



Bruxelles, 29 aprilie 2022
(OR. en)

8556/22

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

NOTĂ DE ÎNSOȚIRE

Sursă:	Secretara Generală a Comisiei Europene, sub semnătura dnei Martine DEPREZ, Directoare
Data primirii:	28 aprilie 2022
Destinatar:	DI Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, Secretarul General al Consiliului Uniunii Europene
Nr. doc. Csie:	COM(2022) 657 final
Subiect:	COMUNICARE A COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU, COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL REGIUNILOR Atragerea de competențe și de talente în UE

În anexă, se pune la dispoziția delegațiilor documentul COM(2022) 657 final.

Anexă: COM(2022) 657 final



Bruxelles, 27.4.2022
COM(2022) 657 final

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

Atragerea de competențe și de talente în UE

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

Atragerea de competențe și de talente în UE

1. INTRODUCERE

Migrația legală aduce beneficii atât migranților, cât și țărilor de origine și de destinație. Aceasta le oferă celor care doresc să migreze o oportunitate de a-și îmbunătăți situația și contribuie la satisfacerea nevoilor de pe piața forței de muncă din țările-gazdă. Migrația legală poate fi în sine o investiție în economie și în societate în ansamblu, sprijinind tranziția verde și tranziția digitală a UE și contribuind în același timp la sporirea coeziunii și a rezilienței societăților europene. Politica comună a UE în domeniul migrației trebuie să reflecte integrarea economiei UE și interdependența piețelor forței de muncă ale statelor membre. Aceasta ar trebui să ajute statele membre să facă din calitatea lor de membru al UE **un atu pentru a atrage talente și diferite tipuri de competențe** care pot contribui la dinamismul economiilor UE.

Migrația și mobilitatea sunt și vor continua să fie caracteristici inerente ale umanității, atât la nivel mondial, cât și în UE. La 1 ianuarie 2021, 23,7 milioane de resortisanți ai țărilor terțe își aveau reședința în UE, reprezentând 5,3 % din populația sa totală¹. Migrația ilegală către UE rămâne limitată, în pofida faptului că beneficiază de o largă acoperire mediatică. În fiecare an, în UE intră în mod legal aproximativ 2,25-3 milioane de resortisanți ai țărilor terțe, spre deosebire de 125 000-200 000 de sosiri ilegale².

Migrația legală este o componentă esențială a abordării cuprinzătoare a migrației prevăzute în **noul Pact privind migrația și azilul**³, care asigură, de asemenea, o coerență sporită între dimensiunea internă și cea externă a politicilor din domeniul migrației. Pentru a promova un cadru mai eficace privind căile legale de migrație către UE, **prezenta comunicare stabilește cei trei piloni ai unei politici ambițioase și durabile a UE în domeniul migrației legale.** Acești piloni prezintă măsuri de politică (1) legislative, (2) operaționale și (3) orientate spre viitor, care vor contribui la abordarea unora dintre cele mai importante provocări cu care se confruntă UE în ceea ce privește atragerea de competențe și de talente, pe termen scurt și lung. Prezenta comunicare va aborda, de asemenea, necesitatea imediată de a integra pe piața forței de muncă din UE persoanele în vârstă de

¹ Eurostat, [Migration and migrant population statistics](#) (Statistici privind migrația și populația migrantă).

² Eurostat, Statistici privind primele permise de ședere([migr_resfirst](#)) și Frontex.

³ COM(2020) 609 final.

muncă ce ajung în UE ca urmare a războiului de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei – peste 2,5 milioane de adulți⁴ până în aprilie 2022.

Argumente politice și economice pentru migrația forței de muncă

Migranții joacă deja un rol esențial în economia și societatea europeană. În ultimul deceniu, lucrătorii migranți⁵ au ocupat o parte semnificativă a noilor locuri de muncă create în UE, contribuind la **satisfacerea nevoilor de pe piața forței de muncă**. Admisia migranților face parte dintr-un mix mai amplu de politici care abordează atât existența, cât și cauzele profunde ale deficitului de forță de muncă și de competențe⁶. Pandemia de COVID-19 a arătat că nu mai puțin de 13 % dintre lucrătorii care îndeplinesc funcții esențiale – de la medici la asistenți medicali și șoferi – sunt migranți⁷.

În paralel, **războiul de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei a provocat cel mai mare val de strămutări din Europa de la Al Doilea Război Mondial**, marea majoritate a persoanelor sosite fiind femei și copii. În urma activării Directivei privind protecția temporară⁸, UE va continua să primească persoanele care fug din calea războiului din Ucraina și să sprijine cu prioritate integrarea lor pe piața forței de muncă. Sosirea acestora în UE nu exclude necesitatea de a pune bazele unei abordări durabile și comune în ceea ce privește migrația forței de muncă pentru a răspunde nevoilor UE în materie de competențe pe termen lung.

După regresele cauzate de pandemia de COVID-19, piața europeană a forței de muncă revine, în general, la nivelurile de dinainte de pandemie⁹: piața forței de muncă din UE își continuă redresarea și are nevoie de noi lucrători, în special în sectoarele cu deficite structurale, cum ar fi cele ale turismului, ospitalității, tehnologiei informației, sănătății și logisticii. Cu toate acestea, în anumite sectoare deficitul de forță de muncă este mai mare

⁴ UNHCR, a se vedea <https://data2.unhcr.org/en/situations/ukraine>.

⁵ La 1 ianuarie 2021, resortisanții țărilor terțe cu reședința în statele membre ale UE-27 reprezentau 5,3 % din populația totală. Cu toate acestea, potrivit Eurostat, în 2020 (utilizând datele provenite din ancheta asupra forței de muncă și clasificarea ISCO-08), aceștia reprezentau 8,7 % din personalul de curățenie și din personalul auxiliar, 7,2 % din ajutoarele de bucătări, 6,9 % din lucrătorii în agricultură, silvicultură și pescuit, 6,1 % din lucrătorii în construcții și 6,0 % din lucrătorii din industria minieră, construcții, industria prelucrătoare și transporturi.

⁶ Printre alte posibile intervenții din partea angajatorilor și/sau a responsabililor de elaborarea politicilor s-ar număra creșterea salariilor, îmbunătățirea condițiilor de muncă, activarea pe piața forței de muncă a rezidenților autohtoni și străini actuali, în special a femeilor, investiții în structurile de educație și formare sau reformarea acestora, modificarea proceselor de producție sau sporirea importurilor. A se vedea, de exemplu, *Labour shortages and migration policy* (Deficitul forței de muncă și politica în domeniul migrației), OIM 2012.

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

⁸ Decizia de punere în aplicare (UE) 2022/382 a Consiliului de constatare a existenței unui aflus masiv de persoane strămutate din Ucraina.

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

decât înainte de pandemia de COVID-19¹⁰, cu o creștere accentuată a numărului de locuri de muncă vacante, chiar dacă ocuparea forței de muncă nu s-a redresat încă pe deplin.

Conștientă de nevoile viitoare, migrația legală trebuie, de asemenea, să sprijine **tranziția UE către o economie verde și digitală**, care necesită competențe specifice și o restructurare a economiilor și a piețelor forței de muncă. Pentru a sprijini dubla tranziție, migrația forței de muncă în UE ar trebui să fie orientată spre viitor. Este posibil ca unele sectoare precum construcțiile, sectorul energetic, industria prelucrătoare și transporturile să fie afectate de tranziția către o economie neutră climatic, necesitând forță de muncă suplimentară și noi competențe¹¹.

Migrația forței de muncă nu aduce doar beneficii economice, ci **îmbunătățește, de asemenea, gestionarea globală a migrației, contribuind la consolidarea cooperării noastre cu țările de origine și de tranzit**, inclusiv cu scopul de a reduce migrația ilegală. Este unul dintre instrumentele-cheie din setul de instrumente al UE prevăzut în noul Pact privind migrația și azilul pentru a clădi, în concordanță cu Agenda pentru dezvoltare durabilă, parteneriate echilibrate și reciproc avantajoase cu țările terțe în domeniul migrației.

Prin urmare, există argumente politice și economice puternice pentru stabilirea unor căi legale mai eficace de intrare a migranților în Europa. Aceste argumente sunt însă nuanțate de recunoașterea situațiilor și a politicilor divergente ale statelor membre ale UE. Migrația legală este o **competență partajată între Uniunea Europeană și statele sale membre**. Doar statele membre au dreptul de a decide cu privire la numărul de resortisanți ai țărilor terțe pe care îi admit pe teritoriul lor pentru a căuta un loc de muncă.

În acest context, sunt necesare **progrese realiste, pragmatice și treptate**. Legislația permite stabilirea unor norme comune. Inițiativele operaționale, coordonate cu statele membre, cu Parlamentul European și cu țările terțe, ne permit să luăm măsuri concrete și pragmatice. Noile inițiative de politică deschid posibilități pentru măsuri viitoare. Împreună, acestea constituie coloana vertebrală a unei abordări europene comune a migrației legale, în concordanță cu valorile europene și capabile să facă față provocărilor comune.

¹⁰ Fondul Monetar Internațional, *Labor Market Tightness in Advanced Economies* (Deficitul pe piața forței de muncă în economiile avansate), martie 2022.

¹¹ Eurofound, *Tackling labour shortages in EU Member States* (Combaterea deficitului de forță de muncă în statele membre ale UE), iulie 2021, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/tackling-labour-shortages-in-eu-member-states>.

Contextul demografic și principalele provocări

În același timp, UE are o populație activă în curs de îmbătrânire și în scădere. Până în 2070, procentul de populație în vârstă de muncă va scădea de la aproximativ 65 % în 2019 la 56 % – 54 % din populația totală a UE-27¹².

Aceste tendințe sporesc presiunea asupra piețelor forței de muncă, afectând competitivitatea și creșterea economică. Procentul de populație în vârstă de muncă este în scădere, iar cel al persoanelor în vârstă este în creștere. Acest lucru este vizibil în special în unele state membre¹³. Unele regiuni din UE sunt mai afectate de scăderea populației în vârstă de muncă decât altele, cele mai afectate fiind zonele rurale. Scăderea populației în vârstă de muncă sporește presiunea asupra sistemelor noastre de pensii și de protecție socială, punând sub semnul întrebării sustenabilitatea lor pe termen lung.

În plus, UE trebuie să remedieze deficitul de specialiști din anumite sectoare¹⁴ și regiuni, care vizează toate nivelurile de competențe: angajatorii din UE se confruntă cu deficite în nu mai puțin de 28 de profesii care reprezentau 14 % din forța de muncă a UE în 2020. Printre aceste profesii se numără instalatori și montatori de țevi, profesioniști din domeniul asistenței medicale, analiști de sistem, sudori și tăietori cu flacăra, șoferi de camioane de mare tonaj și de camioane, ingineri constructori și dezvoltatori de software¹⁵. Deficitele de forță de muncă sunt evidente și la nivel regional, ca urmare, de exemplu, a diferențelor dintre nivelurile de dezvoltare dintre regiuni, a prezenței zonelor urbane în cadrul regiunilor sau a diferențelor dintre regiuni în ceea ce privește piața forței de muncă și condițiile de viață¹⁶.

¹² *Population on 1st January by age, sex and type of projection (proj_19np)* (Populația la 1 ianuarie în funcție de vârstă, sex și tipul de proiecție) ([Statistics | Eurostat \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&code=sdg_8_8_10)].

