstu valstspiederīgajiem**, — speciāla ES rīka trešo valstu valstspiederīgo prasmju apzināšanai un dokumentēšanai. Iniciatīvas īstenošanā tiks meklētas iespējas sadarboties ar Ukrainas

iestādēm, arī kvalifikāciju atzīšanas veicināšanā atbilstoši Komisijas Ieteikumam par kvalifikāciju atzīšanu cilvēkiem, kuri bēg no Krievijas iebrukuma Ukrainā⁵⁶.

Vienlaikus ar šo izmēģinājuma iniciatīvu, cieši sadarbojoties ar dalībvalstīm un citām attiecīgām ieinteresētām personām, piemēram, darba devēju organizācijām, sociālajiem partneriem un profesionālās izglītības un apmācības centriem, tiks izveidots pastāvīgs un vispārējs **ES Talantu fonds** visiem trešo valstu valstspiederīgajiem, kuri ir ieinteresēti migrēt, lai dzīvotu un strādātu ES. **Komisija ir noteikusi mērķi līdz 2023. gada vidum oficiāli atklāt ES Talantu fondu un tā tīmekļa portālu**, un tā ierosinās ieteikumu izveidot ES Talantu fondu, ietverot arī hartu un sīki izstrādātu ceļvedi tā pakāpeniskas attīstīšanas posmiem⁵⁷. Tematiskā izmēģinājuma iniciatīvas darba grupa arī koordinēs ES Talantu fonda organizatorisko izveidi, pārvaldības struktūru un darbību, pamatojoties uz atziņām, kas gūtas no izmēģinājuma iniciatīvas darbības. Šajā saistībā cita starpā tiks noteikts, kādas prasmes ir vajadzīgas ES darba tirgū, tiks panākta vienošanās par attiecīgajiem uzņemšanas kritērijiem, tiks organizēts uzņemšanas process un koordinēta potenciālo darba devēju piekļuve ES talantu portālam. Tāpēc ES Talantu fonda attīstīšanā un darbībā būtiska nozīme būs iesaistīto dalībvalstu pilnīgai apņēmībai un aktīvai iesaistei.



3.3. Darbaspēka migrācijas pārvaldības uzlabošana ES līmenī

⁵⁶ Komisijas Ieteikums (ES) 2022/554 (2022. gada 5. aprīlis) par kvalifikāciju atzīšanu cilvēkiem, kuri bēg no Krievijas iebrukuma Ukrainā (C(2022) 2319).

⁵⁷ Plašāka informācija par ES Talantu fonda iespējamo struktūru ir sniegta pielikumā.

Progress darbaspēka migrācijas jomā un iepriekš minēto jauno iniciatīvu panākumi būs atkarīgi no ciešākas sadarbības un labākas izpratnes starp **migrācijas un nodarbinātības nozarēm**. Ar šo paketi **Komisija uzsāk jaunu platformu**, kas sniegs iespēju rīkot **operatīvas apspriedes par darbaspēka migrācijas praktiskajiem jautājumiem**, jo īpaši par migrācijas politikas ārējo dimensiju, darbaspēka trūkumu un jautājumiem, kas saistīti ar darba tirgus procesiem. Talantu partnerību un ES Talantu fonda praktisko īstenošanu atbalstītu platformas darbs. Apspriedes var **izvērsties par plašākām politikas viedokļu apmaiņām** atbilstošos forumos, piemēram, Padomes vai Eiropas Parlamenta līmenī. Attiecīgā gadījumā apspriedēs tiktu iesaistīti sociālo partneru, ES aģentūru, valsts nodarbinātības dienestu, ekspertu, starptautisko organizāciju, migrantu vadītu organizāciju pārstāvji un citi svarīgi dalībnieki.

4. UZ NĀKOTNI VĒRSTAIS PĪLĀRS — GALVENĀS PRIORITĀRĀS RĪCĪBAS JOMAS

Papildus tiešajiem likumdošanas un operacionālajiem pasākumiem, kas izklāstīti iepriekš, jāturpina darbs, lai izpētītu iespējamus papildu ceļus likumīgai migrācijai uz ES **vidējā termiņā un ilgākā termiņā**. Komisija saredz potenciālu uz nākotni vērsto politiku koncentrēt ap trim rīcības jomām — **aprūpe, jaunatne un inovācija**.

