



Βρυξέλλες, 27.4.2022
COM(2022) 657 final

2022/[...] ([...])

**ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ, ΤΟ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ, ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ
ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ**

Προσέλκυση δεξιοτήτων και ταλέντων στην ΕΕ

**ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ, ΤΟ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ, ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ
ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ**

Προσέλκυση δεξιοτήτων και ταλέντων στην ΕΕ

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η νόμιμη μετανάστευση ωφελεί τόσο τους μετανάστες όσο και τις χώρες καταγωγής και προορισμού. Σε όσους επιθυμούν να μεταναστεύσουν παρέχει την ευκαιρία να βελτιώσουν τις συνθήκες ζωής τους, ενώ συμβάλλει στην κάλυψη των αναγκών της αγοράς εργασίας των χωρών υποδοχής. Μπορεί από μόνη της να αποτελέσει επένδυση στην οικονομία και την κοινωνία στο σύνολό τους, στηρίζοντας την πράσινη και την ψηφιακή μετάβαση της ΕΕ και, παράλληλα, συμβάλλοντας στην αύξηση της συνοχής και της ανθεκτικότητας των ευρωπαϊκών κοινωνιών. Η κοινή πολιτική μετανάστευσης της ΕΕ πρέπει να αντικατοπτρίζει την ολοκλήρωση της οικονομίας της ΕΕ και την αλληλεξάρτηση των αγορών εργασίας των κρατών μελών. Θα πρέπει να βοηθά τα κράτη μέλη να αξιοποιήσουν την ιδιότητά τους ως μελών της ΕΕ ως **πλεονέκτημα για την προσέλκυση ταλέντων και διαφορετικών ειδών δεξιοτήτων** που μπορούν να συμβάλουν στον δυναμισμό των οικονομιών της ΕΕ.

Η μετανάστευση και η κινητικότητα είναι και θα εξακολουθήσουν να είναι εγγενή χαρακτηριστικά της ανθρωπότητας τόσο σε παγκόσμιο επίπεδο όσο και σε επίπεδο ΕΕ. Την 1η Ιανουαρίου 2021 23,7 εκατομμύρια υπήκοοι τρίτων χωρών διέμεναν στην ΕΕ, οι οποίοι αντιπροσωπεύουν το 5,3 % του συνολικού πληθυσμού¹. Η αντικανονική μετανάστευση προς την ΕΕ παραμένει περιορισμένη, μολονότι αποτελεί αντικείμενο εκτεταμένης κάλυψης από τα μέσα μαζικής επικοινωνίας. Κάθε χρόνο περίπου 2,25 έως 3 εκατομμύρια υπήκοοι τρίτων χωρών έρχονται στην ΕΕ μέσω νόμιμων διαύλων έναντι 125 000 έως 200 000 αντικανονικών αφίξεων².

Η νόμιμη μετανάστευση αποτελεί ουσιώδες μέρος της ολοκληρωμένης προσέγγισης για τη μετανάστευση που καθορίζεται στο νέο Σύμφωνο για τη Μετανάστευση και το Άσυλο³, με το οποίο διασφαλίζεται επίσης μεγαλύτερη συνοχή μεταξύ της εσωτερικής και της εξωτερικής διάστασης των μεταναστευτικών πολιτικών. Προκειμένου να προωθηθεί ένα αποτελεσματικότερο πλαίσιο για τις νόμιμες οδούς προς την ΕΕ, η παρούσα ανακοίνωση καθορίζει τους τρεις πυλώνες μιας φιλόδοξης και βιώσιμης πολιτικής της ΕΕ για τη νόμιμη μετανάστευση. Οι εν λόγω πυλώνες περιλαμβάνουν 1) νομοθετικά 2) επιχειρησιακά

¹ Eurostat: [Migration and migrant population statistics](#) (Στατιστικές για τη μετανάστευση και τους μεταναστευτικούς πληθυσμούς).

² Στατιστικές της Eurostat για τις πρώτες άδειες διαμονής ([migr_resfirst](#)) και τον Frontex.

³ COM(2020) 609 final.

και 3) μελλοντοστρεφή μέτρα πολιτικής, τα οποία θα συμβάλουν στη διαχείριση ορισμένων από τις σημαντικότερες προκλήσεις που αντιμετωπίζει η ΕΕ όσον αφορά την προσέλκυση δεξιοτήτων και ταλέντων, βραχυπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα. Στην παρούσα ανακοίνωση θα εξεταστεί επίσης η άμεση ανάγκη ένταξης στην αγορά εργασίας της ΕΕ των οικονομικά ενεργών ατόμων που φθάνουν στην ΕΕ ως αποτέλεσμα του επιθετικού πολέμου της Ρωσίας κατά της Ουκρανίας, ο αριθμός των οποίων είχε ανέλθει σε περισσότερους από 2,5 εκατομμύρια ενηλίκους⁴ έως τον Απρίλιο του 2022.

Τα πολιτικά και οικονομικά οφέλη της μετανάστευσης του εργατικού δυναμικού

Οι μετανάστες διαδραματίζουν ήδη καίριο ρόλο στην οικονομία και την κοινωνία της Ευρώπης. Την τελευταία δεκαετία οι μετανάστες εργαζόμενοι⁵ κάλυψαν σημαντικό μέρος των νέων θέσεων εργασίας στην ΕΕ, συμβάλλοντας στην **αντιμετώπιση των αναγκών της αγοράς εργασίας**. Η εισδοχή μεταναστών εντάσσεται στο πλαίσιο ευρύτερου συνδυασμού πολιτικών για την αντιμετώπιση τόσο της ύπαρξης όσο και των βαθύτερων αιτιών της έλλειψης εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων⁶. Η πανδημία COVID-19 κατέδειξε ότι το 13 % των εργαζομένων που ασκούν ουσιαστικά καθήκοντα —από γιατρούς έως νοσηλευτές και οδηγούς— είναι μετανάστες⁷.

Παράλληλα, ο **επιθετικός πόλεμος της Ρωσίας κατά της Ουκρανίας προκάλεσε τον μεγαλύτερο εκτοπισμό στην Ευρώπη μετά τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο**, με τις γυναίκες και τα παιδιά να αποτελούν τη συντριπτική πλειονότητα των αφίξεων. Μετά την ενεργοποίηση της οδηγίας για την προσωρινή προστασία⁸, η ΕΕ θα συνεχίσει να υποδέχεται άτομα που προσπαθούν να ξεφύγουν από τον πόλεμο στην Ουκρανία και να στηρίζει κατά προτεραιότητα την ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Η άφιξή τους στην ΕΕ δεν αίρει την ανάγκη να τεθούν τα θεμέλια για μια βιώσιμη και κοινή προσέγγιση της μετανάστευσης του

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

⁵ Την 1η Ιανουαρίου 2021 οι υπήκοοι τρίτων χωρών που διέμεναν στην ΕΕ-27 αντιστοιχούσαν στο 5,3 % του συνολικού πληθυσμού. Ωστόσο, σύμφωνα με την Eurostat, το 2020 [βάσει των στοιχείων της έρευνας εργατικού δυναμικού (ΕΕΔ) και της διεθνούς τυποποιημένης ταξινόμησης επαγγελμάτων (ISCO-08)], οι εν λόγω υπήκοοι τρίτων χωρών αντιπροσώπευαν το 8,7 % των καθαριστών και των βοηθών, το 7,2 % των βοηθών παρασκευής τροφίμων, το 6,9 % των εργαζομένων στους τομείς της γεωργίας, της δασοκομίας και της αλιείας, το 6,1 % των εργαζομένων στον τομέα των οικοδομών και το 6,0 % των εργαζομένων στους τομείς της εξόρυξης, των κατασκευών, της μεταποίησης και των μεταφορών.

⁶ Πιθανές άλλες παρεμβάσεις εκ μέρους των εργοδοτών και/ή των φορέων χάραξης πολιτικής θα περιλαμβάνουν την αύξηση των μισθών, τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την ενεργοποίηση στην αγορά εργασίας των σημερινών κατοίκων που προέρχονται από οικογένειες γηγενών και από οικογένειες αλλοδαπής προέλευσης, ιδίως των γυναικών, επενδύσεις στην εκπαίδευση ή την αναμόρφωση της εκπαίδευσης και των εκπαιδευτικών εγκαταστάσεων, την αλλαγή των διαδικασιών παραγωγής ή την αύξηση των εισαγωγών. Βλ. για παράδειγμα *Labour shortages and migration policy (Ελλείψεις εργατικού δυναμικού και μεταναστευτική πολιτική)*, Διεθνής Οργανισμός Μετανάστευσης 2012.

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

⁸ Εκτελεστική απόφαση (ΕΕ) 2022/382 του Συμβουλίου που διαπιστώνει την ύπαρξη μαζικής εισροής εκτοπισθέντων από την Ουκρανία.

εργατικού δυναμικού με στόχο τη μακροπρόθεσμη αντιμετώπιση των αναγκών της ΕΕ σε δεξιότητες.

Μετά τις αντιξοότητες που προκάλεσε η νόσος COVID-19, η ευρωπαϊκή αγορά εργασίας επανέρχεται συνολικά στα προ της πανδημίας επίπεδα⁹: η αγορά εργασίας της ΕΕ συνεχίζει να ανακάμπτει και υπάρχει ανάγκη για νέους εργαζομένους, ιδίως σε τομείς με διαρθρωτικές ελλείψεις, όπως οι τομείς του τουρισμού, της φιλοξενίας, της ΤΠ, της υγείας και της εφοδιαστικής. Ωστόσο, οι ελλείψεις εργατικού δυναμικού σε ορισμένους τομείς είναι μεγαλύτερες σε σύγκριση με την κατάσταση που επικρατούσε πριν από τη νόσο COVID-19¹⁰ και οι κενές θέσεις εργασίας αυξήθηκαν απότομα, μολονότι ο τομέας της απασχόλησης δεν έχει ακόμη ανακάμψει πλήρως.

Δεδομένων των μελλοντικών αναγκών, η νόμιμη μετανάστευση πρέπει επίσης να συνοδεύει τη **μετάβαση της ΕΕ προς μια πράσινη και ψηφιακή οικονομία**, για την οποία απαιτούνται ειδικές δεξιότητες, καθώς και αναδιάρθρωση των οικονομιών και των αγορών εργασίας μας. Για τη στήριξη της εν λόγω διττής μετάβασης, η μετανάστευση εργατικού δυναμικού της ΕΕ θα πρέπει να είναι μελλοντοστρεφής. Τομείς όπως οι κατασκευές, η ενέργεια, η μεταποίηση και οι μεταφορές είναι πιθανό να επηρεαστούν από τη μετάβαση σε κλιματικά ουδέτερη οικονομία, για την οποία απαιτούνται επιπλέον εργατικό δυναμικό και νέες δεξιότητες¹¹.

Η μετανάστευση εργατικού δυναμικού δεν έχει μόνο οικονομικά οφέλη, αλλά επίσης **βελτιώνει τη συνολική διαχείριση της μετανάστευσης, καθώς συμβάλλει στην ενίσχυση της συνεργασίας μας με τις χώρες καταγωγής και διέλευσης**, μεταξύ άλλων με στόχο τη μείωση της αντικανονικής μετανάστευσης. Αποτελεί ένα από τα βασικά μέσα της εργαλειοθήκης της ΕΕ που καθορίζεται στο νέο Σύμφωνο για τη Μετανάστευση και το Άσυλο με στόχο την οικοδόμηση, σύμφωνα με την Ατζέντα για τη βιώσιμη ανάπτυξη, ισορροπημένων και αμοιβαία επωφελών εταιρικών σχέσεων με τρίτες χώρες στον τομέα της μετανάστευσης.

Ως εκ τούτου, υπάρχουν ισχυρά πολιτικά και οικονομικά επιχειρήματα υπέρ της θέσπισης αποτελεσματικότερων νόμιμων οδών για την είσοδο των μεταναστών στην Ευρώπη. Ωστόσο, τα επιχειρήματα αυτά διαφοροποιούνται όταν λαμβάνονται υπόψη οι διαφορετικές καταστάσεις και πολιτικές των κρατών μελών της ΕΕ. Η νόμιμη μετανάστευση αποτελεί **τομέα συντρέχουσας αρμοδιότητας της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των κρατών μελών της**. Μόνο τα κράτη μέλη έχουν την αρμοδιότητα να αποφασίζουν τον αριθμό των υπηκόων τρίτων χωρών που θα εισέλθουν στο έδαφός τους για να αναζητήσουν εργασία.

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

¹⁰ Διεθνές Νομισματικό Ταμείο, *Labor market tightness in advanced economies* (Στενότητα της αγοράς εργασίας στις προηγμένες οικονομίες), Μάρτιος 2022.

¹¹ Eurofound, Αντιμετώπιση των ελλείψεων εργατικού δυναμικού στα κράτη μέλη της ΕΕ, Ιούλιος 2021, <https://www.eurofound.europa.eu/el/publications/report/2021/tackling-labour-shortages-in-eu-member-states>.

Στο πλαίσιο αυτό, απαιτείται **ρεαλιστική, πραγματιστική και σταδιακή πρόοδος**. Μέσω της νομοθεσίας καθίσταται δυνατή η θέσπιση κοινών κανόνων. Οι επιχειρησιακές πρωτοβουλίες, σε συντονισμό με τα κράτη μέλη, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και τις τρίτες χώρες, μας δίνουν τη δυνατότητα να λάβουμε συγκεκριμένα και ρεαλιστικά μέτρα. Νέες πρωτοβουλίες πολιτικής προσφέρουν δυνατότητες ανάληψης μελλοντικών μέτρων. Ο συνδυασμός όλων αυτών αποτελεί τον κεντρικό άξονα μιας κοινής ευρωπαϊκής προσέγγισης για τη νόμιμη μετανάστευση σύμφωνης με τις ευρωπαϊκές αξίες και ικανής να αντιμετωπίσει τις κοινές προκλήσεις.

Δημογραφικό πλαίσιο και βασικές προκλήσεις

Ταυτόχρονα, ο ενεργός πληθυσμός της ΕΕ γηράσκει και συρρικνώνεται. Έως το 2070, το ποσοστό του ενεργού πληθυσμού θα μειωθεί από περίπου 65 % που ήταν το 2019 σε ποσοστό μεταξύ 56 % και 54 % του συνολικού πληθυσμού της ΕΕ στην ΕΕ-27¹².

Οι τάσεις αυτές αυξάνουν την πίεση στις αγορές εργασίας, υπονομεύοντας την ανταγωνιστικότητα και την οικονομική ανάπτυξη. Το ποσοστό του ενεργού πληθυσμού μειώνεται, ενώ το ποσοστό των ηλικιωμένων αυξάνεται. Η κατάσταση αυτή είναι ιδιαίτερα αισθητή σε ορισμένα κράτη μέλη¹³. Κάποιες περιφέρειες της ΕΕ πλήττονται περισσότερο από τη συρρίκνωση του ενεργού πληθυσμού σε σύγκριση με άλλες, ενώ οι αγροτικές περιοχές δέχονται το μεγαλύτερο πλήγμα. Η συρρίκνωση του ενεργού πληθυσμού ασκεί μεγαλύτερη πίεση στα συνταξιοδοτικά μας συστήματα και στα συστήματα κοινωνικής προστασίας μας, θέτοντας υπό αμφισβήτηση τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητά τους.

Επιπλέον, η ΕΕ πρέπει να αντιμετωπίσει τις επαγγελματικές ελλείψεις σε συγκεκριμένους τομείς¹⁴ και περιφέρειες, καλύπτοντας όλα τα επίπεδα δεξιοτήτων: το 2020 οι εργοδότες στην ΕΕ αντιμετώπιζαν ελλείψεις σε 28 επαγγέλματα στα οποία απασχολείται το 14 % του εργατικού δυναμικού της ΕΕ. Στα επαγγέλματα αυτά περιλαμβάνονται υδραυλικοί και εγκαταστάτες σωληνώσεων, επαγγελματίες νοσηλευτές, αναλυτές συστημάτων, συγκολλητές και οξυγονοκολλητές, οδηγοί φορτηγών και βαρέων φορτηγών, πολιτικοί μηχανικοί και προγραμματιστές λογισμικού¹⁵. Οι ελλείψεις εργατικού δυναμικού

¹² «Population on 1st January by age, sex and type of projection (Πληθυσμός την 1η Ιανουαρίου ανά ηλικία, φύλο και τύπο προβολής) (proj_19np)» ([Στατιστικές | Eurostat \(europa.eu\)](#)).

¹³ Eurostat, [Population structure and ageing](#) (Πληθυσμιακή διάρθρωση και γήρανση). Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Atlas of Demography, Impact of migration on working-age population* (Δημογραφικός άτλαντας, επιπτώσεις της μετανάστευσης στον ενεργό πληθυσμό), <https://migration-demography-tools.jrc.ec.europa.eu/atlas-demography/stories/AoD/2/migration/S4>.