¹³ Eurostat, *Population structure and ageing* (Structura populației și îmbătrânirea populației); Comisia Europeană, *Atlas of Demography, Impact of migration on working-age population* (Atlasul demografiei, impactul migrației asupra populației în vârstă de muncă), <https://migration-demography-tools.jrc.ec.europa.eu/atlas-demography/stories/AoD/2/migration/S4>.

¹⁴ Rata trimestrială a locurilor de muncă vacante din UE-27 a atins 2,4 % în trimestrul al treilea al anului 2021, cea mai ridicată rată înregistrată din trimestrul al doilea al anului 2019 (înainte de pandemia de COVID-19). În ultimul trimestru al anului 2021, aceasta a ajuns la 2,6 %. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/14358242/3-17032022-BP-EN.pdf/3e6f6746-aa8d-b25c-7696-3912bf7ebd2c?t=1647445976514>.

¹⁵ Acestea au fost ocupațiile cu deficitele cel mai des raportate în 2021 în UE. A se vedea Autoritatea Europeană a Muncii, *Analysis of shortage and surplus occupations* (Analiza ocupațiilor deficitare și excedentare); 2021 <https://www.ela.europa.eu/en/news/analysis-shortage-and-surplus-occupations-2021>.

¹⁶ Tiparele de îmbătrânire și de depopulare din UE sunt prezentate pe larg în 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. și Tintori, G., *The Demographic Landscape of EU Territories*, Goujon, A., Jacobs, C., Natale, F. și Lavalle, C., EUR 30498 EN, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2021, ISBN 978-92-76-27239-7 (online), 978-92-76-27238-0 (tipărit), doi:10.2760/658945 (online), 10.2760/49621 (tipărit), JRC123046.

UE depune eforturi pentru a spori participarea pe piața forței de muncă a femeilor, a persoanelor în vârstă, a persoanelor cu handicap, a persoanelor care provin din familii de migranți și a altor grupuri subreprezentate. De asemenea, UE urmărește să ofere sprijin persoanelor pentru a-și îmbunătăți competențele pe tot parcursul vieții lor profesionale, astfel cum se prevede în Agenda pentru competențe în Europa¹⁷. Însă pentru a **răspunde acestor nevoi în creștere de pe piața forței de muncă, asociate tendințelor și deficitelor demografice, mobilizarea exclusivă a forței de muncă interne sau facilitarea mobilității în interiorul UE nu sunt suficiente**. Potențialul mobilității în interiorul UE de a reduce deficitul de forță de muncă este tot mai limitat, inclusiv deoarece implică faptul că talentele și competențele dobândite într-un loc se pierd într-un alt loc¹⁸, și acesta trebuie luat în considerare în contextul în care sunt raportate deficite de forță de muncă în aproape toate statele membre. Pandemia de COVID-19 sporește și mai mult cererea privind mai multe ocupații specifice deficitare, cel mai mare impact înregistrându-se asupra cererii de competențe din domeniul asistenței medicale. De exemplu, în 2020, Belgia, Germania, Danemarca, Estonia, Finlanda, Franța, Ungaria, Irlanda, Țările de Jos, România și Suedia au raportat deficite de profesioniști în domeniul sănătății și asimilați acestei categorii¹⁹. Lucrătorii mobili din UE reprezintă mai puțin de o treime din membrii personalului de îngrijire din UE născuți în străinătate, restul de două treimi provenind din afara UE.

Prin urmare, atât **Agenda pentru competențe în Europa**, cât și **noul Pact privind migrația și azilul** identifică necesitatea unei abordări mai strategice a migrației legale, care să asigure o mai bună atragere și păstrare a talentelor pentru a stimula creșterea și potențialul de inovare, și canalizarea migrației legale către regiunile și ocupațiile care se confruntă cu un deficit de competențe.

Pentru a rămâne competitivă la nivel mondial, **UE trebuie să devină mai atractivă pentru talentele din întreaga lume**. În prezent, resortisanții cu înaltă calificare ai țărilor terțe sunt mai degrabă atrași de America de Nord sau Oceania decât de UE²⁰. Un prim pas important pentru sporirea atractivității UE a fost recenta revizuire a **Directivei privind cartea albastră a UE**²¹, care va permite migranților cu înaltă calificare să beneficieze de drepturi îmbunătățite și, în special, de dreptul de a se deplasa și de a lucra în alte țări ale UE, precum și de proceduri

¹⁷ COM(2020) 274 final.

¹⁸ În prezent, Comisia lucrează la o inițiativă menită să atenueze provocările asociate cu exodul creierelor și declinul populației în UE și să identifice eventuale soluții pentru a inversa declinul economic și social al regiunilor afectate. Consultările publice au fost lansate în martie 2022.

¹⁹ Eurofound (2021), *Tackling labour shortages in EU Member States* (Combaterea deficitului de forță de muncă în statele membre ale UE).

²⁰ Conform bazei de date privind imigranții din țările membre ale Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE), doar unul din patru migranți cu studii superioare cu reședința în țările membre ale OCDE în perioada 2015-2016 a ales o destinație din UE, în timp ce aproape doi din trei migranți au ales să se stabilească în America de Nord sau în Oceania.

²¹ Directiva (UE) 2021/1883 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 octombrie 2021 privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe pentru ocuparea unor locuri de muncă înalt calificate și de abrogare a Directivei 2009/50/CE a Consiliului.

mai rapide și simplificate. Toate aceste aspecte legate de atractivitate ar trebui să fie consolidate și pentru alte categorii de migranți, alături de măsuri de combatere a exploataării prin muncă²² și a discriminării²³. **Corelarea cererii și a ofertei de forță de muncă** reprezintă, de asemenea, o provocare într-un context internațional caracterizat de o concurență tot mai mare pentru atragerea de competențe și de talente. În prezent există două obstacole: procedurile de imigrație lungi și complicate și cerințele diferite de la un stat membru la altul, precum și dificultatea de a pune în legătură talentele din țările terțe cu potențialii angajatori din statele membre.

Astfel cum se prevede în comunicarea intitulată „Primirea persoanelor care fug din calea războiului din Ucraina: pregătirea Europei pentru a răspunde nevoilor acestora”²⁴, statele membre trebuie să ia măsuri pentru **integrarea pe piața forței de muncă a beneficiarilor de protecție temporară**. Comisia va sprijini cartografierea competențelor și a calificărilor acestor persoane pentru a facilita punerea lor în legătură cu angajatorii din UE²⁵.

Către o politică durabilă a UE privind migrația legală, bazată pe trei piloni

În ultimele două decenii, **UE a elaborat un cadru juridic** care armonizează în mare măsură condițiile de intrare și de ședere ale statelor membre pentru anumite categorii de resortisanți ai țărilor terțe. Acest cadru reglementează intrarea și șederea în scopuri profesionale, sub incidența sa intrând, de exemplu, lucrătorii cu înaltă calificare (și anume, posesorii ai „cărții albastre”)²⁶, lucrătorii sezonieri²⁷ și persoanele transferate în cadrul aceleiași companii²⁸. Cadrul juridic al UE reglementează, de asemenea: i) condițiile de admisie și drepturile studenților și ale cercetătorilor din țările terțe²⁹, ii) dreptul la reîntregirea familiei³⁰

²² În ceea ce privește combaterea exploataării prin muncă a migranților aflați în situație ilegală, în septembrie 2021, Comisia a adoptat o comunicare [COM(2021) 592 final] privind aplicarea Directivei 2009/52/CE privind sancțiunile la adresa angajatorilor, care identifică o serie de măsuri necesare pentru a consolida punerea în aplicare și eficacitatea directivei.

²³ S-a elaborat un set de instrumente privind utilizarea fondurilor UE pentru integrarea persoanelor care provin din familii de migranți pentru perioada de programare 2021-2027. De asemenea, trebuie menționat Planul de acțiune al UE de combatere a rasismului pentru perioada 2020-2025: 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 A se vedea secțiunea 3.2. Dezvoltarea unei rezerve de talente la nivelul UE pentru a facilita accesul antreprenorilor din UE la talentele de care au nevoie.

²⁶ Directiva 2009/50/CE a Consiliului din 25 mai 2009 privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților din țările terțe pentru ocuparea unor locuri de muncă înalt calificate, JO L 155, 18.6.2009, p. 17.

²⁷ Directiva 2014/36/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe în scopul ocupării unui loc de muncă în calitate de lucrători sezonieri, JO L 94, 28.3.2014, p. 375.

²⁸ Directiva 2014/66/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe în contextul unui transfer în cadrul aceleiași companii, JO L 157, 27.5.2014, p. 1.

²⁹ Directiva (UE) 2016/801 a Parlamentului European și a Consiliului din 11 mai 2016 privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe pentru cercetare, studii, formare profesională, servicii

și iii) condițiile și procedurile aplicabile resortisanților țărilor terțe pentru a obține un drept de ședere permanentă (și anume, „ședere pe termen lung”)³¹. Legislația UE prevede, de asemenea, o procedură unică – și un permis unic care autorizează atât șederea, cât și ocuparea unui loc de muncă – pentru lucrătorii din țările terțe admiși în cadrul sistemelor naționale ale statelor membre³².

În prezent, legislația UE nu se aplică altor categorii de lucrători migranți, și nici lucrătorilor independenți migranți. Unele dintre aceste categorii sunt reglementate de normele naționale. În martie 2019, Comisia Europeană a finalizat o evaluare generală a acestui cadru juridic (și anume, verificarea adecvării legislației privind migrația legală³³). Această evaluare a condus la concluzii mixte și a evidențiat faptul că ar mai putea fi depuse eforturi pentru a spori impactul cadrului UE privind migrația legală asupra provocărilor demografice, economice și a celor legate de migrație cu care se confruntă Europa. În urma verificării adecvării s-a ajuns la concluzia că sistemul UE privind migrația legală are o serie de deficiențe intrinseci, cum ar fi fragmentarea, acoperirea limitată a normelor UE, inconsecvențe între diverse directive, proceduri complexe și punerea în aplicare incorectă.

UE a dezvoltat, de asemenea, **programe de mobilitate a forței de muncă împreună cu țările terțe**. Proiectele-pilot privind migrația legală³⁴ au arătat că, oferind un sprijin specific, UE poate ajuta statele membre să pună în aplicare programe care răspund nevoilor angajatorilor, consolidând în același timp dezvoltarea capitalului uman în țările partenere. De asemenea, UE le-a permis resortisanților țărilor terțe să participe la programul Erasmus+ de mobilitate a cursanților și a personalului din domeniul educației și formării profesionale. Cu toate acestea, domeniul de aplicare și ambiția programelor existente rămân limitate.

Pentru a găsi răspunsuri adaptate la nevoile multiple și pentru a aborda deficiențele juridice și operaționale, **Comisia a organizat o consultare amplă**. Comisia a solicitat feedback din partea publicului larg³⁵ și s-a consultat cu statele membre, cu Parlamentul European, cu

de voluntariat, programe de schimb de elevi sau proiecte educaționale și muncă *au pair*, JO L 132, 21.5.2016, p. 21.

³⁰ Directiva 2003/86/CE a Consiliului din 22 septembrie 2003 privind dreptul la reîntregirea familiei, JO L 251, 3.10.2003, p. 12.

³¹ Directiva 2003/109/CE a Consiliului din 25 noiembrie 2003 privind statutul resortisanților țărilor terțe care sunt rezidenți pe termen lung, JO L 16, 23.1.2004, p. 44.

