

Bruselj, 29. april 2022  
(OR. en)

8556/22

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

## SPREMNI DOPIS

---

Pošiljatelj: za generalno sekretarko Evropske komisije:  
direktorica Martine DEPREZ

Datum prejema: 28. april 2022

Prejemnik: generalni sekretar Sveta Evropske unije Jeppe TRANHOLM-  
MIKKELSEN

---

Št. dok. Kom.: COM(2022) 657 final

---

Zadeva: SPOROČILO KOMISIJE EVROPSKEMU PARLAMENTU, SVETU,  
EVROPSKEMU EKONOMSKO-SOCIALNEMU ODBORU IN ODBORU  
REGIJ Privabljanje znanj, spretnosti in talentov v EU

---

Delegacije prejmejo priloženi dokument COM(2022) 657 final.

---

Priloga: COM(2022) 657 final



Bruselj, 27.4.2022  
COM(2022) 657 final

**SPOROČILO KOMISIJE EVROPSKEMU PARLAMENTU, SVETU, EVROPSKEMU  
EKONOMSKO-SOCIALNEMU ODBORU IN ODBORU REGIJ**

**Privabljanje znanj, spretnosti in talentov v EU**

# SPOROČILO KOMISIJE EVROPSKEMU PARLAMENTU, SVETU, EVROPSKEMU EKONOMSKO-SOCIALNEMU ODBORU IN ODBORU REGIJ

## *Privabljanje znanj, spretnosti in talentov v EU*

### 1. UVOD

Zakonite migracije koristijo migrantom ter državam izvora in namembnim državam. Tistim, ki želijo migrirati, dajejo priložnost za izboljšanje njihovih razmer in pomagajo pri zadovoljevanju potreb trga dela v državah gostiteljicah. To je lahko samo po sebi naložba v gospodarstvo in družbo kot celoto, ki podpira zeleni in digitalni prehod EU, hkrati pa prispeva k večji povezanosti in odpornosti evropskih družb. Skupna migracijska politika EU mora odražati povezovanje gospodarstva EU in medsebojno odvisnost trgov dela držav članic. Državam članicam bi morala biti v pomoč pri izkoriščanju njihovega članstva v **EU kot prednost pri privabljanju talentov ter različnih vrst znanj in spretnosti**, ki lahko prispevajo k dinamičnosti gospodarstev EU.

**Migracije in mobilnost so in bodo še naprej temeljne značilnosti človeštva, tako na svetovni ravni kot v EU.** V EU je 1. januarja 2021 prebivalo 23,7 milijona državljanov tretjih držav, kar je 5,3 % njenega celotnega prebivalstva<sup>1</sup>. Obseg nedovoljenih migracij v EU ostaja omejen, čeprav mediji o njih obsežno poročajo. Vsako leto v EU po zakonitih poteh prispe približno 2,25 do 3 milijone državljanov tretjih držav, po nezakonitih poteh pa 125 000 do 200 000 oseb<sup>2</sup>.

**Zakonite migracije so bistven del celovitega pristopa k migracijam, določenega v novem paktu o migracijah in azilu<sup>3</sup>**, ki zagotavlja tudi večjo skladnost med notranjo in zunanjo razsežnostjo migracijskih politik. Za spodbujanje učinkovitejšega okvira za zakonite poti v EU **to sporočilo določa tri stebre ambiciozne in trajnostne politike EU na področju zakonitih migracij**. Ti stebri vključujejo (1) zakonodajne, (2) operativne in (3) v prihodnost usmerjene ukrepe politike, ki bodo pripomogli h kratkoročnemu in dolgoročnemu spoprijemanju z nekaterimi najpomembnejšimi izzivi, s katerimi se sooča EU pri privabljanju znanj, spretnosti in talentov. To sporočilo bo obravnavalo tudi takojšnjo potrebo po vključitvi delovno sposobnih oseb, ki prihajajo v EU zaradi ruske vojne agresije proti Ukrajini, na trg dela EU, in sicer več kot 2,5 milijona odraslih<sup>4</sup> do aprila 2022.

---

<sup>1</sup> Eurostatova [statistika migracij in migrantskega prebivalstva](#).

<sup>2</sup> Eurostatova statistika o prvih dovoljenjih za prebivanje ([migr\\_resfirst](#)) in Frontex.

<sup>3</sup> COM(2020) 609 final.

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

## ***Politični in gospodarski razlogi za delovne migracije***

Migranti že imajo ključno vlogo v evropskem gospodarstvu in družbi. V zadnjem desetletju so delavci migranti<sup>5</sup> zapolnili pomemben del novih delovnih mest v EU, kar je pripomoglo k **zadovoljevanju potreb trga dela**. Sprejem migrantov je del širše kombinacije politik za obravnavo obstoja in temeljnih vzrokov pomanjkanja delovne sile ter znanj in spretnosti<sup>6</sup>. Pandemija COVID-19 je pokazala, da je kar 13 % delavcev, ki opravljajo bistvene funkcije – od zdravnikov do medicinskih sester in voznikov –, migrantov<sup>7</sup>.

Hkrati je **ruska vojna agresija proti Ukrajini sprožila največjo razselitev v Evropi po drugi svetovni vojni**, pri čemer so ženske in otroci v veliki večini. Po aktiviranju direktive o začasni zaščiti<sup>8</sup> bo EU še naprej sprejemala osebe, ki bežijo pred vojno v Ukrajini, in prednostno podpirala njihovo vključevanje na trg dela. Njihov prihod v EU ne izključuje potrebe po postavitvi temeljev trajnostnega in skupnega pristopa k delovnim migracijam, da se dolgoročno zadovoljijo potrebe EU po znanju in spretnostih.

**Po zastojih, ki jih je povzročil COVID-19, se evropski trg dela na splošno vrača na raven pred pandemijo<sup>9</sup>**: trg dela EU nadaljuje okrevanje in zahteva nove delavce, zlasti v sektorjih s strukturnim pomanjkanjem, na primer v turističnem, gostinskem, informacijskem, zdravstvenem in logističnem sektorju. Vendar pa je pomanjkanje delovne sile v nekaterih sektorjih večje kot pred COVID-19<sup>10</sup>, saj se je močno povečalo število prostih delovnih mest, ki še niso zapolnjena, čeprav zaposlovanje še ni v celoti okrevalo.

Ob zavedanju prihodnjih potreb mora zakonite migracije spremljati tudi **prehod EU na zeleno in digitalno gospodarstvo**, ki zahteva posebna znanja in spretnosti ter prestrukturiranje naših gospodarstev in trgov dela. Za podporo dvojnemu prehodu bi morale biti delovne migracije EU usmerjene v prihodnost. Prehod na podnebno nevtralno

---

<sup>5</sup> 1. januarja 2021 je bil delež državljanov tretjih držav, ki prebivajo v EU27, 5,3 % celotnega prebivalstva. Vendar pa je bil po podatkih Eurostata v letu 2020 (z uporabo podatkov ankete o delovni sili in klasifikacije ISCO-08) njihov delež med čistilci in pomočniki 8,7 %, med pomočniki pri pripravi hrane 7,2 %, med delavci v kmetijstvu, gozdarstvu in ribištvi 6,9 %, med delavci v gradbeništvu 6,1 % ter med delavci v rudarstvu, gradbeništvu, proizvodnji in prometu 6,0 %.

<sup>6</sup> Možna druga ukrepanja delodajalcev in/ali oblikovalcev politike bi vključevala povečanje plač, izboljšanje delovnih pogojev, aktiviranje trga dela sedanjih prebivalcev domačega in tujega porekla, zlasti žensk, vlaganje v zmogljivosti za izobraževanje in usposabljanje ali njihovo reformo, spremembo proizvodnih procesov ali povečanje uvoza. Glej na primer *Labour shortages and migration policy* (Pomanjkanje delovne sile in migracijska politika), IOM 2012.

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

<sup>8</sup> Izvedbeni sklep Sveta (EU) 2022/382 o ugotovitvi obstoja množičnega prihoda razseljenih oseb iz Ukrajine.

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

<sup>10</sup> Mednarodni denarni sklad, *Labor market tightness in advanced economies* (Zaostritev trga dela v razvitih gospodarstvih), marec 2022.

gospodarstvo bo najverjetneje vplival na sektorje, kot so gradbeništvo, energetika, proizvodnja in promet, kar bo zahtevalo dodatno delovno silo ter nova znanja in spretnosti<sup>11</sup>.

Delovne migracije nimajo le gospodarskih koristi, temveč tudi **izboljšujejo splošno upravljanje migracij, saj prispevajo h krepitvi našega sodelovanja z državami izvora in tranzita**, tudi s ciljem zmanjševanja nedovoljenih migracij. To je eden od ključnih instrumentov v naboru orodij EU iz novega pakta o migracijah in azilu za izgradnjo uravnoteženih in obojestransko koristnih partnerstev s tretjimi državami na področju migracij, usklajenih z agendo za trajnostni razvoj.

Zato obstajajo trdni politični in gospodarski razlogi za vzpostavitev učinkovitejših zakonitih poti za vstop migrantov v Evropo. Vendar je treba pri tem upoštevati različne razmere in politike držav članic EU. Zakonite migracije so v **deljeni pristojnosti Evropske unije in držav članic**. Samo države članice so pristojne za odločanje o številu državljanov tretjih držav, ki lahko vstopijo na njihovo ozemlje, da bi poiskali zaposlitev.

V tem okviru je potreben **realističen, pragmatičen in postopen napredek**. Zakonodaja omogoča določitev skupnih pravil. Operativne pobude, usklajene z državami članicami, Evropskim parlamentom in tretjimi državami, nam omogočajo sprejetje konkretnih in pragmatičnih ukrepov. Nove politične pobude odpirajo možnosti za prihodnje ukrepe. Skupaj tvorijo temelj skupnega evropskega pristopa k zakonitim migracijam v skladu z evropskimi vrednotami in omogočajo spoprijemanje s skupnimi izzivi.

### ***Demografski kontekst in ključni izzivi***

**EU ima hkrati vse več starejšega prebivalstva in vse manj delovno aktivnega prebivalstva.** Do leta 2070 se bo obseg delovno aktivnega prebivalstva zmanjšal s približno 65 % v letu 2019 na med 56 % in 54 % celotnega prebivalstva EU27<sup>12</sup>.

**Ti trendi** povečujejo pritisk na trge dela ter ogrožajo konkurenčnost in gospodarsko rast. Delež delovno aktivnega prebivalstva upada, delež starejših pa se povečuje. To je zlasti vidno v nekaterih državah članicah<sup>13</sup>. Nekatero regije v EU so bolj prizadete zaradi krčenja delovno aktivnega prebivalstva kot druge, najbolj prizadeta pa so podeželska območja. Krčenje delovno aktivnega prebivalstva pomeni večji pritisk na naše pokojninske sisteme in sisteme socialne zaščite, kar postavlja pod vprašaj njihovo dolgoročno vzdržnost.

---

<sup>11</sup> Eurofound, Odpravljanje pomanjkanja delovne sile v državah članicah EU, julij 2021, <https://www.eurofound.europa.eu/sl/publications/report/2021/tackling-labour-shortages-in-eu-member-states>.

