



Europeiska
unionens råd

Bryssel den 29 april 2022
(OR. en)

8556/22

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

FÖLJENOT

från:	Europeiska kommissionens generalsekreterare, undertecknat av Martine DEPREZ, direktör
inkom den:	28 april 2022
till:	Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, generalsekreterare för Europeiska unionens råd
Komm. dok. nr:	COM(2022) 657 final
Ärende:	MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET, RÅDET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN SAMT REGIONKOMMITTÉN Att locka kompetens och talang till EU

För delegationerna bifogas dokument – COM(2022) 657 final.

Bilaga: COM(2022) 657 final



EUROPEISKA
KOMMISSIONEN

Bryssel den 27.4.2022
COM(2022) 657 final

**MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET,
RÅDET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN SAMT
REGIONKOMMITTÉN**

Att locka kompetens och talang till EU

**MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET,
RÅDET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN SAMT
EUROPEISKA REGIONKOMMITTÉN**

Att locka kompetens och talang till EU

1. INLEDNING

Laglig migration gynnar såväl migranter som ursprungs- och destinationsländer. Migration utgör en möjlighet att förbättra ens livssituation och bidrar till att hantera arbetsmarknadens behov i värdländerna. Migration kan i sig vara en investering i ekonomin och samhället som helhet, stödja EU:s gröna och digitala omställning och samtidigt bidra till att göra de europeiska samhällena mer sammanhållna och motståndskraftiga. EU:s gemensamma migrationspolitik måste avspegla integreringen av EU:s ekonomi och det ömsesidiga beroendet mellan medlemsstaternas arbetsmarknader. Migrationspolitiken bör hjälpa medlemsstaterna att använda medlemskapet i EU **som en tillgång för att locka talang och olika typer av kompetens** som kan bidra till dynamiken i EU:s ekonomier.

Migration och rörlighet är och förblir något naturligt för människor, såväl globalt som i EU. Den 1 januari 2021 vistades 23,7 miljoner medborgare från tredjeländer i EU, vilket motsvarar 5,3 % av hela befolkningen¹. Den irreguljära migrationen till EU är fortfarande begränsad, men får stor uppmärksamhet i medierna. Årligen kommer omkring 2,25–3 miljoner tredjelandsmedborgare till EU via lagliga kanaler, vilket kan jämföras med mellan 125 000 och 200 000 irreguljära inresor².

Laglig migration är en viktig del av den övergripande strategin för migration som anges i den **nya migrations- och asylpakten**³, vilket även säkerställer mer samstämmighet mellan de inre och yttre dimensionerna av migrationspolitiken. **I detta meddelande anges de tre pelarna för en ambitiös och hållbar EU-politik för laglig migration**, i syfte att främja en mer effektiv ram för lagliga vägar till EU. Pelarna motsvarar 1) rättsliga, 2) operativa och 3) framtidsinriktade politiska åtgärder som kommer att bidra till att hantera några av de allra viktigaste utmaningar som EU står inför i fråga om att locka kompetens och talang på kort och lång sikt. Det här meddelandet kommer även att behandla det akuta behovet av att de personer i arbetsför ålder som kommer till EU till följd av det ryska anfallskriget mot Ukraina integreras på EU:s arbetsmarknad (över 2,5 miljoner vuxna⁴ i april 2022).

De politiska och ekonomiska argumenten för arbetskraftsmigration

¹ Eurostat, [Migration and migrant population statistics](#).

² Eurostats statistik om första uppehållstillstånd ([migr_resfirst](#)) och Frontex.

³ COM(2020) 609 final.

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

Migranter spelar redan en avgörande roll i Europas ekonomi och samhälle. Under det senaste årtiondet fick migrerande arbetstagare⁵ en betydande del av de nya arbetstillfällena i EU och bidrog till att **tillgodose arbetsmarknadens behov**. Mottagandet av migranter är en del av en bredare kombination av politiska åtgärder för att hantera både förekomsten av och de bakomliggande orsakerna till bristen på arbetskraft och kompetens⁶. Covid-19-pandemin visade att migranter utgör så mycket som 13 % av arbetstagarna i samhällsviktiga funktioner – från läkare till sjuksköterskor och chaufförer⁷.

Samtidigt har det **ryska anfällskriget mot Ukraina orsakat den största folkfördrivningen i Europa sedan andra världskriget**, och kvinnor och barn utgör den stora majoriteten av dem som anländer. Direktivet om tillfälligt skydd⁸ har aktiverats, och EU kommer att fortsätta välkomna människor som flyr undan kriget i Ukraina och prioritera deras integration på arbetsmarknaden. Deras ankomst i EU utesluter dock inte att det är nödvändigt att lägga grunden till en hållbar och gemensam strategi för arbetskraftsmigration för att hantera EU:s kompetensbehov på lång sikt.

Efter de bakslag som covid-19 orsakade håller den europeiska arbetsmarknaden generellt sett på att återgå till nivåerna före pandemin⁹: EU:s arbetsmarknad fortsätter att återhämta sig och behöver nya arbetstagare, särskilt i sektorer med strukturella brister såsom turistnäringen, besöksnäringen, it-sektorn, vårdsektorn och logistiksektorn. Bristen på arbetskraft i vissa sektorer är dock större än före covid-19¹⁰: det har skett en kraftig ökning av otillsatta lediga tjänster, trots att sysselsättningen ännu inte har återhämtat sig till fullo.

Med tanke på framtida behov måste den lagliga migrationen även stödja **EU:s omställning till en grön och digital ekonomi**, vilket kräver särskilda kompetenser och en omstrukturering av våra ekonomier och arbetsmarknader. EU:s arbetskraftsmigration bör vara framtidsinriktad, i syfte att stödja den dubbla omställningen. Sektorer som byggindustrin, energi, tillverkning och transport kommer sannolikt att påverkas av omställningen till en klimatneutral ekonomi, vilket kräver ny arbetskraft och nya kompetenser¹¹.

⁵ Den 1 januari 2021 stod de tredjelandsmedborgare som vistades i EU:s 27 medlemsstater för 5,3 % av den totala befolkningen. Enligt Eurostat stod de dock år 2020 för 8,7 % av städarna och biträdena, 7,2 % av assistenterna inom livsmedelsberedning, 6,9 % av jordbruks-, skogsbruks- och fiskeriarbetarna, 6,1 % av byggnadsarbetarna och 6,0 % av arbetarna inom gruvdrift, byggnadsindustri, tillverkning och transporter (uppgifter från arbetskraftsundersökningen och Isco-08-klassificeringen har använts).

⁶ Andra möjliga åtgärder från arbetsgivares och/eller beslutsfattares sida skulle inbegripa höjda löner, förbättrade arbetsvillkor, aktivering på arbetsmarknaden av nuvarande invånare med inhemsk och utländsk bakgrund, i synnerhet kvinnor, investeringar i eller reform av utbildningsmöjligheter, ändrade produktionsprocesser och ökade import. Se t.ex. *Labour shortages and migration policy*, IOM 2012.

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

⁸ Rådets genomförandebeslut (EU) 2022/382 om fastställande av att det föreligger massiv tillströmning av fördrivna personer från Ukraina.

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

¹⁰ Internationella valutafonden, *Labor market tightness in advanced economies*, mars 2022.

¹¹ Eurofound, *Tackling labour shortages in EU Member States*, juli 2021, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/tackling-labour-shortages-in-eu-member-states>.

Arbetskraftsmigration har inte enbart ekonomiska fördelar. Den **förbättrar även den allmänna migrationshanteringen, eftersom den bidrar till att stärka samarbetet med ursprungs- och transitländer**, bland annat i syfte att minska den irreguljära migrationen. Det är ett av de viktigaste instrument i EU:s verktygslåda som anges i den nya migrations- och asylpakten för att, i överensstämmelse med Agenda 2030 för hållbar utveckling, bygga upp balanserade och ömsesidigt fördelaktiga partnerskap med tredjeländer kring migration.

Det finns därför starka politiska och ekonomiska argument för att upprätta effektivare lagliga vägar till Europa för migranter. Detta nyanseras dock av konstaterandet att situationer och strategier skiljer sig åt bland EU:s medlemsstater. **EU och medlemsstaterna har delad befogenhet** på området laglig migration. Det är endast medlemsstaterna som har befogenhet att fatta beslut om hur många tredjelandsmedborgare som beviljas inresa till deras territorium för att söka arbete.

I detta sammanhang krävs **realistiska, pragmatiska och stegvisa framsteg**. Lagstiftningen gör det möjligt att fastställa gemensamma regler. Operativa initiativ, som samordnas med medlemsstaterna, Europaparlamentet och tredjeländer, gör det möjligt för oss att vidta konkreta och pragmatiska åtgärder. Nya politiska initiativ öppnar upp möjligheter till framtida åtgärder. Sammantaget utgör de grundstommen för en gemensam europeisk strategi för laglig migration, i linje med europeiska värden, som kan möta gemensamma utmaningar.

Demografisk kontext och centrala utmaningar

Samtidigt har EU en åldrande och krympande förvärvsarbetande befolkning. Fram till 2070 kommer befolkningen i arbetsför ålder att minska från omkring 65 % år 2019 till mellan 56 % och 54 % av den totala befolkningen i EU:s 27 medlemsstater¹².

Denna utveckling ökar pressen på arbetsmarknaderna och undergräver konkurrenskraften och den ekonomiska tillväxten. Andelen av befolkningen i arbetsför ålder minskar samtidigt som andelen äldre ökar. Detta är särskilt märkbart i vissa medlemsstater¹³. Vissa regioner i EU påverkas i högre grad än andra av den minskande befolkningen i arbetsför ålder, och landsbygdsområden påverkas i störst grad. En minskande befolkning i arbetsför ålder ökar pressen på våra pensionssystem och socialförsäkringssystem och ger upphov till tvivel angående systemens långsiktiga hållbarhet.

Dessutom måste EU ta itu med arbetskraftsbristen i särskilda sektorer¹⁴ och regioner, på alla kompetensnivåer: EU:s arbetsgivare står inför brister i så många som 28 yrken som sysselsatte 14 % av arbetskraften i EU 2020. Dessa yrken innefattar rörmokare och rörläggare,

¹² "Population on 1st January by age, sex and type of projection (proj_19np)" ([Statistics | Eurostat \(europa.eu\)](#)).