Šīs trīs jomas atbilst **trīs svarīgām politiskajām prioritātēm**, ko Eiropas Parlaments arī uzsvēris savā nesenojā leģislatīvajā pēc savas iniciatīvas sagatavotajā ziņojumā⁵⁸, proti, mazprasmīgu un vidēji prasmīgu darba ņēmēju piesaistīšana no trešām valstīm nozarēs, kurās ir ievērojams darbaspēka trūkums un vajadzības, piemēram, ilgtermiņa aprūpē; plašāku iespēju radīšana jauniešiem no ES un ārpus tās un inovācijas un uzņēmējdarbības veicināšana ES un ieguldīšana ES tehnoloģiskajā suverenitātē.

4.1. Ilgtermiņa aprūpes darbinieku piesaistīšana no trešām valstīm

Ar pārskatīto ES Zilās kartes direktīvu tika modernizēti noteikumi, lai piesaistītu augstprasmīgus darba ņēmējus no trešām valstīm. Pēc tam Komisija apsvērs, kā labāk piesaistīt mazprasmīgus un vidēji prasmīgus darba ņēmējus, kuri vajadzīgi ES darba tirgū. Talantu partnerības pievērsīsies darba ņēmējiem ar visiem prasmju līmeņiem, tostarp mazprasmīgajiem un vidēji prasmīgajiem darba ņēmējiem. Ierosinātais ES Talantu fonds arī sniegs iespēju piesaistīt darba ņēmējus ar plašu prasmju klāstu, vismaz ilgākā termiņā. Atbilstības pārbaude apliecināja, ka ES ir vajadzīgi vidēji prasmīgi un mazprasmīgi darba ņēmēji⁵⁹, bet profesijas un vajadzības ievērojami atšķiras starp dalībvalstīm. Tā ir liela un ļoti

⁵⁸ 2020/2255(INL).

⁵⁹ Attiecībā uz šiem prasmju līmeņiem kopumā ir vērojams darbaspēka trūkums; sk. arī Starptautiskais Valūtas fonds, *Labor Market Tightness in Advanced Economies*, 2022. gada marts. Sk. arī 2021. gadā ES visbiežāk ziņotās profesijas, kurās trūka darbinieku: Eiropas Darba iestāde, *Analysis of shortage and*

daudzveidīga darba ņēmēju kategorija, kas ietver gan lauku saimniecībās strādājošos, gan kravas automobiļu vadītājus, gan IT tehniskos speciālistus. Šī kategorija aptver dažādus prasmju līmeņus, nozares un politikas un tiesiskos regulējumus starp dalībvalstīm.

Tāpēc Komisija dod priekšroku pakāpeniskai pieejai. Tā ierosina vispirms pievērsties nozarei, kurā ieguvums, ko sniedz rīcība ES līmenī, ir acīmredzams, proti, ilgtermiņa aprūpei.

Ilgtermiņa aprūpes sistēmu struktūra un briedums ES ievērojami atšķiras, bet visām valstīm ir **kopīgas problēmas** — vajadzība nodrošināt pieejamu, cenas ziņā pieņemamu un augstas kvalitātes aprūpi apstākļos, kad pieaug pieprasījums pēc veselības un sociālās aprūpes un pastāv personāla trūkums sabiedrībā, kura noveco. Migrējošie darba ņēmēji un jo īpaši sievietes veido ievērojamu daļu no ilgtermiņa aprūpes darbaspēka⁶⁰. Covid-19 krīzes laikā ilgtermiņa aprūpe kļuva par vienu no pakalpojumiem, ko sniedz svarīgi darba ņēmēji. Tomēr ierobežotie ieguldījumi šajā nozarē, sarežģītie darba apstākļi un izrietošais darbaspēka trūkums palielināja ievērojamās problēmas nodrošināt aprūpes pakalpojumu nepārtrauktību un atbilstoši reaģēt uz pandēmiju⁶¹.

Dalībvalstis cīnās, lai piesaistītu un noturētu aprūpes darbiniekus. **Paredzams, ka līdz 2030. gadam**⁶² ilgtermiņa aprūpes nozarē **radīsies līdz 7 miljoniem jaunu darbvieta ar veselību saistītiem speciālistiem un personiskās aprūpes darbiniekiem**⁶³, un tās tikai daļēji aizpildīs ES darba tirgus.

surplus occupations; 2021, <https://www.ela.europa.eu/en/news/analysis-shortage-and-surplus-occupations-2021>.