<sup>12</sup> Population on 1st January by age, sex and type of projection (proj\_19np) (Prebivalstvo 1. januarja po starosti, spolu in vrsti projekcije) (Statistika | Eurostat (europa.eu)).

<sup>13</sup> Eurostat, [Population structure and ageing](#) (Struktura in staranje prebivalstva); Evropska komisija, Demografski atlas, *Impact of migration on working-age population* (Vpliv migracij na delovno aktivno prebivalstvo), <https://migration-demography-tools.jrc.ec.europa.eu/atlas-demography/stories/AoD/2/migration/S4?etrans=sl>.

**Poleg tega mora EU obravnavati pomanjkanje delovne sile v posebnih sektorjih<sup>14</sup> in regijah**, kar zajema vse ravni znanj in spretnosti: delodajalci v EU so se leta 2020 spoprijemali s pomanjkanjem v kar 28 poklicih, ki zaposlujejo 14 % delovne sile EU. Ti poklici vključujejo monterje/monterke in serviserje/serviserke vodovodnih, plinskih inštalacij in naprav ipd., strokovnjake/strokovnjakinje za zdravstveno nego, sistemske analitike/analitičarke, varilce/varilke ipd., voznike/voznice težkih tovornjakov in vlačilcev, inženirje/inženirke gradbeništva in razvijalce/razvijalke programske opreme<sup>15</sup>. Pomanjkanje delovne sile je očitno tudi na regionalni ravni, na primer zaradi razlik v stopnji razvoja med regijami, mestnih območij znotraj regij ali različnih regionalnih trgov dela in življenjskih razmer<sup>16</sup>.

EU si prizadeva povečati udeležbo žensk, starejših oseb, invalidov, oseb z migrantskim ozadjem in drugih premalo zastopanih skupin na trgu dela. Prizadeva si tudi izboljšati znanja in spretnosti ljudi v vsem njihovem delovnem življenju, kot je določeno v programu znanj in spretnosti za Evropo<sup>17</sup>. Vendar za **zadovoljitev teh rastočih potreb trga dela, povezanih z demografskimi gibanji in pomanjkanji, ne zadostuje samo mobilizacija domače delovne sile ali olajšanje mobilnosti znotraj EU**. Potencial mobilnosti znotraj EU za zmanjšanje pomanjkanja delovne sile je vse bolj omejen, tudi zato, ker se predvideva, da se talenti ter znanja in spretnosti, pridobljeni na enem mestu, izgubijo na drugem<sup>18</sup>, in to je treba upoštevati ob dejstvu, da o pomanjkanju delovne sile poročajo skoraj vse države članice. Pandemija COVID-19 še dodatno krepi povpraševanje po več posebnih deficitarnih poklicih, kar je najbolj opazno pri povpraševanju po znanju in spretnostih na področju zdravstvenega varstva. V letu 2020 so na primer Belgija, Danska, Estonija, Finska, Francija, Irska, Madžarska, Nemčija, Nizozemska, Romunija in Švedska poročale o pomanjkanju zdravstvenih in povezanih delavcev<sup>19</sup>. Mobilni delavci v EU predstavljajo manj kot tretjino delavcev v osebni negi v EU, ki so rojeni v tujini, pri čemer dve tretjini prihajata iz držav zunaj EU.

---

<sup>14</sup> Četrtna stopnja prostih delovnih mest EURO-27 je v tretjem četrtletju 2021 dosegla 2,4 %, kar je najvišje od drugega četrtletja 2019 (pred COVID-19). V četrtem četrtletju 2021 je znašala 2,6 %. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/14358242/3-17032022-BP-EN.pdf/3e6f6746-aa8d-b25c-7696-3912bf7ebd2c?t=1647445976514>.

<sup>15</sup> To so bili najpogosteje prijavljeni deficitarni poklici v letu 2021 v EU. Glej Evropski organ za delo, *Analysis of shortage and surplus occupations* (Analiza deficitarnih in suficitarnih poklicev), 2021, <https://www.ela.europa.eu/sl/node/403>.

<sup>16</sup> Staranje in vzorci upadanja prebivalstva na ozemljih EU so obsežno obravnavani v 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. in Tintori, G.: *The Demographic Landscape of EU Territories* (Demografska pokrajina ozemelj EU), Goujon, A., Jacobs, C., Natale, F. in Lavallo, C. (urednik/i), EUR 30498 EN, Urad za publikacije Evropske unije, Luxembourg, 2021, ISBN 978-92-76-27239-7 (na spletu), 978-92-76-27238-0 (tisk), doi: 10.2760/658945 (na spletu), 10.2760/49621 (tisk), JRC123046.

<sup>17</sup> COM(2020) 274 final.

<sup>18</sup> Komisija trenutno pripravlja pobudo za ublažitev izzivov, povezanih z begom možganov in upadom prebivalstva v EU, ter za opredelitev možnih rešitev za preobrat gospodarskega in socialnega nazadovanja prizadetih regij. Javna posvetovanja so se začela marca 2022.

<sup>19</sup> Eurofound (2021), *Odpravljanje pomanjkanja delovne sile v državah članicah EU*.

**Program znanj in spretnosti za Evropo** ter **novi pakt o migracijah in azilu** zato priznavata potrebo po bolj strateškem pristopu k zakonitim migracijam, usmerjenem k boljšemu privabljanju in ohranjanju talentov za spodbujanje potenciala za rast in inovacije ter k usmerjanju zakonitih migracij v regije in poklice, v katerih primanjkuje znanj in spretnosti.

Da bi EU ostala globalno konkurenčna, **mora postati privlačnejša za talente iz vsega sveta**. Trenutno je večja verjetnost, da se bodo visokokvalificirani državljani tretjih držav odločili za Severno Ameriko ali Oceanijo kot za EU<sup>20</sup>. Prvi pomemben korak k izboljšanju privlačnosti EU je bila nedavna revizija **direktive o modri karti EU**<sup>21</sup>, ki bo visokokvalificiranim migrantom omogočila izkoristiti izboljšane pravice, zlasti pravico do gibanja in dela v drugih državah EU, ter hitrejše in racionalizirane postopke. Vse te vidike privlačnosti bi bilo treba okrepiti tudi za druge kategorije migrantov, skupaj z ukrepi za boj proti izkoriščanju delovne sile<sup>22</sup> in diskriminaciji<sup>23</sup>. **Povezovanje ponudbe delovnih mest in povpraševanja po njih** je tudi izziv v mednarodnem okviru, za katerega je značilno povečanje konkurence za znanja, spretnosti in talente. Dve sedanji oviri sta dolgi in zapleteni postopki priseljevanja in različne zahteve v državah članicah ter težave pri povezovanju talentov iz tretjih držav s potencialnimi delodajalci v državah članicah.

Kot je določeno v sporočilu z naslovom „Sprejem oseb, ki bežijo pred vojno v Ukrajini: priprava Evrope na izpolnjevanje potreb“<sup>24</sup>, bodo države članice morale sprejeti ukrepe za **vkjučevanje upravičencev do začasne zaščite na trg dela**. Komisija bo podprla evidentiranje njihovih znanj in spretnosti ter kvalifikacij, da bi olajšala njihovo povezovanje z delodajalci EU<sup>25</sup>.

### ***Za trajnostno politiko EU na področju zakonitih migracij, ki temelji na treh stebrih***

V zadnjih dveh desetletjih je EU **razvila pravni okvir**, s katerim so pogoji za vstop in prebivanje za nekatere kategorije državljanov tretjih držav v državah članicah povečini usklajeni. To vključuje vstop in prebivanje za namene dela, kot so visokokvalificirani delavci

<sup>20</sup> Iz podatkovne zbirke o priseljencih v državah Organizacije za gospodarsko sodelovanje in razvoj (OECD) izhaja, da je le eden od štirih visoko izobraženih migrantov, ki so v letih 2015 in 2016 prebivali v OECD, izbral destinacijo EU, medtem ko sta se skoraj dva od treh odločila za naselitev v Severni Ameriki ali Oceaniji.

<sup>21</sup> Direktiva (EU) 2021/1883 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. oktobra 2021 o pogojih za vstop in prebivanje državljanov tretjih držav za namen visokokvalificirane zaposlitve in razveljavitvi Direktive Sveta 2009/50/ES.

<sup>22</sup> Komisija je septembra 2021 v zvezi z bojem proti delovnemu izkoriščanju migrantov brez urejenega statusa sprejela sporočilo (COM(2021) 592 final) o Direktivi 2009/52/ES o sankcijah zoper delodajalce, v katerem so opredeljeni številni potrebni ukrepi za okrepitev izvajanja in učinkovitosti Direktive.

<sup>23</sup> Pripravljen je bil nabor orodij o uporabi sredstev EU za vključevanje oseb z migrantskim ozadjem za programsko obdobje 2021–2027. Pomemben je tudi akcijski načrt EU za boj proti rasizmu za obdobje 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](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/racism-and-xenophobia/eu-anti-racism-action-plan-2020-2025_en).

<sup>24</sup> COM(2022) 131 final.

<sup>25</sup> Glej oddelek 3.2 Razvoj nabora talentov EU za boljše povezovanje delodajalcev EU s talenti, ki jih potrebujejo.

(tj. imetniki „modre karte“<sup>26</sup>, sezonski delavci<sup>27</sup> in osebe, premeščene znotraj podjetja<sup>28</sup>. Pravni okvir EU ureja tudi: (i) pogoje za sprejem ter pravice študentov in raziskovalcev iz tretjih držav<sup>29</sup>, (ii) pravico do združitve družine<sup>30</sup> ter (iii) pogoje in postopke za državljane tretjih držav, da pridobijo pravico do stalnega prebivanja (tj. „prebivanje za daljši čas“<sup>31</sup>). Zakonodaja EU določa tudi enoten postopek – in enotno dovoljenje, ki združuje dovoljenje za delo in prebivanje – za delavce iz tretjih držav, ki so sprejeti v okviru nacionalnih programov držav članic<sup>32</sup>.

Zakonodaja EU trenutno ne vključuje drugih kategorij delavcev migrantov niti samozaposlenih. Nekatere od njih so vključene v nacionalnih predpisih. Evropska komisija je marca 2019 dokončala splošno oceno tega pravnega okvira (tj. preverjanje primernosti zakonodaje o zakonitih migracijah<sup>33</sup>). Ta ocena je privedla do mešanih zaključkov in pokazala, da bi lahko še povečali prispevek okvira EU za zakonite migracije k reševanju demografskih, gospodarskih in migracijskih izzivov EU. Pri preverjanju primernosti je bilo ugotovljeno, da v sistemu EU na področju zakonitih migracij obstajajo številne pomanjkljivosti, kot so razdrobljenost, omejeno področje uporabe pravil EU, neskladja med različnimi direktivami, zapletenost postopkov in nepravilno izvajanje.

EU je razvila tudi **programe mobilnosti delovne sile s tretjimi državami**. Pilotni projekti na področju zakonitih migracij<sup>34</sup> so pokazali, da lahko EU z zagotavljanjem ciljno usmerjene podpore pomaga državam članicam pri izvajanju programov, ki ustrezajo potrebam delodajalcev, hkrati pa krepi razvoj človeškega kapitala v partnerskih državah. EU je za tretje države odprla tudi program mobilnosti učencev in osebja Erasmus+ v poklicnem

---

<sup>26</sup> Direktiva Sveta 2009/50/ES z dne 25. maja 2009 o pogojih za vstop in prebivanje državljanov tretjih držav za namene visokokvalificirane zaposlitve (UL L 155, 18.6.2009, str. 17).