¹⁴ Το τρίτο τρίμηνο του 2021 το τριμηνιαίο ποσοστό κενών θέσεων εργασίας στην ΕΕ-27 ανήλθε στο 2,4 %, στο υψηλότερο ποσοστό που έχει ανέλθει από το δεύτερο τρίμηνο του 2019 (πριν από την COVID-19). Το τέταρτο τρίμηνο του 2021 ανήλθε στο 2,6 %. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/14358242/3-17032022-BP-EN.pdf/3e6f6746-aa8d-b25c-7696-3912bf7ebd2c?t=1647445976514>.

¹⁵ Πρόκειται για τους επαγγελματικούς τομείς στους οποίους αναφέρονταν συχνότερα ελλείψεις το 2021 στην ΕΕ. Βλ. Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας, *Analysis of shortage and surplus occupations* (Ανάλυση

είναι επίσης εμφανείς σε περιφερειακό επίπεδο λόγω, για παράδειγμα, των διαφορετικών επιπέδων ανάπτυξης μεταξύ των περιφερειών, της παρουσίας αστικών περιοχών εντός των περιφερειών ή λόγω των αποκλίσεων στις περιφερειακές αγορές εργασίας και στις συνθήκες διαβίωσης¹⁶.

Η ΕΕ προσπαθεί να αυξήσει τη συμμετοχή των γυναικών, των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας, των ατόμων με αναπηρία, των ατόμων με μεταναστευτικό υπόβαθρο και άλλων υποεκπροσωπούμενων ομάδων στην αγορά εργασίας. Αποσκοπεί επίσης στη βελτίωση των δεξιοτήτων των ατόμων καθ' όλη τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου, όπως ορίζεται στο ευρωπαϊκό θεματολόγιο δεξιοτήτων¹⁷. Ωστόσο, για την **αντιμετώπιση των εν λόγω αυξανόμενων αναγκών της αγοράς εργασίας, οι οποίες συνδέονται με τις δημογραφικές τάσεις και τις ελλείψεις, η κινητοποίηση μόνο του εγχώριου εργατικού δυναμικού ή η διευκόλυνση της κινητικότητας εντός της ΕΕ δεν επαρκούν**. Η δυνατότητα της κινητικότητας εντός της ΕΕ να μετριάσει τις ελλείψεις εργατικού δυναμικού είναι όλο και πιο περιορισμένη, μεταξύ άλλων επειδή τεκμαίρεται ότι τα ταλέντα και οι δεξιότητες που αποκτώνται σ' έναν τόπο χάνονται σ' έναν άλλον¹⁸, και το θέμα αυτό πρέπει να εξετάζεται λαμβανομένου υπόψη του γεγονότος ότι σε όλα σχεδόν τα κράτη μέλη αναφέρονται ελλείψεις εργατικού δυναμικού. Η πανδημία COVID-19 ενισχύει περαιτέρω τη ζήτηση για αρκετούς συγκεκριμένους επαγγελματικούς τομείς με ελλείψεις, ενώ οι μεγαλύτερες επιπτώσεις εντοπίζονται στη ζήτηση δεξιοτήτων στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης. Για παράδειγμα, το 2020 το Βέλγιο, η Δανία, Γερμανία, η Εσθονία, η Ιρλανδία, η Γαλλία, η Ουγγαρία, οι Κάτω Χώρες, η Ρουμανία, η Φινλανδία και η Σουηδία ανέφεραν ελλείψεις σε επαγγελματίες του τομέα της υγείας και σε ασκούντες συναφή επαγγέλματα¹⁹. Οι μετακινούμενοι εργαζόμενοι της ΕΕ αντιπροσωπεύουν λιγότερο από το ένα τρίτο των εργαζομένων στον τομέα της προσωπικής φροντίδας που έχουν γεννηθεί στην αλλοδαπή, ενώ τα δύο τρίτα προέρχονται από τρίτες χώρες.

Ως εκ τούτου, τόσο στο **ευρωπαϊκό θεματολόγιο δεξιοτήτων** όσο και στο **νέο Σύμφωνο για τη Μετανάστευση και το Άσυλο** αναγνωρίζεται η ανάγκη για μια πιο στρατηγική προσέγγιση της νόμιμης μετανάστευσης, με γνώμονα την καλύτερη προσέλκυση και

επαγγελματιών που παρουσιάζουν ελλείψεις και πλεονάσματα σε προσωπικό· 2021 <https://www.ela.europa.eu/en/news/analysis-shortage-and-surplus-occupations-2021>.

¹⁶ Τα μοτίβα γήρανσης και μείωσης του πληθυσμού σε όλα τα εδάφη της ΕΕ καλύπτονται εκτενώς από τους 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. και Tintori, G. στο έργο με τίτλο «The Demographic Landscape of EU Territories» (Το δημογραφικό τοπίο των εδαφών της ΕΕ), Goujon, A., Jacobs, C., Natale, F. και Lavalle, C. επιμ., EUR 30498 EN, Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Λουξεμβούργο, 2021, ISBN 978-92-76-27239-7 (επιγραμμική), 978-92-76-27238-0 (έντυπη), doi:10.2760/658945 (επιγραμμική), 10.2760/49621 (έντυπη), JRC123046.

¹⁷ COM(2020) 274 final.

¹⁸ Η Επιτροπή επεξεργάζεται μια πρωτοβουλία για τον μετριασμό των προκλήσεων που συνδέονται με τη διαρροή εγκεφάλων και τη μείωση του πληθυσμού εντός της ΕΕ, καθώς και για τον εντοπισμό πιθανών λύσεων για την αντιστροφή της οικονομικής και κοινωνικής παρακμής των πληττόμενων περιοχών.

¹⁹ Eurofound (2021), *Αντιμετώπιση των ελλείψεων εργατικού δυναμικού στα κράτη μέλη της ΕΕ*.

διατήρηση ταλέντων για την προώθηση του δυναμικού ανάπτυξης και καινοτομίας, καθώς και για τη διοχέτευση της νόμιμης μετανάστευσης προς τις περιφέρειες και τα επαγγέλματα που αντιμετωπίζουν ελλείψεις δεξιοτήτων.

Για να παραμείνει ανταγωνιστική σε παγκόσμιο επίπεδο, η ΕΕ πρέπει να καταστεί πιο ελκυστική για ταλαντούχα άτομα από όλον τον κόσμο. Επί του παρόντος, οι υψηλής ειδίκευσης υπήκοοι τρίτων χωρών είναι πιθανότερο να επιλέξουν τη Βόρεια Αμερική ή την Ωκεανία απ' ό,τι την ΕΕ²⁰. Ένα πρώτο σημαντικό βήμα για τη βελτίωση της ελκυστικότητας της ΕΕ ήταν η πρόσφατη αναθεώρηση της **οδηγίας της ΕΕ για την μπλε κάρτα**²¹, η οποία θα δώσει τη δυνατότητα στους μετανάστες υψηλής ειδίκευσης να επωφεληθούν από ενισχυμένα δικαιώματα, και ιδίως το δικαίωμα μετακίνησης και εργασίας σε άλλες χώρες της ΕΕ, καθώς και από ταχύτερες και εξορθολογισμένες διαδικασίες. Όλες οι εν λόγω πτυχές της ελκυστικότητας θα πρέπει να ενισχυθούν και για άλλες κατηγορίες μεταναστών, ταυτόχρονα με την ανάληψη μέτρων για την καταπολέμηση της εργασιακής εκμετάλλευσης²² και των διακρίσεων²³. **Η αντιστοίχιση της ζήτησης και της προσφοράς εργασίας** αποτελεί επίσης πρόκληση σε ένα διεθνές πλαίσιο που χαρακτηρίζεται από αυξανόμενο ανταγωνισμό για δεξιότητες και talέντα. Δύο υφιστάμενα εμπόδια είναι οι χρονοβόρες και περίπλοκες διαδικασίες μετανάστευσης και οι διαφορετικές απαιτήσεις μεταξύ των κρατών μελών, καθώς και η δυσκολία σύνδεσης ταλέντων από τρίτες χώρες με δυνητικούς εργοδότες στα κράτη μέλη.

Όπως αναφέρεται στην ανακοίνωση με τίτλο «Υποδοχή όσων εγκαταλείπουν τις εμπόλεμες περιοχές στην Ουκρανία: προετοιμασία της Ευρώπης για την κάλυψη των αναγκών»²⁴, τα κράτη μέλη θα πρέπει να λάβουν μέτρα για την **ένταξη των δικαιούχων προσωρινής προστασίας στην αγορά εργασίας**. Η Επιτροπή θα στηρίζει τη χαρτογράφηση των

²⁰ Σύμφωνα με τη βάση δεδομένων για τους μετανάστες στις χώρες του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ), μόλις ένας στους τέσσερις μετανάστες με υψηλό μορφωτικό επίπεδο που διέμεναν στον ΟΟΣΑ την περίοδο 2015-16 είχε επιλέξει ως προορισμό την ΕΕ, ενώ σχεδόν δύο στους τρεις είχαν επιλέξει να εγκατασταθούν στη Βόρεια Αμερική ή στην Ωκεανία.

²¹ Οδηγία (ΕΕ) 2021/1883 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Οκτωβρίου 2021, σχετικά με τις προϋποθέσεις εισόδου και διαμονής υπηκόων τρίτων χωρών με σκοπό την απασχόληση υψηλής ειδίκευσης, και την κατάργηση της οδηγίας 2009/50/ΕΚ του Συμβουλίου.

²² Όσον αφορά την καταπολέμηση της εργασιακής εκμετάλλευσης των αντικανονικών μεταναστών, τον Σεπτέμβριο του 2021 η Επιτροπή εξέδωσε ανακοίνωση [COM(2021) 592 final] σχετικά με την οδηγία για τις κυρώσεις κατά των εργοδοτών (2009/52/ΕΚ), στην οποία προσδιορίζονται ορισμένες αναγκαίες δράσεις για την ενίσχυση της εφαρμογής και της αποτελεσματικότητας της οδηγίας.

²³ Έχει καταρτιστεί εργαλειοθήκη χρήσης των κονδυλίων της ΕΕ για την ένταξη ατόμων που προέρχονται από οικογένειες μεταναστών για την περίοδο προγραμματισμού 2021-27. Σημαντικό είναι επίσης το σχέδιο δράσης της ΕΕ για την καταπολέμηση του ρατσισμού 2020-2025: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/racism-and-xenophobia/eu-anti-racism-action-plan-2020-2025_el

²⁴ COM(2022) 131 final.

δεξιοτήτων και των προσόντων τους, ώστε να διευκολυνθεί η αντιστοίχισή τους με τις ανάγκες των εργοδοτών της ΕΕ.²⁵

Προς μια βιώσιμη πολιτική της ΕΕ για νόμιμη μετανάστευση βασισμένη σε τρεις πυλώνες

Τις δύο τελευταίες δεκαετίες η ΕΕ έχει αναπτύξει ένα νομικό πλαίσιο το οποίο εναρμονίζει σε μεγάλο βαθμό τις προϋποθέσεις που θέτουν τα κράτη μέλη όσον αφορά την είσοδο και τη διαμονή ορισμένων κατηγοριών υπηκόων τρίτων χωρών. Το πλαίσιο αυτό περιλαμβάνει την είσοδο και τη διαμονή για λόγους εργασίας, όπως για παράδειγμα των εργαζομένων υψηλής ειδίκευσης (δηλαδή των κατόχων «μπλε κάρτας»)²⁶, των εποχιακών εργαζομένων²⁷, καθώς και των ενδοεταιρικών μετατιθεμένων²⁸. Το νομικό πλαίσιο της ΕΕ ρυθμίζει επίσης: i) τις προϋποθέσεις εισδοχής και τα δικαιώματα σπουδαστών και ερευνητών από τρίτες χώρες²⁹, ii) το δικαίωμα οικογενειακής επανένωσης³⁰ και iii) τους όρους και τις διαδικασίες ώστε οι υπήκοοι τρίτων χωρών να αποκτήσουν το δικαίωμα μόνιμης διαμονής (δηλαδή «καθεστώς επί μακρόν διαμένοντος»)³¹. Στη νομοθεσία της ΕΕ προβλέπεται επίσης ενιαία διαδικασία — καθώς και ενιαία άδεια που συνδυάζει την άδεια εργασίας και διαμονής— για εργαζομένους από τρίτες χώρες που γίνονται δεκτοί σύμφωνα με τα εθνικά συστήματα των κρατών μελών³².

Επί του παρόντος, το δίκαιο της ΕΕ δεν καλύπτει άλλες κατηγορίες μεταναστών εργαζομένων ούτε αυτοαπασχολούμενων. Ορισμένες από αυτές καλύπτονται από εθνικές νομοθετικές διατάξεις. Τον Μάρτιο του 2019 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ολοκλήρωσε τη συνολική αξιολόγηση του εν λόγω νομικού πλαισίου (δηλαδή πραγματοποιήθηκε έλεγχος

²⁵ Βλ. τμήμα 3.2. Ανάπτυξη δεξαμενής ταλέντων της ΕΕ για την καλύτερη αντιστοίχιση των εργοδοτών της ΕΕ με τα talέντα που χρειάζονται.

²⁶ Οδηγία 2009/50/ΕΚ του Συμβουλίου, της 25ης Μαΐου 2009, σχετικά με τις προϋποθέσεις εισόδου και διαμονής υπηκόων τρίτων χωρών με σκοπό την απασχόληση υψηλής ειδίκευσης (ΕΕ L 155 της 18.6.2009, σ. 17).

²⁷ Οδηγία 2014/36/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 26ης Φεβρουαρίου 2014, σχετικά με τις προϋποθέσεις εισόδου και διαμονής υπηκόων τρίτων χωρών με σκοπό την εποχιακή εργασία (ΕΕ L 94 της 28.3.2014, σ. 375).

²⁸ Οδηγία 2014/66/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 15ης Μαΐου 2014, σχετικά με τις προϋποθέσεις εισόδου και διαμονής υπηκόων τρίτων χωρών στο πλαίσιο ενδοεταιρικής μετάθεσης (ΕΕ L 157 της 27.5.2014, σ. 1).

²⁹ Οδηγία (ΕΕ) 2016/801 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 11ης Μαΐου 2016, σχετικά με τις προϋποθέσεις εισόδου και διαμονής υπηκόων τρίτων χωρών με σκοπό την έρευνα, τις σπουδές, την πρακτική άσκηση, την εθελοντική υπηρεσία, τις ανταλλαγές μαθητών ή τα εκπαιδευτικά προγράμματα και την απασχόληση των εσωτερικών άμισθων βοηθών (au pair) (ΕΕ L 132 της 21.5.2016, σ. 21).

³⁰ Οδηγία 2003/86/ΕΚ του Συμβουλίου, της 22ας Σεπτεμβρίου 2003, σχετικά με το δικαίωμα οικογενειακής επανένωσης (ΕΕ L 251 της 3.10.2003, σ. 12).

³¹ Οδηγία του Συμβουλίου 2003/109/ΕΚ, της 25ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με το καθεστώς υπηκόων τρίτων χωρών οι οποίοι είναι επί μακρόν διαμένοντες (ΕΕ L 16 της 23.1.2004, σ. 44).

³² Οδηγία 2011/98/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 13ης Δεκεμβρίου 2011, σχετικά με ενιαία διαδικασία υποβολής αίτησης για τη χορήγηση στους υπηκόους τρίτων χωρών ενιαίας άδειας διαμονής και εργασίας στην επικράτεια κράτους μέλους και σχετικά με κοινό σύνολο δικαιωμάτων για τους εργαζομένους από τρίτες χώρες που διαμένουν νομίμως σε κράτος μέλος (ΕΕ L 343 της 23.12.2011, σ. 1).

καταλληλότητας σχετικά με τη νόμιμη μετανάστευση³³). Η αξιολόγηση αυτή οδήγησε σε ανάμικτα συμπεράσματα και τόνισε ότι θα μπορούσαν να καταβληθούν περισσότερες προσπάθειες για να αυξηθεί ο αντίκτυπος του νομικού πλαισίου της ΕΕ για τη νόμιμη μετανάστευση στις δημογραφικές, οικονομικές και μεταναστευτικές προκλήσεις της ΕΕ. Στο πλαίσιο του ελέγχου καταλληλότητας διαπιστώθηκε ότι υπάρχουν ορισμένες εγγενείς αδυναμίες στο σύστημα της ΕΕ για τη νόμιμη μετανάστευση, όπως ο κατακερματισμός, το περιορισμένο πεδίο εφαρμογής των κανόνων της ΕΕ, η ασυνέπεια μεταξύ των διαφόρων οδηγιών, η πολυπλοκότητα των διαδικασιών και η μη ορθή εφαρμογή.

