



Briuselis, 2022 04 27
COM(2022) 657 final

**KOMISIJOS KOMUNIKATAS EUROPOS PARLAMENTUI, TARYBAI, EUROPOS
EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ KOMITETUI IR REGIONŲ
KOMITETUI**

Įgūdžių ir talentų pritraukimas į ES

**KOMISIJOS KOMUNIKATAS EUROPOS PARLAMENTUI, TARYBAI, EUROPOS
EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ KOMITETUI IR REGIONŲ
KOMITETUI**

Įgūdžių ir talentų pritraukimas į ES

1. ĮVADAS

Teisėta migracija naudinga migrantams, taip pat kilmės ir kelionės tikslo šalims. Ji suteikia galimybę migruoti norintiems asmenims pagerinti savo padėtį ir padeda tenkinti priimančiųjų šalių darbo rinkos poreikius. Tai savaime gali būti investicija į ekonomiką ir visą visuomenę, kuria remiama ES žalią ir skaitmeninę pertvarką, kartu prisidedant prie to, kad Europos visuomenė taptų darnesnė ir atsparesnė. ES bendra migracijos politika turi atspindėti ES ekonomikos integraciją ir valstybių narių darbo rinkų tarpusavio priklausomybę. Ji turėtų padėti valstybėms narėms pasinaudoti savo naryste **ES kaip pranašumu pritraukiant specialistus ir įvairių įgūdžių turinčius asmenis**, kurie gali prisidėti prie ES ekonomikos dinamiškumo.

Migracija ir judumas yra ir toliau bus būdingi žmonijai visame pasaulyje ir ES. 2021 m. sausio 1 d. ES gyveno 23,7 mln. ES nepriklausančių šalių piliečių, t. y. 5,3 proc. visų gyventojų¹. Neteisėta migracija į ES tebėra ribota, nepaisant to, kad ji plačiai nušviečiama žiniasklaidoje. Kasmet teisėtais būdais į ES atvyksta apie 2,25–3 mln. piliečių iš ES nepriklausančių šalių, palyginti su 125 000–200 000 neteisėtai atvykstančių asmenų².

Teisėta migracija yra viena iš svarbiausių naujame Migracijos ir prieglobsčio pakte³ nustatyto visapusiško požiūrio į migraciją dalis, kuria taip pat užtikrinamas didesnis migracijos politikos vidaus ir išorės aspektų suderinamumas. Siekiant sukurti veiksmingesnę teisėto patekimo į ES būdų sistemą, **šiam komunikate išdėstomi trys plataus užmojo ir darnios ES teisėtos migracijos politikos ramsčiai**. Šie ramsčiai yra 1) teisėkūros, 2) veiklos ir 3) perspektyvinės politikos priemonės, kurios padės spręsti kai kurias svarbiausias problemas, su kuriomis ES susiduria pritraukdama įgūdžių ir talentų trumpuoju ir ilguoju laikotarpiais. Šiame komunikate taip pat atsižvelgta į neatidėliotiną poreikį į ES darbo rinką integruoti darbingo amžiaus žmones, atvykstančius į ES dėl Rusijos agresijos prieš Ukrainą karo. Iki 2022 m. balandžio mėn. jau buvo atvykę daugiau kaip 2,5 mln. suaugusiųjų⁴.

¹ Eurostato [migracijos ir gyventojų migrantų statistika](#).

² Eurostato statistiniai duomenys apie pirmą kartą išduotus leidimus gyventi ([migr_resfirst](#)) ir Frontex.

³ COM(2020) 609 *final*.

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

Politinis ir ekonominis darbo jėgos migracijos pagrindimas

Migrantai jau dabar atlieka labai svarbų vaidmenį Europos ekonomikoje ir visuomenėje. Per pastarąjį dešimtmetį darbuotojai migrantai⁵ užėmė didelę dalį naujų darbo vietų ES ir taip padėjo **patenkinti darbo rinkos poreikius**. Migrantų priėmimas yra platesnio politikos priemonių derinio, kuriuo siekiama šalinti darbo jėgos ir įgūdžių trūkumą ir pagrindines jo priežastis⁶, dalis. COVID-19 pandemija parodė, kad net 13 proc. darbuotojų, atliekančių esmines funkcijas – nuo gydytojų iki slaugytojų ir vairuotojų – yra migrantai⁷.

Tuo pat metu **Rusijos agresijos prieš Ukrainą karas lėmė nuo Antrojo pasaulinio karo didžiausio masto gyventojų perkėlimą Europoje**, o didžiąją atvykstančiųjų dalį sudaro moterys ir vaikai. Pradėjus taikyti Laikinosios apsaugos direktyvą⁸, ES toliau priims nuo karo Ukrainoje bėgančius žmones ir teiks pirmenybę jų integracijos į darbo rinką rėmimui. Jų atvykimas į ES nepanaikina poreikio sukurti tvaraus ir bendro požiūrio į darbo jėgos migraciją pagrindus, kad ilgainiui būtų patenkinti ES įgūdžių poreikiai.

Po COVID-19 sukeltų trikdžių Europos darbo rinka apskritai grįžta į prieš pandemiją buvusį lygį⁹: ES darbo rinka toliau atsigauja ir jai reikia naujų darbuotojų, visų pirma sektoriuose, kuriuose yra struktūrinių trūkumų, pavyzdžiui, turizmo, apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų, IT, sveikatos priežiūros ir logistikos sektoriuose. Vis dėlto darbo jėgos trūkumas tam tikruose sektoriuose yra didesnis nei iki COVID-19¹⁰ ir labai padaugėjo neužimtų laisvų darbo vietų, nors užimtumas dar nėra visiškai atkurtas.

Atsižvelgiant į būsimus poreikius, teisėta migracija taip pat turi **padėti ES pereiti prie žalosios ir skaitmeninės ekonomikos**, o tam reikia specialių įgūdžių ir mūsų ekonomikos bei darbo rinkų pertvarkymo. Siekiant remti dvejopą pertvarką, ES darbo jėgos migracija turėtų būti orientuota į ateitį. Tikėtina, kad perėjimas prie neutralizuoto poveikio klimatui

⁵ 2021 m. sausio 1 d. ES 27 valstybėse narėse gyvenantys trečiųjų šalių piliečiai sudarė 5,3 proc. visų gyventojų. Tačiau, Eurostato duomenimis, 2020 m. (remiantis darbo jėgos tyrimo duomenimis ir ISCO-08 klasifikacija) jie sudarė 8,7 proc. valytojų ir pagalbininkų, 7,2 proc. maisto ruošimo padėjėjų, 6,9 proc. žemės ūkio, miškininkystės ir žuvininkystės sektorių darbuotojų, 6,1 proc. statybininkų ir 6,0 proc. kalnakasybos, statybos, gamybos ir transporto sektorių darbuotojų.

⁶ Kitos galimos darbdavių ir (arba) politikos formuotojų intervencinės priemonės būtų darbo užmokesčio didinimas, darbo sąlygų gerinimas, dabartinių vietos ir užsienio kilmės gyventojų, visų pirma moterų, aktyvumo darbo rinkoje skatinimas, investavimas į švietimo ir mokymo įstaigas arba jų reformavimas, gamybos procesų keitimas arba importo didinimas. Žr., pvz., TDO 2012 m. tyrimą *Labour shortages and migration policy* (liet. „Darbo jėgos trūkumas ir migracijos politika“).