³² Directiva 2011/98/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 13 decembrie 2011 privind o procedură unică de solicitare a unui permis unic pentru resortisanții țărilor terțe în vederea șederii și ocupării unui loc de muncă pe teritoriul statelor membre și un set comun de drepturi pentru lucrătorii din țările terțe cu ședere legală pe teritoriul unui stat membru, JO L 343, 23.12.2011, p. 1.

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

³⁴ Opt state membre au fost sau sunt în prezent implicate în șase astfel de proiecte cu Egipt, Moldova, Maroc, Nigeria, Senegal și Tunisia. Printre temele principale se numără mobilitatea circulară pentru experții TIC, oportunitățile pentru antreprenori, studenții și stagiile de practică.

³⁵ Comisia Europeană, DG Migrație și Afaceri Interne, *Analysis of the responses to the public consultation on the future of legal migration – Synthesis report* (Analiza răspunsurilor la consultarea publică privind

partenerii sociali europeni³⁶ și cu societatea civilă³⁷. În 2021, Parlamentul European a adoptat două rezoluții privind migrația legală³⁸, invitând Comisia să îmbunătățească și să dezvolte cadrul juridic și de politică al UE. În temeiul articolului 225 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, Parlamentul European i-a cerut Comisiei să prezinte un set de propuneri pentru a facilita și a promova intrarea în UE a resortisanților țărilor terțe care migrează legal și mobilitatea acestora în interiorul UE, cu scopul de a reduce birocrăția, de a consolida armonizarea, de a promova drepturile fundamentale și egalitatea de tratament și de a preveni exploatarea prin muncă.

Deși sprijină simplificarea și raționalizarea procedurilor, statele membre preferă, în general, să se axeze pe aspectele operaționale și nu pe întreprinderea de noi activități legislative privind migrația legală la nivelul UE.

Pentru a asigura o mai bună gestionare a migrației legale la nivelul UE, răspunzând în același timp solicitărilor Parlamentului European și statelor membre într-un mod echilibrat și pragmatic, prezenta comunicare stabilește **trei piloni esențiali ai unei politici durabile a UE privind migrația legală:**

- un **pilon legislativ**, care include reformarea **Directivei privind rezidenții pe termen lung**³⁹ și a **Directivei privind permisul unic**⁴⁰ pentru a simplifica procedurile de admisie în UE a lucrătorilor cu diverse niveluri de calificare și mobilitatea în interiorul UE a lucrătorilor din țări terțe care se află deja în UE, precum și pentru a le îmbunătăți drepturile și a le oferi o protecție suplimentară împotriva exploatării prin muncă;
- un **pilon operațional**, care abordează provocarea corelării internaționale prin stabilirea unor măsuri concrete de dezvoltare a unor **parteneriate pentru atragerea de talente** cu principalele țări partenere și prezentarea principalelor aspecte legate de crearea unei **rezerve de talente la nivelul UE**⁴¹, și

viitorul migrației legale – Raport de sinteză), Oficiul pentru Publicații, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2837/92995>.

³⁶ Reuniunile organizate în cursul elaborării evaluărilor impactului privind cele două directive și reuniunea din 17 martie 2022; a se vedea Evaluarea impactului Directivei privind rezidenții pe termen lung – SWD(2022) 651 și Evaluarea impactului Directivei privind permisul unic – SWD(2022) 656.

³⁷ *Ibid.*

³⁸ Rezoluția Parlamentului European din 20 mai 2021 privind noile căi de migrare legală a forței de muncă [2020/2010(INI)]; Rezoluția Parlamentului European din 25 noiembrie 2021 conținând recomandări adresate Comisiei referitoare la politicile și legislația privind migrația legală [2020/2255(INL)].

³⁹ Directiva 2003/109/CE a Consiliului din 25 noiembrie 2003 privind statutul resortisanților țărilor terțe care sunt rezidenți pe termen lung; JO L 16, 23.1.2004, p. 44.

⁴⁰ Directiva 2011/98/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 13 decembrie 2011 privind o procedură unică de solicitare a unui permis unic pentru resortisanții țărilor terțe în vederea șederii și ocupării unui loc de muncă pe teritoriul statelor membre și un set comun de drepturi pentru lucrătorii din țările terțe cu ședere legală pe teritoriul unui stat membru, JO L 343, 23.12.2011, p. 1.

⁴¹ Pe baza studiului OCDE din 2019 intitulat *Building an EU Talent Pool, A new approach for migration management for Europe* (Crearea unei rezerve de talente la nivelul UE, o nouă abordare a Europei privind gestionarea migrației) <https://www.oecd.org/publications/building-an-eu-talent-pool-6ea982a0->

- un **pilon orientat spre viitor**, bazat pe **trei priorități de acțiune specifice** care ar trebui să orienteze în continuare politica UE privind migrația legală: **îngrijire, tineret și inovare**.

2. PILONUL LEGISLATIV: SIMPLIFICAREA PROCEDURILOR DE MIGRAȚIE ȘI ÎMBUNĂTĂȚIREA DREPTURILOR LUCRĂTORILOR MIGRANȚI

Directiva privind rezidenții pe termen lung și Directiva privind permisul unic stabilesc cadrul privind procedurile și drepturile pentru o mare parte a lucrătorilor din țările terțe cu ședere legală în UE. Cu toate acestea, cele două acte legislative nu și-au atins pe deplin obiectivele pentru care au fost adoptate inițial, în 2003 și, respectiv, în 2011. Directiva privind rezidenții pe termen lung este insuficient utilizată de statele membre și nu oferă un drept efectiv la mobilitate în interiorul UE. Directiva privind permisul unic nu și-a atins pe deplin obiectivul de simplificare a procedurilor de admisie pentru toți lucrătorii din țările terțe.

Din aceste motive, Comisia propune o **reformare globală a celor două directive**⁴². Obiectivele principale sunt reducerea costurilor și a sarcinii administrative suportate de angajatori, prevenirea exploatării prin muncă, sprijinirea integrării sporite a resortisanților țărilor terțe care locuiesc și lucrează deja pe teritoriul UE, precum și sprijinirea unei mobilități sporite în interiorul UE a acestor resortisanți.

De asemenea, Comisia va continua să monitorizeze punerea în aplicare a celor mai recente directive sectoriale. În 2023, Comisia va prezenta un raport cu privire la punerea în aplicare a **Directivei privind lucrătorii sezonieri și a Directivei privind persoanele transferate în cadrul aceleiași companii**. În ceea ce privește Directiva privind lucrătorii sezonieri, ca urmare a rezoluțiilor Parlamentului European menționate mai sus, Comisia va evalua dacă normele actuale le oferă lucrătorilor sezonieri o protecție suficientă împotriva exploatării prin muncă. De asemenea, Comisia va lua în considerare necesitatea unor modificări legislative viitoare.

2.1. Raționalizarea procedurii de solicitare a permisului unic

Directiva privind permisul unic simplifică procedura pentru resortisanții țărilor terțe care doresc să migreze legal în UE în scopul ocupării unui loc de muncă. Aceasta instituie o procedură unică de solicitare a unui permis care autorizează atât șederea, cât și ocuparea unui loc de muncă (permis unic). De asemenea, aceasta asigură **egalitatea de tratament** între

[en.htm](#) și a studiului OCDE din 2022 intitulat *Feasibility Study on the Development of an EU Talent Pool* (Studiu de fezabilitate privind dezvoltarea unei rezerve de talente la nivelul UE).

⁴² COM(2022) 650 și COM(2022) 655.

lucrătorii din țările terțe și resortisanții statului membru de reședință, stabilind un set comun de drepturi pentru lucrătorii din țările terțe⁴³.

Propunerea de reformare a directivei va **raționaliza și va eficientiza procedura de solicitare**. Aceasta le va permite solicitanților să solicite permise atât din țările terțe, cât și din statele membre. În prezent, durata totală a procedurilor de solicitare⁴⁴ îi descurajează pe angajatori să recurgă la recrutarea internațională. Se preconizează că reducerea acestei durate va contribui la sporirea atractivității UE și la remedierea deficitului de forță de muncă din UE. Propunerea include, de asemenea, noi cerințe de **consolidare a garanțiilor și a egalității de tratament** a resortisanților țărilor terțe în raport cu cetățenii Uniunii și de sporire a protecției acestora împotriva exploatării prin muncă. În special, în conformitate cu noile norme propuse, permisul unic nu va fi legat de un singur angajator. Aceasta înseamnă că, în perioada de valabilitate a permisului, lucrătorii vor avea dreptul de a-și schimba angajatorul, beneficiind în continuare de dreptul de ședere legală în respectivul stat membru. Acest lucru va facilita corelarea cererii și a ofertei de forță de muncă și va reduce vulnerabilitatea la exploatarea prin muncă. În plus, propunerea include noi obligații pentru statele membre de a prevedea inspecții, mecanisme de monitorizare și sancțiuni împotriva angajatorilor care încalcă dispozițiile naționale adoptate în temeiul directivei.

2.2. Îmbunătățirea statutului de rezident pe termen lung în UE

Reformarea Directivei privind rezidenții pe termen lung vizează crearea unui sistem mai eficace, mai coerent și mai echitabil pentru obținerea statutului de rezident pe termen lung în UE. Acest sistem ar trebui să fie un instrument-cheie pentru promovarea integrării resortisanților țărilor terțe care s-au stabilit în mod legal și pe termen lung în UE.

Propunerea urmărește să **faciliteze obținerea statutului de rezident pe termen lung în UE**, permițând resortisanților țărilor terțe să cumuleze perioadele de ședere în diferite state membre pentru a îndeplini cerința privind durata șederii și clarificând faptul că ar trebui să fie luate în considerare integral toate perioadele de ședere legală, inclusiv perioadele de ședere în calitate de studenți ori de beneficiari de protecție temporară sau perioadele de ședere bazate inițial pe motive temporare.

Propunerea urmărește, de asemenea, să consolideze **drepturile rezidenților pe termen lung și ale membrilor de familie ai acestora**. Acestea includ **dreptul de a se deplasa și de a lucra în alte state membre**, care a fost solicitat de Parlamentul European⁴⁵ și de unele părți

⁴³ În ceea ce privește condițiile de muncă, educație și formare profesională, accesul la bunuri și servicii și securitate socială.

⁴⁴ Studiul privind aplicarea practică, elaborat în cadrul verificării adecvării, arată că timpul necesar pentru a solicita o viză prelungeste uneori în mod considerabil întreaga procedură, în unele cazuri cu până la 3 luni.

⁴⁵ Parlamentul European, Comisia pentru libertăți civile, justiție și afaceri interne, *Noile căi de migrare legală a forței de muncă* [2020/2010(INI)] (raportoare: Sylvie Guillaume).

interesate⁴⁶ și care ar trebui să fie cât mai apropiat de dreptul de care beneficiază cetățenii UE (în conformitate cu cadrul juridic aplicabil al UE). Faptul de a acorda resortisanților țărilor terțe care sunt deja rezidenți pe termen lung într-un stat membru al UE dreptul de a se muta într-un alt stat membru pentru a lucra poate contribui la îmbunătățirea eficacității pieței forței de muncă la nivelul UE, remediind deficitul de competențe și compensând dezechilibrele regionale. Acest lucru poate spori, de asemenea, atractivitatea generală a UE pentru talentele din străinătate.