Η ΕΕ έχει αναπτύξει επίσης **προγράμματα κινητικότητας του εργατικού δυναμικού με τρίτες χώρες**. Τα πιλοτικά σχέδια για τη νόμιμη μετανάστευση³⁴ κατέδειξαν ότι, με την παροχή στοχευμένης στήριξης, η ΕΕ μπορεί να βοηθήσει τα κράτη μέλη να εφαρμόσουν συστήματα που ανταποκρίνονται στις ανάγκες των εργοδοτών, με παράλληλη ενίσχυση της ανάπτυξης του ανθρώπινου κεφαλαίου στις χώρες-εταίρους. Η ΕΕ έχει επίσης δώσει τη δυνατότητα σε τρίτες χώρες να συμμετέχουν στο πρόγραμμα κινητικότητας των εκπαιδευομένων και του προσωπικού στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και της κατάρτισης στο πλαίσιο του Erasmus+. Ωστόσο, εξακολουθούν να υπάρχουν περιθώρια ενίσχυσης του πεδίου εφαρμογής και των φιλοδοξιών των υφιστάμενων συστημάτων.

Για την εξεύρεση λύσεων προσαρμοσμένων στις πολλαπλές ανάγκες, καθώς και για την αντιμετώπιση των νομικών και επιχειρησιακών ελλείψεων, **η Επιτροπή διεξήγαγε ευρεία διαβούλευση**. Ζήτησε τη γνώμη του ευρέος κοινού στο πλαίσιο ανοικτών διαβουλεύσεων³⁵, τη γνώμη των κρατών μελών, του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, των Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων³⁶ και της κοινωνίας των πολιτών³⁷. Το 2021 το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ενέκρινε δύο ψηφίσματα σχετικά με τη νόμιμη μετανάστευση³⁸, με τα οποία κάλεσε την Επιτροπή να βελτιώσει και να αναπτύξει το νομικό πλαίσιο και το πλαίσιο πολιτικής της ΕΕ. Βάσει του

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

³⁴ Οκτώ κράτη μέλη συμμετέχουν επί του παρόντος σε έξι αντίστοιχα σχέδια με την Αίγυπτο, τη Μολδαβία, το Μαρόκο, τη Νιγηρία, τη Σενεγάλη και την Τυνησία. Στα βασικά θέματα περιλαμβάνονται η κυκλική κινητικότητα για εμπειρογνώμονες ΤΠΕ, ευκαιρίες για επιχειρηματίες και σπουδαστές και περίοδοι πρακτικής άσκησης.

³⁵ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Μετανάστευσης και Εσωτερικών Υποθέσεων, *Analysis of the responses to the public consultation on the future of legal migration – Synthesis report (Ανάλυση των απαντήσεων στο πλαίσιο της δημόσιας διαβούλευσης για το μέλλον της νόμιμης μετανάστευσης — Συγκεφαλαιωτική έκθεση)*, Υπηρεσία Εκδόσεων, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2837/92995>.

³⁶ Συνεδριάσεις που διοργανώθηκαν κατά τη σύνταξη των εκτιμήσεων των επιπτώσεων όσον αφορά τις δύο οδηγίες και συνεδρίαση της 17ης Μαρτίου 2022, βλ. εκτιμήσεις των επιπτώσεων της οδηγίας για τους επί μακρόν διαμένοντες και της οδηγίας για την ενιαία άδεια [SWD(2022) 651 και SWD(2022) 656].

³⁷ Ό.π.

³⁸ Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της 20ής Μαΐου 2021, σχετικά με νέες δυνατότητες νόμιμης μετανάστευσης εργατικού δυναμικού [2020/2010(INI)]· ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της 25ης Νοεμβρίου 2021, που περιέχει συστάσεις προς την Επιτροπή σχετικά με την πολιτική και τη νομοθεσία για τη νόμιμη μετανάστευση [2020/2255(INL)].

άρθρου 225 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ζήτησε από την Επιτροπή να υποβάλει σειρά προτάσεων για τη διευκόλυνση και την προώθηση της εισόδου και της κινητικότητας εντός της ΕΕ των υπηκόων τρίτων χωρών που μεταναστεύουν νόμιμα, με στόχο τη μείωση της γραφειοκρατίας, την ενίσχυση της εναρμόνισης, την προώθηση των θεμελιωδών δικαιωμάτων και της ίσης μεταχείρισης, καθώς και την πρόληψη της εργασιακής εκμετάλλευσης.

Τα κράτη μέλη, μολονότι υποστηρίζουν την απλούστευση και τον εξορθολογισμό των διαδικασιών, προτιμούν γενικότερα να εστιάζουν σε επιχειρησιακές πτυχές και να μην αναλαμβάνουν νέο νομοθετικό έργο όσον αφορά τη νόμιμη μετανάστευση σε επίπεδο ΕΕ.

Για τη βελτίωση της διαχείρισης της νόμιμης μετανάστευσης από την ΕΕ με παράλληλη αντιμετώπιση των εκκλήσεων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και των κρατών μελών με ισορροπημένο και ρεαλιστικό τρόπο, στην παρούσα ανακοίνωση καθορίζονται **τρεις βασικοί πυλώνες μιας βιώσιμης πολιτικής της ΕΕ για τη νόμιμη μετανάστευση**:

- ένας **νομοθετικός πυλώνας**, για την αναδιατύπωση της **οδηγίας για τους επί μακρόν διαμένοντες**³⁹ και της **οδηγίας για την ενιαία άδεια**⁴⁰, με στόχο την απλούστευση των διαδικασιών εισδοχής στην ΕΕ εργαζομένων με διαφορετικά επίπεδα δεξιοτήτων, και της κινητικότητας εντός της ΕΕ των εργαζομένων από τρίτες χώρες που βρίσκονται ήδη στην ΕΕ, καθώς και για την ενίσχυση των δικαιωμάτων και της προστασίας των εν λόγω εργαζομένων από πρακτικές εργασιακής εκμετάλλευσης·
- ένας **επιχειρησιακός πυλώνας**, για την αντιμετώπιση της πρόκλησης της διεθνούς αντιστοιχίας μέσω του καθορισμού συγκεκριμένων μέτρων για την ανάπτυξη **εταιρικών σχέσεων προσέλκυσης ταλέντων** με βασικές χώρες-εταίρους και των βασικών χαρακτηριστικών της **δεξαμενής ταλέντων της ΕΕ**⁴¹, και
- ένας **μελλοντοστρεφής πυλώνας**, ο οποίος βασίζεται σε **τρεις ειδικές προτεραιότητες δράσης** που θα πρέπει να κατευθύνουν περαιτέρω την πολιτική της ΕΕ για τη νόμιμη μετανάστευση: **φροντίδα, νεολαία και καινοτομία**.

³⁹ Οδηγία 2003/109/ΕΚ του Συμβουλίου, της 25ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με το καθεστώς υπηκόων τρίτων χωρών οι οποίοι είναι επί μακρόν διαμένοντες (ΕΕ L 16 της 23.1.2004, σ. 44).

⁴⁰ Οδηγία 2011/98/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 13ης Δεκεμβρίου 2011, σχετικά με ενιαία διαδικασία υποβολής αίτησης για τη χορήγηση στους υπηκόους τρίτων χωρών ενιαίας άδειας διαμονής και εργασίας στην επικράτεια κράτους μέλους και σχετικά με κοινό σύνολο δικαιωμάτων για τους εργαζομένους από τρίτες χώρες που διαμένουν νομίμως σε κράτος μέλος (ΕΕ L 343 της 23.12.2011, σ. 1).

⁴¹ Με βάση τη μελέτη του ΟΟΣΑ του 2019 με τίτλο «*Building an EU Talent Pool, A new approach for migration management for Europe*» (Ανάπτυξη δεξαμενής ταλέντων της ΕΕ, μια νέα προσέγγιση για τη διαχείριση της μετανάστευσης στην Ευρώπη) <https://www.oecd.org/publications/building-an-eu-talent-pool-6ea982a0-en.htm>, και τη μελέτη του ΟΟΣΑ του 2022 με τίτλο «*Feasibility Study on the Development of an EU Talent Pool*» (Μελέτη σκοπιμότητας για την ανάπτυξη δεξαμενής ταλέντων της ΕΕ).

2. ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟΣ ΠΥΛΩΝΑΣ: ΑΠΛΟΥΣΤΕΥΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΜΕΤΑΝΑΣΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Στην οδηγία για τους επί μακρόν διαμένοντες και στην οδηγία για την ενιαία άδεια καθορίζεται το πλαίσιο όσον αφορά τις διαδικασίες και τα δικαιώματα πολλών εργαζομένων τρίτων χωρών που διαμένουν νόμιμα στην ΕΕ. Ωστόσο, και οι δύο νομοθετικές πράξεις δεν πέτυχαν πλήρως τους στόχους για τους οποίους θεσπίστηκαν αρχικά, το 2003 και το 2011 αντίστοιχα. Η οδηγία για τους επί μακρόν διαμένοντες δεν χρησιμοποιείται επαρκώς από τα κράτη μέλη και δεν προβλέπει αποτελεσματικό δικαίωμα κινητικότητας εντός της ΕΕ. Η οδηγία για την ενιαία άδεια δεν έχει επιτύχει πλήρως τον στόχο της για απλούστευση των διαδικασιών εισδοχής για όλους τους εργαζομένους από τρίτες χώρες.

Για τους λόγους αυτούς, η Επιτροπή προτείνει τη **συνολική αναδιατύπωση των δύο οδηγιών**⁴². Οι κύριοι στόχοι είναι η μείωση του κόστους και της διοικητικής επιβάρυνσης για τους εργοδότες, η πρόληψη της εργασιακής εκμετάλλευσης και η στήριξη της περαιτέρω ενσωμάτωσης και κινητικότητας εντός της ΕΕ των υπηκόων τρίτων χωρών που διαμένουν και εργάζονται ήδη στην ΕΕ.

Η Επιτροπή θα συνεχίσει επίσης να παρακολουθεί την εφαρμογή των πλέον πρόσφατων τομεακών οδηγιών. Το 2023 θα υποβάλει έκθεση σχετικά με την εφαρμογή **της οδηγίας για την εποχιακή εργασία** και της **οδηγίας για τους ενδοεταιρικούς μετατιθεμένους**. Όσον αφορά την οδηγία για την εποχιακή εργασία, σε συνέχεια των προαναφερθέντων ψηφισμάτων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, η Επιτροπή θα αξιολογήσει αν οι ισχύοντες κανόνες παρέχουν στους εποχιακούς εργαζομένους επαρκή προστασία από την εργασιακή εκμετάλλευση. Θα εξετάσει επίσης την ανάγκη μελλοντικών νομοθετικών τροποποιήσεων.

2.1. Εξορθολογισμός της διαδικασίας ενιαίας άδειας

Η **οδηγία για την ενιαία άδεια** απλουστεύει τη διαδικασία για τους υπηκόους τρίτων χωρών που επιθυμούν να μεταναστεύσουν νόμιμα στην ΕΕ για λόγους εργασίας. Θεσπίζει ενιαία διαδικασία υποβολής αίτησης για άδεια εργασίας σε συνδυασμό με άδεια διαμονής (ενιαία άδεια). Διασφαλίζει επίσης **ίση μεταχείριση** μεταξύ των εργαζομένων από τρίτες χώρες και των υπηκόων του κράτους μέλους διαμονής, μέσω της παροχής κοινού συνόλου δικαιωμάτων για τους εργαζομένους από τρίτες χώρες⁴³.

Με την προτεινόμενη αναδιατύπωση της οδηγίας, αφενός, θα **εξορθολογιστεί η διαδικασία υποβολής αιτήσεων και, αφετέρου, θα καταστεί αποτελεσματικότερη**. Θα δοθεί η δυνατότητα στους αιτούντες να υποβάλλουν αίτηση για έκδοση αδειών τόσο από τρίτες

⁴² COM(2022) 650 και COM(2022) 655.

⁴³ Σε τομείς όπως οι συνθήκες εργασίας, η εκπαίδευση και η κατάρτιση, η πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες καθώς και η κοινωνική ασφάλιση.

χώρες όσο και από κράτη μέλη. Επί του παρόντος, η συνολική διάρκεια των διαδικασιών υποβολής αιτήσεων⁴⁴ αποτρέπει τους εργοδότες από τη διενέργεια διεθνών προσλήψεων. Η μείωση της εν λόγω διάρκειας αναμένεται να συμβάλει στην αύξηση της ελκυστικότητας της ΕΕ και στην αντιμετώπιση των ελλείψεων εργατικού δυναμικού στην ΕΕ. Στην πρόταση περιλαμβάνονται επίσης νέες απαιτήσεις για την **ενίσχυση των διασφαλίσεων και της ίσης μεταχείρισης** των υπηκόων τρίτων χωρών έναντι των πολιτών της ΕΕ και για τη βελτίωση της προστασίας τους από πρακτικές εργασιακής εκμετάλλευσης. Ειδικότερα, σύμφωνα με τις προτεινόμενες νέες διατάξεις, η ενιαία άδεια δεν θα συνδέεται μόνο με έναν εργοδότη. Αυτό σημαίνει ότι, εντός της περιόδου ισχύος της άδειας, οι εργαζόμενοι θα έχουν το δικαίωμα να αλλάξουν εργοδότη συνεχίζοντας να διαμένουν νόμιμα στο κράτος μέλος. Με αυτόν τον τρόπο θα διευκολυνθεί η αντιστοίχιση προσφοράς και ζήτησης εργατικού δυναμικού και θα μειωθεί η ευαλωτότητα στην εργασιακή εκμετάλλευση. Επιπλέον, στην πρόταση περιλαμβάνονται νέες υποχρεώσεις για τα κράτη μέλη, και συγκεκριμένα να προβλέψουν επιθεωρήσεις, μηχανισμούς παρακολούθησης και κυρώσεις σε βάρος των εργοδοτών που παραβιάζουν τις εθνικές διατάξεις οι οποίες θεσπίζονται σύμφωνα με την οδηγία.

2.2. Βελτίωση του ενωσιακού καθεστώτος επί μακρόν διαμένοντος

Η αναδιτύπωση της οδηγίας για τους επί μακρόν διαμένοντες αποσκοπεί στη δημιουργία ενός πιο αποτελεσματικού, συνεκτικού και δίκαιου συστήματος για την απόκτηση ενωσιακού καθεστώτος επί μακρόν διαμένοντος. Το εν λόγω σύστημα θα πρέπει να αποτελεί βασικό εργαλείο για την προώθηση της ενσωμάτωσης των υπηκόων τρίτων χωρών οι οποίοι έχουν εγκατασταθεί νόμιμα και επί μακρόν στην ΕΕ.

Η πρόταση έχει ως στόχο τη **διευκόλυνση της απόκτησης ενωσιακού καθεστώτος επί μακρόν διαμένοντος**, μέσω της παροχής στους υπηκόους τρίτων χωρών της δυνατότητας να σωρεύουν περιόδους διαμονής σε διαφορετικά κράτη μέλη για να εκπληρώσουν την απαίτηση σχετικά με τη διάρκεια της διαμονής και μέσω της αποσαφήνισης ότι όλες οι περιόδους νόμιμης διαμονής θα πρέπει να συνυπολογίζονται πλήρως, μεταξύ άλλων οι περιόδους διαμονής ως σπουδαστές, ως δικαιούχοι προσωρινής προστασίας ή οι περιόδους διαμονής που βασίστηκαν αρχικά σε λόγους προσωρινού χαρακτήρα.

Η πρόταση αποσκοπεί επίσης στην **ενίσχυση των δικαιωμάτων των επί μακρόν διαμενόντων και των μελών των οικογενειών τους**. Στα εν λόγω δικαιώματα περιλαμβάνεται το **δικαίωμα μετακίνησης και εργασίας σε άλλα κράτη μέλη**, για το οποίο απηύθυνε έκκληση τόσο το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο⁴⁵ όσο και ορισμένοι ενδιαφερόμενοι

⁴⁴ Από τη μελέτη πρακτικής εφαρμογής του ελέγχου καταλληλότητας προέκυψε ότι ο χρόνος που απαιτείται για την υποβολή αίτησης θεώρησης εισόδου παρατείνει ενίοτε σημαντικά τη συνολική διαδικασία, η οποία σε ορισμένες περιπτώσεις μπορεί να φτάσει και τους 3 μήνες.

⁴⁵ Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Επιτροπή Πολιτικών Ελευθεριών, Δικαιοσύνης και Εσωτερικών Υποθέσεων, *Νέες δυνατότητες νόμιμης μετανάστευσης εργατικού δυναμικού* [2020/2010(INI)] (εισηγήτρια: Sylvie Guillaume).

φορείς⁴⁶ και το οποίο θα πρέπει να είναι όσο το δυνατόν παρόμοιο με το δικαίωμα που απολαμβάνουν οι πολίτες της ΕΕ (εντός του ισχύοντος νομικού πλαισίου της ΕΕ). Η παροχή της δυνατότητας στους υπηκόους τρίτων χωρών, οι οποίοι είναι ήδη επί μακρόν διαμένοντες σε κράτος μέλος της ΕΕ, να αλλάξουν θέση εργασίας και να μετακινηθούν σε άλλο κράτος μέλος για λόγους εργασίας, μπορεί να συμβάλει στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας της αγοράς εργασίας σε ολόκληρη την ΕΕ, αντιμετωπίζοντας τις ελλείψεις δεξιοτήτων και αντισταθμίζοντας τις περιφερειακές ανισοροπίες. Μπορεί επίσης να βελτιώσει τη συνολική ελκυστικότητα της ΕΕ για τα ταλαντούχα άτομα από το εξωτερικό.