¹³ Eurostat, *Population structure and ageing*; Europeiska kommissionen, *Atlas of Demography, Impact of migration on working-age population*, <https://migration-demography-tools.jrc.ec.europa.eu/atlas-demography/stories/AoD/2/migration/S4>.

¹⁴ Andelen lediga tjänster nådde 2,4 % under tredje kvartalet 2021 i EU-27, den högsta nivån sedan andra kvartalet 2019 (före covid). Andelen uppgick till 2,6 % under fjärde kvartalet 2021. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/14358242/3-17032022-BP-EN.pdf/3e6f6746-aa8d-b25c-7696-3912bf7ebd2c?t=1647445976514>.

sjuksköterskor, systemanalytiker, svetsare och gasskärare, lastbils- och långtradarförare, väg- och vattenbyggnadsingenjörer och programvaruutvecklare¹⁵. Bristen på arbetskraft är även tydlig på regional nivå på grund av exempelvis skillnader mellan regioner när det gäller utvecklingsnivå, förekomsten av stadsområden och arbetsmarknads- och levnadsvillkor¹⁶.

EU strävar efter att öka arbetsmarknadsdeltagandet bland kvinnor, äldre, personer med funktionsnedsättning, personer med migrationsbakgrund och andra underrepresenterade grupper. Unionen arbetar även för att förbättra människors kompetens under hela arbetslivet, såsom anges i den europeiska kompetensagendan¹⁷. Det är dock **inte tillräckligt att enbart mobilisera den inhemska arbetskraften eller främja rörligheten inom EU för att tillgodose de växande behoven på arbetsmarknaden, som är kopplade till demografiska tendenser och brister**. Rörligheten inom EU har en alltmer begränsad potential att minska bristen på arbetskraft, bland annat eftersom den förutsätter att den talang och kompetens som förvärvas på en plats går förlorad på en annan¹⁸. Beaktansvärt är även det faktum att brist på arbetskraft rapporteras bland nästan alla medlemsstater. Covid-19-pandemin ökar ytterligare efterfrågan på flera specifika bristyrken, och efterfrågan på hälso- och sjukvårdskompetens har påverkats mest. Under 2020 rapporterade exempelvis Belgien, Tyskland, Danmark, Estland, Finland, Frankrike, Ungern, Irland, Nederländerna, Rumänien och Sverige alla brister inom hälso- och sjukvårdsyren och relaterade yrken¹⁹. Mobila arbetstagare i EU representerar mindre än en tredjedel av den utlandsfödda vård- och omsorgspersonalen i EU – två tredjedelar kommer från länder utanför EU.

I både den **europeiska kompetensagendan** och den **nya migrations- och asylopakten** erkänns därför behovet av en strategi för laglig migration som är inriktad på att locka och behålla talang på ett bättre sätt, i syfte att främja tillväxt och innovationspotential samt rikta den lagliga migrationen mot regioner och yrken där det råder kompetensbrist.

EU måste bli mer attraktivt för talang från hela världen för att kunna fortsätta vara globalt konkurrenskraftigt. Det är för närvarande mer sannolikt att högkvalificerade medborgare från tredjeländer väljer Nordamerika eller Oceanien än att de väljer EU²⁰. Översynen av **EU:s**

¹⁵ Oftast rapporterade bristyrken under 2021 i EU. Se Europeiska arbetsmyndigheten, *Analysis of shortage and surplus occupations*, 2021 <https://www.ela.europa.eu/en/news/analysis-shortage-and-surplus-occupations-2021>.

¹⁶ Åldrande- och avfolkningsmönster bland EU:s territorier behandlas uttömmande i 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. och Tintori, G., *The Demographic Landscape of EU Territories*, Goujon, A., Jacobs, C., Natale, F. och Lavalley, C. (red.), EUR 30498 EN, Europeiska unionens publikationsbyrå, Luxemburg, 2021, ISBN 978-92-76-27239-7 (online), 978-92-76-27238-0 (tryck), doi:10.2760/658945 (online), 10.2760/49621 (tryck), JRC123046.

¹⁷ COM(2020) 274 final.

¹⁸ Kommissionen arbetar för närvarande med ett initiativ för att minska utmaningarna med koppling till kompetensflykt och befolkningsminskning i EU samt identifiera potentiella lösningar för att vända den ekonomiska och sociala nedgången i drabbade regioner. De offentliga samråden inleddes i mars 2022.

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

²⁰ Enligt databasen om invandrare i OECD-länder (Database on Immigrants in Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD] Countries) hade endast en av fyra högutbildade migranter som vistades i OECD-länder 2015–2016 valt en destination i EU, samtidigt som nästan två av tre hade valt att slå sig ned i Nordamerika eller Oceanien.

blåkortsdirektiv²¹ var ett första viktigt steg för att förbättra EU:s attraktionskraft. Den kommer att göra det möjligt för högkvalificerade migranter att dra nytta av stärkta rättigheter, i synnerhet rätten att flytta och arbeta i andra EU-länder, samt snabbare och smidigare förfaranden. Alla dessa aspekter av attraktionskraften bör likaså stärkas för andra kategorier av migranter, i kombination med åtgärder för att bekämpa arbetskraftsexploatering²² och diskriminering²³. **Matchning av arbetskraftsefterfrågan och arbetskraftsutbud** är likaså en utmaning i en internationell kontext som kännetecknas av ökande konkurrens om kompetens och talang. Två av de nuvarande hindren består av de långa och komplicerade immigrationsförfarandena och de varierande kraven bland medlemsstaterna, och svårigheten i fråga om att sammanlänka talanger från tredjeländer med potentiella arbetsgivare i medlemsstaterna.

Såsom anges i meddelandet *Välkommande av människor som flyr från kriget i Ukraina: förbereda EU för att tillgodose behoven*²⁴ kommer medlemsstaterna att behöva vidta åtgärder för att **integrera personer som åtnjuter tillfälligt skydd på arbetsmarknaden**. Kommissionen kommer att stödja kartläggningen av deras kompetenser och kvalifikationer för att göra det enklare för dem att matchas med arbetsgivare i EU²⁵.

Mot en hållbar EU-politik för laglig migration som bygger på tre pelare

Under de senaste två årtiondena har **EU tagit fram en rättslig ram** som i stor utsträckning harmoniserar medlemsstaternas villkor för inresa och vistelse för vissa kategorier av medborgare från tredjeländer. Ramen inbegriper inresa och vistelse för arbetssyften, exempelvis i fråga om högkvalificerade arbetstagare (dvs. innehavare av blåkort)²⁶, säsongarbetare²⁷ och personer som är föremål för företagsintern förflyttning²⁸. Den reglerar även i) villkoren för inresa och vistelse och rättigheter för studerande och forskare från

²¹ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2021/1883 av den 20 oktober 2021 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för högkvalificerad anställning och om upphävande av rådets direktiv 2009/50/EG.

²² När det gäller kampen mot arbetskraftsutnyttjande av irreguljära migranter antog kommissionen i september 2021 ett meddelande (COM(2021) 592 final) om direktiv 2009/52/EG om sanktioner mot arbetsgivare. Där fastställdes ett antal nödvändiga åtgärder för att stärka direktivets genomförande och effektivitet.

²³ En verktygslåda har tagits fram för hur EU-medel ska användas för integration av personer med invandrarbakgrund under programperioden 2021–2027. EU:s handlingsplan mot rasism 2020–2025 är likaså relevant: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/racism-and-xenophobia/eu-anti-racism-action-plan-2020-2025_sv.

²⁴ COM(2022) 131 final.

²⁵ Se avsnitt 3.2. Utveckling av EU:s talangreserv för att bättre matcha EU:s arbetsgivare med de talanger de behöver.

²⁶ Rådets direktiv 2009/50/EG av den 25 maj 2009 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för högkvalificerad anställning (EUT L 155, 18.6.2009, s. 17).

²⁷ Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/36/EU av den 26 februari 2014 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsonganställning (EUT L 94, 28.3.2014, s. 375).

²⁸ Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/66/EU av den 15 maj 2014 om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal (EUT L 157, 27.5.2014, s. 1).

tredjeländer²⁹, ii) rätt till familjeåterförening³⁰ och iii) villkor och förfaranden för att tredjelandsmedborgare ska få permanent uppehållsrätt (dvs. uppehållstillstånd)³¹. EU:s lagstiftning fastställer även ett enda förfarande – och ett kombinerat tillstånd som ger rätt att arbeta och vistas – för arbetstagare från tredjeländer som beviljas inom ramen för medlemsstaternas nationella system³².

EU:s lagstiftning omfattar för närvarande inte andra kategorier av migrerande arbetstagare eller egenföretagare. Vissa av dem omfattas av nationella regler. I mars 2019 slutförde kommissionen en övergripande utvärdering av den rättsliga ramen (dvs. kontrollen av ändamålsenligheten när det gäller laglig migration³³). Utvärderingen ledde till blandade slutsatser, med betoning på att mer kunde göras för att öka inverkan av EU:s rättsliga ram för migration på EU:s demografiska, ekonomiska och migrationsrelaterade utmaningar. I samband med kontrollen av ändamålsenlighet drogs slutsatsen att det finns ett antal inneboende brister i EU:s system för laglig migration, t.ex. fragmentering, EU-reglernas begränsade täckning, bristande överensstämmelse mellan olika direktiv, komplexa förfaranden och ett oriktigt genomförande.

EU har även tagit fram **system för arbetskraftens rörlighet med tredjeländer**. Pilotprojekt för laglig migration³⁴ har visat att EU genom riktat stöd kan hjälpa medlemsstaterna att införa system som tillgodoser arbetsgivarnas behov och samtidigt stärker utvecklingen av humankapital i partnerländer. EU har även öppnat upp Erasmus+ rörlighet för studerande och personal inom yrkesutbildning för tredjeländer. Det finns dock fortfarande utrymme för att öka de nuvarande systemens omfattning och ambitionsnivå.

Kommissionen anordnade ett brett samråd för att hitta lösningar som är anpassade till de många skiftande behoven och för att hantera lagstiftningsrelaterade och operativa brister. Den rådfrågade allmänheten i öppna samråd³⁵, medlemsstaterna, Europaparlamentet, de europeiska arbetsmarknadsparterna³⁶ och civilsamhället³⁷. År 2021 antog Europaparlamentet två

²⁹ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2016/801 av den 11 maj 2016 om villkoren för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för forskning, studier, praktik, volontärarbete, deltagande i elevutbytesprogram eller utbildningsprojekt och för au pairarbete (EUT L 132, 21.5.2016, s. 21).