⁶⁰ 4,5 % darba ņēmēju ir no valstīm ārpus ES: Eurofound 2020, *Long-term care workforce: employment and working conditions* [Ilgtermiņa aprūpes darbaspēks: nodarbinātība un darba apstākļi], <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* [Svarīgākie imigrējošie darba ņēmēji: viņu ieguldījums Eiropas reaģēšanā uz Covid-19], JRC, 2020: <https://ec.europa.eu/jrc/en/news/crucial-contribution-migrant-workers-europes-coronavirus-response>; migranti veidoja 10,3 % no personiskās aprūpes darbiniekiem. Padziļinātu pētījumu par imigrējošiem darba ņēmējiem veselības aprūpes nozarē sk. *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. un Hernandez-Orallo, J., Healthcare and long-term care workforce: demographic challenges and potential contribution of migration and digital technology* [Veselības aprūpes un ilgtermiņa aprūpes darbaspēks: demogrāfiskās problēmas un migrācijas un digitālās tehnoloģijas potenciālais ieguldījums], EUR 30593 EN, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga, 2021, ISBN 978-92-76-30233-9 (tiešsaistē), 978-92-76-30232-2 (drukātā veidā), doi:10.2760/33427 (tiešsaistē), 10.2760/234530 (drukātā veidā), JRC121698.

⁶¹ Eurofound 2020, *Long-term care workforce: employment and working conditions*.

⁶² 2021 European Commission Long-Term Care Report: Trends, challenges and opportunities in an ageing society.

⁶³ Neformālās aprūpes izmantojums dalībvalstīs svārstās no 30 % līdz aptuveni 85 %. Formālo ilgtermiņa aprūpi parasti sniedz kvalificēts darbaspēks, un to var sniegt dažādās vidēs (aprūpe iestādē, formāla aprūpe mājās vai daļēja aprūpe iestādē). Formālās ilgtermiņa aprūpes darbinieki ir sociālās aprūpes darbinieki (piemēram, personiskās aprūpes darbinieki vai konsultanti) un veselības aprūpes darbinieki

Likumīgie ceļi ilgtermiņa aprūpes darbiniekiem ir reglamentēti valsts līmenī, ar vairākiem dažādiem noteikumiem un nosacījumiem⁶⁴. Ir jānovērtē, vai un ciktāl ES līmenis var palīdzēt uzlabot šīs svarīgo darba ņēmēju kategorijas uzņemšanu ES. Šāds uzlabojums nāktu par labu gan dalībvalstīm, gan izcelsmes valstīm, vienlaikus nodrošinot ētisku pieņemšanu darbā un augstus standartus.

Talantu partnerības varētu atbalstīt šo mērķi, veicinot ilgtermiņa aprūpes darbinieku apmācību, apvienojumā ar plašāku sadarbību ar partnervalstīm, cita starpā attīstot veidus, kā ārvalstu speciālisti un diaspora var sniegt ieguldījumu iespēju radīšanā izcelsmes valstī⁶⁵. Tas palīdzētu mazināt intelektuālā darbaspēka emigrāciju izcelsmes valstu aprūpes nozarēs.

Palielinot agrīnās pirmsskolas izglītības un aprūpes nodrošināšanu, kas tiks panākts ar plānoto Barselonas mērķu pārskatīšanu, darba tirgum kļūtu pieejams lielāks skaits ilgtermiņa aprūpes darbinieku. Arī paredzētās 2022. gada Eiropas aprūpes stratēģijas ietvaros un atbilstīgi Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plānam⁶⁶ un Zaļajai grāmatai par novecošanu⁶⁷ **Komisija sāks apzināt ilgtermiņa aprūpes darbinieku no trešām valstīm uzņemšanas nosacījumus un tiesības dalībvalstīs un vajadzības šajā saistībā, lai noskaidrotu iespējamību izstrādāt juridisku ES līmeņa uzņemšana shēmu šādu darbinieku piesaistīšanai un tās pievienoto vērtību⁶⁸.**

Šajā analīzē tiks rūpīgi izpētīta sociālā un ekonomiskā ietekme, kāda būtu šādām ES līmeņa shēmām, jo īpaši ietekme uz ilgtermiņa aprūpes darbinieku darba apstākļiem, tostarp algām, ES. Tajā arī tiks ņemta vērā ietekme uz izcelsmes valstīm un izvērtēti iespējamie pasākumi, kas nodrošinātu abpusēji izdevīgas vienošanās. Varētu izstrādāt apmācības programmas, kuru

(piemēram, geriatriskās aprūpes medmāsas un citas medmāsas), kā arī īpašas grupas, piemēram, uz vietas dzīvojošie aprūpētāji (darba ņēmēji, kuri dzīvo aprūpes saņēmēja māsaimniecībā un sniedz aprūpes atbalstu). Lielākā daļa formālās ilgtermiņa aprūpes darbinieku ir personiskie aprūpētāji, un vairums darbaspēka ir nodarbināts aprūpē, kas notiek iestādē. Lielākajai daļai ilgtermiņa aprūpes darbinieku ir vidējs izglītības līmenis. Sk. *2021 European Commission Long-Term Care Report: Trends, challenges and opportunities in an ageing society* [Eiropas Komisijas 2021. gada ziņojums par ilgtermiņa aprūpi: tendences, problēmas un iespējas novecojošā sabiedrībā].