Επιπλέον, η πρόταση θεσπίζει μηχανισμό για τη διασφάλιση **ίσων όρων** μεταξύ της άδειας για ενωσιακό καθεστώς επί μακρόν διαμένοντος και των εθνικών αδειών για καθεστώς επί μακρόν διαμένοντος όσον αφορά τις διαδικασίες, τα δικαιώματα ίσης μεταχείρισης και την πρόσβαση σε πληροφορίες, ώστε οι υπήκοοι τρίτων χωρών να έχουν πραγματική επιλογή μεταξύ των δύο αδειών. Διευκολύνεται επίσης η **κυκλική μετανάστευση** καθώς καθίσταται πιο εύκολο για τους επί μακρόν διαμένοντες να επιστρέφουν στη χώρα καταγωγής τους χωρίς να χάνουν τα δικαιώματά τους, γεγονός που είναι προς όφελος τόσο των χωρών καταγωγής όσο και των χωρών διαμονής.

3. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟΣ ΠΥΛΩΝΑΣ: ΣΤΗΡΙΞΗ ΓΙΑ ΚΑΛΥΤΕΡΗ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΙΣΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΑΓΚΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΕ ΚΑΙ ΤΙΣ ΧΩΡΕΣ-ΕΤΑΙΡΟΥΣ

Παράλληλα με τον νομοθετικό πυλώνα, η Επιτροπή προτείνει να ενταθεί σημαντικά η επιχειρησιακή συνεργασία σε επίπεδο Ένωσης τόσο μεταξύ των κρατών μελών όσο και με τις χώρες-εταίρους. Οι εργασίες έχουν ήδη προχωρήσει με την ανάπτυξη εταιρικών σχέσεων προσέλκυσης ταλέντων και με τη δεξαμενή ταλέντων της ΕΕ, δύο βασικές πρωτοβουλίες που ανακοινώθηκαν στο πλαίσιο του νέου Συμφώνου για τη Μετανάστευση και το Άσυλο.

Σε συνδυασμό με την ενίσχυση της πολιτικής δέσμευσης από την πλευρά των κρατών μελών, η Επιτροπή προτείνει τώρα έναν σαφή χάρτη πορείας για την υλοποίηση αυτών των δύο σημαντικών πρωτοβουλιών το αργότερο έως το τέλος του 2022.

3.1. Βελτίωση της συνεργασίας μας με τις χώρες-εταίρους μέσω εταιρικών σχέσεων προσέλκυσης ταλέντων

Οι εταιρικές σχέσεις προσέλκυσης ταλέντων αποτελούν **μία από τις βασικές πτυχές της εξωτερικής διάστασης του νέου Συμφώνου για τη Μετανάστευση και το Άσυλο**. Αποσκοπούν στην ενίσχυση της συνεργασίας μεταξύ της ΕΕ, των κρατών μελών και των

⁴⁶ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12594-Legal-migration-public-consultation/F_el

χωρών-εταίρων, καθώς και στην προώθηση της διεθνούς κινητικότητας του εργατικού δυναμικού και της ανάπτυξης του ταλέντου με αμοιβαία επωφελή και κυκλικό τρόπο. Στο πλαίσιο των εν λόγω εταιρικών σχέσεων θα υπάρξει στήριξη, αφενός, για ολοκληρωμένο πλαίσιο πολιτικής και, αφετέρου, για οικονομική ενίσχυση με στόχο τη στρατηγική συμμετοχή των βασικών χωρών-εταίρων σε όλους τους τομείς διαχείρισης της μετανάστευσης, μεταξύ άλλων στους τομείς της αποτελεσματικής επιστροφής και επανεισδοχής μεταναστών, καθώς και για την πρόληψη των παράτυπων αναχωρήσεων. Όπως περιγράφεται στο νέο Σύμφωνο, η ανάπτυξη νόμιμων οδών θα πρέπει επίσης να συμβάλει στη μείωση της αντικανονικής μετανάστευσης.

Η Επιτροπή καθοδηγεί την ανάπτυξη εταιρικών σχέσεων προσέλκυσης ταλέντων ώστε να διασφαλιστεί ότι οι εν λόγω εταιρικές σχέσεις προετοιμάζονται με **εξατομικευμένο και ευέλικτο τρόπο** και ότι ανταποκρίνονται στις ανάγκες των κρατών μελών και των χωρών-εταίρων όσον αφορά την αγορά εργασίας και τις δεξιότητες.

Στις εταιρικές σχέσεις προσέλκυσης ταλέντων θα πρέπει να συνδυάζεται η **άμεση στήριξη των προγραμμάτων κινητικότητας⁴⁷ για λόγους εργασίας ή κατάρτισης με την ανάπτυξη ικανοτήτων και τις επενδύσεις σε ανθρώπινο κεφάλαιο**, συμπεριλαμβανομένων της ανάπτυξης δεξιοτήτων, της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και της θέσης σε εφαρμογή συστημάτων ανταλλαγών με βάση την εργασία⁴⁸. Στο πλαίσιο αυτό, στόχος τους είναι να εξασφαλιστεί ότι θα ωφεληθούν εξίσου οι χώρες-εταίροι, τα κράτη μέλη, οι επιχειρηματικές κοινότητες και των δύο πλευρών, καθώς και τα άτομα που επωφελούνται από τις εταιρικές σχέσεις. Σύμφωνα με τους κανόνες διμερούς συνεργασίας της ΕΕ με τις χώρες-εταίρους, θα πρέπει να αποβαίνουν σε όφελος της οικονομικής ανάπτυξης των κοινοτήτων καταγωγής, να προωθούν τους ευρύτερους αναπτυξιακούς στόχους των βασικών χωρών-εταίρων και να ενισχύουν τις ευκαιρίες για τους πολίτες τους. Ταυτόχρονα, θα πρέπει να συμβάλλουν στην αντιμετώπιση των ελλείψεων σε ορισμένους τομείς των αγορών εργασίας των κρατών μελών και να βοηθούν την επιχειρηματική κοινότητα και των δύο πλευρών όσον αφορά την ανάπτυξη των ζητούμενων δεξιοτήτων. Θα πρέπει να μετατρέπουν τον κίνδυνο διαρροής εγκεφάλων από τις χώρες-εταίρους σε **προσέλκυση εγκεφάλων** για όλες τις χώρες-εταίρους, ώστε να επωφελούνται όσοι συμμετέχουν κατά την πρόσβασή τους σε νέες ευκαιρίες κατάρτισης, επαγγελματικές εμπειρίες και πρόσθετες σπουδές ή σε επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση που αναπτύσσονται στην ΕΕ ή στις χώρες καταγωγής τους.

Οι εταιρικές σχέσεις προσέλκυσης ταλέντων θα είναι ανοικτές σε **όλα τα επίπεδα δεξιοτήτων** και θα μπορούσαν να αφορούν **διάφορους οικονομικούς τομείς** όπως οι τομείς

⁴⁷ Στα εν λόγω συστήματα θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι διεθνείς υποχρεώσεις που απορρέουν από τις εμπορικές συμφωνίες της ΕΕ.

⁴⁸ Θα μπορούσαν να υπάρξουν περιπτώσεις εταιρικών σχέσεων προσέλκυσης ταλέντων χωρίς συνιστώσα κινητικότητας ή αντιστρόφως να περιλαμβάνεται μόνο συνιστώσα κινητικότητας, εάν συμφωνήσουν σ' αυτό τόσο η ΕΕ όσο και η χώρα-εταίρος.

της ΤΠΕ, των θετικών επιστημών, της μηχανικής, της υγείας⁴⁹ και της μακροχρόνιας φροντίδας, της γεωργίας, των μεταφορών, της φυτοκομίας, της μεταποίησης τροφίμων και του τουρισμού, των κατασκευών και των λιμενικών έργων, των μεταφορών και της εφοδιαστικής, **ανάλογα με τα συμφέροντα και των δύο πλευρών** τα οποία διαμορφώνουν τις εταιρικές σχέσεις προσέλκυσης ταλέντων, λαμβανομένων παράλληλα υπόψη **των κινδύνων που ενέχει η διαρροή εγκεφάλων**. Θα προβλέπουν **διάφορα είδη κινητικότητας**: προσωρινού, μακροπρόθεσμου ή κυκλικού χαρακτήρα, ανάλογα με τη συμφωνία των δύο πλευρών. Θα πρέπει ιδίως να λαμβάνουν υπόψη την πράσινη και την ψηφιακή μετάβαση και να στηρίζουν τις αγορές εργασίας με στόχο την προώθηση του αναπτυξιακού δυναμικού της ΕΕ, ενθαρρύνοντας μελλοντοστρεφείς τεχνολογίες και λύσεις.

Η Επιτροπή θα υποστηρίξει τη **συμμετοχή πολλών κρατών μελών** σε ενιαία εταιρική σχέση προσέλκυσης ταλέντων ανά χώρα-εταίρο. Με τον τρόπο αυτόν θα υπάρχει δυνατότητα για διεύρυνση του φάσματος δραστηριοτήτων, για διάφορα είδη κινητικότητας για τις διάφορες δεξιότητες και τους διάφορους οικονομικούς τομείς, για ισχυρότερο αντίκτυπο τόσο στα κράτη μέλη όσο και στις χώρες-εταίρους, καθώς και για προστιθέμενη αξία στη σταδιοδρομία των ατόμων.

Η **συνοικειοποίηση της εταιρικής σχέσης προσέλκυσης ταλέντων τόσο από τα κράτη μέλη όσο και από τις χώρες-εταίρους** έχει καίρια σημασία για τη διασφάλιση της **κλιμακοθετησιμότητας** και της επίτευξης αμοιβαίως επωφελούς και βιώσιμης συνεργασίας. Οι εταιρικές σχέσεις προσέλκυσης ταλέντων θα πρέπει να συμβάλλουν **στην αντιστοίχιση των πραγματικών αναγκών της αγοράς εργασίας με τις δεξιότητες** και για τις δύο πλευρές. Οι εν λόγω εταιρικές σχέσεις θα πρέπει να ωφελούν δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς, όπως εργοδότες, ιδρύματα κατάρτισης και οργανώσεις της διασποράς. Στο πνεύμα της **προσέγγισης των πρωτοβουλιών της «Ομάδας Ευρώπη»⁵⁰**, μέσω των εταιρικών σχέσεων προσέλκυσης ταλέντων θα πρέπει να κινητοποιούνται τόσο τα χρηματοδοτικά μέσα της ΕΕ και των κρατών μελών όσο και ιδιωτικοί χρηματοδοτικοί πόροι⁵¹, καθώς και πόροι των χωρών-εταίρων, κατά περίπτωση. Είναι επίσης αναγκαία η ισχυρή συμμετοχή πολλών ενδιαφερόμενων μερών στον σχεδιασμό και την εφαρμογή των εταιρικών σχέσεων προσέλκυσης ταλέντων.

Εφαρμογή των εταιρικών σχέσεων προσέλκυσης ταλέντων

⁴⁹ Σε πλήρη συμμόρφωση με το άρθρο 5 παράγραφος 1 του κώδικα δεοντολογίας του ΠΟΥ για τις διεθνείς προσλήψεις υγειονομικού προσωπικού, https://cdn.who.int/media/docs/default-source/health-workforce/migration-code/code_en.pdf?sfvrsn=367f7d35_5&download=true

⁵⁰ Η νόμιμη μετανάστευση αποτελεί συνιστώσα των πρωτοβουλιών της «Ομάδας Ευρώπη» για την κεντρική Μεσόγειο και για τις διαδρομές της δυτικής Μεσογείου / του Ατλαντικού.

⁵¹ Ανάλογα με τις δραστηριότητες κάθε εταιρικής σχέσης προσέλκυσης ταλέντων, οι επενδύσεις του δημόσιου τομέα θα μπορούσαν να συμπληρώνονται με κεφάλαια του ιδιωτικού τομέα, ιδίως από τις εταιρείες που θα επωφεληθούν από ειδικευμένους εργαζομένους και θα διασφαλίσουν τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα των εν λόγω δραστηριοτήτων.

Η πρωτοβουλία για τις εταιρικές σχέσεις προσέλκυσης ταλέντων δρομολογήθηκε σε εκδήλωση υψηλού επιπέδου τον Ιούνιο του 2021⁵². Έκτοτε η Επιτροπή συμμετείχε σε ανταλλαγή απόψεων με τα κράτη μέλη για τον εννοιολογικό προσδιορισμό και την εφαρμογή των εταιρικών σχέσεων, διεξήγαγε διαλόγους υψηλού επιπέδου με χώρες-εταίρους και ενσωμάτωσε τις εταιρικές σχέσεις προσέλκυσης ταλέντων στον προγραμματισμό του πολυετούς δημοσιονομικού πλαισίου 2021-2027.

Οι εταιρικές σχέσεις προσέλκυσης ταλέντων θα βασιστούν στην εμπειρία από τα υφιστάμενα πιλοτικά σχέδια. Ταυτόχρονα, θα προβλέπουν μια νέα, περισσότερο στρατηγική και ενισχυμένη συνεργασία με τις χώρες-εταίρους στον τομέα της νόμιμης μετανάστευσης. Το διαρθρωμένο πλαίσιο των εταιρικών σχέσεων προσέλκυσης ταλέντων, σε συνδυασμό με ισχυρούς μηχανισμούς συντονισμού, θα διασφαλίσει ότι οι στόχοι πολιτικής της ΕΕ, των κρατών μελών και των χωρών-εταίρων λαμβάνονται υπόψη και μετουσιώνονται σε απτή δράση με τη μορφή συγκεκριμένων προγραμμάτων.

Από κοινού με τους σχετικούς εταίρους της εταιρικής σχέσης προσέλκυσης ταλέντων, η Επιτροπή θα διασφαλίσει τη δημιουργία κατάλληλου μηχανισμού συντονισμού σε τεχνικό επίπεδο —τόσο για τον συντονισμό των δραστηριοτήτων των κρατών μελών και των ενδιαφερόμενων μερών από την πλευρά της ΕΕ, όσο και για τον συντονισμό με τις χώρες-εταίρους συνολικά. Ο μηχανισμός αυτός θα παρακολουθεί την εφαρμογή της εταιρικής σχέσης και των δραστηριοτήτων της και θα διασφαλίζει τη συμπληρωματικότητα με όλες τις άλλες σχετικές πρωτοβουλίες στον τομέα της μετανάστευσης και στον τομέα των εξελίξεων στην αγορά εργασίας.

⁵² [Talent Partnerships \(Εταιρικές σχέσεις προσέλκυσης ταλέντων\) \(europa.eu\)](https://europa.europa.eu/press-room/en/attachment-data/upload/2021/06/talent-partnerships-2021-2027).

Τέσσερα στάδια για την εφαρμογή εξατομικευμένης εταιρικής σχέσης προσέλκυσης ταλέντων

Η Επιτροπή διεξάγει διαβουλεύσεις με τα κράτη μέλη και τις χώρες-εταίρους σε συνεργασία με τις σχετικές αντιπροσωπείες της ΕΕ, για τη δρομολόγηση ειδικής εταιρικής σχέσης προσέλκυσης ταλέντων, αφού λάβει υπόψη τη συνολική κατάσταση των σχέσεων και τις ανάγκες διαχείρισης της μετανάστευσης, καθώς και τις ανάγκες της αγοράς εργασίας των κρατών μελών και των χωρών-εταίρων και τα συμφέροντα ως προς την ανάπτυξη συνολικής συνεργασίας στους τομείς της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού και της ανάπτυξης ταλέντων.

Στη συνέχεια, η Επιτροπή διοργανώνει συνεδριάσεις με τα ενδιαφερόμενα κράτη μέλη για την ανταλλαγή γνώσεων όσον αφορά τις ανάγκες της αγοράς εργασίας τους, καθώς και για τις υπό εξέλιξη και τις προβλεπόμενες πρωτοβουλίες με τη συγκεκριμένη χώρα-εταίρο. Παράλληλα, η Επιτροπή διενεργεί ανάλυση των διαθέσιμων στοιχείων σχετικά με τις αγορές εργασίας, τα ενδιαφέροντα και τις δυνατότητες των χωρών-εταίρων και, κατά περίπτωση, συμμετέχει σε συζητήσεις με εκπροσώπους του ιδιωτικού τομέα.