³⁰ Rådets direktiv 2003/86/EG av den 22 september 2003 om rätt till familjeåterförening (EUT L 251, 3.10.2003, s. 12).

³¹ Rådets direktiv 2003/109/EG av den 25 november 2003 om varaktigt bosatta tredjelandsmedborgares ställning (EUT L 16, 23.1.2004, s. 44).

³² Europaparlamentets och rådets direktiv 2011/98/EU av den 13 december 2011 om ett enda ansökningsförfarande för ett kombinerat tillstånd för tredjelandsmedborgare att vistas och arbeta på en medlemsstats territorium och om en gemensam uppsättning rättigheter för arbetstagare från tredjeländer som vistas lagligen i en medlemsstat (EUT L 343, 23.12.2011, s. 1).

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

³⁴ Åtta medlemsstater har samarbetet eller samarbetar för närvarande kring sex sådana projekt med Egypten, Moldavien, Marocko, Nigeria, Senegal och Tunisien. De centrala områdena omfattar cirkulär rörlighet för IKT-experter, möjligheter för entreprenörer, studerande och praktikplatser.

³⁵ Europeiska kommissionen, generaldirektoratet för migration och inrikes frågor, *Analysis of the responses to the public consultation on the future of legal migration – Synthesis report*, Publikationsbyrån, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2837/92995>.

³⁶ Möten anordnades i samband med utarbetandet av konsekvensbedömningarna av de två direktiven och möte den 17 mars 2022, se konsekvensbedömningarna av direktivet om varaktigt bosatta

resolutioner om laglig migration³⁸ där kommissionen uppmanades att förbättra och utveckla EU:s rättsliga och politiska ramar. På grundval av artikel 225 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt uppmanade Europaparlamentet kommissionen att lägga fram en uppsättning förslag för att underlätta och främja inresa och rörlighet inom EU för lagligen migrerande medborgare från tredjeländer, i syfte att minska byråkratin, stärka harmoniseringen, främja grundläggande rättigheter och likabehandling samt förebygga arbetskraftsexploatering.

Medlemsstaterna välkomnar förenklade och effektivare förfaranden, men föredrar generellt att fokusera på operativa aspekter och att undvika nytt lagstiftningsarbete om laglig migration på EU-nivå.

I syfte att förbättra EU:s hantering av laglig migration och samtidigt behandla Europaparlamentets och medlemsstaternas uppmaningar på ett balanserat och pragmatiskt sätt anges i detta meddelande följande **tre centrala pelare för en hållbar EU-politik för laglig migration**:

- En **lagstiftningspelare**, för omarbetning av **direktivet om varaktigt bosatta tredjelandsmedborgares ställning**³⁹ och **direktivet om kombinerat tillstånd**⁴⁰, i syfte att förenkla förfarandena för inresa och vistelse i EU för arbetstagare med olika kompetensnivåer och rörligheten inom EU för arbetstagare från tredjeländer som redan är i EU samt stärka arbetstagarnas rättigheter och skydd mot arbetskraftsexploatering.
- En **operativ pelare**, för att ta itu med utmaningarna med internationell matchning genom att fastställa konkreta åtgärder för att utveckla **talangpartnerskap** med viktiga partnerländer och de viktigaste delarna av **EU:s talangreserv**⁴¹.
- En **framtidssinriktad pelare**, på grundval av **tre specifika åtgärdsprioriteringar** som bör vägleda EU:s politik för laglig migration ytterligare: **vård och omsorg, unga och innovation**.

tredjelandsmedborgares ställning och direktivet om kombinerat tillstånd, SWD(2022)651 och SWD(2022)656.

³⁷ Se fotnot 36.

³⁸ Europaparlamentets resolution av den 20 maj 2021 om nya vägar för laglig arbetskraftsmigration ([2020/2010\(INI\)](#)). Europaparlamentets resolution av den 25 november 2021 med rekommendationer till kommissionen om politik och lagstiftning för laglig migration ([2020/2255\(INL\)](#)).

³⁹ Rådets direktiv 2003/109/EG av den 25 november 2003 om varaktigt bosatta tredjelandsmedborgares ställning (EUT L 16, 23.1.2004, s. 44).

⁴⁰ Europaparlamentets och rådets direktiv 2011/98/EU av den 13 december 2011 om ett enda ansökningsförfarande för ett kombinerat tillstånd för tredjelandsmedborgare att vistas och arbeta på en medlemsstats territorium och om en gemensam uppsättning rättigheter för arbetstagare från tredjeländer som vistas lagligen i en medlemsstat (EUT L 343, 23.12.2011, s. 1).

⁴¹ Med utgångspunkt i OECD:s studie från 2019: *Building an EU Talent Pool, A new approach for migration management for Europe* <https://www.oecd.org/publications/building-an-eu-talent-pool-6ea982a0-en.htm>, och OECD 2022: *Feasibility Study on the Development of an EU Talent Pool*.

2. LAGSTIFTNINGSPELARE: FÖRENKLADE MIGRATIONSFÖRFARANDE OCH FÖRBÄTTRING AV MIGRERANDE ARBETSTAGARES RÄTTIGHETER

I **direktivet om varaktigt bosatta tredjelandsmedborgares ställning** och **direktivet om kombinerat tillstånd** fastställdes ramen när det gäller förfaranden och rättigheter för en stor del av de arbetstagare från tredjeland som lagligen vistas i EU. De båda rättsakterna har dock inte till fullo uppnått de mål som de först antogs för 2003 respektive 2011. Direktivet om varaktigt bosatta tredjelandsmedborgares ställning underutnyttjas av medlemsstaterna och ger inte effektiv rätt till rörlighet inom EU. Direktivet om kombinerat tillstånd har inte till fullo uppnått målet att förenkla förfarandena för inresa och vistelse för samtliga arbetstagare från tredjeländer.

Av dessa anledningar föreslår kommissionen en **övergripande omarbetning av de två direktiven**⁴². Det främsta syftet är att minska kostnader och den administrativa bördan för arbetsgivare, förebygga arbetskraftsexploatering och stödja ytterligare integration och rörlighet inom EU för medborgare från tredjeländer som redan vistas och arbetar i EU.

Kommissionen kommer även att fortsätta övervaka genomförandet av de senaste sektorsdirektiven. Under 2023 kommer den att rapportera om genomförandet av **direktivet om säsongarbetare** och **direktivet om företagsintern förflyttning av personal**. När det gäller direktivet om säsongarbetare kommer kommissionen, för att följa upp ovannämnda resolutioner från Europaparlamentet, att bedöma om de nuvarande reglerna ger säsongarbetare tillräckligt skydd mot arbetskraftsexploatering. Kommissionen kommer även att se över behovet av framtida lagstiftningsändringar.

2.1. Effektivisering av förfarandet för kombinerat tillstånd

Direktivet om kombinerat tillstånd förenklar förfarandet för medborgare från tredjeländer som vill migrera till EU på laglig väg för arbetsändamål. Genom direktivet införs ett enda ansökningsförfarande för ett kombinerat tillstånd att vistas och arbeta. Det säkerställer även **likabehandling** av arbetstagare från tredjeländer och medborgare i den medlemsstat där han eller hon vistas genom att fastställa en gemensam uppsättning rättigheter för arbetstagare från tredjeländer⁴³.

Den föreslagna omarbetningen av direktivet kommer att **förenkla ansökningsförfarandet och göra det effektivare**. Den kommer att göra det möjligt för sökande att ansöka om tillstånd från både tredjeländer och medlemsstater. Den allmänna varaktigheten när det gäller ansökningsförfarandena⁴⁴ avskräcker för närvarande arbetsgivare från internationell rekrytering. En minskad varaktighet förväntas bidra till att öka EU:s attraktionskraft och ta itu

⁴² COM(2022) 650 och COM(2022) 655.

⁴³ På områden såsom arbetsvillkor, utbildning, tillgång till varor och tjänster samt social trygghet.

⁴⁴ Studien av det praktiska genomförandet inom ramen för kontrollen av ändamålsenlighet visar att den tid som krävs för att ansöka om visering ibland förlänger förfarandet i sin helhet väsentligt, i vissa fall med så mycket som tre månader.

med EU:s brist på arbetskraft. Förslaget innefattar även nya krav för att **stärka skyddsåtgärderna och likabehandlingen** av tredjelandsmedborgare jämfört med EU-medborgare och förbättra deras skydd mot arbetskraftsexploatering. De föreslagna nya reglerna innebär i synnerhet att det kombinerade tillståndet inte kommer att vara kopplat till endast en arbetsgivare. Det betyder att arbetstagarna, under tillståndets giltighetstid, kommer att ha rätt att byta arbetsgivare och samtidigt fortsätta att vistas lagligt i medlemsstaten. Det kommer att underlätta jobbmatchning och minska sårbarheten inför arbetskraftsexploatering. Vidare innehåller förslaget nya skyldigheter för medlemsstaterna i fråga om att genomföra inspektioner och införa övervakningsmekanismer och sanktioner mot arbetsgivare som överträder nationella bestämmelser som införts i enlighet med direktivet.

2.2. Förbättring av ställningen som varaktigt bosatt i EU

Omarbetningen av direktivet om varaktigt bosatta tredjelandsmedborgares ställning syftar till att skapa ett mer effektivt, enhetligt och rättvist system för att få ställning som varaktigt bosatt i EU. Systemet bör vara ett centralt verktyg för att främja integration av tredjelandsmedborgare som vistas lagligt och varaktigt i EU.

Förslaget syftar till att **göra det enklare att få ställning som varaktigt bosatt i EU** genom att göra det möjligt för tredjelandsmedborgare att samla uppehållsperioder i olika medlemsstater för att uppfylla kravet som rör bosättningsperioder och genom att klargöra att samtliga perioder som rör laglig vistelse bör räknas till fullo, inbegripet uppehållsperioder som studerande, som person som åtnjuter tillfälligt skydd och uppehållsperioder som inledningsvis grundas på tillfälliga skäl.