În plus, propunerea instituie un mecanism de asigurare a unor **condiții de concurență echitabile** între permisul de ședere pe termen lung valabil în UE și permisele de ședere permanentă valabile la nivel național în ceea ce privește procedurile, drepturile referitoare la egalitatea de tratament și accesul la informații, astfel încât resortisanții țărilor terțe să aibă posibilitatea reală de a alege între cele două permise. De asemenea, propunerea facilitează **migrația circulară**, înlesnind întoarcerea rezidenților pe termen lung în țara lor de origine fără a-și pierde drepturile, ceea ce are efecte pozitive atât pentru țările de origine, cât și pentru țările de reședință.

3. PILONUL OPERAȚIONAL: SPRIJINIREA UNEI MAI BUNE CORELĂRI A COMPETENȚELOR ȘI A NEVOILOR ÎNTRE UE ȘI ȚĂRILE PARTENERE

Alături de pilonul legislativ, Comisia propune intensificarea semnificativă a cooperării operaționale la nivelul Uniunii între statele membre, precum și cu țările partenere. S-au înregistrat deja progrese semnificative în ceea ce privește crearea parteneriatelor pentru atragerea de talente și a rezervei de talente la nivelul UE, inițiative-cheie anunțate în cadrul noului Pact privind migrația și azilul.

În contextul unui angajament politic consolidat din partea statelor membre, Comisia propune acum o foaie de parcurs clară pentru concretizarea acestor două inițiative importante cel târziu până la sfârșitul anului 2022.

3.1. Îmbunătățirea cooperării noastre cu țările partenere prin intermediul parteneriatelor pentru atragerea de talente

Parteneriatele pentru atragerea de talente reprezintă **unul dintre aspectele-cheie ale dimensiunii externe a noului Pact privind migrația și azilul**. Scopul acestora este de a consolida cooperarea dintre UE, statele membre și țările partenere și de a stimula mobilitatea internațională a forței de muncă și dezvoltarea talentelor într-un mod reciproc avantajos și circular. Aceste parteneriate vor sta la baza unui cadru de politică amplu și a sprijinului

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

financiar pentru implicarea strategică a principalelor țări partenere în toate aspectele gestionării migrației, inclusiv returnarea și readmisia eficace, precum și prevenirea plecărilor ilegale. Astfel cum se subliniază în noul pact, dezvoltarea unor căi legale ar trebui să contribuie, de asemenea, la reducerea migrației ilegale.

Comisia coordonează dezvoltarea parteneriatelor pentru atragerea de talente pentru a se asigura că acestea sunt elaborate într-un **mod personalizat și flexibil** și abordează nevoile de pe piața forței de muncă și în materie de competențe ale statelor membre și ale țărilor partenere.

Parteneriatele pentru atragerea de talente ar trebui să combine **sprijinul direct acordat programelor de mobilitate⁴⁷ pentru muncă sau formare cu consolidarea capacităților și investițiile în capitalul uman**, inclusiv dezvoltarea competențelor, educația și formarea profesională și operaționalizarea programelor de schimb la locul de muncă⁴⁸. Astfel, programele urmăresc să asigure avantaje egale pentru țările partenere, statele membre, comunitățile de afaceri de ambele părți și persoanele care beneficiază de parteneriate. În concordanță cu cooperarea bilaterală a UE cu țările partenere, programele ar trebui să contribuie la dezvoltarea economică a comunităților de origine, să promoveze obiectivele de dezvoltare mai ample ale principalelor țări partenere și să consolideze oportunitățile oferite cetățenilor lor. În același timp, programele ar trebui să contribuie la remedierea deficitelor din anumite sectoare ale piețelor forței de muncă din statele membre și să ajute comunitatea de afaceri a ambelor părți să dezvolte competențele necesare. Programele ar trebui să transforme riscul de exod al creierelor din țările partenere într-un proces de **atrageră a creierelor** care să fie în avantajul tuturor partenerilor, având efecte pozitive pentru cei implicați deoarece aceștia beneficiază de noi oportunități de formare, de experiență profesională și de studii suplimentare sau de educație și formare profesională în UE sau în țările lor de origine.

Parteneriatele pentru atragerea de talente vor fi deschise pentru **toate nivelurile de competențe** și ar putea viza **diverse sectoare economice**, cum ar fi TIC, știința, ingineria, sănătatea⁴⁹ și îngrijirea pe termen lung, agricultura, transporturile, horticultura, prelucrarea alimentelor și turismul, construcțiile și activitățile portuare, transporturile și logistica, **în funcție de interesele ambelor părți** care stau la baza parteneriatelor pentru atragerea de talente, **luând în același timp în considerare riscul de exod al creierelor**. Acestea vor prevedea **diverse tipuri de mobilitate**: temporară, pe termen lung sau circulară, după cum convin cele două părți. Parteneriatele ar trebui, în special, să țină seama de tranziția verde și

⁴⁷ Aceste programe trebuie să țină seama de obligațiile internaționale care decurg din acordurile comerciale ale UE.

⁴⁸ Ar putea exista parteneriate pentru atragerea de talente care să nu includă o componentă de mobilitate sau care, dimpotrivă, să aibă ca obiect doar o componentă de mobilitate, dacă acest lucru este stabilit de comun acord de către UE și țara parteneră.

⁴⁹ În deplină conformitate cu articolul 5.1 din Codul global de bune practici al OMS în materie de recrutare internațională a personalului medical, https://cdn.who.int/media/docs/default-source/health-workforce/migration-code/code_en.pdf?sfvrsn=367f7d35_5&download=true.

de tranziția digitală și să sprijine piețele forței de muncă în vederea stimulării potențialului de creștere al UE, promovând tehnologii și soluții orientate spre viitor.

Comisia va sprijini **participarea mai multor state membre** la un singur parteneriat pentru atragerea de talente cu fiecare țară parteneră. Acest lucru va extinde gama de activități, va asigura diverse tipuri de mobilitate pentru diverse competențe și sectoare economice, va spori impactul asupra statelor membre și a țărilor partenere și va aduce valoare adăugată pentru parcursul profesional al participanților.

Asumarea în comun de către statele membre și țările partenere a responsabilității în privința parteneriatului pentru atragerea de talente este esențială în vederea asigurării **scalabilității** și a unei cooperări reciproc avantajoase și durabile. Parteneriatele pentru atragerea de talente trebuie să asigure **corelarea competențelor cu nevoile reale ale pieței forței de muncă** ale celor două părți implicate. Parteneriatele ar trebui să aducă beneficii părților interesate din sectorul public și privat, cum ar fi angajatorii, instituțiile de formare și organizațiile diasporei. În spiritul **abordării inițiativelor „Echipei Europa”**⁵⁰, parteneriatele pentru atragerea de talente ar trebui să mobilizeze atât instrumentele de finanțare ale UE și ale statelor membre, cât și sectorul privat⁵¹, precum și fonduri din țările partenere, după caz, alături de o implicare puternică a mai multor părți interesate în conceperea și punerea în aplicare a parteneriatelor pentru atragerea de talente.

Operaționalizarea parteneriatelor pentru atragerea de talente

Inițiativa privind parteneriatele pentru atragerea de talente a fost lansată în cadrul unui eveniment la nivel înalt desfășurat în iunie 2021⁵². De atunci, Comisia s-a angajat în schimburi de opinii cu statele membre cu privire la conceptualizarea și operaționalizarea parteneriatelor, a organizat dialoguri la nivel înalt cu țările partenere și a inclus parteneriatele pentru atragerea de talente în planificarea cadrului financiar multianual 2021-2027.

Parteneriatele pentru atragerea de talente se vor baza pe experiența proiectelor-pilot existente. În același timp, acestea vor asigura o nouă cooperare, mai strategică și mai extinsă cu țările partenere în ceea ce privește migrația legală. Cadrul structurat al parteneriatelor pentru atragerea de talente și mecanismele solide de coordonare vor permite luarea în considerare a obiectivelor politice ale UE, ale statelor membre și ale țărilor partenere și transpunerea acestora în acțiuni tangibile sub forma unor programe concrete.

⁵⁰ Migrația legală este o componentă a inițiativelor de tip „Echipa Europa” pentru rutele central-mediteraneeană și vest-mediteraneeană/atlantică.

⁵¹ În funcție de activitățile din cadrul fiecărui parteneriat pentru atragerea de talente, investițiile din sectorul public ar putea fi suplimentate cu fonduri din sectorul privat, în special din partea întreprinderilor care vor beneficia de serviciile lucrătorilor calificați și vor asigura sustenabilitatea pe termen lung a acestor activități.

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

Împreună cu partenerii relevanți din cadrul parteneriatului pentru atragerea de talente, Comisia se va asigura că se instituie un mecanism de coordonare adecvat la nivel tehnic – atât pentru coordonarea activităților statelor membre și ale părților interesate din UE, cât și cu țările partenere în ansamblu. Mecanismul va monitoriza punerea în aplicare a parteneriatului și a activităților din cadrul acestuia și va asigura complementaritatea cu toate celelalte inițiative relevante în domeniul migrației și cu evoluțiile de pe piața forței de muncă.

Cele patru etape ale operaționalizării unui parteneriat personalizat pentru **atragera de talente**

Comisia consultă statele membre și țările partenere, în cooperare cu delegațiile UE relevante, cu privire la lansarea unui parteneriat specific pentru atragerea de talente, ținând seama de situația generală a relațiilor și de nevoile în materie de gestionare a migrației, precum și de nevoile și de interesele de pe piața forței de muncă din statele membre și din țările partenere în cadrul cooperării generale referitoare la mobilitatea forței de muncă și dezvoltarea talentelor.

Ulterior, Comisia organizează reuniuni cu statele membre interesate pentru a face schimb de cunoștințe cu privire la **nevoile lor de pe piața forței de muncă**, precum și cu privire la inițiativele în curs și cele preconizate cu o anumită țară parteneră. În paralel, Comisia efectuează o analiză a datelor disponibile privind piețele forței de muncă, interesele și potențialul țărilor partenere și, după caz, poartă discuții cu reprezentanții sectorului privat.

Serviciile Comisiei, Serviciul European de Acțiune Externă și delegațiile UE vor coopera și vor coordona discuțiile cu țările partenere relevante, în vederea dezvoltării în comun a unui parteneriat specific pentru atragerea de talente. Comisia, în cooperare cu statele membre și cu țara parteneră în cauză, organizează ulterior o **masă rotundă tehnică** la care participă toate părțile interesate relevante din UE și din țara parteneră. În cadrul acestei mese rotunde se va discuta modul în care va fi conceput parteneriatul specific și se va ajunge la un acord pe această temă.

Odată ce se ajunge la un acord general cu privire la conținutul, forma și punerea în aplicare a parteneriatului pentru atragerea de talente cu o anumită țară parteneră, fondurile vor fi mobilizate printr-o combinație de diferite instrumente financiare. În special, aceste instrumente vor fi **Instrumentul de vecinătate, cooperare pentru dezvoltare și cooperare internațională – „Europa globală” (IVCDI – „Europa globală”)** și **Fondul pentru azil, migrație și integrare (FAMI), fondurile proprii ale statelor membre și fondurile din sectorul privat** sau chiar fondurile țărilor partenere, în funcție de posibilități și priorități. Formularea acțiunilor concrete în cadrul IVCDI – „Europa globală” constituie un proces continuu, bazat pe documentele de programare adoptate care acoperă perioada 2021-2027. Va fi esențial să se mobilizeze fonduri din sectorul privat, în special din partea întreprinderilor care vor beneficia de lucrători în cadrul activităților parteneriatului pentru atragerea de talente, și să se asigure impactul și sustenabilitatea pe termen lung ale acestor scheme.