<sup>27</sup> Direktiva 2014/36/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 26. februarja 2014 o pogojih za vstop in bivanje državljanov tretjih držav zaradi zaposlitve sezonskih delavcev (UL L 94, 28.3.2014, str. 375).

<sup>28</sup> Direktiva 2014/66/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 15. maja 2014 o pogojih za vstop in prebivanje državljanov tretjih držav v okviru premostitev znotraj podjetja (UL L 157, 27.5.2014, str. 1).

<sup>29</sup> Direktiva (EU) 2016/801 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. maja 2016 o pogojih za vstop in prebivanje državljanov tretjih držav za namene raziskovanja, študija, opravljanja pripravništva, prostovoljskega dela, programov izmenjave učencev ali izobraževalnih projektov in dela varušek au pair (UL L 132, 21.5.2016, str. 21).

<sup>30</sup> Direktiva Sveta 2003/86/ES z dne 22. septembra 2003 o pravici do združitve družine (UL L 251, 3.10.2003, str. 12).

<sup>31</sup> Direktiva Sveta 2003/109/ES z dne 25. novembra 2003 o statusu državljanov tretjih držav, ki so rezidenti za daljši čas (UL L 16, 23.1.2004, str. 44).

<sup>32</sup> Direktiva 2011/98/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 13. decembra 2011 o enotnem postopku obravnavanja vloge za enotno dovoljenje za državljane tretjih držav za prebivanje in delo na ozemlju države članice ter o skupnem nizu pravic za delavce iz tretjih držav, ki zakonito prebivajo v državi članici (UL L 343, 23.12.2011, str. 1).

<sup>33</sup> [https://ec.europa.eu/home-affairs/policies/migration-and-asylum/legal-migration-and-integration/legal-migration-fitness-check\\_en](https://ec.europa.eu/home-affairs/policies/migration-and-asylum/legal-migration-and-integration/legal-migration-fitness-check_en)

<sup>34</sup> Osem držav članic je bilo ali je trenutno vključenih v šest takih projektov z Egiptom, Marokom, Moldavijo, Nigerijo, Senegalom in Tunizijo. Ključne teme vključujejo krožno mobilnost strokovnjakov s področja IKT, priložnosti za podjetnike, študente in pripravništva.

izobraževanju in usposabljanju. Vendar je še vedno mogoče povečati obseg in ambicije sedanjih programov.

**Komisija je opravila obsežno posvetovanje**, da bi pridobila odzive, prilagojene več potrebam, ter odpravila pravne in operativne pomanjkljivosti. Posvetovala se je s širšo javnostjo (v okviru odprtih posvetovanj)<sup>35</sup>, z državami članicami, Evropskim parlamentom, evropskimi socialnimi partnerji<sup>36</sup> in civilno družbo<sup>37</sup>. Evropski parlament je leta 2021 sprejel dve resoluciji o zakonitih migracijah<sup>38</sup> in pozval Komisijo, naj izboljša in razvije pravni in politični okvir EU. Na podlagi člena 225 Pogodbe o delovanju Evropske unije je Evropski parlament pozval Komisijo, naj predstavi vrsto predlogov za olajšanje in spodbujanje vstopa v EU in mobilnosti znotraj EU za državljane tretjih držav, ki se zakonito priseljujejo, s ciljem zmanjšanja birokracije, krepitev usklajevanja, spodbujanja temeljnih pravic in enakega obravnavanja ter preprečevanja izkoriščanja delovne sile.

Čeprav države članice dajejo prednost poenostavitvi in racionalizaciji postopkov, se na splošno raje osredotočajo na operativne vidike in ne na nova zakonodajna prizadevanja na področju zakonitih migracij na ravni EU.

Za izboljšanje upravljanja zakonitih migracij v EU ob hkratnem uravnoveženem in pragmatičnem obravnavanju pozivov Evropskega parlamenta in držav članic to sporočilo določa **tri ključne stebre trajnostne politike EU na področju zakonitih migracij**:

- **zakonodajni steber**, s katerim se prenavljata **direktiva o rezidentih za daljši čas**<sup>39</sup> in **direktiva o enotnem dovoljenju**<sup>40</sup>, da se poenostavijo postopki za sprejem delavcev različnih ravni usposobljenosti v EU in mobilnost delavcev iz tretjih držav, ki so že v EU, znotraj EU ter da se izboljšajo njihove pravice in njihova zaščita pred izkoriščanjem delovne sile;

---

<sup>35</sup> Evropska komisija, Generalni direktorat za migracije in notranje zadeve, *Analysis of the responses to the public consultation on the future of legal migration – Synthesis report* (Analiza odzivov na javno posvetovanje o prihodnosti zakonitih migracij – zbirno poročilo), Urad za publikacije, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2837/92995>.

<sup>36</sup> Sestanki, organizirani med pripravo ocen učinka obeh direktiv, in sestanek z dne 17. marca 2022, glej oceni učinka direktive o rezidentih za daljši čas in direktive o enotnem dovoljenju, SWD(2022) 651 in SWD(2022) 656.

<sup>37</sup> Prav tam.

<sup>38</sup> Resolucija Evropskega parlamenta z dne 20. maja 2021 o novih poteh za zakonite delovne migracije ([2020/2010\(INI\)](#)); Resolucija Evropskega parlamenta z dne 25. novembra 2021 s priporočili Komisiji o politiki in zakonodaji na področju zakonitega priseljevanja ([2020/2255\(INL\)](#)).

<sup>39</sup> Direktiva Sveta 2003/109/ES z dne 25. novembra 2003 o statusu državljanov tretjih držav, ki so rezidenti za daljši čas (UL L 16, 23.1.2004, str. 44).

<sup>40</sup> Direktiva 2011/98/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 13. decembra 2011 o enotnem postopku obravnavanja vloge za enotno dovoljenje za državljane tretjih držav za prebivanje in delo na ozemlju države članice ter o skupnem nizu pravic za delavce iz tretjih držav, ki zakonito prebivajo v državi članici (UL L 343, 23.12.2011, str. 1).

- **operativni steber**, s katerim se obravnava izziv mednarodnega povezovanja z določitvijo konkretnih korakov za razvoj **partnerstev za privabljanje talentov** s ključnimi partnerskimi državami in ključnih značilnosti **nabora talentov EU**<sup>41</sup>, ter
- **v prihodnost usmerjen steber**, ki temelji na **treh posebnih prednostnih nalogah za ukrepanje**, ki bi morale nadalje usmerjati politiko EU na področju zakonitih migracij: **oskrba, mladi in inovacije**.

## 2. ZAKONODAJNI STEBER: POENOSTAVITEV MIGRACIJSKIH POSTOPKOV IN IZBOLJŠANJE PRAVIC DELAVCEV MIGRANTOV

**Direktiva o rezidentih za daljši čas in direktiva o enotnem dovoljenju** določata okvir za postopke in pravice velikega dela delavcev iz tretjih držav, ki zakonito prebivajo v EU. Vendar zakonodajna akta nista v celoti dosegla ciljev, za katere sta bila prvotno – leta 2003 oziroma 2011 – sprejeta. Države članice premalo uporabljajo direktivo o rezidentih za daljši čas, ki poleg tega ne zagotavlja dejanske pravice do mobilnosti znotraj EU. Z direktivo o enotnem dovoljenju ni bil v celoti dosežen cilj poenostavitve postopkov sprejema za vse delavce iz tretjih držav.

Zato Komisija predlaga **celotno prenovitev obeh direktiv**<sup>42</sup>. Glavni cilji so zmanjšanje stroškov in upravnega bremena za delodajalce, preprečevanje izkoriščanja delovne sile ter podpora nadaljnjemu vključevanju državljanov tretjih držav, ki že prebivajo in delajo v EU, in njihovi mobilnosti znotraj EU.

Komisija bo tudi še naprej spremljala izvajanje najnovejših sektorskih direktiv. Leta 2023 bo poročala o izvajanju **direktive o sezonskih delavcih in direktive o osebah, premeščenih znotraj podjetja**. V zvezi z direktivo o sezonskih delavcih bo Komisija na podlagi zgoraj navedenih resolucij Evropskega parlamenta ocenila, ali sedanja pravila sezonskim delavcem zagotavljajo zadostno zaščito pred izkoriščanjem delovne sile. Upoštevala bo tudi potrebo po prihodnjih zakonodajnih spremembah.

### 2.1 Racionalizacija postopka za izdajo enotnega dovoljenja

Z **direktivo o enotnem dovoljenju** je poenostavljen postopek za državljane tretjih držav, ki se želijo zakonito priseliti v EU zaradi dela. Uveden je enotni postopek obravnavanja vlog za kombinirano dovoljenje za delo in prebivanje (enotno dovoljenje). Zagotavlja tudi **enako**

<sup>41</sup> Na podlagi študije OECD iz leta 2019 z naslovom *Building an EU Talent Pool, A new approach for migration management for Europe* (Oblikovanje nabora talentov EU: nov pristop k upravljanju migracij za Evropo), <https://www.oecd.org/publications/building-an-eu-talent-pool-6ea982a0-en.htm>, in študije OECD iz leta 2022 z naslovom *Feasibility Study on the Development of an EU Talent Pool* (Študija izvedljivosti razvoja nabora talentov EU).

<sup>42</sup> COM(2022) 650 in COM(2022) 655.

**obravnava** delavcev iz tretjih držav in državljanov države članice njihovega prebivališča, in sicer z zagotavljanjem skupnega niza pravic za delavce iz tretjih držav<sup>43</sup>.

Predlagana prenovitev direktive bo **racionalizirala postopek obravnavanja vlog in povečala njegovo učinkovitost**. Prosilcem bo omogočila, da lahko vlogo za dovoljenje predložijo tako iz tretjih držav kot iz držav članic EU. Trenutno skupno trajanje postopkov obravnavanja vlog<sup>44</sup> odvrača delodajalce od mednarodnega zaposlovanja. Pričakuje se, da bo skrajšanje tega trajanja pripomoglo k povečanju privlačnosti EU in odpravljanju pomanjkanja delovne sile v EU. Predlog vključuje tudi nove zahteve za **okrepitev zaščitnih ukrepov in enakega obravnavanja** državljanov tretjih držav v primerjavi z državljani EU ter izboljšanje njihove zaščite pred izkoriščanjem delovne sile. Na podlagi predlaganih novih pravil zlasti velja, da enotno dovoljenje ne bo vezano samo na enega delodajalca. To pomeni, da bodo imeli delavci v obdobju veljavnosti dovoljenja pravico, da zamenjajo delodajalca in pri tem ohranijo zakonitost prebivanja v državi članici. To bo olajšalo povezovanje ponudbe delovnih mest in povpraševanja po njih ter zmanjšalo ranljivost za izkoriščanje delovne sile. Poleg tega predlog vključuje nove obveznosti za države članice, da zagotovijo inšpekcijske preglede, mehanizme spremljanja in sankcije za delodajalce, ki kršijo nacionalne predpise, sprejete v skladu z direktivo.