Οι υπηρεσίες της Επιτροπής, η Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Εξωτερικής Δράσης και οι αντιπροσωπείες της ΕΕ θα συνεργάζονται και θα καθοδηγούν τις συζητήσεις με τις σχετικές χώρες-εταίρους με σκοπό την από κοινού ανάπτυξη ειδικής εταιρικής σχέσης προσέλκυσης ταλέντων. Ακολούθως, η Επιτροπή διοργανώνει, σε συνεργασία με τα κράτη μέλη και την οικεία χώρα-εταίρο, συζήτηση στρογγυλής τραπέζης τεχνικού περιεχομένου με όλα τα σχετικά ενδιαφερόμενα μέρη της ΕΕ και της χώρας-εταίρου. Στην εν λόγω συζήτηση στρογγυλής τραπέζης θα συζητείται και θα συμφωνείται η διαμόρφωση της ειδικής εταιρικής σχέσης.

Μόλις επιτευχθεί συνολική συμφωνία σχετικά με το περιεχόμενο, τη διαμόρφωση και την υλοποίηση της ειδικής εταιρικής σχέσης προσέλκυσης ταλέντων με συγκεκριμένη χώρα-εταίρο, θα κινητοποιούνται κεφάλαια με συνδυασμό διαφόρων χρηματοδοτικών μηχανισμών. Ειδικότερα, οι εν λόγω μηχανισμοί θα είναι ο Μηχανισμός Γειτονίας, Ανάπτυξης και Διεθνούς Συνεργασίας – Η Ευρώπη στον κόσμο (NDICI-Global Europe) και το Ταμείο Ασύλου, Μετανάστευσης και Ένταξης (TAME), ίδια κεφάλαια των κρατών μελών και κεφάλαια του ιδιωτικού τομέα ή ακόμη και κεφάλαια των χωρών-εταίρων, ανάλογα με τις δυνατότητες και τις προτεραιότητες. Η διαμόρφωση απτής δράσης στο πλαίσιο του μηχανισμού NDICI-Global Europe είναι μια εξελισσόμενη διαδικασία, η οποία βασίζεται στα έγγραφα προγραμματισμού που έχουν εγκριθεί και καλύπτουν την περίοδο 2021-2027. Θα είναι απαραίτητη η μόχλευση κεφαλαίων από τον ιδιωτικό τομέα, ιδίως από τις εταιρείες που θα επωφεληθούν από εργαζομένους στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων της εταιρικής σχέσης προσέλκυσης ταλέντων και θα διασφαλίσουν τον πιο μακροπρόθεσμο αντίκτυπο και τη βιωσιμότητα των εν λόγω προγραμμάτων.

ΕΞΑΤΟΜΙΚΕΥΜΕΝΗ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΣΧΕΣΗ
ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗΣ ΤΑΛΕΝΤΩΝ



Ως πρώτο βήμα, μετά από συζητήσεις υψηλού επιπέδου, η Επιτροπή προτίθεται, με βάση την ισχυρή και συνεχή συνεργασία σε όλες τις πτυχές διαχείρισης της μετανάστευσης στο πλαίσιο της ολοκληρωμένης προσέγγισης του νέου Συμφώνου για τη Μετανάστευση και το Άσυλο, να δρομολογήσει τις πρώτες εταιρικές σχέσεις προσέλκυσης ταλέντων με **εταίρους της Βόρειας Αφρικής, ειδικότερα την Αίγυπτο, το Μαρόκο και την Τυνησία, ώστε η εφαρμογή τους να αρχίσει έως το τέλος του 2022**. Οι εργασίες για τη δημιουργία εταιρικών σχέσεων προσέλκυσης ταλέντων θα βασιστούν σε πιλοτικά σχέδια που αναπτύχθηκαν με τους εν λόγω εταίρους, διευρύνοντας το πεδίο εφαρμογής και το επίπεδο φιλοδοξίας τους⁵³, ενώ παράλληλα θα συνοδεύονται από ευρύτερο πλαίσιο συνεργασίας, το οποίο θα καθοριστεί με τα κράτη μέλη και τις αντίστοιχες χώρες-εταίρους, και θα κινητοποιηθούν όλα τα σχετικά ενδιαφερόμενα μέρη στη διαδικασία.

Στο πλαίσιο σταδιακής προσέγγισης, η δρομολόγηση εταιρικών σχέσεων προσέλκυσης ταλέντων με **άλλες χώρες-εταίρους στην Αφρική και την Ασία** θα αποτελέσει φυσικό επόμενο βήμα στη διαδικασία ενίσχυσης της συνεργασίας για τη διαχείριση της μετανάστευσης. Ειδικότερα, από το φθινόπωρο του 2022, παράλληλα με την εφαρμογή των εταιρικών σχέσεων προσέλκυσης ταλέντων που θα δρομολογηθούν με την Αίγυπτο, το Μαρόκο και την Τυνησία, προβλέπεται να αρχίσει η αξιολόγηση της σκοπιμότητας δρομολόγησης εταιρικών σχέσεων προσέλκυσης ταλέντων με το Πακιστάν, το Μπανγκλαντές, τη Σενεγάλη και τη Νιγηρία, ως μία από τις βασικές συνιστώσες της ενισχυμένης συνεργασίας για τη διαχείριση της μετανάστευσης με τις χώρες αυτές.

3.2. Ανάπτυξη δεξαμενής ταλέντων της ΕΕ με στόχο την καλύτερη αντιστοίχιση των εργοδοτών της ΕΕ με τα talέντα που χρειάζονται

Η Επιτροπή προτείνει τη δημιουργία της **πρώτης πανευρωπαϊκής πλατφόρμας και εργαλείου αντιστοίχισης**, δηλαδή τη δημιουργία **δεξαμενής ταλέντων της ΕΕ**⁵⁴ ώστε να μπορέσει να καταστεί η ΕΕ ελκυστικότερη για τους υπηκόους τρίτων χωρών και να αντιμετωπιστεί η πρόκληση της αντιστοίχισης των εργοδοτών της ΕΕ με τα talέντα που δεν μπορούν να βρουν στην αγορά εργασίας της ΕΕ. Η δεξαμενή ταλέντων της ΕΕ θα είναι μια πανευρωπαϊκή δεξαμενή υποψηφίων από τρίτες χώρες, οι οποίοι θα επιλέγονται βάσει ειδικών επιπέδων δεξιοτήτων, κριτηρίων και απαιτήσεων μετανάστευσης, κατόπιν εξέτασης των προσόντων των υποψηφίων⁵⁵.

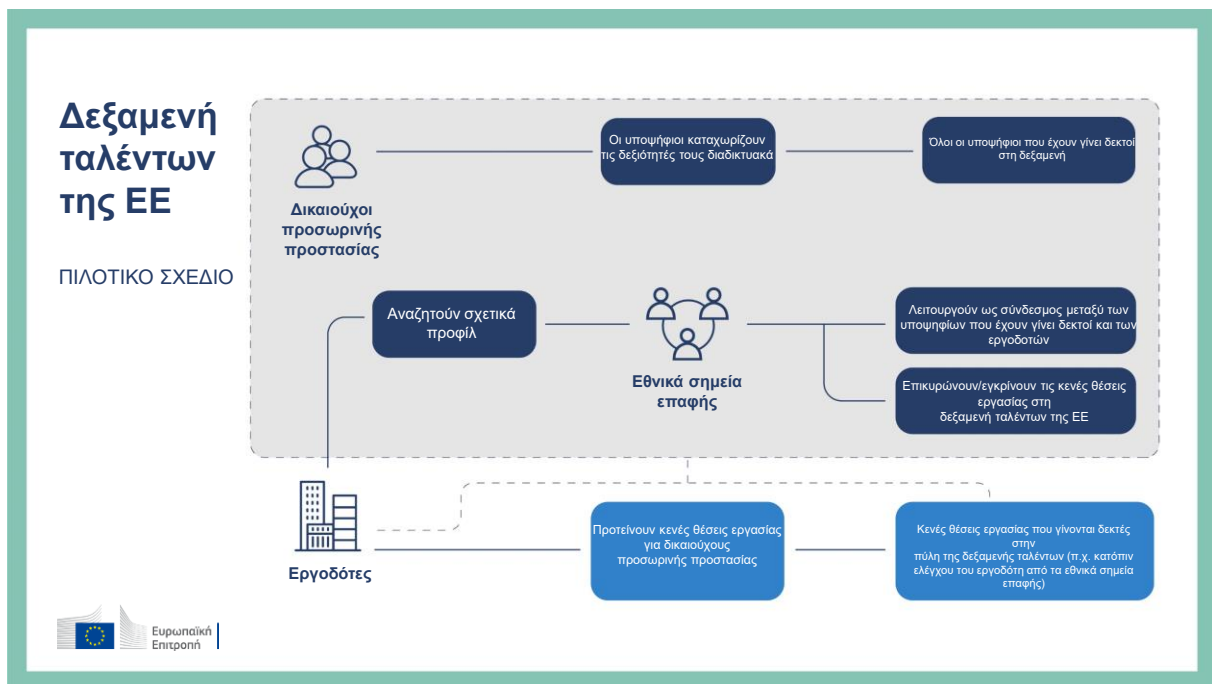
⁵³ Όπως τα πιλοτικά σχέδια THAMM μεταξύ Γερμανίας, Βελγίου και Γαλλίας με το Μαρόκο, την Τυνησία και την Αίγυπτο· PALIM μεταξύ Βελγίου και Μαρόκου· HOMERe μεταξύ Γαλλίας, Μαρόκου, Αιγύπτου και Τυνησίας· YGCA μεταξύ Ισπανίας και Μαρόκου· MENTOR 2 μεταξύ Ιταλίας, Μαρόκου και Τυνησίας· MOVE_GREEN μεταξύ Ισπανίας και Μαρόκου και WAFIRA μεταξύ Ισπανίας και Μαρόκου.

⁵⁴ Μελέτη σκοπιμότητας του ΟΟΣΑ για το 2022 σχετικά με την ανάπτυξη δεξαμενής ταλέντων της ΕΕ.

⁵⁵ Η δεξαμενή ταλέντων της ΕΕ και η πιλοτική πρωτοβουλία της θα υλοποιηθούν σε πλήρη συμμόρφωση με τον κανονισμό (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των

Κατά την προετοιμασία των εργασιών αυτών, προέκυψε μια νέα και επείγουσα ανάγκη λόγω του επιθετικού πολέμου της Ρωσίας κατά της Ουκρανίας, και συγκεκριμένα η ανάγκη να διευκολυνθεί η πρόσβαση των δικαιούχων προσωρινής προστασίας στην αγορά εργασίας της ΕΕ. Η Επιτροπή, για να ανταποκριθεί στην εν λόγω πρόκληση και να αξιοποιήσει με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τις δεξιότητες των εκτοπισθέντων, ανακοίνωσε ότι θα δρομολογήσει, έως το καλοκαίρι του 2022, **πilotική δεξαμενή ταλέντων της ΕΕ για άτομα που προσπαθούν να ξεφύγουν από τον επιθετικό πόλεμο της Ρωσίας κατά της Ουκρανίας**. Η εν λόγω διαδικτυακή pilotική πρωτοβουλία θα καταστήσει δυνατό τον προσδιορισμό και τη χαρτογράφηση των δεξιοτήτων των ατόμων που εγκατέλειψαν την Ουκρανία και βρίσκονται στα κράτη μέλη, προκειμένου να διευκολυνθεί η αντιστοίχιση των δεξιοτήτων τους με τις ανάγκες των εργοδοτών της ΕΕ. Στο πλαίσιο της εν λόγω pilotικής πρωτοβουλίας θα ληφθούν υπόψη οι τρέχουσες επιτυχημένες πρωτοβουλίες σε κράτη μέλη (για παράδειγμα, στην Πορτογαλία και τη Ρουμανία). Η pilotική πρωτοβουλία θα αναπτυχθεί σε συνεργασία με τα κράτη μέλη, καθώς και σε διαβούλευση με τους εργοδότες, τους κοινωνικούς εταίρους και όλα τα άλλα ενδιαφερόμενα μέρη. **Μπορεί να διευκολύνει την αντιστοίχιση προσφοράς και ζήτησης εντός της ΕΕ και να παράσχει στις αρχές μια γενική εικόνα του ευρέος φάσματος δεξιοτήτων που μπορούν να κινητοποιηθούν στις χώρες τους**. Θα μπορούσε να διευκολύνει την αντιστοίχιση σε τομείς προτεραιότητας σε σχέση με τον μεγάλο αριθμό προσφύγων που φθάνουν από την Ουκρανία, όπως η εκπαίδευση για τα αφιχθέντα παιδιά (η οποία διευκολύνεται από την οργάνωση υπηρεσιών σε επίπεδο κοινότητας) ή η πρόσβαση σε βασικές υπηρεσίες και σε υγειονομική περίθαλψη (υπηρεσίες που παρέχονται από επαγγελματίες του τομέα της υγείας ή από διερμηνείς).

δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ (ΕΕ L 119 της 4.5.2016, σ.1) και με τον κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 2018/1725 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 23ης Οκτωβρίου 2018, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από τα θεσμικά και λοιπά όργανα και οργανισμούς της Ένωσης και την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών, και για την κατάργηση του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 45/2001 και της απόφασης αριθ. 1247/2002/ΕΚ (ΕΕ L 295 της 21.11.2018, σ. 39).

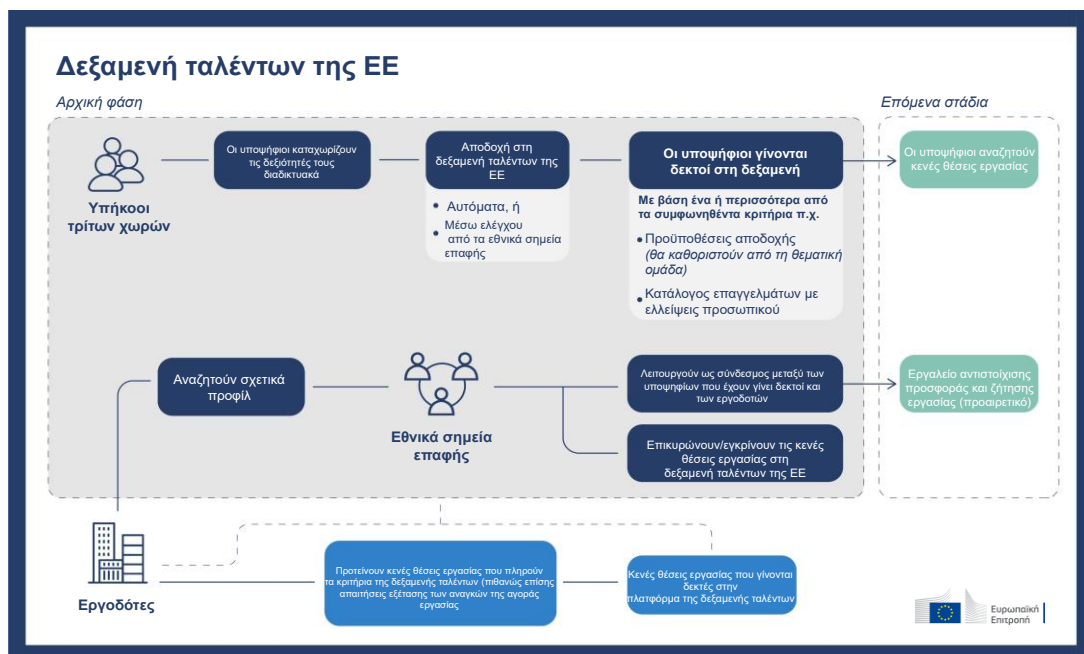


Η Επιτροπή έχει ήδη συστήσει ειδική **θεματική ομάδα** με σημεία επαφής από τα κράτη μέλη που ενδιαφέρονται να συμμετάσχουν στην πιλοτική πρωτοβουλία στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Δικτύου Μετανάστευσης. Έως το καλοκαίρι, η θεματική ομάδα θα αναπτύξει και θα θέσει σε εφαρμογή την πιλοτική πρωτοβουλία. Θα δημιουργηθεί **διαδικτυακή πύλη** η οποία θα δίνει τη δυνατότητα σε δικαιούχους προσωρινής προστασίας να δηλώνουν το ενδιαφέρον τους για εξεύρεση εργασίας στα κράτη μέλη και να παρουσιάζουν τις δεξιότητες και την επαγγελματική τους πείρα. Στον σχεδιασμό της πύλης αυτής θα ενσωματωθούν πτυχές του σχεδίου δράσης για τη δημιουργία **εργαλειοθήκης δεξιοτήτων για υπηκόους τρίτων χωρών**, η οποία αποτελεί την ειδική εργαλειοθήκη της ΕΕ για τη χαρτογράφηση και την τεκμηρίωση των δεξιοτήτων των υπηκόων τρίτων χωρών. Στο πλαίσιο της υλοποίησης της πρωτοβουλίας, θα επιδιωχθεί συνεργασία με τις ουκρανικές αρχές, μεταξύ άλλων για τη διευκόλυνση της διαδικασίας αναγνώρισης των προσόντων σύμφωνα με τη σύσταση της Επιτροπής σχετικά με την αναγνώριση των προσόντων των ατόμων που προσπαθούν να ξεφύγουν από τον επιθετικό πόλεμο της Ρωσίας κατά της Ουκρανίας⁵⁶.