Förslaget syftar även till att stärka **rättigheterna för varaktigt bosatta och deras familjemedlemmar**. Det inbegriper **rätten att flytta och arbeta i andra medlemsstater**, vilket Europaparlamentet⁴⁵ och vissa berörda parter⁴⁶ efterlyste och vilken bör skilja sig så lite som möjligt från den rätt som EU-medborgare åtnjuter (inom ramen för tillämplig rättslig ram i EU). Att göra det möjligt för tredjelandsmedborgare som redan är varaktigt bosatta i en medlemsstat att byta jobb och flytta till en annan medlemsstat för att arbeta kan bidra till att förbättra arbetsmarknadens effektivitet i hela EU, ta itu med kompetensbrister och åtgärda regionala obalanser. Det kan även förbättra EU:s allmänna attraktionskraft för utländska talanger.

Genom förslaget införs även en mekanism för att säkerställa **lika villkor** mellan EU:s uppehållstillstånd för varaktigt bosatta och nationella permanenta uppehållstillstånd när det gäller förfaranden, rätt till likabehandling och tillgång till information, så att tredjelandsmedborgare har ett reellt val mellan de två tillstånden. Det främjar även **cirkulär migration** genom att göra det enklare för varaktigt bosatta att återvända till sitt ursprungsland utan att förlora några rättigheter, vilket gynnar både ursprungsländer och bosättningsländer.

⁴⁵ Europaparlamentet, utskottet för medborgerliga fri- och rättigheter samt rättsliga och inrikes frågor, *Nya vägar för laglig arbetskraftsmigration* (2020/2010(INI)) (föredragande: Sylvie Guillaume).

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

3. OPERATIV PELARE: STÖD TILL BÄTTRE MATCHNING AV KOMPETENSER OCH BEHOV I EU OCH PARTNERLÄNDER

Tillsammans med lagstiftningspelaren föreslår kommissionen att man avsevärt intensifierar det operativa samarbetet på unionsnivå mellan medlemsstaterna liksom med partnerländer. Det görs redan framsteg med arbetet för att inrätta talangpartnerskap och EU:s talangreserv. Bådadera är centrala initiativ som tillkännagavs inom ramen för den nya migrations- och asylopakten.

I kombination med ett stärkt politiskt åtagande från medlemsstaternas sida föreslår kommissionen nu en tydlig färdplan för att förverkliga dessa två betydelsefulla initiativ senast i slutet av 2022.

3.1. Förbättra vårt samarbete med partnerländer genom talangpartnerskap

Talangpartnerskap är **en av de viktigaste aspekterna av den yttre dimensionen i den nya migrations- och asylopakten**. De syftar till att stärka samarbetet mellan EU, medlemsstater och partnerländer samt att främja den internationella rörligheten för arbetskraften och utveckla talang på ett sätt som är ömsesidigt fördelaktigt och cirkulärt. De kommer att ligga till grund för en övergripande politisk ram och ekonomiskt stöd för att göra viktiga partnerländer strategiskt delaktiga i alla områden av migrationshanteringen, däribland effektivt återvändande och återtagande, samt förebyggande av irreguljära avresor. Såsom anges i den nya pakten bör utvecklingen av lagliga vägar även bidra till att minska den irreguljära migrationen.

Kommissionen styr utvecklingen av talangpartnerskap för att säkerställa att de utarbetas på ett **skräddarsytt och flexibelt sätt** och behandlar arbetsmarknads- och kompetensbehov i medlemsstater och partnerländer.

Talangpartnerskap bör kombinera **direkt stöd till rörlighetsprogram⁴⁷ för arbete och utbildning med kapacitetsuppbyggnad och investeringar i humankapital**, däribland kompetensutveckling, yrkesutbildning och inrättande av arbetsbaserade utbytesprogram⁴⁸. På så vis ska de säkerställa lika stora vinster för partnerländer, medlemsstater, näringsliv på båda sidor och enskilda personer som drar nytta av partnerskapen. I linje med EU:s bilaterala samarbete med partnerländer bör de gynna den ekonomiska utvecklingen i ursprungsländerna, främja framsteg mot viktiga partnerländers bredare utvecklingsmål och stärka möjligheterna för deras medborgare. Samtidigt bör de bidra till att råda bot på brister i vissa sektorer på medlemsstaternas arbetsmarknader och hjälpa näringslivet på båda sidor att bygga upp de kompetenser som efterfrågas. De bör omvandla risken för kompetensflykt från partnerländer till **kompetensvinster** för samtliga partner, vilket gynnar de som deltar när de får tillgång till

⁴⁷ Dessa system kommer att behöva ta hänsyn till internationella åtaganden enligt EU:s handelsavtal.

⁴⁸ Det skulle kunna finnas exempel på talangpartnerskap utan rörlighetskomponent, eller tvärtom med enbart en rörlighetskomponent, om både EU och partnerlandet enas om detta.

nya utbildningsmöjligheter, arbetserfarenheter och ytterligare utbildning och yrkesutbildning som tagits fram antingen i EU eller i ursprungsländerna.

Talangpartnerskap kommer att vara öppna för **alla kompetensnivåer** och skulle kunna omfatta **olika ekonomiska sektorer** såsom IKT, vetenskap, teknik, hälsovård⁴⁹ och långtidsvård, jordbruk, transporter, trädgårdsodling, livsmedelsbearbetning och turism, byggnads- och hamnarbete, transport och logistik, **beroende på intressen hos de båda parter** som utformar talangpartnerskapen och samtidigt **med hänsyn till riskerna för kompetensflykt**. De kommer att erbjuda **olika typer av rörlighet**: tillfällig, långsiktig och cirkulär, i enlighet med vad de båda parterna enats om. De bör i synnerhet ta hänsyn till den gröna och digitala omställningen och stödja arbetsmarknader i syfte att driva på EU:s tillväxtpotential och främja framtidsinriktad teknik och lösningar.

Kommissionen kommer att stödja **flera medlemsstaters deltagande** i ett enskilt talangpartnerskap per partnerland. Det kommer att möjliggöra en bredare uppsättning verksamheter, olika typer av rörlighet för olika kompetenser och ekonomiska sektorer, större inverkan på både medlemsstater och partnerländer samt mervärde för enskilda personers karriärer.

Medlemsstaternas och partnerländernas delade ansvar för talangpartnerskap är centralt för att säkerställa **skalbarhet** och få till stånd ett ömsesidigt fördelaktigt och hållbart samarbete. Talangpartnerskap kommer att behöva **matcha verkliga behov på arbetsmarknaden och kompetenser** på båda sidor. Partnerskapen bör gynna offentliga och privata berörda parter såsom arbetsgivare, utbildningsinstitut och diasporaorganisationer. I **Team Europe-strategins**⁵⁰ anda bör talangpartnerskap mobilisera både EU:s och medlemsstaternas finansieringsinstrument och privata sektor⁵¹, liksom partnerländers medel när så är lämpligt, i kombination med starkt deltagande av olika berörda parter när det gäller utformning och genomförande av talangpartnerskapen.

Genomförandet av talangpartnerskap

Initiativet för talangpartnerskap lanserades på ett högnivåevenemang i juni 2021⁵². Sedan dess har kommissionen diskuterat utformning och genomförande av partnerskapen med medlemsstater, fört dialoger på hög nivå med partnerländer och integrerat talangpartnerskap i planeringen av den fleråriga budgetramen 2021–2027.

Talangpartnerskapen kommer att bygga vidare på erfarenheter från befintliga pilotprojekt. Samtidigt kommer de att erbjuda ett nytt, mer strategiskt och mer omfattande samarbete med

⁴⁹ Helt i enlighet med artikel 5.1 i WHO:s uppförandekod för internationell rekrytering av hälso- och sjukvårdspersonal, https://cdn.who.int/media/docs/default-source/health-workforce/migration-code/code_en.pdf?sfvrsn=367f7d35_5&download=true.

⁵⁰ Laglig migration är en del av Team Europe-initiativen för rutter i centrala Medelhavet och västra Medelhavet/Atlanten.

⁵¹ Beroende på verksamheterna inom varje talangpartnerskap skulle investeringar från offentlig sektor kunna kompletteras med medel från privat sektor, i synnerhet från de företag som kommer att dra nytta av kompetenta arbetstagare och säkerställa sådana verksamheters hållbarhet på längre sikt.

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

partnerländer kring laglig migration. Talangpartnerskapens strukturerade ram, i kombination med stabila samordningsmekanismer, kommer att säkerställa att EU:s, medlemsstaternas och partnerländernas politiska mål tas i beaktande och omsätts i påtagliga insatser i form av konkreta program.

Tillsammans med relevanta partner inom ramen för talangpartnerskapet kommer kommissionen att säkerställa att en lämplig samordningsmekanism inrättas på teknisk nivå – både för att samordna verksamheterna som bedrivs av medlemsstater och berörda parter från EU:s sida liksom med samtliga partnerländer. Mekanismen kommer att övervaka genomförandet av partnerskapet och verksamheterna och säkerställa komplementaritet med alla andra relevanta initiativ på området migration och arbetsmarknadsutveckling.

Fyra steg för att genomföra ett skräddarsytt **talangpartnerskap**

Kommissionen samråder med medlemsstater och partnerländer, i samarbete med relevanta EU-delegationer, om att inleda ett specifikt talangpartnerskap med beaktande av det allmänna läget i förbindelserna och behoven inom migrationshantering samt medlemsstaternas och partnerländernas arbetsmarknadsbehov och intresse för allmänt samarbete kring arbetskraftens rörlighet och talangutveckling.

Därefter organiserar kommissionen möten med intresserade medlemsstater för kunskapsutbyte om deras **arbetsmarknadsbehov** och pågående och planerade initiativ med det specifika partnerlandet. Parallellt med detta genomför kommissionen en analys av tillgängliga uppgifter om partnerländernas arbetsmarknader, intressen och potential samt för diskussioner med företrädare för den privata sektorn där det är relevant.

Kommissionens avdelningar, Europeiska utrikestjänsten och EU:s delegationer kommer att samarbeta och leda diskussioner med relevanta partnerländer i syfte att gemensamt ta fram ett specifikt talangpartnerskap. I samarbete med medlemsstater och berört partnerland organiserar kommissionen därefter ett **tekniskt rundabordssamtal** med alla relevanta berörda parter i EU och partnerlandet. Vid rundabordssamtalet kommer man att diskutera och enas om hur det specifika partnerskapet ska utformas.