⁶⁴ *JRC, Healthcare and long-term care workforce: demographic challenges and potential contribution of migration and digital technology.*

⁶⁵ Ikvienā turpmākā programmā būs jāņem vērā starptautiskās saistības, kas izriet no ES tirdzniecības nolīgumiem.

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

⁶⁷ <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/lv/>

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

⁶⁸ Izņemot augstprasmīgus darba ņēmējus, uz kuriem jau attiecas ES zilā karte.

mērķis ir arī palielināt pieejamo darbinieku skaitu šajās trešās valstīs. Analīze aptvers arī **atlases ētikas standartus**, ko popularizē Pasaules Veselības organizācija⁶⁹.

4.2. Jauniešu mobilitātes veicināšana

Jauniešu mobilitātes shēmas ir paredzētas, lai sniegtu jauniešiem iespēju dzīvot, strādāt un gūt pieredzi citā valstī, vienlaikus sekmējot kultūras apmaiņu un stiprinot saites starp valstīm. Jauniešu mobilitātes shēmas, kas pastāv visā pasaulē, parasti ir vērstas uz gados jauniem trešo valstu valstspiederīgajiem (piemēram, vecumā no 18 līdz 30 gadiem), kuriem ir noteikts izglītības līmenis. Viņi ierodas kādā valstī, lai ceļotu, strādātu un dzīvotu ierobežotu un nepagarināmu laikposmu, ja viņiem ir pietiekami līdzekļi, veselības vai ceļojumu apdrošināšana un nav apgādājamo. Lai pieteiktos šīm jauniešu mobilitātes shēmām, darba piedāvājums nav obligāts.

ES Jauniešu mobilitātes shēma varētu palielināt visas ES kā galamērķa pievilcīgumu⁷⁰. Tas tiktu panākts, sniedzot prasmīgiem jauniešiem no trešām valstīm iespēju doties uz ES, lai tur dzīvotu, ceļotu un strādātu noteiktu (nepagarināmu) laikposmu. Nosacījumi (vecums, izglītības līmenis un pietiekami līdzekļi) būtu līdzīgi kā tiem, kas piemērojami saskaņā ar valstu shēmām. Šādas shēmas varētu ES līmenī regulēt to gados jauno trešo valstu valstspiederīgo uzņemšanas nosacījumus un procedūras, kā arī tiesības, kuri piedalās shēmā. Lai labāk piesaistītu prasmīgus jauniešus un panāktu apjomradītus ietaupījumus, kopā ar dalībvalstīm varētu arī izpētīt, vai ir iespēja piešķirt šādiem jauniešiem mobilitātes tiesības ES⁷¹.

Ir svarīgi pavērt iespējas ceļot un strādāt, lai gūtu jaunu pieredzi un attīstītu prasmes ārvalstīs. Tas attiecas ne tikai uz gados jauniem trešo valstu valstspiederīgajiem, bet arī uz gados jauniem ES pilsoņiem. Tāpēc Eiropas Jauniešu mobilitātes shēma būtu jāpapildina ar **savstarpējiem nolīgumiem vai vienošanām ar trešām valstīm par** uzņemšanas nosacījumiem un tiesībām, vienlaikus atstājot dalībvalstīm iespēju noteikt kvotas to jauniešu uzņemšanai, kuri ierodas ES.

Komisija izpētīs iespēju izstrādāt Eiropas Jauniešu mobilitātes shēmu, izmēģinot dažādas iespējas, jo īpaši attiecībā uz nolīgumiem ar trešām valstīm, kas nodrošinās savstarpīgumu⁷². Šis process tiks sākts 2022. gada trešajā ceturksnī, Eiropas Migrācijas forumā, kurā pulcēsies migrācijas jomas ieinteresētās personas un tiks uzaicinātas arī

⁶⁹ 2010 WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel. [Microsoft Word - WHO_global_code_of_practice_EN.doc](#)

⁷⁰ ESAO, *Recruiting Immigrant Workers — Europe 2016 [Imigrējošu darba ņēmēju pieņemšana darbā — Eiropa, 2016. gads]*.