UN PARTENERIAT PERSONALIZAT
PENTRU ATRAGEREA DE TALENTE



Ca un prim pas, în urma discuțiilor la nivel înalt, Comisia intenționează, pe baza unei cooperări strânse și continue referitoare la toate aspectele gestionării migrației în cadrul abordării cuprinzătoare a noului Pact privind migrația și azilul, inclusiv în materie de migrație ilegală, să lanseze primele parteneriate pentru atragerea de talente cu **parteneri din Africa de Nord, în special cu Egipt, Maroc și Tunisia, punerea lor în aplicare urmând să înceapă până la sfârșitul anului 2022**. Activitatea legată de parteneriatele pentru atragerea de talente se va baza pe proiectele-pilot de succes derulate împreună cu acești parteneri, extinzându-le domeniul de aplicare și nivelul de ambiție⁵³, alături de un cadru mai larg de cooperare, care va fi definit împreună cu statele membre și cu țările partenere în cauză, și mobilizând toate părțile interesate relevante în acest proces.

Ca parte a unei abordări treptate, lansarea de parteneriate pentru atragerea de talente cu **alte țări partenere din Africa și Asia** va fi următorul pas firesc în procesul de consolidare a cooperării în materie de gestionare a migrației. În special, începând din toamna anului 2022, în paralel cu punerea în aplicare a parteneriatelor pentru atragerea de talente care vor fi lansate cu Egipt, Maroc și Tunisia, se are în vedere demararea unei evaluări privind fezabilitatea lansării de parteneriate pentru atragerea de talente cu Pakistan, Bangladesh, Senegal și Nigeria, ca o componentă-cheie a unei cooperări consolidate în materie de gestionare a migrației cu aceste țări.

3.2. Dezvoltarea unei rezerve de talente la nivelul UE pentru a facilita accesul antreprenorilor din UE la talentele de care au nevoie

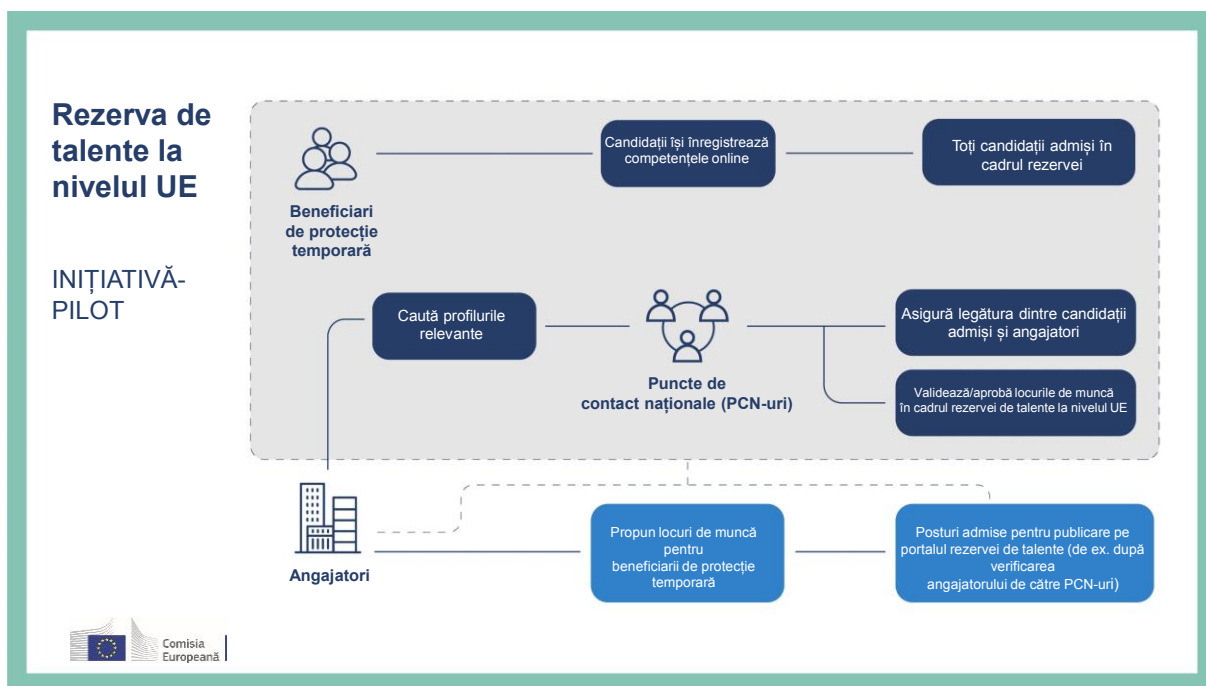
Comisia propune crearea **primei platforme și a primului instrument de corelare la nivelul UE, rezerva de talente la nivelul UE**⁵⁴, pentru a contribui la sporirea atractivității UE pentru resortisanții țărilor terțe și pentru a răspunde provocării pe care o reprezintă asigurarea accesului angajatorilor din UE la talentele pe care nu le pot găsi pe piața forței de muncă din UE. Rezerva de talente la nivelul UE va fi o rezervă de candidați din țările terțe, care vor fi selectați pe baza unor niveluri de competențe, criterii și cerințe de migrație specifice, în urma unei verificări a documentelor prezentate de aceștia⁵⁵.

⁵³ De exemplu, proiectul-pilot THAMM derulat de Germania, Belgia și Franța cu Maroc, Tunisia și Egipt; PALIM între Belgia și Maroc; HOMERE între Franța, Maroc, Egipt și Tunisia; YGCA între Spania și Maroc; MENTOR 2 între Italia, Maroc și Tunisia; MOVE_GREEN între Spania și Maroc și WAFIRA între Spania și Maroc.

⁵⁴ *Feasibility Study on the development of an EU Talent Pool* (Studiu de fezabilitate privind dezvoltarea unei rezerve de talente la nivelul UE), OCDE, 2022.

⁵⁵ Rezerva de talente la nivelul UE și inițiativa-pilot vor fi puse în aplicare cu respectarea deplină a Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (JO L 119, 4.5.2016, p. 1) și a Regulamentului (UE) 2018/1725 al Parlamentului European și al Consiliului din 23 octombrie 2018 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal de către instituțiile, organele, oficiile și agențiile Uniunii și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 45/2001 și a Deciziei nr. 1247/2002/CE (JO L 295, 21.11.2018, p. 39).

În cursul activității de pregătire a acestor lucrări a apărut o nevoie nouă și urgentă ca urmare a războiului de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei, și anume nevoia de a facilita accesul beneficiarilor de protecție temporară la piața forței de muncă din UE. Pentru a răspunde acestei provocări și pentru a valorifica la maximum competențele persoanelor strămutate, Comisia a anunțat că va lansa, până în vara anului 2022, o **inițiativă-pilot privind rezerva de talente la nivelul UE pentru persoanele care fug din calea războiului de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei**. Inițiativa-pilot online va permite identificarea și cartografierea competențelor persoanelor care au părăsit Ucraina și au ajuns în statele membre, pentru a facilita punerea lor în legătură cu angajatorii din UE. Inițiativa-pilot va ține seama de inițiativele de succes aflate în desfășurare în unele state membre (de exemplu în Portugalia și în România). Aceasta va fi dezvoltată în cooperare cu statele membre, precum și în consultare cu angajatorii, partenerii sociali și cu toate celelalte părți interesate. **Inițiativa-pilot poate facilita corelarea competențelor cu cerințele pieței forței de muncă în interiorul UE și poate oferi autorităților o imagine de ansamblu cu privire la gama largă de competențe care pot fi mobilizate în țările lor**. Aceasta ar putea facilita corelarea competențelor cu cerințele pieței forței de muncă în sectoarele prioritare în raport cu numărul mare de refugiați care sosesc din Ucraina, cum ar fi educația pentru copiii refugiați (facilitată de organizarea unor servicii comunitare) sau accesul la servicii de bază și la asistență medicală (furnizate de profesioniști din domeniul sănătății sau de interpreți).



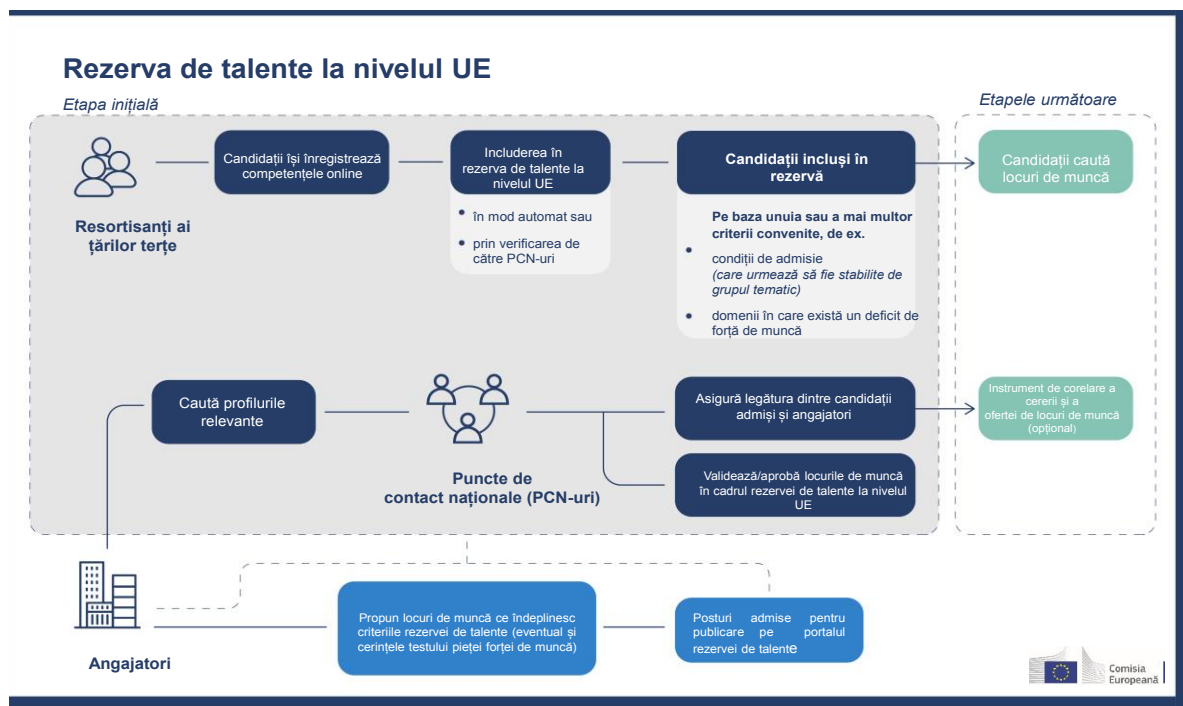
Comisia a înființat deja un **grup tematic** specific, alcătuit din punctele de contact din statele membre interesate să participe la inițiativa-pilot în cadrul Rețelei europene de migrație. Până în vară, grupul tematic va dezvolta și va pune în aplicare inițiativa-pilot. Un **portal web** va fi pus la dispoziția beneficiarilor de protecție temporară pentru a-și exprima interesul în

ocuparea unui loc de muncă în statele membre și a-și descrie competențele și experiența profesională. Acest portal va fi conceput astfel încât să includă aspecte ale **Instrumentului UE de stabilire a profilului de competențe al resortisanților țărilor terțe**, instrumentul specific al UE pentru cartografierea și documentarea competențelor resortisanților țărilor terțe. În procesul de punere în aplicare a inițiativei se va urmări cooperarea cu autoritățile ucrainene, inclusiv în ceea ce privește facilitarea recunoașterii calificărilor în conformitate cu Recomandarea Comisiei privind recunoașterea calificărilor pentru persoanele care fug din calea invadării Ucrainei de către Rusia⁵⁶.