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

⁸ Tarybos įgyvendinimo sprendimas (ES) 2022/382, kuriuo nustatoma, kad iš Ukrainos yra perkeltųjų asmenų masinis srautas.

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

¹⁰ Tarptautinis valiutos fondas, *Labor market tightness in advanced economies* (liet. „Darbo rinkos įtemptumo rodikliai išsivysčiusios ekonomikos šalyse“), 2022 m. kovo mėn.

ekonomikos paveiks tokius sektorius kaip statyba, energetika, gamyba ir transportas, kuriems reikės papildomos darbo jėgos ir naujų įgūdžių¹¹.

Darbo jėgos migracija ne tik teikia ekonominės naudos, bet ir **gerina bendrą migracijos valdymą, nes padeda stiprinti mūsų bendradarbiavimą su kilmės ir tranzito šalimis**, be kita ko, siekiant sumažinti neteisėtą migraciją. Tai yra viena iš pagrindinių priemonių, įtrauktų į ES priemonių rinkinį, nustatytą naujame Migracijos ir prieglobsčio pakte, kuria siekiama kurti su Darnaus vystymosi darbotvarke suderintas subalansuotas ir abipusiai naudingos partnerystės su ES nepriklausančiomis šalimis iniciatyvas migracijos srityje.

Todėl yra svarių politinių ir ekonominių argumentų, kodėl reikia nustatyti veiksmingesnius teisėtus maršrutus migrantams atvykti į Europą. Tačiau esama niuansų, nes pripažįstama, kad ES valstybių narių padėtis ir politika skiriasi. Teisėta migracija **priklauso pasidalijamajai Europos Sąjungos ir jos valstybių narių kompetencijai**. Tik valstybės narės turi kompetenciją spręsti dėl į jų teritoriją ieškoti darbo atvykstančių ES nepriklausančių šalių piliečių skaičiaus.

Šioje srityje reikia **realios, pragmatiškos ir laipsniškos pažangos**. Teisės aktais sudaromos sąlygos nustatyti bendras taisykles. Veiklos iniciatyvos, koordinuojamos su valstybėmis narėmis, Europos Parlamentu ir ES nepriklausančiomis šalimis, suteikia mums galimybę imtis konkrečių ir pragmatiškų priemonių. Naujos politikos iniciatyvos atveria galimybes taikyti būsimas priemones. Kartu jos sudaro bendro Europos požiūrio į teisėtą migraciją, atitinkančio Europos vertybes ir galinčio padėti spręsti bendrus uždavinius, pagrindą.

Demografinė padėtis ir pagrindiniai uždaviniai

Be to, ES senėja ir mažėja darbingo amžiaus gyventojų. Iki 2070 m. darbingo amžiaus gyventojų skaičius sumažės nuo maždaug 65 proc. 2019 m. iki 56–54 proc. visų gyventojų 27 šalių Europos Sąjungoje¹².

Šios tendencijos didina spaudimą darbo rinkoms ir kenkia konkurencingumui bei ekonomikos augimui. Darbingo amžiaus gyventojų dalis mažėja, o vyresnio amžiaus žmonių dalis didėja. Tai ypač akivaizdu kai kuriose valstybėse narėse¹³. Kai kuriuos ES regionus darbingo amžiaus gyventojų skaičiaus mažėjimas paveikia labiau nei kitus regionus, o labiausiai nukenčia kaimo vietovės. Mažėjantis darbingo amžiaus gyventojų skaičius daro

¹¹ Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas (EUROFOUND), *Tackling labour shortages in EU Member States* (liet. „Kova su darbo jėgos trūkumu ES valstybėse narėse“), 2021 m. liepos mėn., <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/tackling-labour-shortages-in-eu-member-states>.

¹² „Gyventojų skaičius sausio 1 d. pagal amžių, lytį ir projekcijos tipą (proj_19np)“ ([Statistics | Eurostat \(europa.eu\)](https://statistics.eurostat.eu)).

¹³ Eurostatas, [Population structure and ageing](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1) (liet. Gyventojų struktūra ir senėjimas); Europos Komisija, *Atlas of Demography, Impact of migration on working-age population* (liet. „Demografijos atlasas. Migracijos poveikis darbingo amžiaus gyventojams“), <https://migration-demography-tools.jrc.ec.europa.eu/atlas-demography/stories/AoD/2/migration/S4>.

didesnį spaudimą mūsų pensijų ir socialinės apsaugos sistemoms ir kelia abejonių dėl jų ilgalaikio tvarumo.

Be to, ES turi spręsti tam tikrų profesijų darbuotojų trūkumo konkrečiuose sektoriuose¹⁴ ir regionuose problemą, apimančią visus įgūdžių lygius: ES darbdaviams trūksta net 28 profesijų darbuotojų, kurie 2020 m. sudarė 14 proc. ES darbo jėgos. Šioms profesijoms priskiriami santechnikai ir vamzdžių montuotojai, slaugos specialistai, sistemų analitikai, suvirintojai ir metalo pjaustytojai liepsna, sunkiasvorių sunkvežimių ir krovinių transporto priemonių vairuotojai, statybos inžinieriai ir programinės įrangos kūrėjai¹⁵. Darbo jėgos trūkumas taip pat akivaizdus regionų lygmeniu dėl, pavyzdžiui, regionų išsivystymo lygio skirtumų, miestų teritorijų buvimo regionuose arba skirtingų regioninių darbo rinkų ir gyvenimo sąlygų¹⁶.

ES siekia didinti moterų, vyresnio amžiaus asmenų, neįgaliųjų, migrantų kilmės asmenų ir kitų nepakankamai atstovaujamų grupių dalyvavimą darbo rinkoje. Ji taip pat siekia gerinti žmonių įgūdžius per visą jų darbingą amžių, kaip nustatyta Europos įgūdžių darbotvarkėje¹⁷. Tačiau siekiant **patenkinti šiuos didėjančius darbo rinkos poreikius, susijusius su demografinėmis tendencijomis ir stygiumi, nepakanka vien sutelkti vidaus darbo jėgą arba sudaryti palankesnes sąlygas judumui ES viduje.** Judumo ES viduje teikiamos galimybės mažinti darbo jėgos trūkumą tampa vis labiau ribotos, be kita ko, dėl to, kad daroma prielaida, jog vienoje vietoje įgyti talentai ir įgūdžiai prarandami kitoje vietoje¹⁸, tad jas būtina vertinti atsižvelgiant į tai, kad apie darbo jėgos trūkumą pranešama beveik visose valstybėse narėse. COVID-19 pandemija dar labiau didina kelių konkrečių trūkstamų profesijų paklausą, o didžiausias poveikis daromas sveikatos priežiūros įgūdžių paklausai. Pavyzdžiui, 2020 m. Belgija, Vokietija, Danija, Estija, Suomija, Prancūzija, Vengrija, Airija, Nyderlandai, Rumunija ir Švedija pranešė apie sveikatos priežiūros ir susijusių specialistų

¹⁴ 2021 m. III ketvirtį ketvirtinis laisvų darbo vietų rodiklis EURO-27 pasiekė 2,4 proc. ir yra didžiausias nuo 2019 m. II ketvirčio (iki COVID pandemijos). 2021 m. IV ketvirtį jis buvo 2,6 proc. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/14358242/3-17032022-BP-EN.pdf/3e6f6746-aa8d-b25c-7696-3912bf7ebd2c?t=1647445976514>.