⁷¹ Bez vajadzības pieteikties vīzai par katru valsti, kurā viņi vēlas strādāt.

⁷² Ikvienā turpmākā programmā būs jāņem vērā starptautiskās saistības, kas izriet no ES tirdzniecības nolīgumiem.

jauniešus pārstāvošās ieinteresētās personas, tādējādi sniedzot ieguldījumu Eiropas Jaunatnes gada, kāds ir 2022. gads, plašo mērķu īstenošanā.

4.3. Jaunuzņēmumu dibinātāju uzņemšanas veicināšana ES līmenī

Pēdējos gados gan ES, gan visā pasaulē ir palielinājies to valsts uzņemšanas shēmu skaits, kuras vērstas uz “inovatīviem uzņēmējiem” un jaunuzņēmumu dibinātājiem⁷³.

Šīs shēmas sastāv no tādiem stimuliem kā īpašas vīzas vai uzturēšanās atļaujas inovatīviem uzņēmējiem no ārvalstīm. Visu shēmu kopīga iezīme ir tāda, ka tās ir vērstas uz noteiktu uzņēmumu veidu, t. i., uzņēmumiem, kas ir inovatīvi, mērogojami un/vai kas rada pievienoto vērtību valsts tautsaimniecībai vai darījumdarbības videi⁷⁴.

Jaunuzņēmumi un uzņēmējdarbība kopumā atbalsta ES ekonomikas attīstību un inovāciju. Tiem ir arī būtiska nozīme **ES divējādā pārejā — uz ilgtspējīgu un digitālu ekonomiku**. Šajā kontekstā Rīcības plānā integrācijai un iekļaušanai bija uzsvērts migrējošo uzņēmēju ievērojamais ieguldījums ekonomikas izaugsmē un darbvietu radīšanā un to loma atkopšanās atbalstīšanā pēc Covid-19.

ES pasākumi varētu vēl vairāk veicināt inovatīvu uzņēmēju un jaunuzņēmēju dibinātāju piekļuvi visam ES vienotajam tirgum, atbalstot to uzņemšanu un to uzņēmumu radīšanu. Šādi pasākumi palīdzētu piesaistīt vislabākos talantus un tādējādi sekmētu inovāciju un uzņēmējdarbību ES. Tas būtu saskaņā ar **Inovācijas programmu Eiropai** un ES vispārējo atbalstu uzņēmumu radīšanai. Šis vispārējais atbalsts ietver uzņēmējdarbībai labvēlīgas vides izveidi, uzņēmējdarbības veicināšanu, piekļuves jauniem tirgiem uzlabošanu un internacionalizāciju, piekļuves finansējumam veicināšanu un atbalstu mazu un vidēju uzņēmumu konkurētspējai un inovācijai⁷⁵. Komisija arī strādā, lai atbalstītu uzņēmējus no Ukrainas pārvietoto personu vidū, īpaši pievēršoties pasākumiem, lai palīdzētu viņiem sākt uzņēmējdarbību ES.

⁷³ Ietekmes novērtējumā, kas izmantots par pamatu Zilās kartes direktīvas pārskatīšanai, tika apzinātas shēmas, kas vērstas uz jaunuzņēmumu dibinātājiem un uzņēmējiem (https://ec.europa.eu/home-affairs/what-is-new/work-in-progress/initiatives/avzbt_intro_en). Shēmu apzināšana 2019. gada beigās tika papildināta ar pētījumu, ko veica EMT (<https://emnbelgium.be/sites/default/files/publications/Migratory%20Pathways%20for%20Start-Ups%20and%20Innovative%20Entrepreneurs%20in%20the%20European%20Union.pdf>).

⁷⁴ Vienpadsmit dalībvalstis pieprasa darījumdarbības plāna iesniegšanu. Citi uzņemšanas nosacījumi ir minimāls kapitāla līmenis, dalība sponsorēšanas vai atbalsta shēmā, pierādījums par pietiekamiem līdzekļiem, apdrošināšana, noteikts kvalifikācijas līmenis un/vai valodu prasmes.

⁷⁵ Sk., piemēram, [Vienotā tirgus programmu](#), [MVU stratēģiju](#) un atbalstu inovācijai “[Apvārsnis Eiropa](#)” ietvaros, [Eiropas Biznesa atbalsta tīklu](#), “[Erasmus jaunajiem uzņēmējiem](#)”, [ES kopu politiku](#), [Eiropas digitālās inovācijas centrus](#), [partnerību “Startup Europe”](#), [Eiropas Jaunuzņēmumu nāciju aliansi](#) u. c.