O **rezervă de talente la nivelul UE** permanentă și generală pentru toți resortisanții țărilor terțe care sunt interesați să migreze în scopul șederii și ocupării unui loc de muncă în UE va fi **dezvoltată în paralel cu această inițiativă-pilot**, în strânsă consultare cu statele membre participante și cu alte părți interesate relevante, cum ar fi organizațiile patronale, partenerii sociali și centrele de educație și formare profesională. **Până la jumătatea anului 2023, Comisia intenționează să lanseze oficial rezerva de talente la nivelul UE și portalul web al acesteia** – și va propune o recomandare de creare a rezervei de talente la nivelul UE, inclusiv o cartă și o foaie de parcurs detaliată care va conține etapele de dezvoltare treptată a acesteia⁵⁷. Grupul tematic care lucrează la inițiativa-pilot va coordona, de asemenea, conceperea structurii organizatorice, a structurii de guvernare și a modului de funcționare a rezervei de talente la nivelul UE, pe baza lecțiilor învățate din funcționarea inițiativei-pilot. Aceasta va include, printre altele, stabilirea competențelor necesare pe piața forței de muncă din UE, acordul asupra criteriilor de admisie relevante, organizarea procesului de admisie și coordonarea accesului potențialilor angajatori la rezerva de talente la nivelul UE. Prin urmare, angajamentul deplin și implicarea activă a statelor membre participante vor fi esențiale pentru dezvoltarea și funcționarea rezervei de talente la nivelul UE.

⁵⁶ Recomandarea (UE) 2022/554 a Comisiei din 5 aprilie 2022 privind recunoașterea calificărilor pentru persoanele care fug din calea invadării Ucrainei de către Rusia, C/2022/2319.

⁵⁷ Mai multe informații cu privire la eventualele modalități de organizare a rezervei de talente la nivelul UE sunt prezentate în anexă.



3.3. Îmbunătățirea guvernancei migrației forței de muncă la nivelul UE

Progresele în domeniul migrației forței de muncă și succesul noilor inițiative menționate mai sus vor depinde de o cooperare mai strânsă și de o mai bună înțelegere între **sectorul migrației și cel al ocupării forței de muncă**. Prin acest pachet, **Comisia lansează o nouă platformă** care va permite **discuții operaționale cu privire la aspectele practice ale migrației forței de muncă**, în special cu privire la dimensiunea externă a politicii în domeniul migrației, deficitul de forță de muncă și aspecte legate de procesele de pe piața forței de muncă. Operaționalizarea parteneriatelor pentru atragerea de talente și a rezervei de talente la nivelul UE ar fi sprijinită de activitatea platformei. Discuțiile ar putea **contribui la intensificarea schimburilor politice** în forurile corespunzătoare, de exemplu, la nivelul Consiliului și al Parlamentului European. În discuții ar fi implicați, după caz, reprezentanți ai partenerilor sociali, ai agențiilor UE, ai serviciilor publice de ocupare a forței de muncă, experți, organizații internaționale, organizații conduse de migranți și alți actori-cheie.

4. PILONUL ORIENTAT SPRE VIITOR: PRINCIPALELE DOMENII DE ACȚIUNE PRIORITARE

Dincolo de măsurile legislative și operaționale imediate prezentate mai sus, trebuie depuse în continuare eforturi pentru a explora noi posibilități de migrație legală în UE **pe termen mediu și lung**. Comisia consideră că politicile orientate spre viitor trebuie să se concentreze pe trei domenii de acțiune: **îngrijire, tineret și inovare**.

Aceste trei domenii corespund celor **trei priorități de politică importante**, subliniate și de Parlamentul European în recentul său raport din proprie inițiativă cu caracter legislativ⁵⁸: atragerea lucrătorilor cu un nivel scăzut sau mediu de calificare din țările terțe în sectoare în care există deficite și nevoi semnificative de forță de muncă, cum ar fi îngrijirea pe termen lung, crearea mai multor oportunități pentru tinerii din interiorul și din afara UE, precum și promovarea inovării și a antreprenoriatului în UE și investirea în suveranitatea tehnologică a UE.

4.1. Atragerea de personal de îngrijire pe termen lung din țările terțe

Directiva revizuită privind cartea albastră a UE a modernizat normele pentru a atrage lucrători cu înaltă calificare din țările terțe. Prin urmare, Comisia va analiza modul în care se poate asigura o mai bună atragere a lucrătorilor cu un nivel scăzut și mediu de calificare necesari pe piața forței de muncă din UE. Parteneriatele pentru atragerea de talente vor viza lucrători cu toate nivelurile de calificare, inclusiv cei cu un nivel scăzut și mediu de calificare. Rezerva de talente la nivelul UE propusă va permite, de asemenea, atragerea de lucrători cu un set larg de competențe, cel puțin pe termen lung. Verificarea adecvării a arătat că UE are nevoie de lucrători cu un nivel scăzut și mediu de calificare⁵⁹, dar că ocupațiile și nevoile variază semnificativ de la un stat membru la altul. Aceasta este o categorie vastă și foarte diversă de lucrători, de la lucrători agricoli și șoferi de camioane de mare tonaj și de camioane până la tehnicieni în domeniul tehnologiei informației. Această categorie cuprinde diverse niveluri de calificare, sectoare și cadre politice și juridice din statele membre.

Prin urmare, Comisia susține o abordare etapizată. Comisia propune ca mai întâi să se pună accentul pe un sector în care adoptarea unor măsuri la nivelul UE va aduce beneficii clare: îngrijirea pe termen lung.

Structura și maturitatea sistemelor de îngrijire pe termen lung variază foarte mult de la un stat membru la altul, însă toate țările se confruntă cu **provocări comune**: necesitatea de a oferi servicii de îngrijire accesibile și de înaltă calitate, în contextul unei cereri tot mai mari de asistență medicală și socială și al deficitului de personal în rândul unei populații în curs de îmbătrânire. Lucrătorii migranți, în special femeile, reprezintă o parte semnificativă a forței de muncă din domeniul îngrijirii pe termen lung⁶⁰. În timpul crizei provocate de pandemia de

⁵⁸ 2020/2255(INL).

⁵⁹ Există un deficit general pe piața forței de muncă pentru aceste niveluri de calificare; a se vedea, de asemenea, Fondul Monetar Internațional, *Labor Market Tightness in Advanced Economies* (Deficitul pe piața forței de muncă în economiile avansate), martie 2022. A se vedea, de asemenea, ocupațiile deficitare cel mai des raportate în 2021 în UE: Autoritatea Europeană a Muncii, *Analysis of shortage and surplus occupations* (Analiza ocupațiilor deficitare și excedentare); 2021 <https://www.ela.europa.eu/en/news/analysis-shortage-and-surplus-occupations-2021>.

⁶⁰ 4,5 % dintre lucrători provin din afara UE: Eurofound 2020, *Long-term care workforce: employment and working conditions* (Forța de muncă din domeniul îngrijirii pe termen lung: încadrarea în muncă și condițiile de muncă), <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2020/long-term->

COVID-19, îngrijirea pe termen lung a devenit un serviciu esențial furnizat de lucrători-cheie. Totuși, investițiile limitate în acest sector, condițiile de muncă dificile și deficitul de personal au contribuit la provocările semnificative legate de asigurarea continuității serviciilor de îngrijire și a unui răspuns adecvat la pandemie⁶¹.

Statele membre se străduiesc să atragă și să păstreze lucrătorii din sistemul serviciilor de îngrijire. În sectorul îngrijirii pe termen lung, **se preconizează că până la 7 milioane de locuri de muncă pentru tehnicieni și asimilați în domeniul sănătății și personalul de îngrijire⁶² vor fi disponibile până în 2030⁶³**, care vor fi doar parțial acoperite de piața forței de muncă din UE.

Căile legale de migrație pentru lucrătorii din domeniul îngrijirii pe termen lung sunt reglementate la nivel național printr-un mix de norme și condiții diverse⁶⁴. Este necesar să se evalueze dacă și în ce măsură întreprinderea unor acțiuni la nivelul UE ar putea contribui la îmbunătățirea admisiei în UE a acestei categorii de lucrători care asigură servicii esențiale.

[care-workforce-employment-and-working-conditions](https://ec.europa.eu/jrc/en/news/crucial-contribution-migrant-workers-europes-coronavirus-response); *Immigrant Key Workers: Their Contribution to Europe's COVID-19 Response JRC 2020* (Lucrătorii-cheie imigranți: Contribuția lor la răspunsul Europei la pandemia de COVID-19): <https://ec.europa.eu/jrc/en/news/crucial-contribution-migrant-workers-europes-coronavirus-response>; imigranții au reprezentat 10,3 % din personalul de îngrijire. Pentru un studiu aprofundat privind lucrătorii imigranți din sectorul medical, a se vedea 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. și Hernandez-Orallo, J., *Healthcare and long-term care workforce: demographic challenges and potential contribution of migration and digital technology* (Forța de muncă din domeniile asistenței medicale și îngrijirii pe termen lung: provocări demografice și contribuția potențială a migrației și a tehnologiei digitale), EUR 30593 EN, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2021, ISBN 978-92-76-30233-9 (online), 978-92-76-30232-2 (tipărit), doi:10.2760/33427 (online), 10.2760/234530 (tipărit), JRC121698.

⁶¹ Eurofound 2020, *Long-term care workforce: employment and working conditions* (Forța de muncă din domeniul îngrijirii pe termen lung: încadrarea în muncă și condițiile de muncă).

⁶² Utilizarea îngrijirii informale variază de la un stat membru la altul, de la aproximativ 30 % la aproximativ 85 %. Îngrijirea formală pe termen lung este asigurată, de regulă, de o forță de muncă calificată și poate fi furnizată în diferite contexte (îngrijire rezidențială, îngrijire formală la domiciliu sau îngrijire semi-rezidențială). Printre lucrătorii din domeniul îngrijirii formale pe termen lung se numără lucrătorii sociali (cum ar fi persoanele care prestează servicii de îngrijire sau consilierii) și profesioniștii din domeniul sănătății (cum ar fi asistenții medicali pentru persoanele în vârstă sau alți asistenți medicali), precum și grupuri specifice, cum ar fi îngrijitorii la domiciliu în regim intern (lucrătorii care locuiesc la domiciliul beneficiarului serviciilor de îngrijire pe care le oferă). Marea majoritate a lucrătorilor din domeniul îngrijirii formale pe termen lung sunt persoane care prestează servicii de îngrijire, iar cea mai mare parte a forței de muncă este angajată în sectorul îngrijirii rezidențiale. Majoritatea lucrătorilor din domeniul îngrijirii pe termen lung au un nivel mediu de instruire. A se vedea *Raportul Comisiei Europene din 2021 privind îngrijirea pe termen lung: Tendințe, provocări și oportunități într-o societate în curs de îmbătrânire*.