¹⁵ Tai buvo dažniausiai 2021 m. ES nurodomos trūkstamos profesijos. Žr. Europos darbo institucija, *Analysis of shortage and surplus occupations* (liet. „Profesijų trūkumo ir pertekliaus analizė“, 2021 m. <https://www.ela.europa.eu/en/news/analysis-shortage-and-surplus-occupations-2021>.

¹⁶ Senėjimo ir gyventojų skaičiaus mažėjimo tendencijos visoje ES teritorijoje plačiai aptariamos šiame leidinyje: J. P. Aurambout, Batista E Silva, F., Bosco, C., Conte, A., Ghio, D., Kalantaryan, S., Kompil, M., Perpiña Castillo, C., Proietti, P., Scipioni, M., Sulis ir G. Tintori, *The Demographic Landscape of EU territories* (liet. Demografinė padėtis ES teritorijose), A. Goujon, A., Jacobs, C., Natale, F. ir Lavallo, C. redaktorius (-ai), EUR 30498 EN, Europos Sąjungos leidinių biuras, Liuksemburgas, 2021 m., ISBN 978-92-76-27239-7 (el. versija), 978-92-76-27238-0 (spausdinta), doi:10.2760/658945 (el. versija), 10.2760/49621 (spausdinta), JRC123046.

¹⁷ COM(2020) 274 *final*.

¹⁸ Šiuo metu Komisija rengia iniciatyvą, kuria siekiama sušvelninti problemas, susijusias su protų nutekėjimu ir gyventojų skaičiaus mažėjimu ES, ir nustatyti galimus sprendimus, kaip sustabdyti ekonominį ir socialinį paveiktų regionų nuosmukį. Viešos konsultacijos pradėtos 2022 m. kovo mėn.

stygių¹⁹. ES mobilieji darbuotojai sudaro mažiau nei trečdalį užsienyje gimusių asmenų priešiuos darbuotojų ES, o du trečdaliai jų yra iš ES nepriklausančių šalių.

Todėl tiek Europos įgūdžių darbotvarkėje, tiek naujame migracijos ir prieglobsčio pakte pripažįstama, kad reikia strategiškesnio požiūrio į teisėtą migraciją, kuriuo būtų siekiama geriau pritraukti ir išlaikyti talentus, kad būtų skatinamas ekonomikos augimo ir inovacijų potencialas, ir nukreipti teisėtą migraciją į regionus ir profesines sritis, kuriuose trūksta įgūdžių.

Kad išliktų konkurencinga pasauliniu mastu, **ES turi tapti patrauklesnė talentams iš viso pasaulio**. Šiuo metu aukštą kvalifikaciją turintys ES nepriklausančių šalių piliečiai dažniau renkasi Šiaurės Ameriką ar Okeaniją nei ES²⁰. Pirmas svarbus žingsnis siekiant padidinti ES patrauklumą – neseniai peržiūrėta **ES mėlynosios kortelės direktyva**²¹, pagal kurią aukštos kvalifikacijos migrantams bus sudarytos sąlygos naudotis geresnėmis teisėmis, visų pirma teise judėti ir dirbti kitose ES šalyse, taip pat greitesnėmis ir supaprastintomis procedūromis. Visi šie patrauklumo aspektai turėtų būti stiprinami ir kitų kategorijų migrantų atžvilgiu, kartu taikant kovos su išnaudojimu darbe²² ir diskriminacija²³ priemones. **Darbo jėgos paklausos ir pasiūlos derinimas** taip pat yra tarptautinio masto iššūkis, kuriam būdinga vis didesnė konkurencija dėl įgūdžių ir talentų. Dvi dabartinės kliūtys yra ilgos ir sudėtingos imigracijos procedūros ir skirtingi reikalavimai valstybėse narėse, taip pat sunku suvesti talentus iš ES nepriklausančių šalių su potencialiais darbdaviais valstybėse narėse.

Kaip išdėstyta komunikate „Nuo karo Ukrainoje bėgančių asmenų priėmimas: Europos pasirengimas tenkinti jų poreikius“²⁴, valstybės narės turės imtis priemonių, **kad laikinosios apsaugos gavėjai būtų integruoti į darbo rinką**. Komisija padės nustatyti jų įgūdžius ir kvalifikacijas, kad būtų lengviau juos derinti su ES darbdavių poreikiais²⁵.

Siekis sukurti tvarią ES teisėtą migracijos politiką, grindžiamą trimis ramsčiais

¹⁹ EUROFOUND (2021 m.), *Tackling labour shortages in EU Member States* (liet. „Darbo jėgos trūkumo ES valstybėse narėse problemos sprendimas“).

²⁰ Remiantis Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (EBPO) šalių Imigrantų duomenų baze, tik vienas iš keturių 2015–2016 m. EBPO gyvenančių itin išsilavinusių migrantų pasirinko ES kaip paskirties vietą, o beveik du iš trijų nusprendė įsikurti Šiaurės Amerikoje arba Okeanijoje.

²¹ 2021 m. spalio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2021/1883 dėl trečiųjų šalių piliečių atvykimo ir apsigyvenimo siekiant dirbti aukštos kvalifikacijos darbą sąlygų, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2009/50/EB.

²² Kalbant apie kovą su neteisėtų migrantų išnaudojimu darbe, 2021 m. rugsėjo mėn. Komisija priėmė Komunikatą dėl sankcijų darbdaviams direktyvos 2009/52/EB (COM(2021) 592 *final*), kuriame nurodė, kokių veiksmų reikia imtis siekiant sustiprinti direktyvos įgyvendinimą ir veiksmingumą.

²³ Parengtas ES lėšų naudojimo migrantų kilmės asmenų integracijai 2021–2027 m. programavimo laikotarpiu priemonių rinkinys. Taip pat svarbus 2020–2025 m. ES kovos su rasizmu veiksmų planas: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/racism-and-xenophobia/eu-anti-racism-action-plan-2020-2025_en.

²⁴ COM(2022) 131 *final*.

²⁵ Žr. 3.2 skirsnį. Sukurti ES specialistų rezervą, kad ES darbdaviai lengviau būtų rasti talentus, kurių jiems reikia.

Per pastaruosius du dešimtmečius **ES sukūrė teisinę sistemą**, kuria iš esmės suderinamos valstybių narių taikomos tam tikrų kategorijų piliečių iš ES nepriklausančių šalių atvykimo ir gyvenimo sąlygos. Jos apima atvykimą ir gyvenimą darbo tikslais, pavyzdžiui, aukštos kvalifikacijos darbuotojų (t. y. mėlynosios kortelės turėtojų)²⁶, sezoninių darbuotojų²⁷ ir bendrovės viduje perkeliamų asmenų²⁸. ES teisine sistema taip pat reglamentuojamos: i) trečiųjų šalių studentų ir tyrėjų priėmimo sąlygos ir teisės²⁹, ii) teisė į šeimos susijungimą³⁰ ir iii) sąlygos ir tvarka, pagal kurias trečiųjų šalių piliečiai įgyja teisę nuolat gyventi šalyje (t. y. „ilgalaikis gyvenimas šalyje“)³¹. ES teisės aktuose taip pat nustatyta viena procedūra ir vienas bendras leidimas dirbti ir gyventi darbuotojams iš ES nepriklausančių šalių, priimtiems pagal valstybių narių nacionalines schemas³².