Pamatojoties uz nesenajām iniciatīvām (*Scale-up Europe* Padomes prezidentvalsts Francijas paspārnē⁷⁶), ir iespēja atsākt apspriedes⁷⁷ ar visām attiecīgajām iestādēm un ieinteresētajām personām, lai novērtētu iespējas turpmākai konkrētai ES līmeņa rīcībai attiecībā uz ārvalstu inovatīvu uzņēmēju uzņemšanu. ES atbalsts varētu izpausties kā atbalsts valsts shēmām, arī veicinot informācijas apmaiņu. Tiks izpētīta arī iespēja ieviest jaunu ES vīzu inovatīviem uzņēmējiem, iedvesmojoties no valsts shēmām, jo īpaši attiecībā uz kritērijiem visdaudzsološāko un inovatīvāko uzņēmēju atlasīšanai. Šīs iespējas tiks apspriestas ciešā sadarbībā ar dalībvalstīm un ieinteresēto personu iniciatīvām, tostarp Eiropas Inovācijas padomes forumā un **Eiropas Jaunuzņēmumu nāciju aliansē**. Šī alianse ir ES Jaunuzņēmumu nāciju standarta — Komisijas 2020. gada MVU stratēģijas⁷⁸, kuras mērķis ir mudināt dalībvalstis kopīgot un pārņemt paraugpraksi, kas nodrošina izaugsmei labvēlīgu vidi augsto tehnoloģiju MVU, tostarp paraugpraksi talantu piesaistīšanā un noturēšanā ES, — “īstenošanas instruments”.

5. SECINĀJUMS

Šajā paziņojumā ir izklāstīta pragmatiska un pakāpeniska pieeja virzībā uz vērienīgu un ilgtspējīgu ES likumīgas migrācijas politiku prasmju un talantu piesaistīšanai, lai risinātu darbaspēka trūkuma problēmu un reaģētu uz demogrāfiskajām pārmaiņām Eiropā. Pasākumi atbalstīs ES ekonomikas atkopšanos pēc Covid-19, kā arī digitālo un zaļo pārkārtošanos, un radīs drošus kanālus nokļūšanai Eiropā, vienlaikus mazinot neatbilstīgu migrāciju.

Lai piesaistītu prasmes un talantus, kas mums vajadzīgi, ES ir jāveido pievilcīgāka un efektīvāka sistēma. Lai to izdarītu, ir jāpārskata likumdošanas satvars, jāuzlabo sadarbība ar partnervalstīm, jāuzlabo darbaspēka migrācijas pārvaldība, iesaistot visas galvenās ieinteresētās personas, kā arī — raugoties nākotnē — jānosaka jaunas rīcības jomas.

Komisija pilnībā sniegs savu daļu ieguldījuma šī jaunās pieejas veidošanā un īstenošanā un aicina aktīvi piedalīties visus — Eiropas Parlamentu, Padomi un dalībvalstis, ekonomikas un sociālās jomas dalībniekus, citas iesaistītās ieinteresētās personas un attiecīgās partnervalstis.

Šajā saistībā Komisija 2022. gada trešajā ceturksnī organizēs augsta līmeņa konferenci. Minētajā konferencē tiks atklāta jaunā ES platforma darbaspēka migrācijas jomā un pavērtas plašākas iespējas virzībai uz ilgtspējīgu ES likumīgas migrācijas politiku.

⁷⁶ Nodomu deklarācija — Padarīt Eiropu par tehnoloģiju talantu zemi (8.2.22.), (<https://presidence-francaise.consilium.europa.eu/en/news/press-release-scale-up-europe-spurs-collective-action-to-accelerate-european-tech/>).

⁷⁷ Sk. jau pieņemtos Padomes secinājumus 9510/16.

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

PIELIKUMS

ES Talantu fonda praktiskā kārtība

Šajā pielikumā ir sniegts ES talantu fonda iespējamās kārtības izklāsts. Pielikuma pamatā ir ESAO priekšizpētē veiktā analīze un sniegtie ieteikumi, kā arī izzinošas apspriedes ar attiecīgajiem Komisijas dienestiem.