Παράλληλα με την εν λόγω πιλοτική πρωτοβουλία θα αναπτυχθεί μόνιμη και γενική **δεξαμενή ταλέντων της ΕΕ** για όλους τους υπηκόους τρίτων χωρών που ενδιαφέρονται να μεταναστεύσουν για να ζήσουν και να εργαστούν στην ΕΕ, σε στενή διαβούλευση με τα συμμετέχοντα κράτη μέλη και με άλλα σχετικά ενδιαφερόμενα μέρη, όπως οργανώσεις εργοδοτών, κοινωνικοί εταίροι και κέντρα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Έως

⁵⁶ Σύσταση (ΕΕ) 2022/554 της Επιτροπής, της 5ης Απριλίου 2022, σχετικά με την αναγνώριση των προσόντων των ατόμων που προσπαθούν να ξεφύγουν από τη ρωσική εισβολή στην Ουκρανία, C/2022/2319.

τα μέσα του 2023 η Επιτροπή έχει σκοπό να δρομολογήσει επίσημα την δεξαμενή ταλέντων της ΕΕ και τη διαδικτυακή της πύλη και θα προτείνει την έκδοση σύστασης για τη δημιουργία της εν λόγω δεξαμενής ταλέντων, συμπεριλαμβανομένων χάρτη και λεπτομερούς χάρτη πορείας για τις φάσεις σταδιακής ανάπτυξης της⁵⁷. Η θεματική ομάδα που εργάζεται για την πιλοτική πρωτοβουλία θα καθοδηγήσει επίσης τον σχεδιασμό της οργανωτικής διάταξης, της δομής διακυβέρνησης και της λειτουργίας της δεξαμενής ταλέντων της ΕΕ, με βάση τα διδάγματα που θα αντληθούν από τη λειτουργία της πιλοτικής πρωτοβουλίας. Στο πλαίσιο αυτό θα περιληφθούν, μεταξύ άλλων, ο καθορισμός των δεξιοτήτων που απαιτούνται στην αγορά εργασίας της ΕΕ, η επίτευξη συμφωνίας όσον αφορά τα σχετικά κριτήρια εισόδου, η οργάνωση της διαδικασίας αποδοχής και ο συντονισμός της πρόσβασης των δυνητικών εργοδοτών στη δεξαμενή ταλέντων της ΕΕ. Ως εκ τούτου, η πλήρης δέσμευση και η ενεργός συμμετοχή των συμμετεχόντων κρατών μελών θα έχουν καίρια σημασία για την ανάπτυξη και τη λειτουργία της δεξαμενής ταλέντων της ΕΕ.



3.3. Βελτίωση της διακυβέρνησης της μετανάστευσης του εργατικού δυναμικού σε επίπεδο ΕΕ

Η πρόοδος στον τομέα της μετανάστευσης του εργατικού δυναμικού και η επιτυχία των προαναφερόμενων νέων πρωτοβουλιών θα εξαρτηθούν από τη στενότερη συνεργασία και την καλύτερη συνεννόηση μεταξύ των αρμοδίων στους τομείς της μετανάστευσης και της απασχόλησης. Με αυτήν τη δέσμη πρωτοβουλιών, η Επιτροπή εγκαινιάζει μια νέα

⁵⁷ Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την πιθανή οργάνωση της δεξαμενής ταλέντων της ΕΕ παρέχονται στο παράρτημα.

πλατφόρμα στο πλαίσιο της οποίας θα καταστεί δυνατή η διενέργεια **συζητήσεων επιχειρησιακού επιπέδου για πρακτικά ζητήματα μετανάστευσης του εργατικού δυναμικού**, ιδίως όσον αφορά την εξωτερική διάσταση της μεταναστευτικής πολιτικής, τις ελλείψεις εργατικού δυναμικού και ζητήματα που συνδέονται με τις διαδικασίες της αγοράς εργασίας. Η εφαρμογή των εταιρικών σχέσεων προσέλκυσης ταλέντων και της δεξαμενής ταλέντων της ΕΕ θα υποστηριχθεί από τις εργασίες της πλατφόρμας. Οι συζητήσεις θα μπορούσαν να **τροφοδοτήσουν περισσότερες ανταλλαγές πολιτικών απόψεων** σε κατάλληλα φόρουμ, για παράδειγμα συζητήσεις στο επίπεδο του Συμβουλίου και του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου. Στις συζητήσεις αυτές θα συμμετέχουν, κατά περίπτωση, εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων, των οργανισμών της ΕΕ, των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης, εμπειρογνώμονες, διεθνείς οργανισμοί, οργανώσεις μεταναστών και άλλοι βασικοί παράγοντες.

4. ΜΕΛΛΟΝΤΟΣΤΡΕΦΗΣ ΠΥΛΩΝΑΣ: ΒΑΣΙΚΟΙ ΤΟΜΕΙΣ ΔΡΑΣΗΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ

Εκτός από τα άμεσα νομοθετικά και επιχειρησιακά μέτρα που περιγράφονται ανωτέρω, πρέπει να συνεχιστούν οι εργασίες για τη διερεύνηση περαιτέρω δυνητικών οδών νόμιμης μετανάστευσης στην ΕΕ **μεσοπρόθεσμα έως μακροπρόθεσμα**. Η Επιτροπή διαβλέπει τις δυνατότητες που προσφέρει η εστίαση των μελλοντοστρεφών πολιτικών σε τρεις τομείς δράσης: **περίθαλψη, νεολαία και καινοτομία**.

Οι εν λόγω τρεις τομείς αντιστοιχούν σε **τρεις σημαντικές πολιτικές προτεραιότητες**, τις οποίες υπογράμμισε επίσης το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο στην πρόσφατη έκθεση νομοθετικής πρωτοβουλίας που εξέδωσε⁵⁸: προσέλκυση εργαζομένων χαμηλής και μεσαίας ειδίκευσης από τρίτες χώρες σε τομείς όπου υπάρχουν σημαντικές ελλείψεις εργατικού δυναμικού και ανάγκες, π.χ. στον τομέα της μακροχρόνιας φροντίδας· δημιουργία περισσότερων ευκαιριών για νέους από την ΕΕ και από τρίτες χώρες· και προώθηση της καινοτομίας και της επιχειρηματικότητας στην ΕΕ και επενδύσεις στην τεχνολογική κυριαρχία της ΕΕ.

4.1. Προσέλκυση εργαζομένων στον τομέα της μακροχρόνιας φροντίδας από τρίτες χώρες

Με την αναθεωρημένη οδηγία της ΕΕ για την μπλε κάρτα εκσυγχρονίστηκαν οι κανόνες για την προσέλκυση εργαζομένων υψηλής ειδίκευσης από τρίτες χώρες. Στη συνέχεια, η Επιτροπή θα εξετάσει τρόπους για την καλύτερη προσέλκυση εργαζομένων χαμηλής και μεσαίας ειδίκευσης που είναι απαραίτητοι στην αγορά εργασίας της ΕΕ. Οι εταιρικές σχέσεις προσέλκυσης ταλέντων θα στοχεύουν εργαζομένους όλων των επιπέδων δεξιοτήτων, συμπεριλαμβανομένων εργαζομένων χαμηλής και μεσαίας ειδίκευσης. Η προτεινόμενη

⁵⁸ 2020/2255(INL).

δεξαμενή ταλέντων της ΕΕ θα καταστήσει επίσης δυνατή την προσέλκυση εργαζομένων με ευρύ φάσμα δεξιοτήτων, τουλάχιστον μακροπρόθεσμα. Στο πλαίσιο του ελέγχου καταλληλότητας προέκυψε ότι υπάρχει ανάγκη για εργαζομένους μεσαίας και χαμηλής ειδίκευσης στην ΕΕ⁵⁹, αλλά ότι τα επαγγέλματα και οι ανάγκες διαφέρουν σημαντικά μεταξύ των κρατών μελών. Πρόκειται για μεγάλη και ιδιαίτερα ποικιλόμορφη κατηγορία εργαζομένων, στην οποία περιλαμβάνονται από γεωργικοί εργάτες και οδηγοί φορτηγών και βαρέων φορτηγών έως τεχνικοί πληροφορικής. Η κατηγορία αυτή καλύπτει διάφορα επίπεδα δεξιοτήτων, διάφορους τομείς και διάφορα πολιτικά και νομικά πλαίσια σε όλα τα κράτη μέλη.

Ως εκ τούτου, η Επιτροπή ευνοεί μια σταδιακή προσέγγιση. Προτείνει να δοθεί καταρχάς έμφαση σε έναν τομέα στον οποίο θα είναι σαφώς επωφελής η δράση σε επίπεδο ΕΕ: στον τομέα της μακροχρόνιας φροντίδας.

Ο σχεδιασμός και η ωριμότητα των συστημάτων μακροχρόνιας φροντίδας ποικίλλουν σε μεγάλο βαθμό μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ, ωστόσο όλες οι χώρες αντιμετωπίζουν **κοινές προκλήσεις**: συγκεκριμένα αντιμετωπίζουν την ανάγκη παροχής προσβάσιμης, οικονομικά προσιτής και υψηλής ποιότητας φροντίδας στο πλαίσιο της αυξανόμενης ζήτησης για υγειονομική και κοινωνική περίθαλψη και των ελλείψεων προσωπικού λόγω της γήρανσης του πληθυσμού. Οι μετανάστες εργαζόμενοι, και ιδίως οι γυναίκες, αποτελούν σημαντικό μέρος του εργατικού δυναμικού στον τομέα της μακροχρόνιας φροντίδας⁶⁰. Κατά τη διάρκεια της κρίσης της νόσου COVID-19, η μακροχρόνια φροντίδα αναδείχθηκε σε

⁵⁹ Υπάρχει γενική στενότητα της αγοράς εργασίας ως προς αυτά τα επίπεδα δεξιοτήτων, βλ. επίσης Διεθνές Νομισματικό Ταμείο, *Labor Market Tightness in Advanced Economies (Στενότητα της αγοράς εργασίας στις προηγμένες οικονομίες)*, Μάρτιος 2022. Βλ. επίσης τους επαγγελματικούς τομείς στους οποίους αναφέρονταν συχνότερα ελλείψεις το 2021 στην ΕΕ: Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας, *Analysis of shortage and surplus occupations (Ανάλυση επαγγελμάτων που παρουσιάζουν ελλείψεις και πλεονάσματα σε προσωπικό)*, 2021 <https://www.ela.europa.eu/en/news/analysis-shortage-and-surplus-occupations-2021>.

⁶⁰ 4,5 % των εργαζομένων προέρχονται από τρίτες χώρες: Eurofound 2020, *Long-term care workforce: employment and working conditions (Εργατικό δυναμικό στον τομέα της μακροχρόνιας περίθαλψης: απασχόληση και συνθήκες εργασίας)*, <https://www.eurofound.europa.eu/el/publications/customised-report/2020/long-term-care-workforce-employment-and-working-conditions>; *Immigrant Key Workers: Their Contribution to Europe's COVID-19 Response (Μετανάστες εργαζόμενοι σε θέσεις εργασίας καίριας σημασίας: η συμβολή τους στην ευρωπαϊκή αντιμετώπιση της νόσου COVID-19) JRC 2020*: <https://ec.europa.eu/jrc/en/news/crucial-contribution-migrant-workers-europes-coronavirus-response>: οι μετανάστες αντιπροσώπευαν το 10,3 % των εργαζομένων στον τομέα της προσωπικής φροντίδας. Για εμπειριστατωμένη μελέτη στο θέμα των μεταναστών εργαζομένων στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης, βλ. 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. και Hernandez-Orallo, J., *Healthcare and long-term care workforce: demographic challenges and potential contribution of migration and digital technology (Υγειονομική περίθαλψη και εργατικό δυναμικό στον τομέα της μακροχρόνιας φροντίδας: δημογραφικές προκλήσεις και δυναμική συμβολή της μετανάστευσης και της ψηφιακής τεχνολογίας)*, EUR 30593 EN, Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Λουξεμβούργο, 2021, ISBN 978-92-76-30233-9 (επιγραμμική), 978-92-76-30232-2 (έντυπη), doi:10.2760/33427 (επιγραμμική), 10.2760/234530 (έντυπη), JRC121698.

βασική υπηρεσία που παρέχεται από εργαζομένους σε θέσεις εργασίας καίριας σημασίας. Ωστόσο, οι περιορισμένες επενδύσεις στον συγκεκριμένο τομέα, οι δύσκολες συνθήκες εργασίας και οι συνακόλουθες ελλείψεις προσωπικού προστέθηκαν στις σημαντικές προκλήσεις όσον αφορά τη διασφάλιση της συνέχειας των υπηρεσιών φροντίδας και την κατάλληλη αντιμετώπιση της πανδημίας⁶¹.

Τα κράτη μέλη δυσκολεύονται να προσελκύσουν και να διατηρήσουν φροντιστές. Στον τομέα της μακροχρόνιας φροντίδας, **έως και 7 εκατομμύρια νέες θέσεις εργασίας για επαγγελματίες συναφών με την υγεία τομέων και για εργαζομένους στον τομέα της προσωπικής φροντίδας⁶² αναμένεται να δημιουργηθούν έως το 2030⁶³**, και θα καλυφθούν μόνο εν μέρει από την αγορά εργασίας της ΕΕ.

Οι νόμιμες οδοί για τους εργαζομένους στον τομέα της μακροχρόνιας φροντίδας ρυθμίζονται σε εθνικό επίπεδο με ένα συνονθύλευμα διαφορετικών κανόνων και προϋποθέσεων⁶⁴. Είναι αναγκαίο να αξιολογηθεί αν και σε ποιο βαθμό η ανάληψη δράσης σε επίπεδο ΕΕ θα μπορούσε να συμβάλει στη βελτίωση της εισδοχής στην ΕΕ αυτής της κατηγορίας εργαζομένων σε θέσεις εργασίας καίριας σημασίας. Η βελτίωση αυτή θα ωφελήσει τόσο τα κράτη μέλη όσο και τις χώρες καταγωγής, με παράλληλη διασφάλιση δεοντολογικών προσλήψεων και υψηλών προτύπων.

Οι εταιρικές σχέσεις προσέλκυσης ταλέντων θα μπορούσαν να στηρίξουν αυτόν τον στόχο μέσω της προώθησης της κατάρτισης των εργαζομένων στον τομέα της μακροχρόνιας φροντίδας, σε συνδυασμό με τη διεύρυνση της συνεργασίας με τις χώρες-εταίρους, μεταξύ

⁶¹ Eurofound 2020, *Long-term care workforce: employment and working conditions (Εργατικό δυναμικό στον τομέα της μακροχρόνιας φροντίδας: απασχόληση και συνθήκες εργασίας)*.

⁶² Η χρήση υπηρεσιών άτυπης φροντίδας ποικίλλει από περίπου 30 % έως περίπου 85 % στα κράτη μέλη. Οι επίσημες υπηρεσίες μακροχρόνιας φροντίδας παρέχονται συνήθως από ειδικευμένο εργατικό δυναμικό και μπορεί να παρέχονται σε διαφορετικά περιβάλλοντα (βοήθεια κατ' οίκον), επίσημη κατ' οίκον περίθαλψη, εν μέρει βοήθεια κατ' οίκον). Στους εργαζομένους στον τομέα της επίσημης μακροχρόνιας φροντίδας περιλαμβάνονται οι εργαζόμενοι στον τομέα της κοινωνικής μέριμνας (όπως οι εργαζόμενοι στον τομέα της προσωπικής φροντίδας ή οι σύμβουλοι) και οι εργαζόμενοι στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης (όπως οι νοσηλευτές ηλικιωμένων ατόμων ή άλλοι νοσηλευτές), καθώς και ειδικές ομάδες όπως το εσωτερικό προσωπικό φροντίδας (εργαζόμενοι οι οποίοι ζουν στο νοικοκυριό του αποδέκτη της φροντίδας και παρέχουν υπηρεσίες φροντίδας). Η μεγάλη πλειονότητα των εργαζομένων στον τομέα της επίσημης μακροχρόνιας φροντίδας είναι προσωπικοί φροντιστές και το μεγαλύτερο μέρος του εργατικού δυναμικού απασχολείται σε υπηρεσίες βοήθειας κατ' οίκον. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι στον τομέα της μακροχρόνιας φροντίδας είναι μεσαίου μορφωτικού επιπέδου. Βλ. *2021 European Commission Long-Term Care Report: Trends, challenges and opportunities in an ageing society (Εκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη μακροχρόνια φροντίδα το 2021: τάσεις, προκλήσεις και ευκαιρίες σε μια γηράσκουσα κοινωνία)*.