Šiuo metu ES teisė netaikoma nei kitų kategorijų darbo migrantams, nei savarankiškai dirbantiems asmenims. Kai kuriems iš jų taikomos nacionalinės taisyklės. 2019 m. kovo mėn. Europos Komisija užbaigė bendrą šios teisinės sistemos vertinimą (t. y. teisėtos migracijos teisės aktų tinkamumo patikrinimą³³). Atlikus šį vertinimą padarytos įvairios išvados ir pabrėžta, kad būtų galima nuveikti daugiau siekiant padidinti ES teisėtos migracijos sistemos poveikį su demografinė padėtimi, ekonomika ir migracija susijusiems iššūkiams ES. Atlikus tinkamumo patikrinimą padaryta išvada, kad ES teisėtos migracijos teisei sistemai būdingi tam tikri trūkumai, pavyzdžiui, susiskaidymas, ribota ES taisyklių taikymo sritis, įvairių direktyvų nenuoseklumas, procedūrų sudėtingumas ir netinkamas įgyvendinimas.

ES taip pat parengė **darbo jėgos judumo programas su ES nepriklausančiomis šalimis**. Bandomieji teisėtos migracijos projektai³⁴ parodė, kad teikdama tikslinę paramą ES gali

²⁶ 2009 m. gegužės 25 d. Tarybos direktyva 2009/50/EB dėl trečiųjų šalių piliečių atvykimo ir apsigyvenimo sąlygų siekiant dirbti aukštos kvalifikacijos darbuotojais (OL L 155, 2009 6 18, p. 17–29).

²⁷ 2014 m. vasario 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/36/ES dėl trečiųjų šalių piliečių atvykimo ir buvimo tikslu dirbti sezoniniais darbuotojais sąlygų (OL L 94, 2014 3 28, p. 375–390).

²⁸ 2014 m. gegužės 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/66/ES dėl bendrovės viduje perkeliamų trečiųjų šalių piliečių atvykimo ir apsigyvenimo sąlygų (OL L 157, 2014 5 27, p. 1–22).

²⁹ 2016 m. gegužės 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2016/801 dėl trečiųjų šalių piliečių atvykimo ir gyvenimo mokslinių tyrimų, studijų, stažavimosi, savanoriškos tarnybos, mokinių mainų programų arba edukacinių projektų ir dalyvavimo *Au pair* programoje tikslais sąlygų (OL L 132, 2016 5 21, p. 21–57).

³⁰ 2003 m. rugsėjo 22 d. Tarybos direktyva 2003/86/EB dėl teisės į šeimos susijungimą (OL L 251, 2003 10 3, p. 12–18).

³¹ 2003 m. lapkričio 25 d. Tarybos direktyva 2003/109/EB dėl trečiųjų valstybių piliečių, kurie yra ilgalaikiai gyventojai, statuso (OL L 16, 2004 1 23, p. 44–53).

³² 2011 m. gruodžio 13 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2011/98/ES dėl vienos prašymų išduoti vieną leidimą trečiųjų šalių piliečiams gyventi ir dirbti valstybės narės teritorijoje pateikimo procedūros ir dėl valstybėje narėje teisėtai gyvenančių trečiųjų šalių darbuotojų bendrų teisių (OL L 343, 2011 12 23, p. 1–9).

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

³⁴ Aštuonios valstybės narės dalyvavo arba šiuo metu dalyvauja šešiuose tokiuose su Egiptu, Moldova, Maroku, Nigerija, Senegalui ir Tunisu įgyvendinamuose projektuose. Pagrindinės temos – apykaitinis IRT ekspertų judumas, galimybės verslininkams, studentams ir stažuotėms.

padėti valstybėms narėms įdiegti darbdavių poreikius atitinkančias schemas, kartu stiprindama žmogiškojo kapitalo vystymą šalyse partnerėse. ES taip pat pradėjo pagal programą „Erasmus+“ besimokančių asmenų ir darbuotojų judumą profesinio rengimo ir mokymo srityje į ES nepriklausančias šalis. Vis dėlto dabartinių schemų taikymo sritis ir užmojai dar gali būti padidinti.

Siekdama rasti atsakymus, kurie būtų pritaikyti įvairiems poreikiams, ir pašalinti teisinius bei veiklos trūkumus, **Komisija surengė plataus masto konsultacijas**. Per atviras konsultacijas ji konsultavosi su plačiąja visuomene³⁵, valstybėmis narėmis, Europos Parlamentu, Europos socialiniais partneriais³⁶ ir pilietine visuomene³⁷. 2021 m. Europos Parlamentas priėmė dvi rezoliucijas dėl teisėtos migracijos³⁸, kuriose Komisija raginama tobulinti ir plėtoti ES teisinę ir politikos sistemą. Remdamasis Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 225 straipsniu, Europos Parlamentas paprašė Komisijos pateikti pasiūlymų, kaip palengvinti ir skatinti teisėtai migruojančių ES nepriklausančių šalių piliečių atvykimą į ES ir judumą joje, siekiant sumažinti biurokratiją, stiprinti derinimą, skatinti pagrindines teises ir vienodą požiūrį bei užkirsti kelią išnaudojimui darbe.

Valstybės narės pirmenybę teikia procedūrų supaprastinimui ir racionalizavimui, tačiau iš esmės daugiausia dėmesio skiria veiklos aspektams, o ne naujam teisėkūros darbui teisėtos migracijos srityje ES lygmeniu.

Siekiant pagerinti ES teisėtos migracijos valdymą, kartu suderintai ir pragmatiškai atsižvelgiant į Europos Parlamento ir valstybių narių raginimus, šiame komunikate nustatomi **trys pagrindiniai darnios ES teisėtos migracijos politikos ramsčiai**:

- **teisėkūros ramstis**, pagal kurį nauja redakcija išdėstoma **Ilgalaikių gyventojų direktyva**³⁹ ir **Vieno leidimo direktyva**⁴⁰, siekiant supaprastinti įvairių įgūdžių turinčių darbuotojų priėmimo į ES procedūras ir darbuotojų iš ES nepriklausančių

³⁵ Europos Komisija, Migracijos ir vidaus reikalų generalinis direktoratas, *Analysis of the responses to the public consultation on the future of legal migration – Synthesis report* (liet. „Atsakymų, gautų per viešas konsultacijas dėl teisėtos migracijos ateities, analizė. Apibendrinamoji ataskaita“), Leidinių biuras, 2021 m., <https://data.europa.eu/doi/10.2837/92995>.

³⁶ Susitikimai, organizuoti rengiant abiejų direktyvų poveikio vertinimus, ir 2022 m. kovo 17 d. posėdis, žr. Ilgalaikio gyventojų statuso direktyvos ir Vieno leidimo direktyvos poveikio vertinimus, SWD(2022) 651 ir SWD(2022) 656.

³⁷ Ten pat.

³⁸ 2021 m. gegužės 20 d. Europos Parlamento rezoliucija dėl naujų teisėtos darbuotojų migracijos kelių ([2020/2010\(INI\)](#)); 2021 m. lapkričio 25 d. Europos Parlamento rezoliucija su rekomendacijomis Komisijai dėl teisėtos migracijos politikos ir teisės ([2020/2255\(INL\)](#)).

³⁹ 2003 m. lapkričio 25 d. Tarybos direktyva 2003/109/EB dėl trečiųjų valstybių piliečių, kurie yra ilgalaikiai gyventojai, statuso (OL L 16, 2004 I 23, p. 44).