ES Talantu fonda pamatā varētu būt **tīmekļa portāls**, kurā kandidāti no trešām valstīm varētu darīt zināmu savu interesi strādāt ES. Kandidātiem būs jāizveido tiešsaistes profils un jāuzrāda nepieciešamie dokumenti, kas apliecina viņu prasmju līmeni, izglītību un profesionālo pieredzi⁷⁹. Vēl ir jāizlemj, vai pieteikuma iesniedzējiem, izveidojot profilu, būs jāaugšupielādē viņu kvalifikācijas apliecinājums. Alternatīvi var būt iespējams izveidot profilu, nepievienojot pamatdokumentus, vismaz pirmajos posmos. Šajā alternatīvajā risinājumā lietotāji joprojām varētu sasaistīties ar profiliem trešo personu datubāzēs ar sīkāku informāciju vai izvēlēties augšupielādēt apliecināšus dokumentus piemeklēšanas un atlasēšanas procesam. Tiek izpētīta arī iespēja izveidot saites ar *Europass* platformu.

Kandidātu profiliem varētu piemērot **sākotnējo atlasī, pamatojoties uz skaidriem uzņemšanas kritērijiem, par kuriem vienojas valsts iestādes**, kas piedalās ES Talantu fondā. Šie kritēriji, kas jānosaka kopā ar iesaistītajām dalībvalstīm, varētu būt balstīti uz konkrētu izglītības, valodu zināšanu, profesionālo prasmju vai pieredzes līmeni. Lai pievērstos ES darba tirgus konkrētajām vajadzībām, tos varētu saistīt arī ar apzināto darbaspēka pieprasījumu un trūkumu valsts vai reģionālos darba tirgos vai konkrētās nozarēs, kurās trūkst darbaspēka. Šai sākotnējai atlasei būs vajadzīga cieša koordinācija starp iesaistītajām valstu iestādēm, kuru veicina Eiropas Komisija. Vēl ir jāizlemj, vai atlase būs automatizēta un ikviens, kurš atbilst atlasēšanas kritērijiem, pamatojoties uz viņa(-as) profilu, tiktu iekļauts ES Talantu fondā bez turpmāka novērtējuma, vai arī atlasei būtu jānotiek, valstu kontaktpunktiem individuāli izskatot pamatā esošos dokumentus. Pirmajā variantā pastāv risks, ka fonds tiks aizpildīts ar tukšiem, nepatiesiem profiliem. Turpretī alternatīvais risinājums rada risku, ka potenciālie kandidāti vilcināsies reģistrēties un sniegt personīgo informāciju bez garantijas par rezultātiem, jo īpaši pirmajos izstrādes posmos.

ES Talantu fonds varētu arī ietvert pašreizējās un plānotās paštestēšanas platformas ES līmenī prasmju un zināšanu apliecināšanai (valodu prasmes, datorpratība, citas vispārīgās prasmes utt.).

Kandidāti, kuri sasniegs noteiktu atbilstības robežvērtību, tiks uzņemti ES Talantu fondā. Sākot no šā brīža, **viņu profili būtu pieejami aplūkošanai kompetentajām iestādēm un**

⁷⁹ IT izstrādes un iepirkuma stratēģijas izvēles iepriekš būs jāapstiprina Eiropas

potenciālajiem darba devējiem. Darbā pieņemšanas process notiks nesaistīti ar ES Talantu fondu. Tiklīdz kandidātiem tiktu piedāvāts darbs kādā no dalībvalstīm, viņi varētu pieteikties uzturēšanās atļaujai, pamatojoties uz attiecīgajām ES vai valstu migrācijas shēmām. Uzņemšana ES Talantu fondā neradītu jaunu likumīgas migrācijas ceļu un nepiešķirtu tiesības ieceļot ES. Fondā uzņemtajiem kandidātiem joprojām būtu jāsaņem uzturēšanās atļauja, lai varētu strādāt dalībvalstī, pamatojoties uz darba piedāvājumu. Tomēr ES Talantu fonds būs paredzēts kā rīks, kas palīdz dalībvalstīm un darba devējiem to dalībvalstu darba tirgu prasību apmierināšanā, kuras nevar apmierināt, izmantojot vietējo darbaspēku. Dalībvalstis varēs piedalīties šajā rīkā atbilstīgi to vajadzībām.