⁶³ *Raportul Comisiei Europene din 2021 privind îngrijirea pe termen lung: Tendințe, provocări și oportunități într-o societate în curs de îmbătrânire*.

⁶⁴ JRC, *Healthcare and long-term care workforce: demographic challenges and potential contribution of migration and digital technology* (Forța de muncă din domeniile asistenței medicale și îngrijirii pe termen lung: provocări demografice și contribuția potențială a migrației și a tehnologiei digitale).

Acest lucru ar aduce beneficii atât statelor membre, cât și țărilor de origine, asigurând, în același timp, recrutarea etică și standarde înalte.

Parteneriatele pentru atragerea de talente ar putea sprijini acest obiectiv, prin promovarea formării lucrătorilor din domeniul îngrijirii pe termen lung, alături de o cooperare mai amplă cu țările partenere, printre altele în ceea ce privește dezvoltarea unor modalități prin care profesioniștii străini și diaspora pot contribui la crearea de oportunități în țara de origine⁶⁵. Acest lucru ar contribui la reducerea riscului de exod al creierelor în sectoarele de îngrijire din țările de origine.

Creșterea ofertei de educație și îngrijire a copiilor preșcolari prin revizuirea planificată a obiectivelor de la Barcelona ar permite unui număr mai mare de lucrători din domeniul îngrijirii pe termen lung să intre pe piața forței de muncă. De asemenea, ca parte a strategiei europene privind serviciile de îngrijire, care se preconizează că va fi prezentată în 2022, și în conformitate cu planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale⁶⁶ și cu Cartea verde privind îmbătrânirea populației⁶⁷, **Comisia va lansa o cartografiere a condițiilor de admisie în statele membre și a drepturilor lucrătorilor din domeniul îngrijirii pe termen lung din țările terțe, precum și a nevoilor în acest sens, în vederea explorării valorii adăugate și a fezabilității dezvoltării unui sistem legal de admisie la nivelul UE pentru a atrage astfel de lucrători**⁶⁸.

Evaluarea va analiza cu atenție impactul social și economic pe care l-ar avea aceste sisteme la nivelul UE, în special asupra condițiilor de muncă, inclusiv asupra salariilor lucrătorilor din domeniul îngrijirii pe termen lung din UE. Evaluarea va lua în considerare, de asemenea, impactul asupra țărilor de origine și va examina eventuale modalități care să permită încheierea unor acorduri reciproc avantajoase. Ar putea fi elaborate programe de formare care să vizeze, de asemenea, sporirea numărului de lucrători disponibili în respectivele țări terțe. Evaluarea va viza, de asemenea, **standardele etice de recrutare** promovate de Organizația Mondială a Sănătății⁶⁹.

⁶⁵ Orice program subsecvent va trebui să ia în considerare obligațiile internaționale care decurg din acordurile comerciale ale UE.

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

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

⁶⁷ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12722-Schimbarile-demografice-in-Europa-Cartea-verde-privind-imbattranirea-populatiei_ro

⁶⁷ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12722-Schimbarile-demografice-in-Europa-Cartea-verde-privind-imbattranirea-populatiei_ro.

⁶⁸ Cu excepția lucrătorilor cu înaltă calificare ce fac deja obiectul Directivei privind cartea albastră a UE.

⁶⁹ *Codul global de bune practici al OMS din 2010 în materie de recrutare internațională a personalului medical.* [Microsoft Word - WHO global code of practice EN.doc](#).

4.2. Promovarea mobilității tinerilor

Programele de mobilitate a tinerilor sunt menite să le ofere acestora șansa de a trăi, de a lucra și de a acumula experiență într-o altă țară, promovând în același timp schimburile culturale și consolidând legăturile dintre țări. Programele de mobilitate a tinerilor existente la nivel mondial vizează, de obicei, tinerii resortisanți ai țărilor terțe (de exemplu, cu vârste cuprinse între 18 și 30 de ani), cu un anumit nivel de educație. Aceștia vin într-o țară pentru a călători, a lucra și a locui pentru o perioadă limitată și care nu poate fi reînnoită, dacă dispun de fonduri suficiente, de asigurări de sănătate sau de călătorie și nu au persoane în întreținere. Depunerea candidaturii pentru programele de mobilitate a tinerilor nu este condiționată de primirea unei oferte de angajare.

Un **program european de mobilitate a tinerilor** ar putea spori atractivitatea UE în ansamblu⁷⁰. Acest obiectiv ar fi realizat oferind tinerilor calificați din țările terțe posibilitatea de a veni în UE pentru a locui, a călători și a lucra pentru o perioadă limitată de timp (care nu poate fi reînnoită). Condițiile (vârsta, nivelul de educație și disponerea de fonduri suficiente) ar fi similare celor prevăzute în programele naționale. Aceste programe ar putea reglementa, la nivelul UE, condițiile și procedurile de admisie, precum și drepturile tinerilor resortisanți ai țărilor terțe care participă la program. Pentru a se asigura o mai bună atragere a tinerilor calificați și pentru a realiza economii de scară, s-ar putea analiza, de asemenea, împreună cu statele membre, dacă este posibil să se acorde acestor tineri drepturi de mobilitate în interiorul UE⁷¹.

Este important să se ofere posibilități de a călători și de a lucra pentru acumularea de noi experiențe și dezvoltarea de competențe în străinătate. Acest lucru este valabil nu numai pentru tinerii resortisanți ai țărilor terțe, ci și pentru tinerii cetățeni ai UE. Prin urmare, un program european de mobilitate a tinerilor ar trebui să fie completat de **acorduri sau înțelegeri reciproce cu țările terțe privind** condițiile de admisie și drepturile acestora, lăsând în același timp statelor membre posibilitatea de a stabili numărul de tineri admiși pe teritoriul lor.

Comisia va analiza fezabilitatea elaborării unui program european de mobilitate a tinerilor, testând diverse opțiuni, în special în ceea ce privește acordurile cu țările terțe care permit reciprocitatea⁷². Acest proces va fi lansat în al treilea trimestru al anului 2022, în cadrul Forumului european privind migrația, care va reuni părți interesate din domeniul migrației, dar și din domeniul tineretului, contribuind astfel la obiectivele generale ale Anului European al Tineretului 2022.

⁷⁰ OCDE, *Recruiting Immigrant Workers – Europe 2016* (Recrutarea lucrătorilor imigranți – Europa 2016).

⁷¹ Fără a trebui să solicite eliberarea unei vize pentru fiecare țară în care doresc să lucreze.

⁷² Orice program subsecvent va trebui să ia în considerare obligațiile internaționale care decurg din acordurile comerciale ale UE.

4.3. Facilitarea admisiei fondatorilor de întreprinderi nou-înființate la nivelul UE

În ultimii ani s-a înregistrat o creștere a numărului de **programe naționale de admisie a „antreprenorilor inovatori” și a fondatorilor de întreprinderi nou-înființate**, atât în UE, cât și la nivel mondial⁷³.

Aceste programe constau în stimulente cum ar fi vize speciale sau permise de ședere speciale pentru antreprenorii inovatori din străinătate. Un punct comun al tuturor acestor programe este faptul că vizează un anumit tip de întreprinderi, și anume cele care sunt inovatoare, scalabile și/sau care aduc valoare adăugată economiei naționale sau mediului de afaceri⁷⁴.

Întreprinderile nou-înființate și antreprenoriatul, în general, sprijină dezvoltarea economică și inovarea în UE. Acestea sunt esențiale și pentru **dubla tranziție a UE către o economie sustenabilă și digitală**. În acest context, Planul de acțiune privind integrarea și incluziunea a evidențiat contribuția semnificativă a antreprenorilor migranți la creșterea economică și la crearea de locuri de muncă, precum și rolul lor în sprijinirea redresării în urma crizei provocate de pandemia de COVID-19.

Măsurile adoptate la nivelul UE ar putea facilita și mai mult accesul antreprenorilor inovatori și al fondatorilor de întreprinderi nou-înființate la întreaga piață unică a UE, prin sprijinirea admisiei acestora și a începerii propriei afaceri. Aceste măsuri ar contribui la atragerea celor mai bune talente și, prin urmare, ar promova inovarea și antreprenoriatul în UE. Acest lucru ar fi în concordanță cu **Agenda de inovare pentru Europa** și cu sprijinul general oferit de UE pentru înființarea de întreprinderi. Acest sprijin general include crearea unui mediu favorabil întreprinderilor, promovarea antreprenoriatului, îmbunătățirea accesului la noi piețe și internaționalizare, facilitarea accesului la finanțare și sprijinirea competitivității și a inovării întreprinderilor mici și mijlocii⁷⁵. De asemenea, Comisia depune eforturi pentru a sprijini antreprenorii din rândul persoanelor strămutate din Ucraina, analizând în special măsuri care să îi ajute să își înceapă propria afacere în UE.

⁷³ Evaluarea impactului care a stat la baza revizuirii Directivei privind cartea albastră a UE a inclus o cartografiere a programelor destinate fondatorilor de întreprinderi nou-înființate și antreprenorilor (https://ec.europa.eu/home-affairs/what-is-new/work-in-progress/initiatives/avzbt_intro_en). Un studiu realizat de REM a actualizat aceste date la sfârșitul anului 2019 (<https://emnbelgium.be/sites/default/files/publications/Migratory%20Pathways%20for%20Start-Ups%20and%20Innovative%20Entrepreneurs%20in%20the%20European%20Union.pdf>).

⁷⁴ În 11 state membre este obligatoriu să se prezinte un plan de afaceri. Alte condiții de admisie includ un nivel minim de capital, participarea la un program de sponsorizare sau de sprijin, dovada unor resurse suficiente, deținerea unei asigurări, un anumit nivel de calificare și/sau de competențe lingvistice.

⁷⁵ A se vedea, de exemplu, [Programul privind piața unică](#), [Strategia pentru IMM-uri](#) și sprijinul pentru inovare acordat în cadrul programului [Orizont Europa](#), [Rețelei întreprinderilor europene](#), programului [Erasmus pentru tineri antreprenori](#), [politicii UE privind clusterelor](#), [Centrelor europene de inovare digitală](#), inițiativei [Startup Europe](#), organismului [European Startup Nations Alliance](#) etc.

Pe baza inițiativelor recente (cum ar fi „Scale-up Europe”, sub președinția franceză a Consiliului⁷⁶), există oportunitatea de a relansa discuțiile⁷⁷ cu toate instituțiile și părțile interesate relevante pentru a evalua posibilitatea adoptării unor măsuri specifice suplimentare la nivelul UE privind admisia antreprenorilor inovatori străini. Sprijinul UE ar putea lua forma unui sprijin pentru programele naționale, inclusiv prin facilitarea schimburilor de informații. De asemenea, se va analiza relevanța unei noi vize a UE pentru antreprenorii inovatori, sistemele naționale constituind o sursă de inspirație, în special în ceea ce privește criteriile de selecție a celor mai promițători și inovatori antreprenori. Aceste opțiuni vor fi discutate în strânsă cooperare cu statele membre și cu inițiativele părților interesate, inclusiv în cadrul forumului Consiliului European pentru Inovare și al organismului intitulat „**European Start-up Nations Alliance**”. Această alianță este un „vehicul de punere în aplicare” a standardului „Start-up Nations” la nivelul UE, o inițiativă de politică din cadrul Strategiei pentru IMM-uri a Comisiei din 2020⁷⁸, care urmărește să mobilizeze statele membre să partajeze și să adopte bune practici pentru asigurarea unui mediu favorabil creșterii IMM-urilor din domeniul înaltei tehnologii, inclusiv bune practici pentru atragerea și păstrarea talentelor în UE.