## 2.2 Izboljšanje statusa rezidenta EU za daljši čas

Namen **prenovitve direktive o rezidentih za daljši čas** je ustvariti učinkovitejši, skladnejši in pravičnejši sistem za pridobitev statusa rezidenta EU za daljši čas. Ta sistem bi moral biti ključno orodje za spodbujanje integracije državljanov tretjih držav, ki so se zakonito in dolgoročno naselili v EU.

Cilj predloga je **olajšati pridobitev statusa rezidenta EU za daljši čas**, tako da se za izpolnitev zahteve glede trajanja prebivanja dovoli seštevanje obdobj prebivanja državljanov tretjih držav v različnih državah članicah in pojasni, da je treba v celoti upoštevati vsa obdobja zakonitega prebivanja, vključno z obdobji prebivanja kot študenti, upravičenci do začasne zaščite ali obdobji prebivanja prvotno iz samo začasnih razlogov.

Namen predloga je tudi okrepiti **pravice rezidentov za daljši čas in njihovih družinskih članov**. To vključuje **pravico do gibanja in dela v drugih državah članicah**, h kateri so pozvali Evropski parlament<sup>45</sup> in nekateri deležniki<sup>46</sup> in ki bi morala biti čim bolj podobna

---

<sup>43</sup> Na področjih, kot so delovni pogoji, izobraževanje in usposabljanje, dostop do blaga in storitev ter socialna varnost.

<sup>44</sup> Študija o praktični uporabi, izvedena v okviru preverjanja primernosti, kaže, da čas, potreben za vložitev vloge za izdajo vizuma, včasih znatno podaljša celoten postopek, v nekaterih primerih celo za tri mesece.

<sup>45</sup> Evropski parlament, Odbor za državljanske svoboščine, pravosodje in notranje zadeve, *Nove poti za zakonite delovne migracije* (2020/2010(INI)) (poročevalka: Sylvie Guillaume).

pravici, ki jo imajo državljani EU (v okviru veljavnega pravnega okvira EU). Z omogočanjem državljanom tretjih držav, ki so že rezidenti EU za daljši čas v eni državi članici, da zamenjajo delovno mesto in se zaradi dela preselijo v katero drugo državo članico, se lahko izboljša učinkovitost trga dela po vsej EU, odpravi pomanjkanje znanj in spretnosti ter izravnajo regionalna neravnovesja. Prav tako se lahko izboljša splošna privlačnost EU za tuje talente.

Predlog poleg tega vzpostavlja mehanizem za zagotavljanje **enakih konkurenčnih pogojev** med dovoljenjem EU za prebivanje za daljši čas in nacionalnimi dovoljenji za stalno prebivanje v smislu postopkov, pravic do enake obravnave in dostopa do informacij, da bi imeli državljani tretjih držav resnično možnost izbire med obema dovoljenjema. Olajšuje tudi **krožne migracije**, saj rezidentom za daljši čas omogoča lažjo vrnitev v državo izvora, ne da bi izgubili svoje pravice, kar koristi tako državam izvora kot državam prebivališča.

### **3. OPERATIVNI STEBER: PODPORA BOLJŠEMU USKLAJEVANJU ZNANJ IN SPRETNOSTI S POTREBAMI EU IN PARTNERSKIH DRŽAV**

Komisija skupaj z zakonodajnim stebrom predlaga znatno okrepitev operativnega sodelovanja na ravni Unije med državami članicami in s partnerskimi državami. Delo je že napredovalo z vzpostavitvijo partnerstev za privabljanje talentov in nabora talentov EU; obe ključni pobudi sta bili napovedani v okviru novega pakta o migracijah in azilu.

Komisija skupaj z okrepljeno politično zavezanostjo držav članic zdaj predlaga jasen časovni načrt za uresničitev teh dveh pomembnih pobud najpozneje do konca leta 2022.

#### **3.1 Izboljšanje sodelovanja s partnerskimi državami prek partnerstev za privabljanje talentov**

Partnerstva za privabljanje talentov so **eden od ključnih vidikov zunanje razsežnosti novega pakta o migracijah in azilu**. Njihov cilj je okrepiti sodelovanje med EU, državami članicami in partnerskimi državami ter spodbuditi mednarodno mobilnost delovne sile in razvoj talentov na vzajemno koristen in krožen način. Podpirala bodo celovit okvir politike in finančno podporo za strateško vključevanje ključnih partnerskih držav na vsa področja upravljanja migracij, vključno z učinkovitim vračanjem in ponovnim sprejemom, ter preprečevanje nezakonitih odhodov. Kot je navedeno v novem paktu, bi moral razvoj zakonitih poti prispevati tudi k zmanjšanju nedovoljenih migracij.

Komisija usmerja razvoj partnerstev za privabljanje talentov, da se zagotovi, da so **prilagojeno in prožno** oblikovana ter da obravnavajo potrebe trga dela ter potrebe po znanjih in spretnostih držav članic in partnerskih držav.

---

<sup>46</sup> [https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12594-Public-consultation-on-legal-migration/public-consultation\\_sl](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12594-Public-consultation-on-legal-migration/public-consultation_sl)

Partnerstva za privabljanje talentov bi morala združevati **neposredno podporo za programe mobilnosti**<sup>47</sup> za delo ali usposabljanje s krepitvijo zmogljivosti in naložbami v človeški kapital, vključno z razvojem znanj in spretnosti, poklicnim izobraževanjem in usposabljanjem ter operacionalizacijo programov izmenjave na delovnem mestu<sup>48</sup>. Pri tem si prizadevajo zagotoviti enake prednosti partnerskim državam, državam članicam, poslovnim skupnostim na obeh straneh in posameznikom, ki imajo koristi od partnerstev. V skladu z dvostranskim sodelovanjem EU s partnerskimi državami bi morala tovrstna partnerstva koristiti gospodarskemu razvoju skupnosti izvora, spodbujati širše razvojne cilje ključnih partnerskih držav in krepiti priložnosti za njihove državljane. Hkrati bi morala prispevati k odpravljanju pomanjkanja v nekaterih sektorjih trgov dela držav članic in poslovnim skupnostim na obeh straneh pomagati pri pridobivanju zahtevanih znanj in spretnosti. Tveganje bega možganov iz partnerskih držav bi morala preoblikovati v **priliv možganov** za vse partnerje, kar bi koristilo vključenim, ki bi si tako zagotovili dostop do prenovljenih možnosti usposabljanja, poklicnih izkušenj ter dodatnega študija ali poklicnega izobraževanja in usposabljanja, razvitega v EU ali v njihovih državah izvora.

Partnerstva za privabljanje talentov bodo odprta za **vse ravni znanj in spretnosti** in bi se lahko nanašala na **različne gospodarske sektorje**, kot so IKT, znanost, inženirstvo, zdravstvo<sup>49</sup> in dolgotrajna oskrba, kmetijstvo, promet, vrtnarstvo, predelava hrane in turizem, gradbena in pristaniška dela, promet in logistika, **odvisno od interesov obeh strani**, ki oblikujeta partnerstva za privabljanje talentov, ob **upoštevanju tveganja bega možganov**. Zagotovila bodo **različne vrste mobilnosti**: začasne, dolgoročne ali krožne narave, kot se dogovorita obe strani. Zlasti bi morala upoštevati zeleni in digitalni prehod ter podpreti trge dela, da se spodbudijo potencial rasti EU ter tehnologije in rešitve, usmerjene v prihodnost.

Komisija bo podprla **sodelovanje več držav članic** v enem partnerstvu za privabljanje talentov na partnersko državo. To bo omogočilo razširjen spekter dejavnosti, različne vrste mobilnosti za različna znanja in spretnosti ter gospodarske sektorje, močnejši vpliv na države članice in partnerske države ter dodano vrednost za poklicno pot posameznikov.

**Skupna odgovornost držav članic in partnerskih držav** za partnerstvo za privabljanje talentov je ključnega pomena za zagotovitev **nadgradljivosti** ter vzpostavitve vzajemno koristnega in trajnostnega sodelovanja. Partnerstva za privabljanje talentov bodo morala **uskladiti dejanske potrebe trga dela z znanji in spretnostmi** na obeh straneh. Partnerstva bi morala koristiti javnim in zasebnim deležnikom, kot so delodajalci, ustanove za

---

<sup>47</sup> Pri teh programih bo treba upoštevati mednarodne obveznosti, ki izhajajo iz trgovinskih sporazumov EU.

<sup>48</sup> Lahko gre za primere partnerstev za privabljanje talentov brez komponente mobilnosti ali obratno samo s komponento mobilnosti, če se s tem strinjata EU in partnerska država.

<sup>49</sup> Povsem v skladu s členom 5.1 kodeksa ravnanja SZO za mednarodno zaposlovanje zdravstvenega osebja, [https://cdn.who.int/media/docs/default-source/health-workforce/migration-code/code\\_en.pdf?sfvrsn=367f7d35\\_5&download=true](https://cdn.who.int/media/docs/default-source/health-workforce/migration-code/code_en.pdf?sfvrsn=367f7d35_5&download=true).



## Štirje koraki za operacionalizacijo prilagojenega partnerstva za privabljanje talentov

Komisija se v sodelovanju z zadevnimi delegacijami EU posvetuje z državami članicami in partnerskimi državami o vzpostavitvi posebnega partnerstva za privabljanje talentov ob upoštevanju splošnega stanja odnosov in potreb upravljanja migracij ter potreb in interesov trgov dela držav članic in partnerskih držav, v okviru splošnega sodelovanja na področju mobilnosti delovne sile in razvoja talentov.

Komisija nato organizira srečanja z zainteresiranimi državami članicami za izmenjavo znanja o njihovih potrebah na trgu dela ter o tekočih in predvidenih pobudah s posamezno partnersko državo. Hkrati Komisija izvaja analizo razpoložljivih podatkov o trgih dela, interesih in potencialih partnerskih držav ter po potrebi sodeluje v razpravah s predstavniki zasebnega sektorja.

Službe Komisije, Evropska služba za zunanje delovanje in delegacije EU bodo sodelovale in usmerjale razprave z zadevnimi partnerskimi državami, s ciljem skupaj razviti posebno partnerstvo za privabljanje talentov. Komisija v sodelovanju z državami članicami in zadevno partnersko državo nato organizira tehnično okroglo mizo vseh zadevnih deležnikov EU in partnerske države. Na taki okrogli mizi se razpravlja in se dogovarja o zasnovi posebnega partnerstva.

Ko bo z določeno partnersko državo dosežen splošni dogovor o vsebini, zasnovi in izvajanju partnerstva za privabljanje talentov, bo financiranje zagotovljeno iz različnih finančnih instrumentov. Ti instrumenti bodo zlasti Instrument za sosedstvo ter razvojno in mednarodno sodelovanje – Globalna Evropa (NDICI – Globalna Evropa) ter Sklad za azil, migracije in vključevanje, lastna sredstva držav članic in sredstva iz zasebnega sektorja ali celo partnerskih držav, odvisno od možnosti in prednostnih nalog. Oblikovanje oprijemljivih ukrepov v okviru NDICI – Globalna Evropa je stalen proces, ki temelji na sprejetih programskih dokumentih za obdobje 2021–2027. Bistveno bo uporabiti sredstva iz zasebnega sektorja, zlasti od podjetij, ki bodo imela koristi od delavcev v okviru dejavnosti partnerstva za privabljanje talentov, ter zagotoviti dolgoročni učinek in trajnostnost takih programov.