⁴⁰ 2011 m. gruodžio 13 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2011/98/ES dėl vienos prašymų išduoti vieną leidimą trečiųjų šalių piliečiams gyventi ir dirbti valstybės narės teritorijoje pateikimo procedūros ir dėl valstybėje narėje teisėtai gyvenančių trečiųjų šalių darbuotojų bendrų teisių (OL L 343, 2011 12 23, p. 1–9).

šalių, kurie jau yra ES teritorijoje, judumą ES, taip pat pagerinti jų teises ir apsaugą nuo išnaudojimo darbe;

- **veiklos ramstis**, kuriuo siekiama spręsti tarptautinės atitikties problemą, nustatant konkrečius **specialistų pritraukimo partnerystės** su pagrindinėmis šalimis partnerėmis plėtojimo veiksmus ir pagrindines **ES specialistų** savybes⁴¹, ir
- **perspektyvinis ramstis**, grindžiamas trimis konkrečiais veiklos prioritetais, kuriais turėtų būti toliau vadovaujama įgyvendinant ES teisėtos migracijos politiką. Tie veiklos prioritetai yra: **priežiūra, jaunimas ir inovacijos**.

2. TEISĖKŪROS RAMSTIS. MIGRACIJOS PROCEDŪRŲ SUPAPRASTINIMAS IR DARBUOTOJŲ MIGRANTŲ TEISIŲ GERINIMAS

Ilgalaikių gyventojų direktyvoje ir Vieno leidimo direktyvoje nustatyta didelei daliai ES teisėtai gyvenančių trečiųjų šalių darbuotojų taikomų procedūrų ir jiems suteiktų teisių sistema. Tačiau abiejų teisės aktų atveju tikslai, dėl kurių jie pirmą kartą buvo priimti atitinkamai 2003 ir 2011 m., nėra visiškai pasiekti. Valstybės narės nepakankamai naudojami Ilgalaikių gyventojų direktyva, be to, joje nenumatyta veiksminga teisė į judumą ES. Vieno leidimo direktyva ne visiškai pasiektas jos tikslas supaprastinti visų darbuotojų iš ES nepriklausančių šalių priėmimo procedūras.

Dėl šių priežasčių Komisija siūlo **bendrą šių dviejų direktyvų išdėstymą nauja redakcija**⁴². Pagrindiniai tikslai – sumažinti darbdavių išlaidas ir administracinę naštą, užkirsti kelią išnaudojimui darbe ir remti tolesnę ES nepriklausančių šalių piliečių, kurie jau gyvena ir dirba ES, integraciją ir judumą ES.

Komisija taip pat toliau stebės naujausių sektorinių direktyvų įgyvendinimą. 2023 m. ji pateiks **Sezoninių darbuotojų direktyvos** ir **Bendrovės viduje perkeliamų asmenų direktyvos** įgyvendinimo ataskaitą. Kalbant apie Sezoninių darbuotojų direktyvą, atsižvelgdama į pirmiau minėtas Europos Parlamento rezoliucijas, Komisija įvertins, ar dabartinėmis taisyklėmis sezoniniams darbuotojams užtikrinama pakankama apsauga nuo išnaudojimo darbe. Ji taip pat apsvartys būsimų teisės aktų pakeitimų poreikį.

2.1. Vieno leidimo procedūros supaprastinimas

⁴¹ Remiantis 2019 m. EBPO tyrimu *Building an EU Talent Pool, A new approach for migration management for Europe* (liet. „ES specialistų rezervo kūrimas. Naujas požiūris į migracijos valdymą Europoje“), <https://www.oecd.org/publications/building-an-eu-talent-pool-6ea982a0-en.htm>, ir 2022 m. EBPO tyrimu *Feasibility Study on the Development of an EU Talent Pool* (liet. „Galimybių sukurti ES specialistų rezervą studija“).

⁴² COM(2022) 650 ir COM(2022) 655.

Vieno leidimo direktyva supaprastinama procedūra, taikoma ES nepriklausančių šalių piliečiams, norintiems teisėtai migruoti į ES darbo tikslais. Ja nustatoma viena prašymų išduoti bendrą leidimą dirbti ir gyventi šalyje (vieną leidimą) pateikimo procedūra. Ja taip pat užtikrinamas **vienodas požiūris** į darbuotojus iš ES nepriklausančių šalių ir gyvenamosios vietos valstybės narės piliečius, suteikiant vienodas teises darbuotojams iš ES nepriklausančių šalių⁴³.

Siūloma naujos redakcijos direktyva **bus supaprastinta prašymų pateikimo procedūra ir padidintas jos veiksmingumas**. Pagal ją bus galima prašyti išduoti leidimą tiek iš ES nepriklausančių šalių, tiek iš valstybių narių. Šiuo metu bendra prašymų pateikimo procedūrų trukmė⁴⁴ atgraso darbdavius nuo tarptautinio įdarbinimo. Tikimasi, kad sutrumpinus šią trukmę padidės ES patrauklumas ir bus sprendžiama ES darbo jėgos trūkumo problema. Į pasiūlymą taip pat įtraukti nauji reikalavimai **stiprinti apsaugos priemonės ir vienodą požiūrį**, taikomus ES nepriklausančių šalių piliečiams, palyginti su ES piliečiais, ir gerinti jų apsaugą nuo išnaudojimo darbe. Visų pirma pagal siūlomas naujas taisykles vienas leidimas nebus susietas tik su vienu darbdaviu. Tai reiškia, kad leidimo galiojimo laikotarpiu darbuotojai turės teisę pakeisti darbdavį ir toliau teisėtai gyventi valstybėje narėje. Taip bus sudarytos palankesnės sąlygos suderinti darbo jėgos pasiūlą ir paklausą ir mažinamas pažeidžiamumas dėl išnaudojimo darbe. Be to, į pasiūlymą įtraukti naujos valstybių narių pareigos numatyti patikrinimus, stebėsenos mechanizmus ir sankcijas darbdaviams, pažeidžiantiems pagal direktyvą priimtas nacionalines nuostatas.

2.2. ES ilgalaikio gyventojų statuso gerinimas

Naujos redakcijos Ilgalaikio gyventojų statuso direktyva siekiama sukurti veiksmingesnę, nuoseklesnę ir teisingesnę sistemą, pagal kurią suteikiamas ES ilgalaikio gyventojų statusas. Ši sistema turėtų būti viena iš pagrindinių teisėtai ir ilgam ES įsikūrusių trečiųjų šalių piliečių integravimo priemonė.

Pasiūlymu siekiama **sudaryti palankesnes sąlygas įgyti ES ilgalaikio gyventojų statusą**, leidžiant trečiųjų šalių piliečiams sumuoti gyvenimo skirtingose valstybėse narėse laikotarpius, siekiant atitikti reikalavimą dėl gyvenimo šalyje trukmės, ir paaiškinant, kad turėtų būti visapusiškai atsižvelgiama į visus teisėto gyvenimo laikotarpius, įskaitant laikotarpius, kai asmuo gyveno valstybėje narėje studijuodamas, naudodamasis laikinąja apsauga arba pradžioje nustatytais laikiniais pagrindais.

Pasiūlymu taip pat siekiama sustiprinti **ilgalaikių gyventojų ir jų šeimos narių teises**. Jos apima teisę **judėti ir dirbti kitose valstybėse narėse**, kurią ragino suteikti Europos

⁴³ Tokiose srityse kaip darbo sąlygos, švietimas ir mokymas, galimybė naudotis prekėmis ir paslaugomis ir socialinė apsauga.