Så fort en övergripande överenskommelse har nåtts om innehåll, utformning och genomförande av ett talangpartnerskap med ett specifikt partnerland mobiliseras finansiering via en kombination av olika finansieringsinstrument. Dessa instrument är i synnerhet instrumentet för **grannskapet, utvecklingssamarbete och internationellt samarbete – Europa i världen och Asyl-, migrations- och integrationsfonden (Amif), medlemsstaternas egna medel och medel från privat sektor** samt t.o.m. medel från partnerländer beroende på möjligheter och prioriteringar. Det är en pågående process att utarbeta konkreta åtgärder inom ramen för instrumentet Europa i världen, på grundval av de antagna programdokumenten som omfattar perioden 2021–2027. Det kommer att vara absolut nödvändigt att uppbåda medel från den privata sektorn, i synnerhet från de företag som kommer att få arbetstagare som en del av talangpartnerskapsverksamhet och säkerställa sådana programs genomslag och hållbarhet på längre sikt.

SKRÄDDARSYTT TALANGPARTNERSKAP



Efter diskussionerna på hög nivå och som ett första steg har kommissionen för avsikt att, på grundval av ett starkt och kontinuerligt samarbete kring alla aspekter av migrationshantering

inom ramen för den övergripande strategin i den nya migrations- och asylpakten, däribland när det gäller irreguljär migration, lansera det första talangpartnerskapet med **nordafrikanska länder, i synnerhet Egypten, Marocko och Tunisien, så att genomförandet kan inledas senast i slutet av 2022**. Arbetet med talangpartnerskapen kommer att bygga vidare på framgångsrika pilotprojekt som tagits fram med dessa partner – omfattning och ambitionsnivå⁵³ kommer att höjas och de kommer att åtföljas av en bredare samarbetsram som ska definieras av medlemsstaterna och deras respektive partnerländer. Alla relevanta berörda parter kommer att göras delaktiga i processen.

Som en del av en stegvis strategi kommer lansering av talangpartnerskap med **andra partnerländer i Afrika och Asien** att vara ett naturligt nästa steg i processen för att stärka samarbetet kring migrationshantering. Från och med hösten 2022, parallellt med genomförandet av de talangpartnerskap som kommer att inledas med Egypten, Marocko och Tunisien, planerar man i synnerhet att börja bedöma om det är gångbart att inleda talangpartnerskap med Pakistan, Bangladesh, Senegal och Nigeria som en av de viktigaste delarna av ett stärkt samarbete kring migrationshantering med dessa länder.

3.2. Utveckling av EU:s talangreserv för att bättre matcha EU:s arbetsgivare med de talanger de behöver

Kommissionen föreslår inrättandet av den **första EU-omfattande plattformen och EU-omfattande matchningsverktyget, EU:s talangreserv**⁵⁴, för att bidra till att göra EU mer attraktivt för tredjelandsmedborgare och ta itu med utmaningen att matcha EU:s arbetsgivare med den talang som de inte kan hitta på EU:s arbetsmarknad. EU:s talangreserv kommer att vara en EU-omfattande reserv med kandidater från tredjeländer som väljs ut på grundval av särskilda kompetensnivåer, kriterier och migrationsvillkor efter det att kandidaternas meriter har granskats⁵⁵.

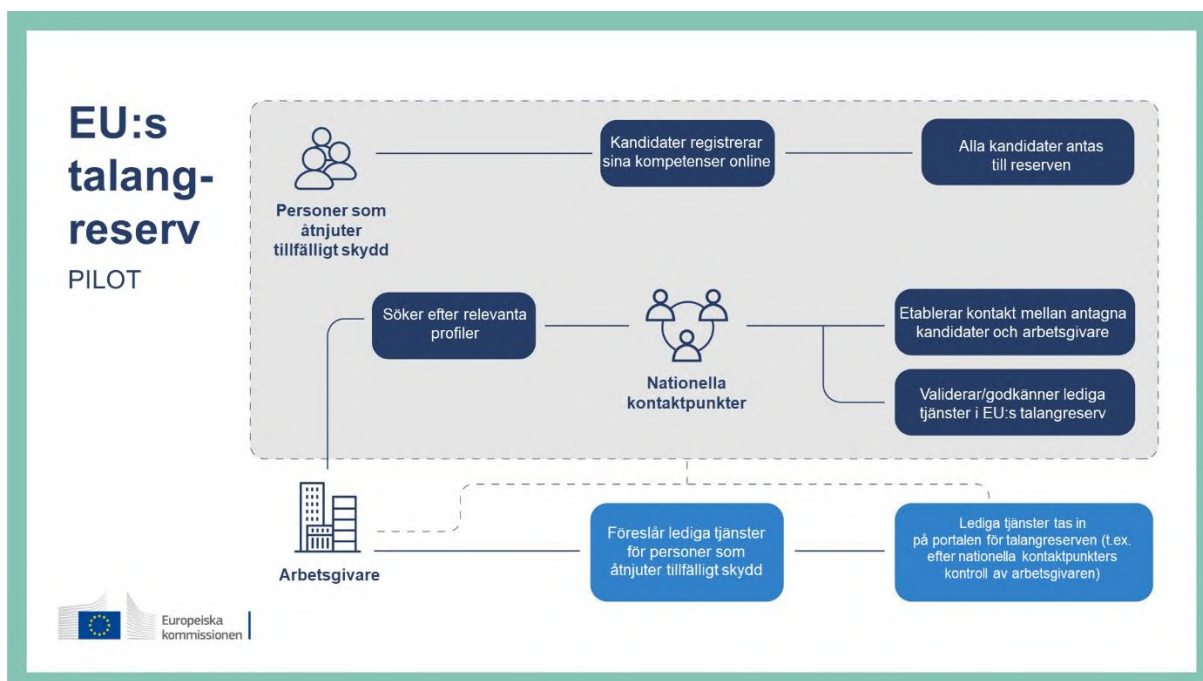
Under förberedelserna av arbetet uppstod ett nytt och akut behov till följd av Rysslands anfallskrig mot Ukraina, närmare bestämt behovet av att underlätta tillgång till EU:s arbetsmarknad för personer som åtnjuter tillfälligt skydd. För att svara mot denna utmaning och ta vara på fördrivna personers kompetenser på bästa sätt har kommissionen meddelat att den kommer att lansera en **pilotversion av EU:s talangreserv för människor som flyr Rysslands anfallskrig mot Ukraina** senast sommaren 2022. Detta webbaserade pilotinitiativ

⁵³ Såsom pilotprojekten THAMM mellan Tyskland, Belgien, Frankrike och Marocko, Tunisien och Egypten, PALIM mellan Belgien och Marocko, HOMERe mellan Frankrike, Marocko, Egypten och Tunisien, YGCA mellan Spanien och Marocko, MENTOR 2 mellan Italien, Marocko och Tunisien, MOVE_GREEN mellan Spanien och Marocko och WAFIRA mellan Spanien och Marocko.

⁵⁴ OECD 2022 *Feasibility Study on the development of an EU Talent Pool*.

⁵⁵ EU:s talangreserv och tillhörande pilotinitiativ kommer att genomföras helt i enlighet med Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning) (EUT L 119, 4.5.2016, s. 1) och Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2018/1725 av den 23 oktober 2018 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter som utförs av unionens institutioner, organ och byråer och om det fria flödet av sådana uppgifter samt om upphävande av förordning (EG) nr 45/2001 och beslut nr 1247/2002/EG (EUT L 295, 21.11.2018, s. 39).

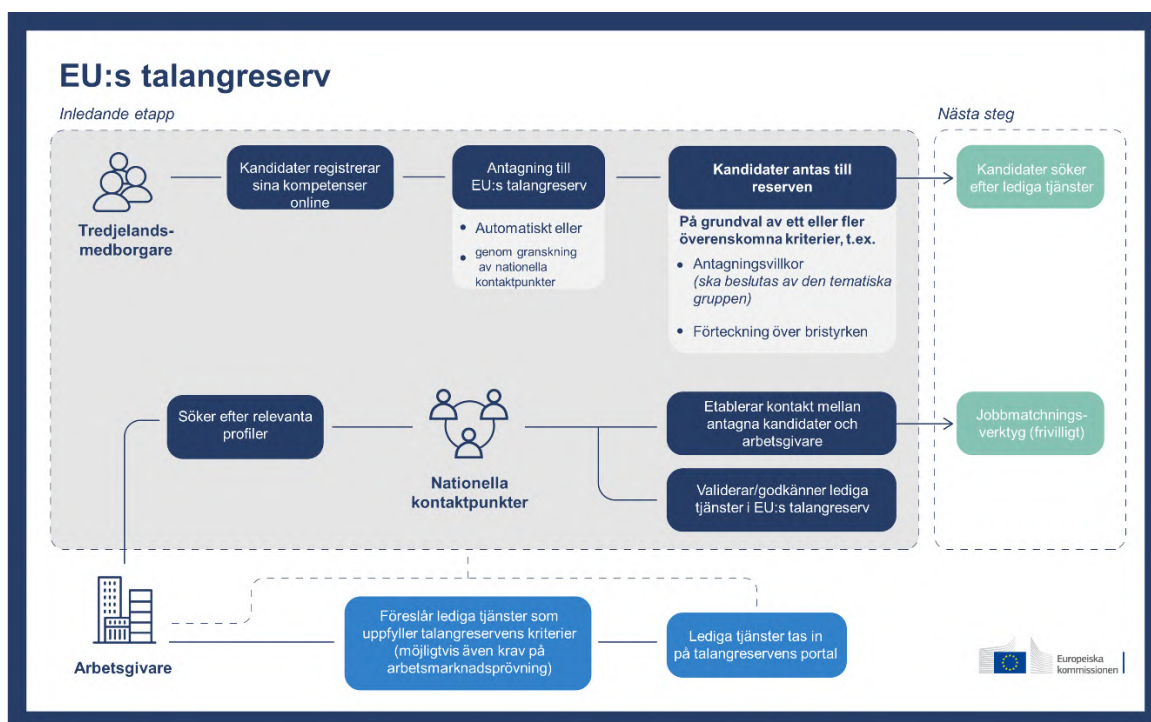
kommer att göra det möjligt att identifiera och kartlägga kompetenser hos människor som har flytt från Ukraina och som befinner sig i medlemsstaterna, för att göra det enklare för dem att matchas med EU:s arbetsgivare. Pilotinitiativet ska ta hänsyn till pågående framgångsrika initiativ i medlemsstater (t.ex. Portugal och Rumänien). Det kommer att utvecklas i samarbete med medlemsstater samt i samråd med arbetsgivare, arbetsmarknadsparter och alla andra relevanta berörda parter. **Pilotinitiativet kan underlätta matchning inom EU och ge myndigheterna en översikt över den rad olika kompetenser som kan utnyttjas i deras länder.** Det skulle kunna underlätta matchning inom prioriterade sektorer i förhållande till det stora antalet flyktingar som kommer från Ukraina, såsom utbildning för anländande barn (som främjas genom att organisera samhällstjänster) och tillgång till grundläggande tjänster och hälso- och sjukvård (som ges av hälso- och sjukvårdspersonal och tolkar).