⁶³ *2021 European Commission Long-Term Care Report: Trends, challenges and opportunities in an ageing society (Εκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη μακροχρόνια φροντίδα το 2021: τάσεις, προκλήσεις και ευκαιρίες σε μια γηράσκουσα κοινωνία)*.

⁶⁴ JRC, *Healthcare and long-term care workforce: demographic challenges and potential contribution of migration and digital technology (Εργατικό δυναμικό στους τομείς της υγειονομικής περίθαλψης και της μακροχρόνιας φροντίδας: δημογραφικές προκλήσεις και δυναμική συμβολή της μετανάστευσης και της ψηφιακής τεχνολογίας)*.

άλλων με την ανάπτυξη μεθόδων με τις οποίες οι αλλοδαποί επαγγελματίες και η διασπορά θα μπορούν να συμβάλουν στη δημιουργία ευκαιριών στη χώρα καταγωγής⁶⁵. Με τον τρόπο αυτόν θα μπορέσει να μειωθεί ο κίνδυνος διαρροής εγκεφάλων στους τομείς της φροντίδας των χωρών καταγωγής.

Η αύξηση της παροχής υπηρεσιών προσχολικής εκπαίδευσης και φροντίδας μέσω της προγραμματισμένης αναθεώρησης των στόχων της Βαρκελώνης θα καταστήσει διαθέσιμους για την αγορά εργασίας περισσότερους εργαζομένους στον τομέα της μακροχρόνιας φροντίδας. Επίσης, στο πλαίσιο της προβλεπόμενης ευρωπαϊκής στρατηγικής για τη φροντίδα για το 2022 και σύμφωνα με το σχέδιο δράσης του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων⁶⁶ και την πράσινη βίβλο σχετικά με τη γήρανση⁶⁷, **η Επιτροπή θα δρομολογήσει χαρτογράφηση των όρων εισδοχής και των δικαιωμάτων των εργαζομένων στον τομέα της μακροχρόνιας φροντίδας από τρίτες χώρες στα κράτη μέλη, καθώς και των σχετικών αναγκών, με σκοπό τη διερεύνηση της προστιθέμενης αξίας και της σκοπιμότητας ανάπτυξης νομικού συστήματος εισδοχής σε επίπεδο ΕΕ για την προσέλκυση των εν λόγω εργαζομένων⁶⁸.**

Στην εν λόγω ανάλυση θα εξεταστούν προσεκτικά οι κοινωνικές και οι οικονομικές επιπτώσεις των εν λόγω συστημάτων σε επίπεδο ΕΕ, ιδίως όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας των εργαζομένων στον τομέα της μακροχρόνιας φροντίδας στην ΕΕ, συμπεριλαμβανομένων των μισθών. Θα ληφθεί επίσης υπόψη ο αντίκτυπος στις χώρες καταγωγής και θα εξεταστούν πιθανές ρυθμίσεις που θα δώσουν τη δυνατότητα σύναψης αμοιβαία επωφελών συμφωνιών. Θα μπορούσαν να αναπτυχθούν προγράμματα κατάρτισης που θα αποσκοπούν επίσης στην αύξηση του αριθμού του διαθέσιμου προσωπικού στις εν λόγω τρίτες χώρες. Η ανάλυση θα καλύπτει επίσης τα **δεοντολογικά πρότυπα προσλήψεων** που προωθεί ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας⁶⁹.

4.2. Προώθηση της κινητικότητας των νέων

Τα προγράμματα κινητικότητας των νέων έχουν σχεδιαστεί με σκοπό να δώσουν στους νέους την ευκαιρία να ζήσουν, να εργαστούν και να αποκτήσουν εμπειρία σε άλλη χώρα, με παράλληλη προώθηση των πολιτιστικών ανταλλαγών και ενίσχυση των δεσμών μεταξύ των

⁶⁵ Σε οποιοδήποτε πρόγραμμα παρακολούθησης θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι διεθνείς υποχρεώσεις που απορρέουν από τις εμπορικές συμφωνίες της ΕΕ.

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

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

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

⁶⁸ Με εξαίρεση τους εργαζομένους υψηλής ειδικότητας που καλύπτονται ήδη από την μπλε κάρτα της ΕΕ.

⁶⁹ 2010 WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel (Παγκόσμιος κώδικας δεοντολογίας του ΠΟΥ του 2010 για τη διεθνή πρόσληψη υγειονομικού προσωπικού). [Microsoft Word - WHO global code of practice_EN.doc](#)

χωρών. Τα προγράμματα κινητικότητας των νέων που υπάρχουν σε ολόκληρο τον κόσμο στοχεύουν συνήθως νέους υπηκόους τρίτων χωρών (π.χ. ηλικίας μεταξύ 18 και 30 ετών) με ορισμένο επίπεδο εκπαίδευσης. Οι νέοι αυτοί πηγαίνουν σε μια χώρα για να ταξιδέψουν, να εργαστούν και να ζήσουν για περιορισμένο και μη ανανεώσιμο χρονικό διάστημα, εφόσον διαθέτουν επαρκείς πόρους, ασφάλιση υγείας ή ταξιδιωτική ασφάλιση και δεν έχουν εξαρτώμενα πρόσωπα. Δεν απαιτείται προσφορά εργασίας για την υποβολή αίτησης για τα εν λόγω προγράμματα κινητικότητας των νέων.

Η θέσπιση **προγράμματος κινητικότητας των νέων της ΕΕ** θα μπορούσε να καταστήσει την ΕΕ στο σύνολό της ελκυστικότερο προορισμό⁷⁰. Αυτό θα μπορούσε να επιτευχθεί μέσω της παροχής σε ειδικευμένους νέους από τρίτες χώρες της δυνατότητας να έρθουν στην ΕΕ για να διαμείνουν, να ταξιδέψουν και να εργαστούν για περιορισμένο χρονικό διάστημα (χωρίς δυνατότητα ανανέωσης). Οι προϋποθέσεις (ηλικία, μορφωτικό επίπεδο και επαρκείς πόροι) θα είναι παρόμοιες με τις προϋποθέσεις που ισχύουν στο πλαίσιο των εθνικών προγραμμάτων. Στο πλαίσιο των εν λόγω προγραμμάτων θα μπορούσαν να ρυθμίζονται, σε επίπεδο ΕΕ, οι όροι και οι διαδικασίες εισδοχής, καθώς και τα δικαιώματα των νέων υπηκόων τρίτων χωρών που συμμετέχουν στο πρόγραμμα. Για την καλύτερη προσέλκυση ειδικευμένων νέων και για την επίτευξη οικονομίας κλίμακας, θα μπορούσε επίσης να διερευνηθεί από κοινού με τα κράτη μέλη αν υπάρχει η δυνατότητα χορήγησης δικαιωμάτων κινητικότητας στους νέους αυτούς εντός της ΕΕ⁷¹.

Είναι σημαντικό να δημιουργηθούν δυνατότητες μετακίνησης και εργασίας για την απόκτηση νέων εμπειριών και την ανάπτυξη δεξιοτήτων στο εξωτερικό. Αυτό δεν ισχύει μόνο για τους νέους υπηκόους τρίτων χωρών, αλλά και για τους νέους πολίτες της ΕΕ. Ως εκ τούτου, η θέσπιση ευρωπαϊκού προγράμματος κινητικότητας των νέων θα πρέπει να συμπληρωθεί **με αμοιβαίες συμφωνίες με τρίτες χώρες όσον αφορά** τους όρους εισδοχής και τα δικαιώματα, ενώ παράλληλα θα δοθεί η δυνατότητα στα κράτη μέλη να καθορίζουν ποσοστώσεις για την εισδοχή των νέων που εισέρχονται στην ΕΕ.

Η Επιτροπή θα διερευνήσει τη σκοπιμότητα ανάπτυξης ευρωπαϊκού προγράμματος κινητικότητας των νέων, εξετάζοντας διάφορες επιλογές, ιδίως για συμφωνίες με τρίτες χώρες που θα καθιστούν δυνατή την αμοιβαιότητα⁷². Η διαδικασία αυτή θα ξεκινήσει το τρίτο τρίμηνο του 2022, στο Ευρωπαϊκό Φόρουμ για τη Μετανάστευση, στο οποίο θα συμμετέχουν ενδιαφερόμενα μέρη στον τομέα της μετανάστευσης ενώ θα προσκληθούν επίσης ενδιαφερόμενα μέρη στον τομέα της νεολαίας, γεγονός που θα συμβάλει στην επίτευξη των ευρύτερων στόχων του Ευρωπαϊκού Έτους Νεολαίας 2022.

⁷⁰ ΟΟΣΑ, *Recruiting Immigrant Workers — Europe 2016 (Πρόσληψη μεταναστών εργαζομένων — Ευρώπη 2016)*.

⁷¹ Χωρίς να χρειάζεται να υποβάλουν αίτηση θεώρησης εισόδου για κάθε χώρα στην οποία επιθυμούν να εργαστούν.

⁷² Σε οποιοδήποτε πρόγραμμα παρακολούθησης θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι διεθνείς υποχρεώσεις που απορρέουν από τις εμπορικές συμφωνίες της ΕΕ.

4.3. Διευκόλυνση της εισδοχής ιδρυτών νεοφυών επιχειρήσεων σε επίπεδο ΕΕ

Τα τελευταία χρόνια σημειώθηκε αύξηση στα **εθνικά προγράμματα εισδοχής για «καινοτόμους επιχειρηματίες» και ιδρυτές νεοφυών επιχειρήσεων**, τόσο στην ΕΕ όσο και παγκοσμίως⁷³.

Τα εν λόγω προγράμματα συνίστανται σε παροχή κινήτρων, όπως ειδικές θεωρήσεις εισόδου ή άδειες διαμονής για καινοτόμους επιχειρηματίες από το εξωτερικό. Κοινό χαρακτηριστικό όλων των προγραμμάτων είναι ότι στοχεύουν συγκεκριμένο είδος επιχειρήσεων, δηλαδή επιχειρήσεις που είναι καινοτόμες, έχουν δυνατότητα κλιμάκωσης και/ή προστιθέμενη αξία στην εθνική οικονομία ή στο επιχειρηματικό περιβάλλον⁷⁴.

Γενικότερα, οι νεοφυείς επιχειρήσεις και η επιχειρηματικότητα στηρίζουν την οικονομική ανάπτυξη και την καινοτομία στην ΕΕ. Διαδραματίζουν επίσης κεντρικό ρόλο στη **διττή μετάβαση της ΕΕ σε μια βιώσιμη και ψηφιακή οικονομία**. Στο πλαίσιο αυτό, στο σχέδιο δράσης για την ενσωμάτωση και την ένταξη τονίστηκε η σημαντική συμβολή των μεταναστών επιχειρηματιών στην οικονομική ανάπτυξη και τη δημιουργία θέσεων εργασίας, καθώς και ο ρόλος που διαδραμάτισαν στη στήριξη της ανάκαμψης μετά τη νόσο COVID-19.

Η λήψη μέτρων σε επίπεδο ΕΕ θα μπορούσε να διευκολύνει περαιτέρω την πρόσβαση καινοτόμων επιχειρηματιών και ιδρυτών νεοφυών επιχειρήσεων στο σύνολο της ενιαίας αγοράς της ΕΕ μέσω της στήριξης της εισδοχής τους και της ίδρυσης της επιχείρησής τους. Τα μέτρα αυτά θα συμβάλουν στην προσέλκυση των καλύτερων ταλέντων και, ως εκ τούτου, στην προώθηση της καινοτομίας και της επιχειρηματικότητας στην ΕΕ. Η εν λόγω εξέλιξη θα είναι σύμφωνη με το **θεματολόγιο καινοτομίας για την Ευρώπη** και με τη γενική στήριξη που παρέχει η ΕΕ στην ίδρυση επιχειρήσεων. Στην εν λόγω γενική στήριξη περιλαμβάνονται η δημιουργία φιλικού προς τις επιχειρήσεις περιβάλλοντος, η προώθηση της επιχειρηματικότητας, η βελτίωση της πρόσβασης σε νέες αγορές και η διεθνοποίηση, η διευκόλυνση της πρόσβασης σε χρηματοδότηση και η στήριξη της ανταγωνιστικότητας και της καινοτομίας των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων⁷⁵. Η Επιτροπή εργάζεται επίσης για

⁷³ Στην εκτίμηση των επιπτώσεων στην οποία βασίστηκε η αναθεώρηση της οδηγίας για την μπλε κάρτα περιλαμβανόταν χαρτογράφηση των προγραμμάτων που στοχεύουν ιδρυτές νεοφυών επιχειρήσεων και επιχειρηματίες (https://ec.europa.eu/home-affairs/what-is-new/work-in-progress/initiatives/avzbt_intro_el). Σε μελέτη που εκπονήθηκε από το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Μετανάστευσης (EMN) επικαιροποιήθηκε η εν λόγω χαρτογράφηση στα τέλη του 2019 (<https://emnbelgium.be/sites/default/files/publications/Migratory%20Pathways%20for%20Start-Ups%20and%20Innovative%20Entrepreneurs%20in%20the%20European%20Union.pdf>).

⁷⁴ 11 κράτη μέλη απαιτούν την υποβολή επιχειρηματικού σχεδίου. Άλλες προϋποθέσεις εισδοχής περιλαμβάνουν ελάχιστο επίπεδο κεφαλαίου, συμμετοχή σε προγράμματα χορηγίας ή παροχής στήριξης, απόδειξη επαρκών πόρων, ασφάλιση, ορισμένο επίπεδο προσόντων και/ή γλωσσικών δεξιοτήτων.

⁷⁵ Βλ. για παράδειγμα το [πρόγραμμα για την ενιαία αγορά](#), τη [στρατηγική για τις ΜΜΕ](#) και τη στήριξη της καινοτομίας στο πλαίσιο του προγράμματος [«Ορίζων Ευρώπη»](#), το δίκτυο [Enterprise Europe Network](#), το πρόγραμμα [«Erasmus Νέοι Επιχειρηματίες»](#), την [πολιτική της ΕΕ για τους συνεργατικούς](#)

τη στήριξη των επιχειρηματιών που έχουν εκτοπιστεί από την Ουκρανία, εξετάζοντας ιδίως μέτρα που θα τους βοηθήσουν να ξεκινήσουν τη δική τους επιχείρηση στην ΕΕ.

Υπάρχει η ευκαιρία, με βάση πρόσφατες πρωτοβουλίες («Scale-up Europe» στο πλαίσιο της γαλλικής προεδρίας του Συμβουλίου⁷⁶), για επανεκκίνηση των συζητήσεων⁷⁷ με όλα τα σχετικά θεσμικά όργανα και τα ενδιαφερόμενα μέρη, ώστε να αξιολογηθούν τα περιθώρια για την ανάληψη περαιτέρω ειδικής δράσης σε επίπεδο ΕΕ όσον αφορά την εισδοχή αλλοδαπών καινοτόμων επιχειρηματιών. Η στήριξη της ΕΕ θα μπορούσε να λάβει τη μορφή στήριξης των εθνικών προγραμμάτων, μεταξύ άλλων μέσω της διευκόλυνσης της ανταλλαγής πληροφοριών. Θα διερευνηθεί επίσης αν είναι σημαντικό να θεσπιστεί νέα θεώρηση εισόδου της ΕΕ για καινοτόμους επιχειρηματίες, κατά το παράδειγμα των εθνικών προγραμμάτων, ιδίως όσον αφορά τα κριτήρια για την επιλογή των πλέον ελπιδοφόρων και καινοτόμων επιχειρηματιών. Οι εν λόγω επιλογές θα συζητηθούν σε στενή συνεργασία με τα κράτη μέλη και λαμβανομένων υπόψη των πρωτοβουλιών των ενδιαφερόμενων μερών, μεταξύ άλλων στο πλαίσιο του φόρουμ του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Καινοτομίας και της πρωτοβουλίας με τίτλο «**European Start-up Nations Alliance**» (ευρωπαϊκή συμμαχία των εθνών για τις νεοφυείς επιχειρήσεις). Η συμμαχία αυτή αποτελεί «μέσο υλοποίησης» του προτύπου της ΕΕ για τις νεοφυείς επιχειρήσεις, μιας πρωτοβουλίας πολιτικής της στρατηγικής της Επιτροπής για τις ΜΜΕ του 2020⁷⁸, η οποία αποσκοπεί στην κινητοποίηση των κρατών μελών για την ανταλλαγή και υιοθέτηση βέλτιστων πρακτικών που θα παρέχουν στις ΜΜΕ υψηλής τεχνολογίας περιβάλλον φιλικό προς την ανάπτυξη, συμπεριλαμβανομένων βέλτιστων πρακτικών για την προσέλκυση και τη διατήρηση ταλέντων στην ΕΕ.

5. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Στην παρούσα ανακοίνωση παρουσιάζεται μια ρεαλιστική και σταδιακή προσέγγιση προς μια φιλόδοξη και βιώσιμη πολιτική της ΕΕ για τη νόμιμη μετανάστευση, με σκοπό την προσέλκυση δεξιοτήτων και ταλέντων για την αντιμετώπιση των ελλείψεων εργατικού δυναμικού και των δημογραφικών μεταβολών στην Ευρώπη. Με τα εν λόγω μέτρα, αφενός, θα στηριχθούν η οικονομική ανάκαμψη της ΕΕ από τη νόσο COVID-19 καθώς και η ψηφιακή και πράσινη μετάβαση, και, αφετέρου, θα δημιουργηθούν ασφαλείς δίαυλοι προς την Ευρώπη, με παράλληλη μείωση της αντικανονικής μετανάστευσης.

σηματισμούς, τους ευρωπαϊκούς κόμβους ψηφιακής καινοτομίας, το πρόγραμμα Startup Europe, την πρωτοβουλία European Startup Nations Alliance κλπ.

⁷⁶ Declaration of Intent — Making Europe the Land of Tech Talent (Δήλωση προθέσεως — Μετατρέποντας την Ευρώπη σε γη τεχνολογικών ταλέντων) (08/2/22), (<https://presidence-francaise.consilium.europa.eu/en/news/press-release-scale-up-europe-spurs-collective-action-to-accelerate-european-tech/>).

⁷⁷ Βλ. ήδη συμπεράσματα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου 9510/16.

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

Για την προσέλκυση των απαιτούμενων δεξιοτήτων και ταλέντων η ΕΕ πρέπει να αναπτύξει ένα πιο ελκυστικό και αποτελεσματικό σύστημα. Για τον σκοπό αυτόν απαιτείται να αναθεωρηθεί το νομοθετικό πλαίσιο, να ενισχυθεί η συνεργασία με τις χώρες-εταίρους, να βελτιωθεί η διακυβέρνηση της μετανάστευσης εργατικού δυναμικού με τη συμμετοχή όλων των βασικών ενδιαφερόμενων μερών, καθώς και, όσον αφορά το μέλλον, να προβλεφθούν νέοι τομείς δράσης.

Η Επιτροπή θα διαδραματίσει πλήρως τον ρόλο της στη διαμόρφωση και την εφαρμογή αυτής της νέας προσέγγισης και ζητεί ισχυρή συμμετοχή και δέσμευση από όλους: από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και τα κράτη μέλη, από τους οικονομικούς και κοινωνικούς φορείς, από άλλους εμπλεκόμενους φορείς και σχετικές χώρες-εταίρους.

Για τον σκοπό αυτόν, η Επιτροπή θα διοργανώσει διάσκεψη υψηλού επιπέδου το τρίτο τρίμηνο του 2022. Στο πλαίσιο της εν λόγω διάσκεψης θα δρομολογηθεί η νέα πλατφόρμα της ΕΕ για τη μετανάστευση εργατικού δυναμικού και θα προετοιμαστεί περαιτέρω το έδαφος προς μια βιώσιμη πολιτική της ΕΕ για τη νόμιμη μετανάστευση.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Πρακτικές ρυθμίσεις για τη δεξαμενή ταλέντων της ΕΕ

Στο παράρτημα που ακολουθεί παρουσιάζονται συνοπτικά οι πιθανές διαδικασίες για τη δημιουργία της δεξαμενής ταλέντων της ΕΕ. Το παράρτημα βασίζεται στην ανάλυση και τις συστάσεις που εμπεριέχονται στη μελέτη σκοπιμότητας του ΟΟΣΑ, καθώς και σε διερευνητικές συζητήσεις με τις αρμόδιες υπηρεσίες της Επιτροπής.

Η δεξαμενή ταλέντων της ΕΕ θα μπορούσε να στηρίζεται σε **διαδικτυακή πύλη** με την οποία θα δίνεται η δυνατότητα σε υποψηφίους από τρίτες χώρες να δηλώσουν το ενδιαφέρον τους να εργαστούν στην ΕΕ. Οι υποψήφιοι θα πρέπει να δημιουργήσουν διαδικτυακό προφίλ και να προσκομίσουν τα απαραίτητα έγγραφα που θα επιβεβαιώνουν το επίπεδο των δεξιοτήτων, της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής πείρας τους⁷⁹. Απομένει να αποφασιστεί αν οι αιτούντες θα πρέπει να τηλεφορτώνουν αποδεικτικά των προσόντων τους κατά τη δημιουργία του προφίλ τους. Εναλλακτικά, ενδέχεται να είναι δυνατή η δημιουργία προφίλ χωρίς υποκείμενα συνημμένα έγγραφα, τουλάχιστον κατά τα πρώτα στάδια. Σ' αυτήν την εναλλακτική επιλογή, οι χρήστες θα μπορούσαν ακόμη να συνδέονται δυναμικά με προφίλ σε βάσεις δεδομένων τρίτων, όπου υπάρχουν λεπτομερέστερες πληροφορίες, ή να επιλέξουν να τηλεφορτώσουν δικαιολογητικά έγγραφα για τη διαδικασία αντιστοίχισης και επιλογής. Διερευνάται επίσης η δυνατότητα ανάπτυξης συνδέσμων με την πλατφόρμα Europass.

Τα προφίλ των υποψηφίων θα μπορούσαν να υποβάλλονται σε **αρχικό έλεγχο βάσει σαφών κριτηρίων αποδοχής τα οποία θα συμφωνούνται από τις εθνικές αρχές** που συμμετέχουν στη δεξαμενή ταλέντων της ΕΕ. Τα εν λόγω κριτήρια, τα οποία θα καθοριστούν από κοινού με τα συμμετέχοντα κράτη μέλη, μπορούν να βασίζονται σε συγκεκριμένο επίπεδο εκπαίδευσης, γλωσσικών γνώσεων, επαγγελματικών δεξιοτήτων ή πείρας. Προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι ειδικές ανάγκες της αγοράς εργασίας της ΕΕ, θα μπορούσαν επίσης να συνδέονται με τις απαιτήσεις και τις ελλείψεις που εντοπίζονται στις εθνικές ή περιφερειακές αγορές εργασίας ή ειδικότερα σε τομείς που παρουσιάζουν ελλείψεις. Για τον εν λόγω αρχικό έλεγχο θα απαιτείται στενός συντονισμός μεταξύ των συμμετεχουσών εθνικών αρχών, ο οποίος θα διευκολύνεται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Απομένει να αποφασιστεί αν ο έλεγχος αυτός θα είναι αυτοματοποιημένος, οπότε οποιοσδήποτε πληροί τα κριτήρια επιλογής με βάση το προφίλ του θα εισέρχεται στη δεξαμενή ταλέντων της ΕΕ χωρίς περαιτέρω αξιολόγηση, ή αν θα πρέπει να πραγματοποιείται ατομικός έλεγχος των υποκείμενων εγγράφων από τα εθνικά σημεία επαφής. Η πρώτη επιλογή ενέχει τον κίνδυνο να γεμίσει η δεξαμενή με κενά, ψευδή προφίλ. Από την άλλη πλευρά, η εναλλακτική επιλογή ενέχει τον κίνδυνο να αποθαρρύνονται οι δυνητικοί υποψήφιοι και να μην καταχωρούν τα στοιχεία τους

⁷⁹ Οι επιλογές στρατηγικής για την ανάπτυξη ΤΠ και τις δημόσιες συμβάσεις θα υπόκεινται σε προέγκριση από το συμβούλιο τεχνολογίας πληροφοριών και κυβερνοασφάλειας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

ούτε να παρέχουν εκτενείς προσωπικές πληροφορίες χωρίς εγγυημένα αποτελέσματα, ιδίως κατά τα πρώτα στάδια ανάπτυξης.

Στη δεξαμενή ταλέντων της ΕΕ θα μπορούσαν επίσης να ενσωματωθούν υφιστάμενες και σχεδιαζόμενες πλατφόρμες αυτοελέγχου σε επίπεδο ΕΕ με στόχο τη βεβαίωση δεξιοτήτων και γνώσεων (γλωσσικές γνώσεις, γνώσεις πληροφορικής, άλλες μη τεχνικές δεξιότητες κ.λπ.).

Οι υποψήφιοι που πληρούν ορισμένο όριο επιλεξιμότητας θα γίνονται δεκτοί στη δεξαμενή ταλέντων της ΕΕ. Από τη στιγμή εκείνη **οι αρμόδιες αρχές και οι δυνητικοί εργοδότες θα μπορούν να έχουν πρόσβαση στα προφίλ τους**. Η διαδικασία πρόσληψης θα πραγματοποιείται εκτός της δεξαμενής ταλέντων της ΕΕ. Μόλις τους προσφερθεί θέση εργασίας σε ένα από τα κράτη μέλη, οι υποψήφιοι θα μπορούν να υποβάλουν αίτηση για άδεια διαμονής βάσει των σχετικών ενωσιακών ή εθνικών συστημάτων μετανάστευσης. Η αποδοχή στη δεξαμενή ταλέντων της ΕΕ δεν συνιστά νέα οδό νόμιμης μετανάστευσης και δεν παρέχει δικαίωμα εισόδου στην ΕΕ. Οι υποψήφιοι που γίνονται δεκτοί στη δεξαμενή θα πρέπει ούτως ή άλλως να λάβουν άδεια διαμονής για να μπορέσουν να εργαστούν σε κράτος μέλος βάσει προσφοράς θέσης εργασίας. Ωστόσο, η δεξαμενή ταλέντων της ΕΕ θα σχεδιαστεί ως εργαλείο που θα συνδράμει τα κράτη μέλη και τους εργοδότες για την κάλυψη των αναγκών των αγορών εργασίας των κρατών μελών οι οποίες δεν μπορούν να καλυφθούν από το εγχώριο εργατικό δυναμικό. Τα κράτη μέλη θα μπορούν να συμμετέχουν σ' αυτό το εργαλείο ανάλογα με τις ανάγκες τους.

Η δεξαμενή ταλέντων της ΕΕ θα βασίζεται σε **εθνικά σημεία επαφής** κάθε συμμετέχοντος κράτους μέλους. Τα εν λόγω σημεία επαφής θα μπορούσαν να είναι εκπρόσωποι των αρχών μετανάστευσης, δημόσιος φορέας που θα ορίζεται από τα συμμετέχοντα κράτη μέλη, ιδανικά, για παράδειγμα, από δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, οργανισμοί επενδύσεων, φορείς προσέλκυσης ταλέντων (συμπεριλαμβανομένων, κατά περίπτωση, κέντρων επαγγελματικής κατάρτισης τόσο στα κράτη μέλη όσο και στις χώρες-εταίρους), γραφεία εργασίας κ.λπ. Με αυτόν τον τρόπο θα μπορούσαν να αναπτυχθούν συνέργειες και να ενισχυθεί ο συντονισμός μεταξύ των διαδικασιών αντιστοίχισης προσφοράς και ζήτησης θέσεων εργασίας και των διαδικασιών μετανάστευσης. Τα εθνικά σημεία επαφής θα μπορούν να συμβουλευονται τα καταχωρισμένα σύνολα δεξιοτήτων και να συνδέουν τα άτομα που έχουν γίνει δεκτά με τους ενδιαφερόμενους εργοδότες, στο οικείο κράτος μέλος ή με αντίστοιχες κενές θέσεις εργασίας. Ταυτόχρονα, ενδέχεται να δημοσιοποιηθεί ανωνυμοποιημένη επισκόπηση του αριθμού των προφίλ που αντιστοιχούν σε δεδομένο σύνολο δεξιοτήτων, ώστε να μπορούν οι δυνητικοί εργοδότες να πραγματοποιούν αναζητήσεις. Οι εν λόγω εργοδότες θα μπορούν στη συνέχεια να επικοινωνούν με τα αντίστοιχα άτομα μέσω του αρμόδιου εθνικού σημείου επαφής.

Όσο αναπτύσσεται η δεξαμενή ταλέντων της ΕΕ, θα μπορούν σταδιακά να προστίθενται ορισμένες **πρόσθετες συνιστώσες ή λειτουργίες**. Σ' αυτές μπορούν να περιλαμβάνονται πύλη προσέλκυσης ταλέντων που θα παρέχει στοχευμένες πληροφορίες και καθοδήγηση

στους αιτούντες, βάση δεδομένων με τις σχετικές επιλέξιμες κενές θέσεις εργασίας ή συνιστώσα αναζήτησης εργασίας ή αντιστοίχισης προσφοράς και ζήτησης εργασίας. Ένα σύστημα αντιστοίχισης προσφοράς και ζήτησης εργασίας θα συνδέει τα προφίλ των υποψηφίων με τις πλέον κατάλληλες προσφορές εργασίας, με βάση τις πληροφορίες που παρέχονται και από τις δύο πλευρές. Οι επαφές μεταξύ δυνητικών μεταναστών και δυνητικών εργοδοτών θα πραγματοποιούνται μέσω της δεξαμενής ταλέντων της ΕΕ, ενώ η πρόσληψη θα πραγματοποιείται εκτός της δεξαμενής ταλέντων της ΕΕ.

Η Επιτροπή διερευνά επίσης τις δυνατότητες ανάπτυξης **συνεργιών** στο πλαίσιο άλλων εργαλείων που είναι επί του παρόντος διαθέσιμα, όπως η νέα πλατφόρμα Europass, η οποία στηρίζει τα άτομα για τη διαχείριση της σταδιοδρομίας τους στο πλαίσιο μιας ταχέως μεταβαλλόμενης αγοράς εργασίας, η εργαλειοθήκη δεξιοτήτων για υπηκόους τρίτων χωρών ή η πλατφόρμα ταλέντων του Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας που βασίζεται στο δίκτυο EURAXESS, το οποίο έχει ιδρυθεί σε 43 χώρες και διαθέτει 8 διεθνείς κόμβους που προσφέρουν υπηρεσίες σε ερευνητές παγκοσμίως. Μπορούν επίσης να αναπτυχθούν συνεργείες με μέσα που παρέχουν πληροφορίες σχετικά με τις δεξιότητες, όπως το εργαλείο Skills-OVATE του Ευρωπαϊκού Κέντρου για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης.

Το εργαλείο αυτό παρέχει επικαιροποιημένες πληροφορίες σχετικά με τις δεξιότητες που ζητούν περισσότερο οι εργοδότες και σχετικά με τις τάσεις που επικρατούν στη ζήτηση δεξιοτήτων.

Με βάση την εμπειρία που αποκτήθηκε από την πιλοτική πρωτοβουλία για τη δημιουργία δεξαμενής ταλέντων της ΕΕ για άτομα που προσπαθούν να ξεφύγουν από τον επιθετικό πόλεμο της Ρωσίας κατά της Ουκρανίας, η δεξαμενή ταλέντων της ΕΕ θα μπορούσε επίσης να παραμείνει ανοικτή σε **άτομα που χρήζουν προστασίας** και τα οποία διαθέτουν τα διαπιστευτήρια ή τις δεξιότητες για να καταχωριστούν. Το εργαλείο αποσκοπεί πρωτίστως στην προσέλκυση ταλέντων από τρίτες χώρες, αλλά η χρήση του θα μπορούσε να επεκταθεί στην παροχή συνδρομής σε πρόσφυγες που διαμένουν ήδη στην ΕΕ για την ένταξή τους στην αγορά εργασίας της ΕΕ. Προαιρετικά, τα κριτήρια αποδοχής στη δεξαμενή ταλέντων της ΕΕ για άτομα που βρίσκονται ήδη στην ΕΕ θα μπορούσαν επίσης να διευρυνθούν περαιτέρω, ώστε να καταστεί δυνατός ο εντοπισμός δεξιοτήτων διαφόρων επιπέδων που είναι ήδη διαθέσιμες στην ΕΕ. Δεδομένων του ευέλικτου χαρακτήρα του εργαλείου και της οργανωτικής δομής του, οι προσαρμογές αυτές θα μπορούσαν να πραγματοποιηθούν με αρκετά ευέλικτο τρόπο ανάλογα με τις ανάγκες και επίσης σε προσωρινή βάση. Θα μπορούσε επίσης να εξεταστεί το ενδεχόμενο να προωθηθεί ενεργά η δεξαμενή ταλέντων της ΕΕ μεταξύ των κοινοτήτων προσφύγων, ακόμη και σε τρίτες χώρες. Με τον τρόπο αυτόν, η δεξαμενή

ταλέντων της ΕΕ θα αποτελέσει χρήσιμο εργαλείο για τη στήριξη συμπληρωματικών οδών που σχετίζονται με την εργασία στα κράτη μέλη⁸⁰.

⁸⁰ Στη σύσταση (ΕΕ) 2020/1364 της Επιτροπής, της 23ης Σεπτεμβρίου 2020, σχετικά με τις νόμιμες οδούς προς την προστασία στην ΕΕ, απευθύνεται έκκληση στα κράτη μέλη να προωθήσουν οδούς αυτού του είδους με στόχο την εξασφάλιση περισσότερων θέσεων νόμιμης εισδοχής και την αξιοποίηση των δεξιοτήτων και των προσόντων του τεράστιου πληθυσμού προσφύγων παγκοσμίως.