ES Talantu fonds savā darbībā paļausies uz **valsts kontaktpunktiem** katrā iesaistītajā dalībvalstī. Tie varētu būt imigrācijas iestāžu pārstāvji, publiska struktūra, ko iecēlušas iesaistītās dalībvalstis, vēlams, piemēram, no valsts nodarbinātības dienestu vidus, ieguldījumu aģentūras, talantu piesaistes struktūras (tostarp — attiecīgā gadījumā — dalībvalstu un partnervalstu profesionālās apmācības centri), darba biroji u. c. iestādes. Tas varētu radīt iespēju veidot sinerģiju un sekmēt koordināciju starp darba piemeklēšanas un imigrācijas procedūrām. Valstu kontaktpunkti varētu aplūkot reģistrētās prasmju kopas un sasaitīt uzņemtās personas ar ieinteresētajiem darba devējiem attiecīgajā dalībvalstī vai darba devējiem, kam ir atbilstošas vakances. Tajā pašā laikā, lai potenciālie darba devēji varētu veikt meklēšanu, var tikt darīts publiski pieejams anonimizēts pārskats par konkrētai prasmju kopai atbilstošajiem profiliem. Tad šie darba devēji varētu sazināties ar atbilstošajām personām ar attiecīgā valsts kontaktpunkta starpniecību.

ES Talantu fondam attīstoties, tam varētu tikt pakāpeniski pievienoti **papildu komponenti vai funkcijas.** Starp tiem varētu būt talantu piesaistes portāls, kas sniedz mērķtiecīgu informāciju un norādījumus pieteikumu iesniedzējiem, attiecīgu atbilstīgu vakanču datubāze vai darba meklēšanas vai darba piemeklēšanas komponents. Darba piemeklēšanas sistēma savienotu kandidātu profilus ar visatbilstošākajiem darba piedāvājumiem, pamatojoties uz informāciju, ko sniegušas abas puses. Saziņa starp potenciālajiem migrantiem un darba devējiem notiktu ar ES Talantu fonda starpniecību, savukārt pieņemšana darbā notiktu nesaistīti ar ES Talantu fondu.

Komisija arī izpēta iespēju attīstīt **sinerģiju** ar citiem patlaban pieejamiem rīkiem, piemēram, ar jauno *Europass* platformu, kas atbalsta cilvēkus viņu karjeras pārvaldībā strauji mainīgā darba tirgū, ES prasmju profila noteikšanas rīku, kas paredzēts trešo valstu valstspiederīgajiem, vai *ERA* Talantu platformu, kuras pamatā ir *EURAXESS* tīkls, kas izveidots 43 valstīs un 8 starptautiskos centros, kuri piedāvā pakalpojumus pētniekiem visā pasaulē. Var attīstīt arī sinerģiju ar instrumentiem, kas sniedz informāciju par prasmēm, piemēram, Eiropas Profesionālās izglītības attīstības centra rīku *Skills-OVATE*.

Šis rīks sniedz aktuālu informāciju par prasmēm, kas ir visvairāk pieprasītas no darba devēju puses, un par prasmju pieprasījuma tendencēm.

Pamatojoties uz pieredzi, kas gūta no ES Talantu fonda izmēģinājuma iniciatīvas cilvēkiem, kuri bēg no Krievijas agresīvā kara Ukrainā, ES Talantu fonds varētu arī pastāvīgi būt pieejams **cilvēkiem, kuriem ir vajadzīga aizsardzība** un kuriem ir atbilstoši apliecinājumi vai prasmes, lai reģistrētos. Šā rīka galvenais mērķis ir piesaistīt talantus no trešām valstīm, taču to varētu paplašināt, lai palīdzētu bēgļiem, kuri jau dzīvo ES, integrēties ES darba tirgū. Kritērijus uzņemšanai ES Talantu fondā cilvēkiem, kuri jau uzturas ES, varētu arī vēl vairāk paplašināt, lai būtu iespējams apzināt dažādu līmeņu prasmes, kas jau ir pieejamas ES. Ņemot vērā rīka elastīgumu un tā organizatorisko struktūru, šādus pielāgojumus varētu veikt pēc vajadzības samērā elastīgi, arī īslaicīgi. Tas varētu arī būt paredzēts, lai popularizētu ES Talantu fondu bēgļu kopienās, arī trešās valstīs. Tādējādi ES Talantu fonds kļūtu par noderīgu rīku, uz kura pamata veidot ar darbu saistītus papildinošus kanālus dalībvalstīs⁸⁰.

⁸⁰ Komisijas Ieteikumā (ES) 2020/1364 (2020. gada 23. septembris) par likumīgiem kanāliem aizsardzības iegūšanai ES dalībvalstīs ir aicinātas popularizēt šādus kanālus, lai nodrošinātu lielāku likumīgas uzņemšanas vietu skaitu un maksimāli izmantotu pasaules lielās bēgļu masas prasmes un kvalifikācijas.