PRILAGOJENO PARTNERSTVO ZA  
PRIVABLJANJE TALENTOV



Prvi korak po razpravah na visoki ravni je, da namerava Komisija na podlagi trdnega in stalnega sodelovanja pri vseh vidikih upravljanja migracij v okviru celovitega pristopa novega pakta o migracijah in azilu, vključno z nedovoljenimi migracijami, vzpostaviti prva partnerstva za privabljanje talentov s **severnoafriškimi partnerji, zlasti Egiptom, Marokom in Tunizijo, da bi se njihovo izvajanje začelo do konca leta 2022**. Prizadevanja v zvezi s partnerstvi za privabljanje talentov bodo temeljila na uspešnih pilotnih projektih, razvitih s temi partnerji, z razširitvijo njihovega obsega in ravni ambicij<sup>53</sup>, obenem pa jih bo spremljal širši okvir za sodelovanje, ki ga je treba opredeliti z državami članicami in zadevnimi partnerskimi državami, ter mobilizacija vseh ustreznih deležnikov v procesu.

V okviru postopnega pristopa bo vzpostavitev partnerstev za privabljanje talentov z **drugimi partnerskimi državami v Afriki in Aziji** naslednji logični korak v procesu okrepljenega sodelovanja na področju upravljanja migracij. Predvideno je, da se od jeseni 2022 vzporedno z izvajanjem partnerstev za privabljanje talentov, ki se bodo vzpostavila z Egiptom, Marokom in Tunizijo, najprej oceni izvedljivost vzpostavitve partnerstev za privabljanje talentov s Pakistanom, Bangladešem, Senegalom in Nigerijo kot enega ključnih elementov okrepljenega sodelovanja s temi državami na področju upravljanja migracij.

### **3.2 Razvoj nabora talentov EU za boljše povezovanje delodajalcev EU s talenti, ki jih potrebujejo**

Komisija predlaga vzpostavitev **prve vseevropske platforme in orodja za povezovanje – nabora talentov EU**<sup>54</sup> za zagotovitev večje privlačnosti EU za državljane tretjih držav in za spoprijemanje z izzivom povezovanja delodajalcev EU s talenti, ki jih ne morejo najti na trgu dela EU. Nabor talentov EU bo vseevropski nabor kandidatov iz tretjih držav, ki bodo izbrani na podlagi določenih ravni znanj in spretnosti, meril in migracijskih zahtev, po pregledu kvalifikacij kandidatov<sup>55</sup>.

Med pripravo tega dokumenta se je pojavila nova in nujna potreba zaradi ruske vojne agresije proti Ukrajini, in sicer potreba po lažjem dostopu upravičencev do začasne zaščite do trga dela EU. V odgovor na ta izziv in da se kar najboljše izkoristijo znanja in spretnosti razseljenih oseb, je Komisija napovedala, da bo do poletja 2022 uvedla **pilotni nabor talentov EU za**

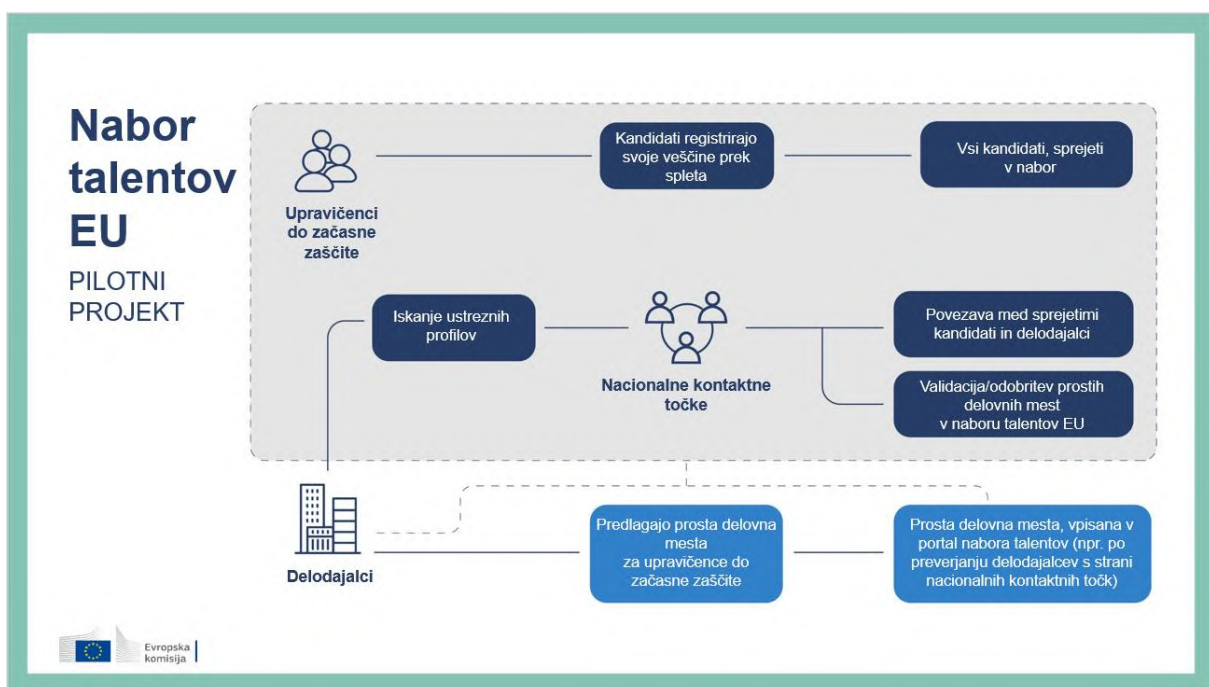
---

<sup>53</sup> Kot so pilotni projekti THAMM med Nemčijo, Belgijo in Francijo z Marokom, Tunizijo in Egiptom; PALIM med Belgijo in Marokom; HOMERe med Francijo, Marokom, Egiptom in Tunizijo; YGCA med Španijo in Marokom; MENTOR 2 med Italijo, Marokom in Tunizijo; MOVE\_GREEN med Španijo in Marokom ter WAFIRA med Španijo in Marokom.

<sup>54</sup> Študija izvedljivosti o razvoju nabora talentov EU, OECD 2022.

<sup>55</sup> Nabor talentov EU in njegova pilotna pobuda se bosta v celoti izvajala v skladu z Uredbo (EU) 2016/679 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 27. aprila 2016 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov in o prostem pretoku takih podatkov ter o razveljavitvi Direktive 95/46/ES (UL L 119, 4.5.2016, str. 1) in Uredbo (EU) 2018/1725 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. oktobra 2018 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov v institucijah, organih, uradih in agencijah Unije in o prostem pretoku takih podatkov ter o razveljavitvi Uredbe (ES) št. 45/2001 in Sklepa št. 1247/2002/ES (UL L 295, 21.11.2018, str. 39).

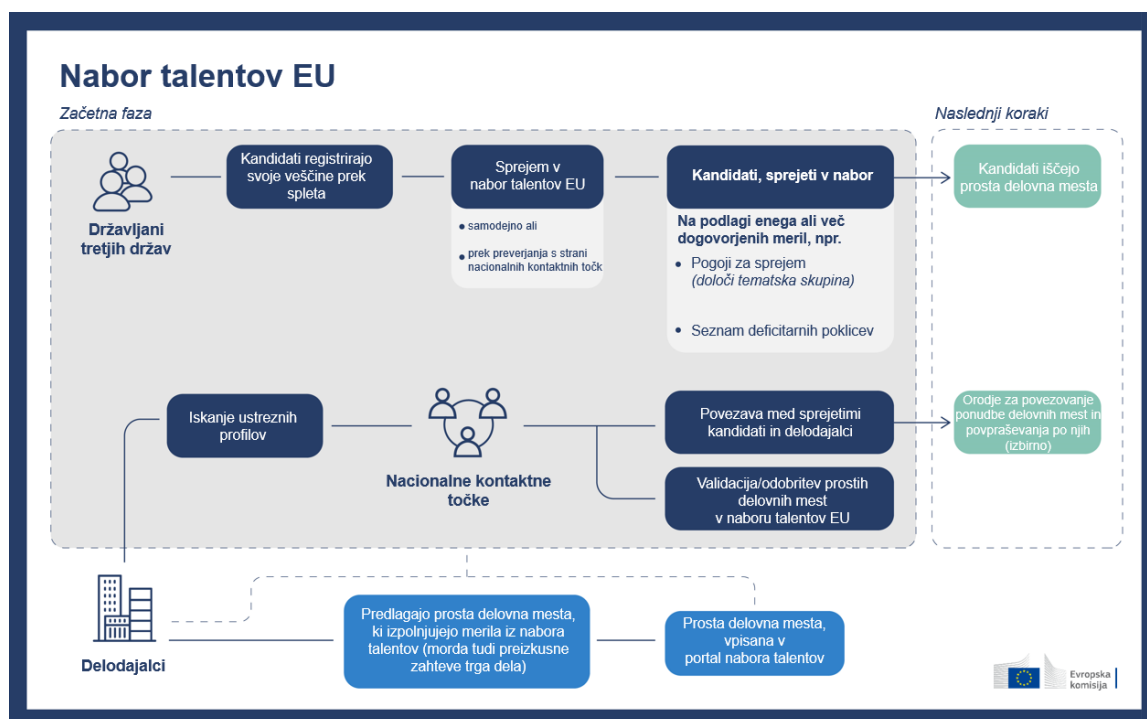
**Ljudi, ki bežijo pred rusko vojno agresijo proti Ukrajini.** Ta spletna pilotna pobuda bo omogočila opredelitev in evidentiranje znanj in spretnosti ljudi, ki so pobegnili iz Ukrajine in so prisotni v državah članicah, da se olajša njihovo povezovanje z delodajalci EU. Pilotni projekt bo upošteval tekoče uspešne pobude v državah članicah (npr. na Portugalskem in v Romuniji). Razvit bo v sodelovanju z državami članicami ter na podlagi posvetovanj z delodajalci, socialnimi partnerji in vsemi drugimi zadevnimi deležniki. **Pilotni projekt lahko olajša povezovanje znotraj EU in organom omogoči pregled širokega nabora znanj in spretnosti, ki jih je mogoče mobilizirati v njihovih državah.** To bi lahko olajšalo povezovanje v prednostnih sektorjih v zvezi z velikim številom beguncev, ki prihajajo iz Ukrajine, kot je izobraževanje otrok, ki prihajajo (olajšano z organizacijo skupnostnih storitev), ali dostop do osnovnih storitev in zdravstvenega varstva (ki ga zagotavljajo zdravstveni delavci ali tolmači).