⁴⁴ Praktinio tinkamumo patikrinimo taikymo tyrimas rodo, kad dėl laiko, kurio reikia prašymui išduoti vizą pateikti, kartais gerokai, kai kuriais atvejais net 3 mėnesiais pailgėja bendra procedūra.

Parlamentas⁴⁵ ir kai kurie suinteresuotieji subjektai⁴⁶ ir kuri turėtų būti kuo panašesnė į teisę, kuria naudojasi ES piliečiai (pagal taikytiną ES teisinę sistemą). Leidus ES nepriklausančių šalių piliečiams, kurie jau yra ES ilgalaikiai gyventojai vienoje valstybėje narėje, pakeisti darbo vietą ir persikelti dirbti į kitą valstybę narę, galima padidinti darbo rinkos veiksmingumą visoje ES, panaikinant įgūdžių trūkumus ir subalansuojant regioninius netolygumus. Jis taip pat gali padėti padidinti bendrą ES patrauklumą užsienio talentams.

Be to, pasiūlymu sukuriamas mechanizmas, kuriuo siekiama užtikrinti, kad ES ilgalaikio gyventojų leidimui ir nacionaliniam nuolatinio gyventojų leidimui būtų taikomos **vienodos sąlygos**, susijusios su procedūromis, vienodo požiūrio teisėmis ir galimybe susipažinti su informacija, kad ES nepriklausančių šalių piliečiai iš tikrųjų turėtų galimybę pasirinkti iš šių dviejų leidimų. Juo taip pat sudaromos palankesnės sąlygos **apykaitinei migracijai**, palengvinant ilgalaikiams gyventojams galimybę grįžti į savo kilmės šalį neprarandant savo teisų, nes tai naudinga tiek kilmės, tiek gyvenamosioms vietos šalims.

3. VEIKLOS RAMSTIS. PARAMA TINKAMIAU DERINANT ES IR ŠALIŲ PARTNERIŲ ĮGŪDŽIUS IR POREIKIUS

Kartu su teisėkūros ramsčiu Komisija siūlo gerokai sustiprinti veiklos bendradarbiavimą Sąjungos lygmeniu tarp valstybių narių ir su šalimis partnerėmis. Jau padaryta pažanga kuriant specialistų pritraukimo partnerystės iniciatyvas ir ES specialistų rezervą – abi pagrindines iniciatyvas, paskelbtas pagal naują Migracijos ir prieglobsčio pakta.

Kartu su tvirtesniais valstybių narių politiniais įsipareigojimais Komisija dabar siūlo aiškias veiksmų gaires, kaip įgyvendinti šias dvi svarbias iniciatyvas ne vėliau kaip iki 2022 m. pabaigos.

3.1. Mūsų bendradarbiavimo su šalimis partnerėmis gerinimas įgyvendinant specialistų pritraukimo partnerystės iniciatyvas

Specialistų pritraukimo partnerystė yra **vienas iš pagrindinių naujo migracijos ir prieglobsčio pakto išorės matmens aspektų**. Ja siekiama stiprinti ES, valstybių narių ir šalių partnerių bendradarbiavimą ir skatinti abipusiai naudingą ir apykaitinį tarptautinį darbo jėgos judumą bei talentų ugdymą. Ja bus grindžiama išsami politikos programa ir finansinė parama siekiant strategiškai įtraukti pagrindines šalis partneres į visas migracijos valdymo sritis, įskaitant veiksmingą grąžinimą ir readmisiją, taip pat neteisėto išvykimo prevenciją. Kaip

⁴⁵ Europos Parlamentas, Piliečių laisvių, teisingumo ir vidaus reikalų komitetas, *Nauji teisėtos darbo jėgos migracijos būdai* (2020/2010(INI)) (pranešėja: Sylvie Guillaume).

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

nurodyta naujame pakte, teisėtų atvykimo būdų plėtojimas taip pat turėtų padėti mažinti neteisėtą migraciją.

Komisija vadovauja specialistų pritraukimo partnerystės iniciatyvų kūrimui, siekdama užtikrinti, kad jos būtų parengtos **pagal poreikius ir lanksčiai** ir atitiktų valstybių narių ir šalių partnerių darbo rinkos poreikius ir įgūdžių paklausą.

Specialistų pritraukimo partnerystė turėtų apimti **tiesioginę paramą darbo ar mokymo judumo programoms⁴⁷ ir gebėjimų stiprinimą bei investicijas į žmogiškąjį kapitalą**, įskaitant įgūdžių ugdymą, profesinį rengimą ir mokymą ir mainų darbo vietoje programų įgyvendinimą⁴⁸. Taip siekiama užtikrinti vienodai teigiamą rezultatą šalims partnerėms, valstybėms narėms, abiejų šalių verslo bendruomenėms ir asmenims, gaunantiems naudos iš partnerystės. Atsižvelgiant į ES dvišalį bendradarbiavimą su šalimis partnerėmis, specialistų pritraukimo partnerystė turėtų būti naudinga kilmės bendruomenių ekonominiam vystymuisi, turėtų padėti siekti platesnių pagrindinių šalių partnerių vystymosi tikslų ir suteikti daugiau galimybių jų piliečiams. Be to, ji turėtų padėti spręsti trūkumo problemą tam tikruose valstybių narių darbo rinkų sektoriuose ir padėti abiejų šalių verslo bendruomenei ugdyti paklausius įgūdžius. Ji turėtų padėti protų nutekėjimo iš šalių partnerių riziką pakeisti **protų įgijimo** galimybe visiems partneriams, o tai turėtų būti naudinga partnerystės dalyviams, kurie vėl gali mokytis, atnaujinti profesinę patirtį, dalyvauti papildomų studijų arba profesinio rengimo ir mokymo programose, parengtose ES arba jų kilmės šalyse.

Specialistų pritraukimo partnerystė bus atvira **visų lygių įgūdžiams** ir galėtų būti susijusi su **įvairiais ekonomikos sektoriais**, pavyzdžiui, IRT, mokslo, inžinerijos, sveikatos⁴⁹ ir ilgalaikės priežiūros, žemės ūkio, transporto, sodininkystės, maisto perdirbimo ir turizmo, statybos ir uostų darbų, transporto ir logistikos, **atsižvelgiant į abiejų šalių interesus**, kuriais remiantis specialistų pritraukimo partnerystė kuriama, kartu **atsižvelgiant į protų nutekėjimo riziką**. Joje bus numatytas **įvairių rūšių judumas**: laikinas, ilgalaikis arba apykaitinio pobūdžio, kaip abi šalys tarpusavyje susitarė. Ja visų pirma turėtų būti atsižvelgiama į žaliąją ir skaitmeninę pertvarką ir remiamos darbo rinkos, siekiant skatinti ES ekonomikos augimo potencialą, skatinant perspektyvines technologijas ir sprendimus.

Komisija remia **kelių valstybių narių dalyvavimą** įgyvendinant vieną specialistų pritraukimo partnerystės iniciatyvą vienoje šalyje partnerėje. Tai suteiks galimybę vykdyti įvairesnę veiklą, įtraukti įvairių rūšių judumą, skirtą įvairiems įgūdžiams ir ekonomikos sektoriams, užtikrinti didesnę poveikį tiek valstybėms narėms, tiek šalims partnerėms ir suteikti pridėtinę vertę asmenų karjerai.