Kommissionen har redan inrättat en särskild **tematisk grupp** med kontaktpunkter från medlemsstater som är intresserade av att delta i pilotinitiativet inom ramen för det europeiska migrationsnätverket. Till sommaren kommer den tematiska gruppen att utveckla och genomföra pilotinitiativet. En **webbportal** kommer att tillgängliggöras och göra det möjligt för personer som åtnjuter tillfälligt skydd att registrera sitt intresse för att hitta sysselsättning i medlemsstaterna och presentera kompetenser och yrkeserfarenhet. Portalens utformning kommer att innehålla aspekter av **EU:s verktyg för kartläggning av kompetensen hos personer från länder utanför EU**, EU:s särskilda verktyg för att kartlägga och dokumentera kompetenser hos tredjelandsmedborgare. I samband med genomförandet av initiativet kommer samarbete med ukrainska myndigheter att eftersträvas, bland annat för att underlätta

erkännande av kvalifikationer i linje med kommissionens rekommendation om erkännande av kvalifikationer för personer som flyr undan Rysslands anfallskrig mot Ukraina⁵⁶.

En permanent och allmän **EU-talangreserv** för samtliga tredjelandsmedborgare som är intresserade av att migrera för att bo och arbeta i EU kommer att **utvecklas parallellt med detta pilotinitiativ**, i nära samråd med deltagande medlemsstater och andra relevanta berörda parter såsom arbetsgivarorganisationer, arbetsmarknadsparter och yrkesutbildningscenter. **Senast i mitten av 2023 planerar kommissionen att formellt lansera EU:s talangreserv och tillhörande webbportal.** Kommissionen kommer även att föreslå en rekommendation om inrättande av EU:s talangreserv, inbegripet en stadga och en detaljerad färdplan för de stegvisa utvecklingsetapperna⁵⁷. Den tematiska grupp som arbetar med pilotinitiativet kommer även att styra utformningen av EU-talangreservens organisation, styrningsstruktur och funktionssätt på grundval av de lärdomar som dragits av hur pilotinitiativet fungerar. Det kommer bland annat att inbegripa att bedöma vilka kompetenser som behövs på EU:s arbetsmarknad, enas om relevanta antagningskriterier, organisera antagningsprocessen och samordna potentiella arbetsgivares åtkomst till EU:s talangreserv. Således kommer deltagande medlemsstaters fulla engagemang och aktiva involvering att vara centralt för att utveckla och driva EU:s talangreserv.



3.3. Förbättra hanteringen av arbetskraftsmigration på EU-nivå

⁵⁶ Kommissionens rekommendation (EU) 2022/554 av den 5 april 2022 om erkännande av kvalifikationer för personer som flyr undan Rysslands invasion av Ukraina, C/2022/2319.

⁵⁷ Mer information om möjlig utformning av EU:s talangreserv presenteras i bilagan.

Framsteg på området arbetskraftsmigration och framgångar när det gäller ovannämnda nya initiativ kommer att vara beroende av närmare samarbete och bättre förståelse mellan **migrationsområdet och sysselsättningsområdet**. I och med detta paket **lanserar kommissionen en ny plattform** som kommer att möjliggöra **operativa diskussioner om praktiska frågor rörande arbetskraftsmigration**, i synnerhet den yttre dimensionen av migrationspolitiken, brist på arbetskraft och frågor med anknytning till arbetsmarknadsprocesser. Genomförandet av talangpartnerskap och EU:s talangreserv skulle stödjas av plattformens arbete. Diskussioner skulle kunna **utgöra underlag för mer politiska dialoger** inom lämpliga forum, exempelvis på rådsnivå och i Europaparlamentet. Företrädare för arbetsmarknadsparter, EU-byråer, offentliga arbetsförmedlingar, experter, internationella organisationer, migrantledda organisationer och andra viktiga aktörer skulle involveras i diskussionerna när så är lämpligt.

4. FRAMTIDSINRIKTAD PLAN: VIKTIGA OCH PRIORITERADE ÅTGÄRDSOMRÅDEN

Utöver de omedelbara lagstiftningsrelaterade och operativa åtgärder som beskrivs ovan måste arbetet fortsätta med att undersöka ytterligare potentiella vägar för laglig migration till EU på **medellång och lång sikt**. Kommissionen anser att det finns potential i att fokusera framtidsinriktade strategier på tre åtgärdsområden: **vård och omsorg, unga och innovation**.

Dessa tre områden motsvarar **tre viktiga politiska prioriteringar**, vilka även framhålls av Europaparlamentet i det senaste betänkandet som avser lagstiftningsinitiativ⁵⁸: locka låg- och medelkvalificerade arbetstagare från tredjeländer i sektorer där bristen på arbetskraft och behoven är omfattande, t.ex. långvarig vård och omsorg, skapa fler möjligheter för unga från länder i och utanför EU samt främja innovation och entreprenörskap i EU och investera i EU:s tekniska suveränitet.

4.1. Locka arbetstagare inom långvarig vård och omsorg från tredjeländer

EU:s reviderade blåkortsdirektiv moderniserade reglerna för att locka högkvalificerade arbetstagare från tredjeländer. Kommissionen kommer nu att undersöka hur man på ett bättre sätt kan locka låg- och medelkvalificerade arbetstagare som behövs på EU:s arbetsmarknad. Talangpartnerskapen kommer att vara inriktade på arbetstagare med samtliga kompetensnivåer, inbegripet låg och medelhög. Den föreslagna EU-talangreserven kommer även att göra det möjligt att locka arbetstagare med en bred uppsättning kompetenser, åtminstone på längre sikt. Kontrollen av ändamålsenlighet visade att det finns behov av medel- och lågkvalificerade arbetstagare i EU⁵⁹, men samtidigt att anställningar och behov

⁵⁸ 2020/2255(INL).

⁵⁹ Det råder allmän arbetskraftsbrist när det gäller dessa kompetensnivåer. Se även Internationella valutafonden, *Labor Market Tightness in Advanced Economies*, mars 2022. Se även de mest rapporterade bristyrkena under 2021 i EU: Europeiska arbetsmyndigheten, *Analysis of shortage and surplus occupations*, 2021 <https://www.ela.europa.eu/en/news/analysis-shortage-and-surplus-occupations-2021>.

varierar kraftigt bland medlemsstaterna. Det är en stor och mycket olikartad kategori arbetstagare, från jordbruksarbetare och chaufförer som kör tunga lastbilar och lastbilar till it-tekniker. Kategorin omfattar olika kompetensnivåer, sektorer och politiska och rättsliga ramar bland medlemsstaterna.

Därför förordar kommissionen en strategi i flera steg. Den föreslår att fokus först bör ligga på en sektor där det finns tydliga fördelar med att agera på EU-nivå: långvarig vård och omsorg.

Utformning och mognad när det gäller system för långvarig vård och omsorg varierar mycket i EU, men alla länder står inför **gemensamma utmaningar**: behovet av att tillhandahålla tillgänglig, ekonomiskt överkomlig vård och omsorg av hög kvalitet mot bakgrund av den ökande efterfrågan på hälsovård och social vård samt personalbrist i en åldrande befolkning. Migrerande arbetstagare, och särskilt kvinnor, utgör en betydande del av arbetskraften inom långvarig vård och omsorg⁶⁰. Under covid-19-krisen började man anse att arbetstagare inom långvarig vård och omsorg utför en samhällsviktig tjänst. Begränsade investeringar i sektorn, svåra arbetsförhållanden och efterföljande personalbrist bidrog dock till de betydande utmaningarna med att säkerställa kontinuitet i vården och omsorgen och lämpliga åtgärder mot pandemin⁶¹.

Medlemsstaterna har svårt att locka och behålla vård- och omsorgsgivare. I sektorn för långvarig vård och omsorg **förväntas upp till sju miljoner nya arbetstillfällen för hälso- och sjukvårdspersonal och vård- och omsorgspersonal⁶² fram till 2030⁶³**, och de kommer enbart delvis täckas av EU:s arbetsmarknad.

⁶⁰ 4,5 % av arbetstagarna kommer från länder utanför EU: Eurofound 2020, *Long-term care workforce: employment and working conditions*, <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* JRC 2020: <https://ec.europa.eu/jrc/en/news/crucial-contribution-migrant-workers-europes-coronavirus-response>: migranter utgjorde 10,3 % av vård- och omsorgspersonalen. För en djupgående studie av invandrade arbetstagare inom hälso- och sjukvårdssektorn, se 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. och Hernandez-Orallo, J., *Healthcare and long-term care workforce: demographic challenges and potential contribution of migration and digital technology*, EUR 30593 EN, Europeiska unionens publikationsbyrå, Luxemburg, 2021, ISBN 978-92-76-30233-9 (online), 978-92-76-30232-2 (tryckt), doi:10.2760/33427 (online),10.2760/234530 (tryckt), JRC121698.