5. CONCLUZIE

Prezenta comunicare stabilește o abordare pragmatică și treptată în direcția unei politici ambițioase și durabile a UE în domeniul migrației legale, care să atragă competențe și talente pentru a aborda deficitul de forță de muncă și pentru a răspunde schimbărilor demografice din Europa. Măsurile vor sprijini redresarea economică a UE în urma pandemiei de COVID-19, precum și tranziția digitală și tranziția verde și vor crea căi sigure de intrare în Europa, reducând în același timp migrația ilegală.

Pentru a atrage competențele și talentele de care avem nevoie, UE trebuie să instituie un sistem mai atractiv și mai eficient. În acest scop, este nevoie de o revizuire a cadrului legislativ, de o cooperare consolidată cu țările partenere, de o mai bună guvernanta a migrației forței de muncă, la care să participe toate principalele părți interesate, precum și de noi domenii de acțiune orientate spre viitor.

Comisia își va îndeplini pe deplin rolul în elaborarea și punerea în aplicare a acestei noi abordări și solicită implicarea puternică și angajamentul ferm al tuturor părților interesate:

⁷⁶ Declarație de intenție – Atragerea în Europa a talentelor în domeniul tehnologiei (8.2.2022), (<https://presidence-francaise.consilium.europa.eu/en/news/press-release-scale-up-europe-spurs-collective-action-to-accelerate-european-tech/>).

⁷⁷ A se vedea deja Concluziile Consiliului, documentul 9510/16.

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

Parlamentul European, Consiliul și statele membre, actorii economici și sociali, alte părți interesate implicate și țările partenere relevante.

În acest scop, Comisia va organiza o conferință la nivel înalt în al treilea trimestru al anului 2022. În cadrul acestei conferințe se va lansa noua platformă a UE privind migrația forței de muncă și se va deschide în continuare calea către o politică durabilă a UE în domeniul migrației legale.

ANEXĂ

Modalități practice privind rezerva de talente la nivelul UE

Anexa de mai jos include o prezentare generală a eventualelor modalități de organizare a rezervei de talente la nivelul UE. Aceasta se bazează pe analiza și recomandările din cadrul studiului de fezabilitate al OCDE, precum și pe discuțiile exploratorii cu serviciile relevante ale Comisiei.

Rezerva de talente la nivelul UE s-ar putea baza pe un **portal web** care să le permită candidaților din țările terțe să își exprime interesul în ocuparea unui loc de muncă în UE. Candidații vor trebui să creeze un profil online și să prezinte documentele necesare care să ateste nivelul lor de competențe, de educație și de experiență profesională⁷⁹. Rămâne să se decidă dacă va fi necesar ca solicitanții să încarce dovada calificării atunci când își creează profilul. Ca alternativă, poate fi creat un profil în cadrul căruia, cel puțin în primele etape, să nu fie necesar să se anexeze documente justificative. În cadrul acestei opțiuni alternative, utilizatorii ar putea crea un link către profiluri din bazele de date ale terților cu informații mai detaliate sau ar putea alege să încarce documente justificative pentru procesul de corelare a competențelor cu cerințele pieței forței de muncă și de selecție. Se analizează și posibilitatea de a dezvolta linkuri către platforma Europass.

Profilurile candidaților ar putea face obiectul unei **verificări inițiale bazate pe criterii de admisie clare convenite de autoritățile naționale** care participă la rezerva de talente la nivelul UE. Aceste criterii, care vor fi definite împreună cu statele membre participante, se pot baza pe un anumit nivel de educație, cunoștințe lingvistice, competențe profesionale sau experiență. Pentru a răspunde nevoilor specifice ale pieței forței de muncă din UE, aceste criterii ar putea fi, de asemenea, corelate cu cererile și deficitul identificate pe piețele forței de muncă naționale sau regionale sau în cadrul anumitor sectoare în care există un deficit de personal. Această verificare inițială va necesita o coordonare strânsă între autoritățile naționale participante, facilitată de Comisia Europeană. Rămâne să se decidă dacă verificarea va fi automatizată și dacă orice persoană care îndeplinește criteriile de selecție pe baza profilului său ar fi inclusă în cadrul rezervei de talente la nivelul UE fără o evaluare suplimentară sau dacă această verificare ar trebui să se bazeze pe o analiză individuală a documentelor justificative care să fie efectuată de punctele de contact naționale. În cazul primei opțiuni, există riscul ca rezerva să conțină profiluri necompletate, false. Opțiunea alternativă, pe de altă parte, prezintă riscul de a-i descuraja pe potențialii candidați să se înregistreze și să furnizeze informații cu caracter personal extinse fără rezultate garantate, în special în primele etape de dezvoltare.

⁷⁹ Opțiunile strategice privind dezvoltarea informatică și achizițiile în domeniul informatic vor face obiectul aprobării prealabile de către Consiliul pentru tehnologia informației și securitate cibernetică al Comisiei Europene.

Rezerva de talente la nivelul UE ar putea include, de asemenea, platformele de autotestare actuale și planificate la nivelul UE pentru atestarea competențelor și a cunoștințelor (competențe lingvistice, informatice, alte competențe non-tehnice etc.).

Candidații care îndeplinesc criteriile stabilite pentru un anumit prag de eligibilitate vor fi admiși în cadrul rezervei de talente la nivelul UE. Din acel moment, **profilurile acestora ar putea fi consultate de autoritățile competente și de potențialii angajatori**. Procesul de recrutare va avea loc în afara rezervei de talente la nivelul UE. De îndată ce li se oferă un loc de muncă într-unul dintre statele membre, candidații ar putea solicita un permis de ședere pe baza programelor de migrație relevante de la nivelul UE sau naționale. Includerea în cadrul rezervei de talente la nivelul UE nu ar constitui o nouă cale de migrație legală și nu ar conferi dreptul de intrare în UE. Candidații admiși în cadrul acestei rezerve ar trebui în continuare să obțină un permis de ședere pentru a putea lucra într-un stat membru pe baza unei oferte de muncă. Cu toate acestea, rezerva de talente la nivelul UE va fi concepută ca un instrument menit să sprijine statele membre și angajatorii să acopere cererea de pe piața forței de muncă din statele membre care nu poate fi satisfăcută de mâna de lucru internă. Statele membre vor putea participa la acest instrument în funcție de nevoile lor.

Rezerva de talente la nivelul UE se va baza pe **punctele de contact naționale** din fiecare stat membru participant. Funcția de punct de contact național ar putea fi îndeplinită de reprezentanți ai autorităților din domeniul imigrației, de un organism public desemnat de statele membre participante, în mod ideal, de exemplu, din cadrul serviciilor publice de ocupare a forței de muncă, de agenții de investiții, de organisme de atragere a talentelor (inclusiv, după caz, centre de formare profesională atât din statele membre, cât și din țările partenere), de birouri de ocupare a forței de muncă etc. Acest lucru ar permite crearea de sinergie și promovarea coordonării între corelarea cererii și a ofertei de locuri de muncă și procedurile de imigrație. Punctele de contact naționale ar putea să consulte seturile de competențe înregistrate și să asigure legătura dintre persoanele admise și angajatorii interesați din statul membru în cauză sau să identifice locurile de muncă vacante care corespund profilului persoanelor admise în cadrul rezervei. Totodată, o prezentare de ansamblu anonimă a numărului de profiluri care corespund unui anumit set de competențe poate fi pusă la dispoziția publicului pentru ca potențialii angajatori să poată efectua căutări. Angajatorii ar putea apoi să ia legătura cu persoanele care îndeplinesc criteriile selectate prin intermediul punctului de contact național.

Pe măsură ce rezerva de talente la nivelul UE se va extinde, pot fi adăugate treptat o serie de **componente sau funcționalități suplimentare**. Printre acestea se pot număra un portal de atragere a talentelor care să furnizeze informații și instrucțiuni specifice solicitanților, o bază de date cu posturile vacante eligibile relevante sau o componentă care să permită căutarea unui loc de muncă sau corelarea cererii și a ofertei de locuri de muncă. Un sistem de corelare a cererii și a ofertei de locuri de muncă ar permite identificarea posturilor vacante care se potrivesc cel mai bine profilurilor candidaților, pe baza informațiilor furnizate de ambele

părți. Rezerva de talente la nivelul UE ar asigura legătura între potențialii migranți și angajatori, în timp ce recrutarea ar avea loc în afara acesteia.

Comisia analizează, de asemenea, posibilitatea de a dezvolta **sinergii** cu alte instrumente disponibile în prezent, cum ar fi noua platformă Europass, care le oferă cetățenilor sprijin în gestionarea parcursului profesional pe o piață a forței de muncă aflată în schimbare rapidă, Instrumentul UE de stabilire a profilului de competențe al resortisanților țărilor terțe sau platforma de talente a SEC, care se bazează pe rețeaua EURAXESS, ce include 43 de țări și 8 centre internaționale care oferă servicii cercetătorilor din întreaga lume. Pot fi dezvoltate sinergii și cu instrumentele care oferă informații privind competențele, cum ar fi instrumentul Skills-OVATE al Centrului European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale.

Acest instrument oferă informații actualizate referitoare la competențele cele mai solicitate de angajatori și la tendințele privind cererea de competențe.

Pornind de la experiența dobândită în cadrul inițiativei-pilot privind rezerva de talente la nivelul UE destinată persoanelor care fug din calea războiului de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei, rezerva de talente la nivelul UE ar putea, de asemenea, să continue să fie deschisă **persoanelor care au nevoie de protecție** și care dețin documentele sau competențele necesare pentru a se înregistra. Instrumentul urmărește, în primul rând, să atragă talente din țările terțe, dar ar putea fi extins pentru a-i ajuta pe refugiații care locuiesc deja în UE să se integreze pe piața forței de muncă din UE. În mod opțional, criteriile de admitere în cadrul rezervei de talente la nivelul UE aplicabile persoanelor deja prezente în UE ar putea fi, de asemenea, extinse și mai mult pentru a putea identifica diversele niveluri de competențe care sunt deja disponibile în UE. Având în vedere caracterul adaptabil al instrumentului și structura sa organizatorică, astfel de ajustări ar putea fi efectuate într-un mod destul de flexibil, după cum este necesar, și cu titlu temporar. De asemenea, ar putea fi avută în vedere promovarea activă a rezervei de talente la nivelul UE în rândul comunităților de refugiați, inclusiv în țările terțe. Ca urmare a acestei promovări, rezerva de talente la nivelul UE ar deveni un instrument util în sprijinirea căilor complementare de admisie pentru ocuparea unui loc de muncă în statele membre ⁸⁰.

⁸⁰ Recomandarea (UE) 2020/1364 a Comisiei din 23 septembrie 2020 privind căile legale de acces la protecție în UE invită statele membre să promoveze astfel de căi pentru a oferi mai multe locuri de admisie legală și pentru a folosi competențele și calificările numărului foarte mare de refugiați din întreaga lume.