Komisija je v okviru Evropske migracijske mreže že vzpostavila posebno **tematsko skupino** kontaktnih točk iz držav članic, ki jih zanima sodelovanje v pilotni pobudi. Do poletja bo tematska skupina razvila in izvedla pilotno pobudo. Na voljo bo **spletni portal**, ki bo upravičencem do začasne zaščite omogočal, da registrirajo svoj interes za iskanje zaposlitve v državah članicah in predstavijo svoja znanja in spretnosti ter poklicne izkušnje. Zasnova tega portala bo vključevala vidike **orodja EU za profiliranje znanj in spretnosti državljanov tretjih držav**, ki je namensko orodje EU za evidentiranje in dokumentiranje znanj in spretnosti državljanov tretjih držav. Izvajanje pobude si bo prizadevalo za sodelovanje z ukrajinskimi organi, vključno z lažjim priznavanjem kvalifikacij v skladu s Priporočilom

Komisije o priznavanju kvalifikacij za ljudi, ki bežijo pred rusko vojno agresijo proti Ukrajini<sup>56</sup>.

**Vzporedno s to pilotno pobudo** bo na podlagi tesnega posvetovanja s sodelujočimi državami članicami in drugimi ustreznimi deležniki, kot so organizacije delodajalcev, socialni partnerji ter centri za poklicno izobraževanje in usposabljanje, **razvit stalni in splošni nabor talentov EU** za vse državljane tretjih držav, ki jih zanima priselitev v EU z namenom prebivanja in dela. **Komisija namerava do sredine leta 2023 uradno vzpostaviti nabor talentov EU in njegov spletni portal** ter bo predlagala priporočilo za vzpostavitev nabora talentov EU, vključno z listino in podrobnim časovnim načrtom za njegove postopne razvojne faze<sup>57</sup>. Tematska skupina, ki bo delala na pilotnem projektu, bo na podlagi izkušenj, pridobljenih pri delovanju pilotne pobude, usmerjala tudi oblikovanje organizacijske strukture, strukture upravljanja in delovanja nabora talentov EU. To bo med drugim vključevalo določitev potrebnih znanj in spretnosti na trgu dela EU, dogovor o ustreznih merilih za sprejem, organizacijo postopka sprejema in usklajevanje dostopa potencialnih delodajalcev do nabora talentov EU. Zato bosta popolna zavezanost in dejavno sodelovanje sodelujočih držav članic ključnega pomena za razvoj in delovanje nabora talentov EU.



<sup>56</sup> Priporočilo Komisije (EU) 2022/554 z dne 5. aprila 2022 o priznavanju kvalifikacij za ljudi, ki bežijo pred rusko invazijo v Ukrajino (C(2022) 2319).

<sup>57</sup> Več informacij o možni vzpostavitvi nabora talentov EU je predstavljenih v Prilogi.

### 3.3 Izboljšanje upravljanja delovnih migracij na ravni EU

Napredek na področju delovnih migracij in uspeh zgoraj navedenih novih pobud bosta odvisna od tesnejšega sodelovanja in boljšega razumevanja med **sektorjem migracij in sektorjem zaposlovanja**. S tem svežnjem **Komisija uvaja novo platformo**, ki bo omogočila **operativne razprave o praktičnih vprašanjih delovnih migracij**, zlasti o zunanji razsežnosti migracijske politike, pomanjkanju delovne sile in vprašanjih, povezanih s procesi na trgu dela. Delo platforme bi podprlo operacionalizacijo partnerstev za privabljanje talentov in nabor talentov EU. Razprave bi lahko bile **podlaga za več političnih izmenjav** na ustreznih forumih, na primer na ravni Sveta in Evropskega parlamenta. V razprave bi bili po potrebi vključeni predstavniki socialnih partnerjev, agencije EU, javni zavodi za zaposlovanje, strokovnjaki, mednarodne organizacije, organizacije, ki jih vodijo migranti, in drugi ključni akterji.

## 4. V PRIHODNOST USMERJEN STEBER: KLJUČNA PREDNOSTNA PODROČJA UKREPANJA

Poleg zgoraj navedenih takojšnjih zakonodajnih in operativnih ukrepov si je treba še naprej prizadevati za proučitev nadaljnjih možnosti za zakonite migracije v EU v **srednjeročnem in dolgoročnem obdobju**. Komisija vidi potencial za osredotočanje v prihodnost usmerjenih politik na tri področja ukrepanja: **oskrba, mladi in inovacije**.

Ta tri področja ustrezajo **trem pomembnim političnim prednostnim nalogam**, ki jih je prav tako poudaril Evropski parlament v svojem nedavnem zakonodajnem samoiniciativnem poročilu<sup>58</sup>: privabljanje nizko- in srednjekvalificiranih delavcev iz tretjih držav v sektorje, v katerih je veliko pomanjkanje delovne sile in v katerih obstajajo velike potrebe po njej, npr. dolgotrajna oskrba; ustvarjanje več priložnosti za mlade znotraj in zunaj EU ter spodbujanje inovacij in podjetništva v EU ter vlaganje v tehnološko suverenost EU.

### 4.1 Privabljanje dolgoročnih oskrbovalcev iz tretjih držav

Z revidirano direktivo o modri karti EU so bila posodobljena pravila za privabljanje visokokvalificiranih delavcev iz tretjih držav. V skladu s tem bo Komisija proučila, kako bolje privabiti nizko- in srednjekvalificirane delavce, ki so potrebni na trgu dela EU. Partnerstva za privabljanje talentov bodo namenjena delavcem z vsemi stopnjami znanj in spretnosti, vključno z nizkimi in srednjimi stopnjami. Predlagani nabor talentov EU bo, vsaj dolgoročno, omogočil tudi privabljanje delavcev s širokim naborom znanj in spretnosti. Preverjanje primernosti je pokazalo, da so v EU potrebni srednje- in nizkokvalificirani delavci<sup>59</sup>, vendar

<sup>58</sup> 2020/2255(INL).

<sup>59</sup> Za te ravni znanj in spretnosti na splošno obstajajo zaostritve na trgu dela, glej tudi Mednarodni denarni sklad, *Labor Market Tightness in Advanced Economies* (Zaostritev trga dela v razvitih gospodarstvih),

se poklici in potrebe po njih znatno razlikujejo po posameznih državah članicah. Gre za veliko in zelo raznoliko kategorijo delavcev, od kmetijskih delavcev ter voznikov težkih tovornjakov in vlačilcev do tehnikov za postopke IT. Ta kategorija vključuje različne ravni znanj in spretnosti, sektorje ter politične in pravne okvire v državah članicah.

Zato Komisija podpira postopen pristop. Predlaga, da se je treba najprej osredotočiti na sektor, v katerem ima ukrepanje na ravni EU jasne koristi: dolgotrajna oskrba.

Zasnova in zrelost sistemov dolgotrajne oskrbe se v EU zelo razlikujeta, vendar se vse države soočajo s **skupnimi izzivi**: potreba po zagotavljanju dostopne, cenovno ugodne in visokokakovostne oskrbe v kontekstu naraščajočega povpraševanja po zdravstvenem in socialnem varstvu ter pomanjkanja osebja v starajočem se prebivalstvu. Delavci migranti, zlasti ženske, so pomemben del delovne sile na področju dolgotrajne oskrbe<sup>60</sup>. Med krizo COVID-19 se je pokazalo, da je dolgotrajna oskrba bistvena storitev, ki jo zagotavljajo ključni delavci. Vendar so omejene naložbe v tem sektorju, težki delovni pogoji in posledično pomanjkanje osebja še povečali velike izzive pri zagotavljanju kontinuitete storitev oskrbe in ustreznega odziva na pandemijo<sup>61</sup>.

Države članice imajo težave pri privabljanju in zadrževanju oskrbovalcev. V sektorju dolgotrajne oskrbe **naj bi se do leta 2030<sup>62</sup> odprlo do 7 milijonov delovnih mest za**

---

marec 2022. Glej tudi najpogosteje prijavljene deficitarne poklice v letu 2021 v EU: Evropski organ za delo, *Analysis of shortage and surplus occupations* (Analiza deficitarnih in suficitarnih poklicev), 2021, <https://www.ela.europa.eu/en/news/analysis-shortage-and-surplus-occupations-2021>.

<sup>60</sup> Med delavci jih je 4,5 % iz držav zunaj EU: Eurofound 2020, *Long-term care workforce: employment and working conditions* (Delovna sila na področju dolgotrajne oskrbe: zaposlitev in delovni pogoji), <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* (Priseljeni ključni delavci: njihov prispevek k odzivu Evrope na COVID-19), Skupno raziskovalno središče 2020: <https://ec.europa.eu/jrc/en/news/crucial-contribution-migrant-workers-europes-coronavirus-response>: delež migrantov med delavci v osebni negi je bil 10,3 %. Za poglobljeno študijo priseljenih delavcev v sektorju zdravstvenega varstva glej 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. in Hernandez-Orallo, J.: *Healthcare and long-term care workforce: demographic challenges and potential contribution of migration and digital technology* (Zdravstvo in delovna sila za dolgotrajno oskrbo: demografski izzivi ter potencialni prispevek migracij in digitalnih tehnologij), EUR 30593 EN, Urad za publikacije Evropske unije, Luxembourg, 2021, ISBN 978-92-76-30233-9 (na spletu), 978-92-76-30232-2 (tisk), doi: 10.2760/33427 (na spletu), 10.2760/234530 (tisk), JRC121698.

<sup>61</sup> Eurofound 2020, *Long-term care workforce: employment and working conditions* (Delovna sila na področju dolgotrajne oskrbe: zaposlitev in delovni pogoji).

<sup>62</sup> *2021 European Commission Long-Term Care Report: Trends, challenges and opportunities in an ageing society* (Poročilo Evropske komisije o dolgotrajni oskrbi za leto 2021: trendi, izzivi in priložnosti v starajoči se družbi).

**strokovne zdravstvene delavce in delavce v osebni negi**<sup>63</sup>, ki jih bo trg dela EU le delno pokrtil.

Zakonite poti za dolgoročne oskrbovalce so urejene na nacionalni ravni, z različnimi pravili in pogoji<sup>64</sup>. Treba je oceniti, ali in v kolikšnem obsegu bi lahko raven EU pripomogla k izboljšanju sprejema te kategorije bistvenih delavcev v EU. Tako izboljšanje bi koristilo državam članicam in državam izvora, hkrati pa zagotovilo etično zaposlovanje in visoke standarde.

Partnerstva za privabljanje talentov bi lahko ta cilj podprla s spodbujanjem usposabljanja dolgoročnih oskrbovalcev v kombinaciji s širšim sodelovanjem s partnerskimi državami, med drugim pri razvoju načinov, na katere lahko tuji strokovnjaki in diaspora prispevajo k ustvarjanju priložnosti v državi izvora<sup>65</sup>. To bi pomagalo ublažiti tveganje bega možganov v sektorjih oskrbe v državah izvora.

Povečanje zagotavljanja vzgoje in varstva predšolskih otrok z načrtovano revizijo barcelonskih ciljev bi omogočilo, da bi bilo na trgu dela na voljo več dolgoročnih oskrbovalcev. Poleg tega bo v okviru predvidene evropske strategije za oskrbo iz leta 2022 ter v skladu z akcijskim načrtom za evropski steber socialnih pravic<sup>66</sup> in zeleno knjigo o staranju<sup>67</sup> **Komisija začela evidentirati pogoje za sprejem in pravice dolgoročnih oskrbovalcev iz tretjih držav v državah članicah ter potrebe v zvezi s tem, da se proučita dodana vrednost in izvedljivost razvoja programa zakonitega sprejema na ravni EU, da bi privabili take delavce**<sup>68</sup>.