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

⁶² Användning av anhörigvård varierar mellan de olika medlemsstaterna från omkring 30 % till omkring 85 %. Formell långvarig vård och omsorg tillhandahålls vanligtvis av kvalificerade arbetstagare och kan ges inom olika ramar (särskilt boende, formell hembaserad vård och korttidsboende). Arbetstagare inom formell långvarig vård och omsorg omfattar arbetstagare inom social omsorg (t.ex. vård- och omsorgspersonal och rådgivare) och hälso- och sjukvårdspersonal (t.ex. geriatriksjuksköterskor och andra sjuksköterskor) samt specifika grupper såsom inneboende omsorgsgivare (arbetstagare som bor i omsorgstagarens hushåll och ger omsorg). Lejonparten av personalen inom formell långvarig vård och omsorg är personliga assistenter, och merparten av arbetstagarna är anställda på särskilda boenden. De flesta som arbetar inom långvarig vård och omsorg har utbildning på medelnivå. Se *2021 European Commission, Long-Term Care Report: Trends, challenges and opportunities in an ageing society*.

⁶³ *2021 European Commission, Long-Term Care Report: Trends, challenges and opportunities in an ageing society*.

Lagliga vägar för arbetstagare inom långvarig vård och omsorg regleras på nationell nivå, och det finns ett lapptäcke av olika regler och villkor⁶⁴. Det är nödvändigt att bedöma huruvida och i vilken utsträckning EU-nivån skulle kunna bidra till att fler inom denna kategori samhällsviktiga arbetstagare får komma till EU. En sådan förbättring skulle gynna både medlemsstaterna och ursprungsländerna, och samtidigt säkerställa etisk rekrytering och höga standarder.

Talangpartnerskap skulle kunna stödja detta mål genom att främja utbildning av personal inom långvarig vård och omsorg i kombination med ett bredare samarbete med partnerländer, bland annat för att utveckla sätt som utländska yrkespersoner och diasporagrupper kan bidra till att skapa möjligheter i ursprungslandet⁶⁵. Det skulle bidra till att minska risken för kompetensflykt inom vård- och omsorgssektorerna i ursprungsländerna.

Utökad förskoleverksamhet och barnomsorg genom den planerade revideringen av Barcelonamålen skulle innebära att mer personal inom långvarig vård och omsorg görs tillgänglig på arbetsmarknaden. Som en del av den planerade europeiska omsorgsstrategin 2022, och i linje med handlingsplanen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter⁶⁶ och grönboken om den åldrande befolkningen⁶⁷ kommer **kommissionen även att inleda en kartläggning av inresevillkor och rättigheter för arbetstagare inom långvarig vård och omsorg från tredjeländer i medlemsstaterna samt behov i detta avseende, i syfte att undersöka mervärdet och genomförbarheten i fråga om att utveckla en rättslig inreseordning på EU-nivå för att locka sådana arbetstagare⁶⁸.**

I analysen kommer man noga att undersöka de sociala och ekonomiska konsekvenserna som sådana ordningar på EU-nivå skulle föra med sig, i synnerhet för arbetsvillkor, inklusive löner, för personal inom långvarig vård och omsorg i EU. Den kommer även att ta hänsyn till inverkan på ursprungsländer och granska möjliga arrangemang som möjliggör avtal som alla parter vinner på. Utbildningsprogram som även syftar till att öka den tillgängliga personalen i dessa tredjeländer skulle kunna tas fram. Analysen kommer även att omfatta de **etiska rekryteringsnormer** som Världshälsoorganisationen förordar⁶⁹.

4.2. Främja ungdomars rörlighet

Program för ungdomars rörlighet är utformade för att ge unga människor möjlighet att bo, arbeta och förvärva erfarenhet i ett annat land och samtidigt främja kulturella utbyten och stärka banden mellan länder. De program för ungdomars rörlighet som finns runt om i världen

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

⁶⁵ Eventuella uppföljningsprogram kommer att behöva ta hänsyn till internationella åtaganden enligt EU:s handelsavtal.

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

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

⁶⁸ Med undantag för högkvalificerade arbetstagare som redan omfattas av EU:s blåkort.

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

är vanligtvis inriktade på unga tredjelandsmedborgare (t.ex. mellan 18 och 30 år) med en viss utbildningsnivå. De kommer till ett land för att resa, arbeta och bo under en begränsad period som inte kan förlängas, om de har tillräckliga medel, hälso- eller reseförsäkring och inte har försörjningsansvar för någon. Det krävs inget anställningserbjudande för att ansöka inom ramen för dessa program för ungdomars rörlighet.

Ett **EU-program för ungdomars rörlighet** skulle kunna göra EU som helhet till en mer attraktiv destination⁷⁰. Det skulle det göra genom att ge unga kvalificerade personer från tredjeländer möjlighet att komma till EU för att bo, resa och arbeta under en begränsad period (som inte kan förlängas). Villkor (ålder, utbildningsnivå och tillräckliga medel) skulle likna de som gäller för nationella program. Sådana program skulle, på EU-nivå, kunna reglera inresevillkor och inreseförfaranden samt rättigheter för de unga tredjelandsmedborgare som deltar i programmet. För att locka kvalificerade ungdomar på ett bättre sätt och få till stånd stordriftsfördelar skulle det även bland medlemsstaterna kunna undersökas om det är möjligt att ge sådana ungdomar rörlighetsrättigheter inom EU⁷¹.

Det är viktigt att skapa möjligheter till resor och arbete för att få nya erfarenheter och utveckla kompetenser utomlands. Det gäller både unga tredjelandsmedborgare och unga EU-medborgare. Därför skulle ett europeiskt program för ungdomars rörlighet behöva kompletteras med **ömsesidiga avtal eller arrangemang med tredjeländer om inresevillkor och rättigheter** som samtidigt gör det möjligt för medlemsstaterna att fastställa kvoter för de unga människor som kommer till EU.

Kommissionen kommer att undersöka om det är möjligt att ta fram ett europeiskt program för ungdomars rörlighet och testa de olika alternativen, i synnerhet när det gäller avtal med tredjeländer som möjliggör ömsesidighet⁷². Processen kommer att inledas under tredje kvartalet 2022 i samband med det europeiska migrationsforumet, vilket samlar berörda parter på migrationsområdet och även kommer att bjuda in berörda parter på ungdomsområdet, och på så vis bidra till de allmänna målen för Europaåret för ungdomar 2022.

4.3. Underlätta inresa för grundare av uppstartsföretag på EU-nivå

Under de senaste åren har det skett en ökning av **nationella system för inresa för ”innovativa entreprenörer” och grundare av uppstartsföretag**, både i EU och globalt sett⁷³.

⁷⁰ OECD, *Recruiting Immigrant Workers – Europe 2016*.

⁷¹ Utan att behöva ansöka om visering för varje land de vill arbeta i.

⁷² Eventuella uppföljningsprogram kommer att behöva ta hänsyn till internationella åtaganden enligt EU:s handelsavtal.

⁷³ Konsekvensanalysen som ligger till grund för revideringen av blåkortsdirektivet inbegrep en kartläggning av program med fokus på grundare av uppstartsföretag och entreprenörer (https://ec.europa.eu/home-affairs/what-is-new/work-in-progress/initiatives/avzbt_intro_en). I samband med en studie som genomfördes av det europeiska migrationsnätverket uppdaterades denna kartläggning i slutet av 2019

Programmen består av incitament såsom särskilda viseringar och uppehållstillstånd för utländska innovativa entreprenörer. Gemensamt för alla program är att de är inriktade på en viss typ av verksamhet, dvs. de som är innovativa, skalbara och/eller har mervärde för den nationella ekonomin eller företagsklimatet⁷⁴.

Uppstartsföretag och entreprenörskap i allmänhet stöder EU:s ekonomiska utveckling och innovationer. De spelar även en viktig roll för **EU:s dubbla omställning till en hållbar och digital ekonomi**. I detta sammanhang pekade handlingsplanen för integration och inkludering på migrerande entreprenörers betydande bidrag till ekonomisk tillväxt och sysselsättningsskapande och deras roll i att stödja återhämtningen efter covid-19.

EU-åtgärder skulle ytterligare kunna främja tillgång till EU:s hela inre marknad för innovativa entreprenörer och grundare av uppstartsföretag genom att stödja deras inresa och uppstarten av deras företag. Sådana åtgärder skulle bidra till att locka den bästa talangen och på så vis främja innovation och entreprenörskap i EU. Det skulle vara i linje med **EU:s innovationsagenda** och EU:s allmänna stöd till att starta företag. Det allmänna stödet inbegriper att skapa ett företagsvänligt klimat, främja entreprenörskap, förbättra tillgången till nya marknader och internationalisering, underlätta tillgång till finansiering samt stödja konkurrenskraft och innovation bland små och medelstora företag⁷⁵. Kommissionen arbetar även för att stödja entreprenörer bland de människor som fördrivits från Ukraina och undersöker särskilt åtgärder för att hjälpa dem att starta egna företag i EU.

Genom att bygga vidare på aktuella initiativ ("Scale-up Europe" under det franska rådsordförandeskapet⁷⁶) ges möjlighet att återuppta diskussionerna⁷⁷ med alla relevanta institutioner och berörda parter för att bedöma utrymmet för ytterligare specifika åtgärder på EU-nivå när det gäller inresa för innovativa entreprenörer. EU:s stöd skulle kunna ges i form av stöd till nationella program, däribland genom att underlätta informationsutbyte. Relevans när det gäller en ny EU-visering för innovativa entreprenörer kommer även att undersökas, med inspiration från nationella program, i synnerhet kriterier för att välja ut de mest lovande och innovativa entreprenörerna. Dessa alternativ kommer att diskuteras i nära samarbete med medlemsstaterna och berörda parter initiativ, bland annat inom Europeiska innovationsrådet och **European Start-up Nations Alliance**. Alliansen är ett medel för att genomföra EU:s standard för nystartade företag, ett politiskt initiativ inom ramen för kommissionens strategi

(<https://emnbelgium.be/sites/default/files/publications/Migratory%20Pathways%20for%20Start-Ups%20and%20Innovative%20Entrepreneurs%20in%20the%20European%20Union.pdf>).

⁷⁴ Elva medlemsstater kräver att en affärsplan lämnas in. Övriga inresevillkor inbegriper minimikapital, deltagande i ett sponsor- eller stödprogram, bevis på tillräckliga resurser, försäkring, en viss utbildningsnivå och/eller språkkunskaper.