⁴⁷ Šiose programose reikės atsižvelgti į tarptautinius įsipareigojimus pagal ES prekybos susitarimus.

⁴⁸ Gali būti atvejų, kai specialistų pritraukimo partnerystė neapima judumo komponento arba, atvirkščiai, apima tik judumo komponentą, jei su tuo sutinka ir ES, ir šalis partnerė.

⁴⁹ Visapusiškai laikantis PSO tarptautinio sveikatos priežiūros darbuotojų įdarbinimo elgesio kodekso 5 straipsnio 1 dalies, https://cdn.who.int/media/docs/default-source/health-workforce/migration-code/code_en.pdf?sfvrsn=367f7d35_5&download=true.

Valstybių narių ir šalių partnerių bendra atsakomybė už specialistų pritraukimo partnerystę yra labai svarbi užtikrinant **galimybes plėsti veiklos mastą** ir abipusiai naudingą bei tvarų bendradarbiavimą. Specialistų pritraukimo partnerystė turės **atitikti realius** abiejų šalių **darbo rinkos poreikius ir įgūdžius**. Partnerystė turėtų būti naudinga viešojo ir privačiojo sektorių suinteresuotiesiems subjektams, pavyzdžiui, darbdaviams, mokymo įstaigoms ir diasporos organizacijoms. Įgyvendinant specialistų pritraukimo partnerystės iniciatyvą pagal Europos komandos iniciatyvų principą⁵⁰ turėtų būti atitinkamai telkiamos tiek ES, tiek valstybių narių finansavimo priemonės, taip pat privačiojo sektoriaus lėšos⁵¹ ir prireikus šalių partnerių lėšos. Rengiant ir įgyvendinant specialistų pritraukimo partnerystės iniciatyvą kartu aktyviai dalyvaus įvairūs suinteresuotieji subjektai.

Praktinis specialistų pritraukimo partnerystės iniciatyvų įgyvendinimas

Specialistų pritraukimo partnerystės iniciatyva pradėta 2021 m. birželio mėn. aukšto lygio renginyje⁵². Nuo to laiko Komisija keitėsi nuomonėmis su valstybėmis narėmis dėl partnerystės iniciatyvų koncepcijos ir praktinio įgyvendinimo, rengė aukšto lygio dialogus su šalimis partnerėmis ir integravo specialistų pritraukimo partnerystės iniciatyvas planuodama 2021–2027 m. daugiamečių finansinę programą.

Specialistų pritraukimo partnerystės iniciatyvos bus grindžiamos patirtimi, įgyta įgyvendinant esamus bandomuosius projektus. Be to, jos sudarys sąlygas naujam, strategiškam ir platesniam bendradarbiavimui su šalimis partnerėmis teisėtos migracijos srityje. Specialistų pritraukimo partnerystės struktūrinė sistema kartu su patikimais koordinavimo mechanizmais padės užtikrinti, kad būtų atsižvelgiama į ES, valstybių narių ir šalių partnerių politinius tikslus ir kad jie taptų konkrečiais veiksmais konkrečių programų forma.

Kartu su atitinkamais specialistų pritraukimo partnerystės partneriais Komisija užtikrins, kad techniniu lygmeniu būtų sukurtas tinkamas koordinavimo mechanizmas, skirtas tiek valstybių narių ir ES suinteresuotųjų subjektų, tiek visų šalių partnerių veiklai koordinuoti. Pagal šį mechanizmą bus stebimas partnerystės ir jos veiklos įgyvendinimas ir užtikrinamas papildomumas su visomis kitomis svarbiomis iniciatyvomis migracijos ir darbo rinkos raidos srityje.

⁵⁰ Teisėta migracija yra centrinės ir vakarinės Viduržemio jūros regiono dalių ir (arba) Atlanto vandenyno maršrutams skirtų Europos komandos iniciatyvų elementas.

⁵¹ Priklausomai nuo kiekvienos specialistų pritraukimo partnerystės veiklos, viešojo sektoriaus investicijas galėtų papildyti privačiojo sektoriaus lėšos, visų pirma iš tų įmonių, kurios gaus naudos iš kvalifikuotų darbuotojų ir užtikrins ilgalaikį tokios veiklos tvarumą.

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

Keturi veiksmai, kuriuos reikia atlikti siekiant praktiškai įgyvendinti pagal poreikius parengtą specialistų pritraukimo partnerystės iniciatyvą

Komisija, bendradarbiaudama su atitinkamomis ES delegacijomis, konsultuojasi su valstybėmis narėmis ir šalimi partnerėmis dėl konkrečios specialistų pritraukimo partnerystės sukūrimo, atsižvelgiant į bendrą santykių būklę ir migracijos valdymo poreikius, taip pat į valstybių narių ir šalių partnerių darbo rinkos poreikius ir suinteresuotumą apskritai bendradarbiauti darbo jėgos judumo ir talentų ugdymo srityse.

Tada Komisija surengia susitikimus su suinteresuotomis valstybėmis narėmis, kad būtų pasidalyta informacija apie darbo rinkos poreikius ir jau įgyvendinamas bei numatomas iniciatyvas su konkrečia šalimi partnere. Tuo pačiu metu Komisija analizuoja turimus duomenis apie šalių partnerių darbo rinkas, interesus ir potencialą ir atitinkamais atvejais pradeda diskusijas su privačiojo sektoriaus atstovais.

Komisijos tarnybos, Europos išorės veiksnių tarnyba ir ES delegacijos bendradarbiaus ir vadovaus diskusijoms su atitinkamomis šalimis partnerėmis, siekdamas kartu parengti specialistų pritraukimo partnerystės iniciatyvą. Tada Komisija, bendradarbiaudama su valstybėmis narėmis ir atitinkama šalimi partnere, surengia visų atitinkamų ES ir šalies partnerės suinteresuotųjų subjektų apskritojo stalo diskusiją techniniais klausimais. Šios apskritojo stalo diskusijos dalyviai aptars konkrečios specialistų pritraukimo partnerystės projektą ir dėl jo susitars.

Pasiekus bendrą sutarimą dėl specialistų pritraukimo partnerystės su konkrečia šalimi partnere iniciatyvos turinio, projekto ir įgyvendinimo, bus sutelktos finansavimo lėšos derinant įvairias finansines priemones. Visų pirma tai bus Kaimynystės, vystomojo ir tarptautinio bendradarbiavimo priemonė „Globali Europa“ (KVTBP „Globali Europa“) ir Prieglobsčio, migracijos ir integracijos fondas (PMIF), valstybių narių nuosavos lėšos ir privačiojo sektoriaus lėšos ar net šalių partnerių lėšos, priklausomai nuo galimybių ir prioritetų. Konkrečios veiklos pagal KVTBP „Globali Europa“ rengimas yra nuolatinis procesas, grindžiamas priimtu programavimo dokumentu, apimančiu 2021–2027 m. laikotarpį. Bus labai svarbu pritraukti privačiojo sektoriaus lėšų, visų pirma iš tų įmonių, kurios naudosis darbuotojais kaip specialistų pritraukimo partnerystės veiklos dalimi ir užtikrins ilgalaikį tokių programų poveikį ir tvarumą.