---

<sup>63</sup> Uporaba neformalne oskrbe v državah članicah sega od približno 30 % do približno 85 %. Formalno dolgotrajno oskrbo običajno zagotavlja usposobljena delovna sila in se lahko izvaja v različnih okoljih (bivalna oskrba, formalna oskrba na domu ali polbivalna oskrba). Med formalne dolgoročne oskrbovalce spadajo delavci v socialnem varstvu (kot so delavci v osebni negi ali svetovalci) in zdravstveni delavci (kot so medicinske sestre/zdravstveniki v geriatriji ali druge medicinske sestre) ter posebne skupine, kot so oskrbovalci, ki živijo z oskrbovanci (delavci, ki živijo v gospodinjstvu prejemnika oskrbe in zagotavljajo oskrbo). Velika večina formalnih dolgoročnih oskrbovalcev so osebni pomočniki, večina delovne sile pa je zaposlena v bivalni oskrbi. Večina dolgoročnih oskrbovalcev ima srednjo stopnjo izobrazbe. Glej *2021 European Commission Long-Term Care Report: Trends, challenges and opportunities in an ageing society* (Poročilo Evropske komisije o dolgotrajni oskrbi za leto 2021: trendi, izzivi in priložnosti v starajoči se družbi).

<sup>64</sup> Skupno raziskovalno središče, *Healthcare and long-term care workforce: demographic challenges and potential contribution of migration and digital technology* (Delovna sila v zdravstvenem varstvu in dolgotrajni oskrbi: demografski izzivi ter potencialni prispevek migracij in digitalnih tehnologij).

<sup>65</sup> Pri vseh nadaljnjih programih bo treba upoštevati mednarodne obveznosti, ki izhajajo iz trgovinskih sporazumov EU.

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

<sup>67</sup> <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/sl/index.html/>

<sup>68</sup> [https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12722-Demografske-spremembe-v-Evropi-zelena-knjiga-o-staranju\\_sl](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12722-Demografske-spremembe-v-Evropi-zelena-knjiga-o-staranju_sl) [https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12722-Demografske-spremembe-v-Evropi-zelena-knjiga-o-staranju\\_sl](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12722-Demografske-spremembe-v-Evropi-zelena-knjiga-o-staranju_sl)

Z izjemo visokokvalificiranih delavcev, ki so že zajeti z modro karto EU.

S to analizo se bodo pozorno proučili socialni in gospodarski učinki, ki bi jih imeli taki programi na ravni EU, zlasti na delovne pogoje dolgoročnih oskrbovalcev v EU, vključno s plačami. Upoštevan bo tudi vpliv na države izvora in proučene bodo možne ureditve, ki bi omogočile sklenitev sporazumov v korist vseh. Razvili bi se lahko programi usposabljanja, katerih cilj je prav tako povečati število razpoložljivega osebja v navedenih tretjih državah. Analiza bo vključevala tudi **etične standarde zaposlovanja**, kot jih spodbuja Svetovna zdravstvena organizacija<sup>69</sup>.

## 4.2 Spodbujanje mobilnosti mladih

**Programi mobilnosti mladih** so zasnovani tako, da mladim omogočajo, da živijo, delajo in pridobivajo izkušnje v drugi državi, hkrati pa spodbujajo kulturne izmenjave in krepijo vezi med državami. Programi mobilnosti mladih, ki obstajajo po vsem svetu, so običajno namenjeni mladim državljanom tretjih držav (npr. starim od 18 do 30 let) z določeno stopnjo izobrazbe. V državo pridejo z namenom potovanja, dela in prebivanja v omejenem časovnem obdobju, ki ga ni mogoče podaljšati, če imajo zadostna sredstva in zdravstveno ali potovalno zavarovanje ter nimajo vzdrževanih družinskih članov. Za te programe mobilnosti mladih se ne zahteva ponudba zaposlitve.

S **programom EU za mobilnost mladih** bi lahko EU kot celota postala privlačnejša destinacija<sup>70</sup>. To bi bilo mogoče doseči tako, da se usposobljenim mladim iz tretjih držav omogoči, da pridejo v EU z namenom prebivanja, potovanja in dela v omejenem časovnem obdobju (ki ga ni mogoče podaljšati). Pogoji (starost, stopnja izobrazbe in zadostna sredstva) bi bili podobni pogojem, ki se uporabljajo v okviru nacionalnih programov. Taki programi bi lahko na ravni EU urejali pogoje in postopke za sprejem ter pravice mladih državljanov tretjih držav, ki sodelujejo v programu. Da bi bolje privabljali usposobljene mlade in dosegli ekonomijo obsega, bi bilo mogoče pri državah članicah tudi preveriti, ali obstaja možnost, da se takim mladim podelijo pravice do mobilnosti v EU<sup>71</sup>.

Pomembno je, da se odprejo možnosti za potovanje in delo, da bi pridobili nove izkušnje in razvili znanja in spretnosti v tujini. To ne velja le za mlade državljane tretjih držav, temveč tudi za mlade državljane EU. Zato bi bilo treba evropski program mobilnosti mladih dopolniti z **vzajemnimi sporazumi ali dogovori s tretjimi državami** o pogojih za sprejem in pravicah, državam članicam pa prepustiti možnost, da določijo kvote za sprejete mlade, ki prihajajo v EU.

---

<sup>69</sup> 2010 WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel (Globalni kodeks ravnanja Svetovne zdravstvene organizacije v zvezi z mednarodnim zaposlovanjem zdravstvenih delavcev iz leta 2010), [Microsoft Word - WHO global code of practice EN.doc](#).

<sup>70</sup> OECD, *Recruiting Immigrant Workers – Europe 2016* (Zaposlovanje delavcev migrantov – Evropa 2016).

<sup>71</sup> Ne da bi morali zaprositi za vizum za vsako državo, v kateri želijo delati.

**Komisija bo proučila izvedljivost razvoja evropskega programa mobilnosti mladih, pri čemer bo preverila različne možnosti, zlasti za sporazume s tretjimi državami, ki omogočajo vzajemnost**<sup>72</sup>. Ta proces se bo začel v tretjem četrtletju 2022 na Evropskem forumu za migracije, na katerem se bodo zbrali deležniki s področja migracij in na katerega bodo povabljeni tudi mladi deležniki, kar bo prispevalo k splošnim ciljem evropskega leta mladih 2022.

#### **4.3 Olajšanje sprejema ustanoviteljev zagonskih podjetij na ravni EU**

V zadnjih letih se je v EU in po svetu povečalo število **nacionalnih programov za sprejem „inovativnih podjetnikov“ in ustanoviteljev zagonskih podjetij**<sup>73</sup>.

Ti programi so sestavljeni iz spodbud, kot so posebni vizumi ali dovoljenja za prebivanje za inovativne podjetnike iz tujine. Vsem programom je skupno, da so usmerjeni v določeno vrsto poslovanja, tj. v inovativno, prilagodljivo poslovanje in/ali poslovanje, ki ima dodano vrednost v nacionalnem gospodarstvu ali poslovnem okolju<sup>74</sup>.

Zagonska podjetja in podjetništvo na splošno podpirajo gospodarski razvoj in inovacije EU. Prav tako so osrednjega pomena za **dvojni prehod EU v trajnostno in digitalno gospodarstvo**. V zvezi s tem je bil v akcijskem načrtu za integracijo in vključevanje poudarjen pomemben prispevek podjetnikov migrantov h gospodarski rasti in ustvarjanju delovnih mest ter njihova vloga pri podpiranju okrevanja po COVID-19.

**Ukrepi EU bi lahko še dodatno olajšali dostop inovativnih podjetnikov in ustanoviteljev zagonskih podjetij do celotnega enotnega trga EU s podpiranjem njihovega sprejema in ustanavljanja njihovih podjetij.** Taki ukrepi bi pripomogli k privabljanju najboljših talentov in tako spodbujali inovacije in podjetništvo v EU. To bi bilo v skladu z **inovacijskim programom za Evropo** in splošno podporo EU pri ustanavljanju podjetij. Ta splošna podpora vključuje vzpostavitev podjetjem prijaznega okolja, spodbujanje podjetništva, izboljšanje dostopa do novih trgov in internacionalizacije, olajšanje dostopa do financiranja ter podpiranje konkurenčnosti in inovacij malih in srednjih podjetij<sup>75</sup>. Komisija si prav tako

---

<sup>72</sup> Pri vseh nadaljnjih programih bo treba upoštevati mednarodne obveznosti, ki izhajajo iz trgovinskih sporazumov EU.

<sup>73</sup> Ocena učinka, na kateri temelji revizija direktive o modri karti, je vključevala pregled programov, namenjenih ustanoviteljem zagonskih podjetij in podjetnikom ([https://ec.europa.eu/home-affairs/what-is-new/work-in-progress/initiatives/avzbt\\_intro\\_en](https://ec.europa.eu/home-affairs/what-is-new/work-in-progress/initiatives/avzbt_intro_en)). Ta pregled je bil konec leta 2019 posodobljen na podlagi študije, ki jo je izvedla EMM (<https://emnbelgium.be/sites/default/files/publications/Migratory%20Pathways%20for%20Start-Ups%20and%20Innovative%20Entrepreneurs%20in%20the%20European%20Union.pdf>).

<sup>74</sup> Enajst držav članic zahteva predložitev poslovnega načrta. Drugi pogoji za sprejem vključujejo minimalno raven kapitala, udeležbo v programu sponzorstva ali podpore, dokazilo o zadostnih sredstvih, zavarovanje, določeno raven kvalifikacij in/ali jezikovnega znanja.

<sup>75</sup> Glej na primer [program Enotni trg](#), [strategijo za MSP](#) in podporo inovacijam v okviru [programa Obzorje Evropa](#), [evropsko podjetniško mrežo](#), [Erasmus za mlade podjetnike](#), [politiko EU glede](#)

prizadeva za podporo podjetnikom med razseljenimi osebami iz Ukrajine, pri čemer zlasti proučuje ukrepe, ki jim bodo pomagali pri zagonu svojega podjetja v EU.

Na podlagi nedavnih pobud („Scale-up Europe“ pod francoskim predsedstvom Sveta<sup>76</sup>) obstaja priložnost za ponovni začetek razprav<sup>77</sup> z vsemi ustreznimi institucijami in deležniki, da se ocenijo možnosti za nadaljnje posebne ukrepe na ravni EU za sprejem tujih inovativnih podjetnikov. Podpora EU bi se lahko zagotavljala v obliki podpore nacionalnim programom, tudi s spodbujanjem izmenjav informacij. Prav tako bo proučena relevantnost novega vizuma EU za inovativne podjetnike, in sicer na podlagi nacionalnih programov, zlasti meril za izbiro najbolj obetavnih in inovativnih podjetnikov. O teh možnostih se bo razpravljalo v tesnem sodelovanju z državami članicami in pobudami deležnikov, tudi v okviru foruma Evropskega sveta za inovacije in **zveze EU za zagonska podjetja (European Start-up Nations Alliance)**. Ta zveza je „orodje za izvajanje“ standarda EU za zagonska podjetja, politična pobuda strategije Komisije za MSP iz leta 2020<sup>78</sup>, katere cilj je spodbuditi države članice k izmenjavi in sprejetju dobrih praks, ki visokotehnološkim MSP zagotavljajo rasti prijazno okolje, vključno z dobrimi praksami pri privabljanju in ohranjanju talentov v EU.