⁷⁵ Se t.ex. [programmet för den inre marknaden](#), [strategin för små och medelstora företag](#) och stöd till innovation inom ramen för [Horisont Europa](#), [Enterprise Europe Network](#), [Erasmus för unga företagare](#), [EU:s klusterpolitik](#), [europeiska digitala innovationsknutpunkter](#), [Startup Europe](#), [European Startup Nations Alliance](#) etc.

⁷⁶ Avsiktsförklaring – *Making Europe the Land of Tech Talent* (8 februari 2022), (<https://presidence-francaise.consilium.europa.eu/en/news/press-release-scale-up-europe-spurs-collective-action-to-accelerate-european-tech/>).

⁷⁷ Se rådets slutsatser 9510/16.

för små och medelstora företag 2020⁷⁸, som syftar till att få medlemsstaterna att utbyta och anta bästa praxis som skapar en tillväxtvänlig miljö för högteknologiska små och medelstora företag, däribland bästa praxis för att locka och behålla talang i EU.

5. SLUTSATS

I detta meddelande anges en pragmatisk och stegvis strategi mot en ambitiös och hållbar EU-politik för laglig migration som lockar kompetens och talang i syfte att hantera bristen på arbetskraft och den demografiska förändringen i Europa. Åtgärderna kommer att stödja EU:s ekonomiska återhämtning efter covid-19 liksom den digitala och gröna omställningen samt samtidigt skapa säkra kanaler till Europa och minska den irreguljära migrationen.

EU måste bygga upp ett mer attraktivt och effektivt system för att locka den kompetens och talang vi behöver. Det kräver en reviderad rättslig ram, stärkt samarbete med partnerländer, förbättrad styrning av arbetskraftsmigrationen som inbegriper alla viktiga parter samt framöver nya åtgärdsområden.

Kommissionen kommer fullt ut delta i att bygga upp och genomföra denna nya strategi och efterlyser ett starkt engagemang och starka åtaganden från alla: Europaparlamentet, rådet och medlemsstaterna, ekonomiska aktörer och arbetsmarknadsparter, andra berörda parter och relevanta partnerländer.

I det syftet kommer kommissionen att anordna en högnivåkonferens under tredje kvartalet 2022. I samband med konferensen kommer en ny EU-plattform för arbetskraftsmigration att lanseras i syfte att ytterligare bana väg mot en hållbar EU-politik för laglig migration.

⁷⁸

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

BILAGA

Praktiska arrangemang för en EU-talangreserv

I bilagan nedan ges en översikt över möjliga former för en EU-talangreserv. De bygger på analysen och rekommendationerna i OECD:s genomförbarhetsstudie samt förberedande diskussioner med relevanta kommissionsavdelningar.

EU:s talangreserv skulle kunna grundas på en **webbportal** som gör det möjligt för kandidater från tredjeländer att anmäla intresse för att arbeta i EU. Kandidaterna kommer att behöva skapa en onlineprofil och lägga fram nödvändiga handlingar som styrker deras kompetensnivå, utbildning och yrkeserfarenhet⁷⁹. Det återstår att fatta beslut om sökandena kommer att behöva ladda upp kvalifikationsbevis när profilen skapas. Alternativt kan det vara möjligt att skapa en profil utan att bifoga styrkande handlingar, åtminstone i de första skedena. Enligt denna alternativa lösning skulle användarna ändå potentiellt kunna länka till profiler i tredjepartsdatabaser med mer detaljerade uppgifter eller välja att ladda upp styrkande handlingar för matchnings- och urvalsprocessen. Möjligheten att skapa anslutningar till Europass-plattformen undersöks även.

Kandidaternas profiler skulle kunna genomgå en **inledande granskning som grundas på tydliga antagningskrav som man enats om bland de nationella myndigheter** som deltar i EU:s talangreserv. Dessa kriterier, som ska fastställas tillsammans med deltagande medlemsstater, kan grundas på en specifik utbildningsnivå, språkkunskaper, yrkeskompetens och yrkeserfarenhet. I syfte att hantera de specifika behoven på EU:s arbetsmarknad skulle de även kunna kopplas till identifierade behov och brister på nationella eller regionala arbetsmarknader eller inom särskilda bristsektorer. Den inledande granskningen kommer att kräva nära samordning mellan deltagande nationella myndigheter, som underlättas av kommissionen. Det återstår att fatta beslut om granskningen skulle vara automatiserad, och alla som uppfyller urvalskriterierna på grundval av profilen skulle antas till EU:s talangreserv utan ytterligare bedömning, eller om den bör grundas på enskild granskning av styrkande handlingar av de nationella kontaktpunkterna. Det första alternativet riskerar att fylla reserven med tomma, falska profiler. Den alternativa lösningen utgör å andra sidan en risk för att avskräcka potentiella kandidater från att registrera sig och tillhandahålla uttömmande personuppgifter utan någon resultatgaranti, särskilt under de första utvecklingsetapperna.

EU:s talangreserv skulle även kunna införliva nuvarande och planerade plattformar för självtest på EU-nivå för att styrka kompetenser och kunskaper (språk, datorkunskap, andra mjuka kompetenser etc.).

⁷⁹ Strategiska beslut om it-utveckling och upphandling måste godkännas på förhand av Europeiska kommissionens styrelse för informationsteknik och cybersäkerhet.

De kandidater som uppfyller vissa behörighetskrav kommer att antas till EU:s talangreserv. Från och med då skulle **deras profiler finnas tillgängliga för behöriga myndigheter och potentiella arbetsgivare**. Rekryteringsprocessen sker inte inom ramen för EU:s talangreserv. När de erbjuds ett arbete i en av medlemsstaterna skulle kandidaterna ha möjlighet att ansöka om ett uppehållstillstånd på grundval av relevant migrationsprogram på nationell nivå eller EU-nivå. Antagning till EU:s talangreserv skulle inte utgöra en ny laglig migrationsväg och skulle inte ge rätt att resa in i EU. De kandidater som antas till reserven skulle fortfarande behöva få uppehållstillstånd för att kunna arbeta i en medlemsstat på grundval av ett anställningserbjudande. EU:s talangreserv kommer dock att vara utformad som ett verktyg för att hjälpa medlemsstater och arbetsgivare att tillgodose efterfrågan på medlemsstaternas arbetsmarknader som den inhemska arbetskraften inte kan tillgodose. Medlemsstaterna kommer att kunna delta i verktyget utifrån behov.

EU:s talangreserv kommer att vara beroende av **nationella kontaktpunkter** i varje deltagande medlemsstat. De skulle kunna vara företrädare för immigrationsmyndigheter, ett offentligt organ som utsetts av de deltagande medlemsstaterna, helst från t.ex. offentliga arbetsförmedlingar, investeringsbyråer, organ som arbetar med att locka talang (däribland, i förekommande fall, yrkesutbildningscenter både i medlemsstater och i partnerländer), arbetsbyråer etc. Det skulle kunna göra det möjligt att bygga upp synergieffekter och främja samordning mellan jobbmatchning och immigrationsförfaranden. De nationella kontaktpunkterna skulle kunna konsultera registrerade kompetenser och sammanlänka antagna personer med intresserade arbetsgivare i berörda medlemsstater eller matchande lediga tjänster. Samtidigt kan en anonymiserad översikt över antalet profiler som överensstämmer med en viss kompetens göras offentligt tillgänglig för att göra det möjligt för potentiella arbetsgivare att göra sökningar. Arbetsgivarna skulle då ha möjlighet att kontakta personerna i fråga genom relevanta nationella kontaktpunkter.

I takt med att EU:s talangreserv utvecklas kan ett antal **extra komponenter eller funktioner** gradvis komma att läggas till. De skulle kunna inbegripa en portal för att locka talang som ger riktad information och vägledning till sökande, en databas för relevanta lediga tjänster eller en arbetsöknings- eller jobbmatchningskomponent. Ett jobbmatchningssystem skulle koppla samman kandidaters profiler med de lämpligaste jobberbjudandena på grundval av den information som ges på båda sidor. Kontakt mellan potentiella migranter och arbetsgivare skulle tas via EU:s talangreserv, men rekryteringen skulle ske utanför EU:s talangreserv.

Kommissionen undersöker även möjligheterna att utveckla **synergieffekter** med andra verktyg som för närvarande finns tillgängliga, såsom den nya Europass-plattformen som hjälper människor att hantera karriären på en snabbföränderlig arbetsmarknad, EU-verktyget för kartläggning av kompetensen hos personer från länder utanför EU och det europeiska forskningsområdets talangplattform som bygger på Euraxess-nätverket – den är etablerad i 43 länder, och åtta internationella knutpunkter erbjuder tjänster för forskare i hela världen.

Synergieffekter kan även utvecklas med instrument som ger kunskaper om kompetenser, såsom Europeiska centrumet för utveckling av yrkesutbildnings verktyg Skills-OVATE.

Det verktyget ger uppdaterad information om de kompetenser som är mest efterfrågade bland arbetsgivare och trender inom kompetensefterfrågan.

Utifrån erfarenheter från pilotinitiativet med EU:s talangreserv för människor som flyr undan det ryska anfallskriget mot Ukraina skulle EU:s talangreserv även fortsatt kunna vara öppen för **skyddsbehövande människor** som har meriter eller kompetenser att registrera. Verktöget syftar främst till att locka talang från tredjeländer, men det skulle kunna utvidgas för att hjälpa flyktingar som redan vistas i EU att integreras på EU:s arbetsmarknad. Kriterierna för antagning till EU:s talangreserv för personer som redan befinner sig i EU skulle även kunna utvidgas ytterligare för att göra det möjligt att identifiera kompetenser på olika nivåer som redan finns tillgängliga i EU. Med tanke på verktygets flexibla karaktär och organisationsstruktur skulle sådana anpassningar kunna göras på ett relativt flexibelt sätt när så krävs, även tillfälligt. Man kan också överväga att aktivt främja EU:s talangreserv bland flyktinggrupper, även i tredjeländer. Det skulle göra EU:s talangreserv till ett användbart verktyg för att underbygga arbetsrelaterade kompletterande vägar i medlemsstaterna⁸⁰.

⁸⁰ I kommissionens rekommendation (EU) 2020/1364 av den 23 september 2020 om lagliga vägar till skydd i EU uppmanas medlemsstaterna att främja sådana vägar för att erbjuda fler möjligheter till laglig inresa och tillvarata kompetens och kvalifikationer hos världens stora flyktingbefolkning.