## 5. ZAKLJUČEK

V tem sporočilu je opredeljen pragmatičen in postopen pristop k ambiciozni in trajnostni politiki EU na področju zakonitih migracij, ki bo privabila znanja, spretnosti in talente za spoprijemanje s pomanjkanjem delovne sile ter kot odziv na demografske spremembe v Evropi. Ukrepi bodo podprli okrevanje gospodarstva EU v zvezi s COVID-19 ter digitalni in zeleni prehod in ustvarili varne poti v Evropo, hkrati pa zmanjšali nedovoljene migracije.

Da bi privabili znanja, spretnosti in talente, ki jih potrebujemo, mora EU vzpostaviti privlačnejši in učinkovitejši sistem. Za to so potrebni spremenjen zakonodajni okvir, okrepljeno sodelovanje s partnerskimi državami, boljše upravljanje delovnih migracij, ki vključuje vse ključne deležnike, ter v prihodnosti nova področja ukrepanja.

Komisija bo v celoti sodelovala pri oblikovanju in izvajanju tega novega pristopa ter poziva k močni udeležbi in zavezanosti vseh: Evropskega parlamenta, Sveta in držav članic, gospodarskih in socialnih akterjev, drugih vključenih deležnikov in zadevnih partnerskih držav.

---

[grozdov](#), [evropska vozlišča za digitalne inovacije](#), [platformo Startup Europe](#), [zvezo EU za zagonska podjetja](#) itd.

<sup>76</sup> Izjava o nameri – Evropa, dežela tehnološkega talenta (8. 2. 2022), (<https://presidence-francaise.consilium.europa.eu/en/news/press-release-scale-up-europe-spurs-collective-action-to-accelerate-european-tech/>).

<sup>77</sup> Glej Sklepe Sveta 9510/16.

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

V ta namen bo Komisija v tretjem četrtletju 2022 organizirala konferenco na visoki ravni. Na njej bo vzpostavljena nova platforma EU o delovnih migracijah, hkrati pa bo dodatno utrta pot trajnostni politiki EU na področju zakonitih migracij.

## PRILOGA

### Praktične ureditve za nabor talentov EU

V prilogi v nadaljevanju so predstavljeni možni načini oblikovanja nabora talentov EU. Temelji na analizi in priporočilih študije izvedljivosti OECD ter na raziskovalnih razpravah z ustreznimi službami Komisije.

Nabor talentov EU bi lahko temeljil na **spletnem portalu**, ki bi kandidatom iz tretjih držav omogočal izraziti interes za delo v EU. Kandidati bodo morali ustvariti spletni profil in predložiti potrebne dokumente, ki potrjujejo raven njihovih znanj in spretnosti, izobrazbe ter poklicnih izkušenj<sup>79</sup>. O tem, ali bodo morali prosilci pri oblikovanju svojega profila naložiti dokazilo o svojih kvalifikacijah, je treba še odločiti. Druga možnost je, da je vsaj v prvih fazah profil mogoče ustvariti brez priloženih dokazil. V tej alternativni možnosti bi se uporabniki še vedno lahko povezali s profili v podatkovnih zbirkah tretjih oseb s podrobnejšimi informacijami ali pa bi se odločili za nalaganje spremnih dokumentov za postopek povezovanja in izbire. Proučujejo se tudi možnosti za razvoj povezav s platformo Europass.

Profili kandidatov bi lahko bili predmet **začetnega preverjanja na podlagi jasnih meril za sprejem, o katerih so se dogovorili nacionalni organi**, ki sodelujejo v naboru talentov EU. Ta merila, ki jih je treba opredeliti s sodelujočimi državami članicami, lahko temeljijo na posebni stopnji izobrazbe, jezikovnem znanju, poklicnih znanjih in spretnostih ali izkušnjah. Za zadovoljevanje posebnih potreb trga dela EU bi lahko bila povezana tudi z ugotovljenim povpraševanjem in pomanjkanjem na nacionalnih ali regionalnih trgih dela ali zlasti v sektorjih s pomanjkanjem. Za to začetno preverjanje bo potrebno tesno usklajevanje med sodelujočimi nacionalnimi organi, kar bo spodbujala Evropska komisija. Odločiti bo treba še, ali bo preverjanje avtomatizirano in ali bo vsakdo, ki na podlagi svojega profila izpolnjuje merila za izbor, vnesen v nabor talentov EU brez nadaljnje ocene, ali pa bi tak vnos moral temeljiti na individualnem preverjanju dokazil s strani nacionalnih kontaktnih točk. Pri prvi možnosti obstaja tveganje, da bo nabor napolnjen s praznimi, lažnimi profili. Po drugi strani pa pri alternativni možnosti obstaja tveganje odvratanja potencialnih kandidatov od registracije in zagotavljanja obsežnih osebnih podatkov brez zagotovila rezultatov, zlasti v prvih razvojnih fazah.

Nabor talentov EU bi lahko vključeval tudi sedanje in načrtovane platforme za samopreverjanje na ravni EU za potrjevanje znanj in spretnosti (jezik, računalniška pismenost, druge mehke veščine itd.).

---

<sup>79</sup> Odločitve v zvezi z razvojem informacijske tehnologije in strategijo javnega naročanja bo moral predhodno odobriti Odbor Komisije za informacijsko tehnologijo in kibernetiko varnost.

Kandidati, ki dosegajo določen prag upravičenosti, bodo sprejeti v nabor talentov EU. Od tega trenutka **bodo njihovi profili na voljo za vpogled pristojnim organom in potencialnim delodajalcem**. Postopek zaposlovanja bo potekal zunaj nabora talentov EU. Ko bo kandidatom ponujena zaposlitev v eni od držav članic, bodo lahko zaprosili za dovoljenje za prebivanje na podlagi ustreznih programov EU ali nacionalnih programov za migracije. Sprejem v nabor talentov EU ne bi pomenil nove zakonite migracijske poti in ne bi zagotovil pravice do vstopa v EU. Kandidati, sprejeti v nabor, bi morali še vedno pridobiti dovoljenje za prebivanje, da bi lahko na podlagi ponudbe za zaposlitev delali v državi članici. Vendar bo nabor talentov EU zasnovan kot orodje, ki bo v pomoč državam članicam in delodajalcem pri izpolnjevanju potreb trgov dela držav članic, ki jih domača delovna sila ne more izpolniti. Države članice bodo lahko pri tem orodju sodelovale v skladu s svojimi potrebami.

Nabor talentov EU se bo opiral na **nacionalne kontaktne točke** v vsaki sodelujoči državi članici. To so lahko predstavniki organov za priseljevanje, javnega organa, ki ga imenujejo sodelujoče države članice, v idealnem primeru iz npr. javnih služb za zaposlovanje, investicijskih agencij, organov za privabljanje talentov (po potrebi vključno s centri za poklicno usposabljanje v državah članicah in partnerskih državah), zavodov za zaposlovanje itd. To bi lahko omogočilo ustvarjanje sinergij in spodbujanje usklajevanja med postopki za povezovanje ponudbe delovnih mest in povpraševanja po njih in priseljevanje. Nacionalne kontaktne točke bi lahko imele vpogled v registrirana znanja in spretnosti ter povezale sprejete osebe z zainteresiranimi delodajalci v zadevni državi članici ali z ujemajočimi prostimi delovnimi mesti. Hkrati se lahko javno objavi anonimiziran pregled števila profilov, ki ustrezajo določenemu naboru znanj in spretnosti, da se potencialnim delodajalcem omogoči iskanje. Ti delodajalci bi nato lahko prek ustrezne nacionalne kontaktne točke stopili v stik z ustreznimi osebami.

Z razvojem nabora talentov EU se lahko postopoma dodajajo številne **dodatne komponente ali funkcije**. Te lahko vključujejo portal za privabljanje talentov, ki bi zagotavljal ciljno usmerjene informacije in smernice za kandidate, zbirko podatkov o ustreznih prostih delovnih mestih ali komponento za iskanje zaposlitve ali povezovanje ponudbe delovnih mest in povpraševanja po njih. Sistem povezovanja ponudbe delovnih mest in povpraševanja po njih bi na podlagi informacij z obeh strani povezal profile kandidatov z najprimernejšimi ponudbami za zaposlitev. Stik med potencialnimi migranti in delodajalci bi potekal prek nabora talentov EU, zaposlovanje pa bi potekalo zunaj njega.

Komisija proučuje tudi možnosti za razvoj **sinergij** z drugimi orodji, ki so trenutno na voljo, kot so nova platforma Europass, ki podpira ljudi pri upravljanju poklicnih poti na hitro spreminjajočem se trgu dela, orodje EU za profiliranje znanj in spretnosti za državljane tretjih držav ali platforma ERP za talente, ki temelji na mreži EURAXESS in je vzpostavljena v 43 državah ter 8 mednarodnih vozliščih in ponuja storitve raziskovalcem po vsem svetu. Sinergije se lahko razvijejo tudi z instrumenti, ki zagotavljajo informacije o znanjih in

spretnostih, kot je orodje Skills-OVATE Evropskega centra za razvoj poklicnega usposabljanja.

To orodje zagotavlja posodobljene informacije o znanjih in spretnostih, ki jih delodajalci najbolj potrebujejo, in trendih povpraševanja po njih.

Na podlagi izkušenj, pridobljenih s pilotno pobudo nabora talentov EU za ljudi, ki bežijo pred rusko vojno agresijo proti Ukrajini, bi bil lahko nabor talentov EU še naprej odprt za **ljudi, ki potrebujejo zaščito** in imajo kvalifikacije ali znanja in spretnosti, ki so potrebni za registracijo. Namen orodja je predvsem privabiti talente iz tretjih držav, vendar bi ga bilo mogoče razširiti tudi za pomoč beguncem, ki že prebivajo v EU, da se vključijo na trg dela EU. Po želji bi se lahko dodatno razširila tudi merila za sprejem v nabor talentov EU za ljudi, ki so že v EU, da bi se omogočilo prepoznavanje znanj in spretnosti na različnih ravneh, ki so že na voljo v EU. Glede na prožno naravo orodja in njegovo organizacijsko strukturo bi bilo mogoče take prilagoditve izvesti po potrebi, tudi začasno. Predvideno bi lahko bilo tudi dejavno spodbujanje nabora talentov EU med begunskimi skupnostmi, tudi v tretjih državah. S tem bi bil nabor talentov EU koristno orodje za podporo z delom povezanih dopolnilnih poti v državah članicah<sup>80</sup>.

---

<sup>80</sup> Priporočilo Komisije (EU) 2020/1364 z dne 23. septembra 2020 o zakonitih poteh do zaščite v EU poziva države članice, naj spodbujajo takšne poti, da se zagotovi več krajev za zakoniti sprejem ter izkoristijo znanja in spretnosti ter kvalifikacije velikega števila beguncev po vsem svetu.