AGAL POREIKIUS PARENGTA SPECIALISTŲ PRITRAUKIMO PARTNERYSTĖS INICIATYVA



Visų pirma po aukšto lygio diskusijų Komisija, remdamasi tvirtu ir nuolatiniu bendradarbiavimu visais migracijos valdymo aspektais pagal naujame migracijos ir

prieglobsčio pakte nustatytą visapusišką požiūrį, be kita ko, neteisėtos migracijos srityje, ketina pradėti pirmąsias specialistų pritraukimo partnerystės su **Šiaurės Afrikos partneriais, visų pirma Egiptu, Maroku ir Tunisu, iniciatyvas, kad jos būtų pradėtos įgyvendinti iki 2022 m. pabaigos**. Su specialistų pritraukimo partneryste susijęs darbas bus grindžiamas su šiais partneriais parengtais sėkmingais bandomaisiais projektais, išplečiant jų taikymo sritį ir užmojus⁵³ ir kartu papildant juos platesne bendradarbiavimo sistema, kurią turi apibrėžti valstybės narės ir atitinkamos šalys partnerės, bei suburiant visus atitinkamus suinteresuotuosius subjektus procese.

Laikantis laipsniško požiūrio, specialistų pritraukimo partnerystės su **kitomis šalimis partnerėmis iš Afrikos ir Azijos** įsteigimas bus natūralus tolesnis žingsnis tvirtesnio bendradarbiavimo migracijos valdymo srityje procese. Visų pirma nuo 2022 m. rudens, kartu įgyvendinant specialistų pritraukimo partnerystės iniciatyvas, kurios bus pradėtos su Egiptu, Maroku ir Tunisu, numatoma pradėti vertinti galimybes įgyvendinti specialistų pritraukimo partnerystės su Pakistanu, Bangladešu, Senegalų ir Nigerija iniciatyvas kaip vieną iš pagrindinių tvirtesnio bendradarbiavimo migracijos valdymo srityje su šiomis šalimis elementų.

3.2. ES specialistų rezervo sukūrimas, siekiant geriau suvesti ES darbdavius su specialistais, kurių jiems reikia

Komisija siūlo sukurti **pirmąją ES masto platformą ir darbo jėgos pasiūlos ir paklausos derinimo priemonę – ES specialistų rezervą**⁵⁴, kad ES taptų patrauklesnė ES nepriklausančių šalių piliečiams ir būtų sprendžiamas uždavinys suvesti ES darbdavius su specialistais, kurių jie negali rasti ES darbo rinkoje. ES specialistų rezervas bus ES masto kandidatų iš ES nepriklausančių šalių rezervas, į kurį kandidatai bus atrinkti pagal konkrečius įgūdžių lygius, kriterijus ir migracijos reikalavimus, prieš tai patikrinus jų kvalifikaciją⁵⁵.

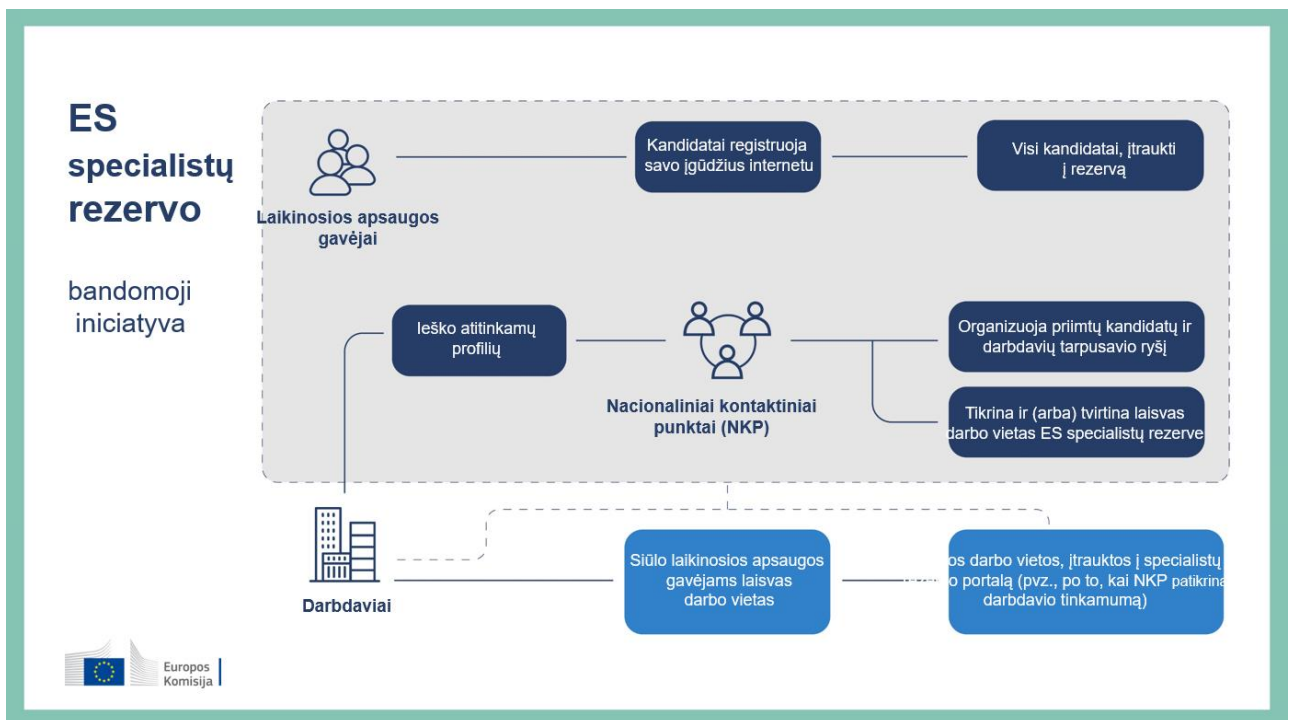
Rengiantis šiam darbui atsirado naujas neatidėliotinas poreikis dėl Rusijos agresijos prieš Ukrainą karo, t. y. poreikis sudaryti palankesnes sąlygas asmenims, kuriems suteikta laikinoji apsauga, patekti į ES darbo rinką. Siekdama reaguoti į šį iššūkį ir kuo geriau pasinaudoti perkeltųjų asmenų įgūdžiais, Komisija paskelbė, kad iki 2022 m. vasaros sukurs **bandomąjį**

⁵³ Pavyzdžiui, Vokietijos, Belgijos ir Prancūzijos kartu su Maroku, Tunisu ir Egiptu įgyvendinami bandomieji projektai „THAMM“; Belgijos ir Maroko projektas „PALIM“; Prancūzijos, Maroko, Egipto ir Tuniso projektas „HOMERe“; Ispanijos ir Maroko projektas YGCA; Italijos, Maroko ir Tuniso projektas „MENTOR 2“; Ispanijos ir Maroko projektai „MOVE_GREEN“ ir „WAFIRA“.

⁵⁴ EBPO 2022 m. galimybių sukurti ES specialistų rezervą studija.

⁵⁵ ES specialistų rezervas ir jo bandomoji iniciatyva bus įgyvendinami visapusiškai laikantis 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (OL L 119, 2016 5 4, p. 1) ir 2018 m. spalio 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (ES) 2018/1725 dėl fizinių asmenų apsaugos Sąjungos institucijoms, organams, tarnyboms ir agentūroms tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo, kuriuo panaikinamas Reglamentas (EB) Nr. 45/2001 ir Sprendimas Nr. 1247/2002/EB (OL L 295, 2018 11 21, p. 39).

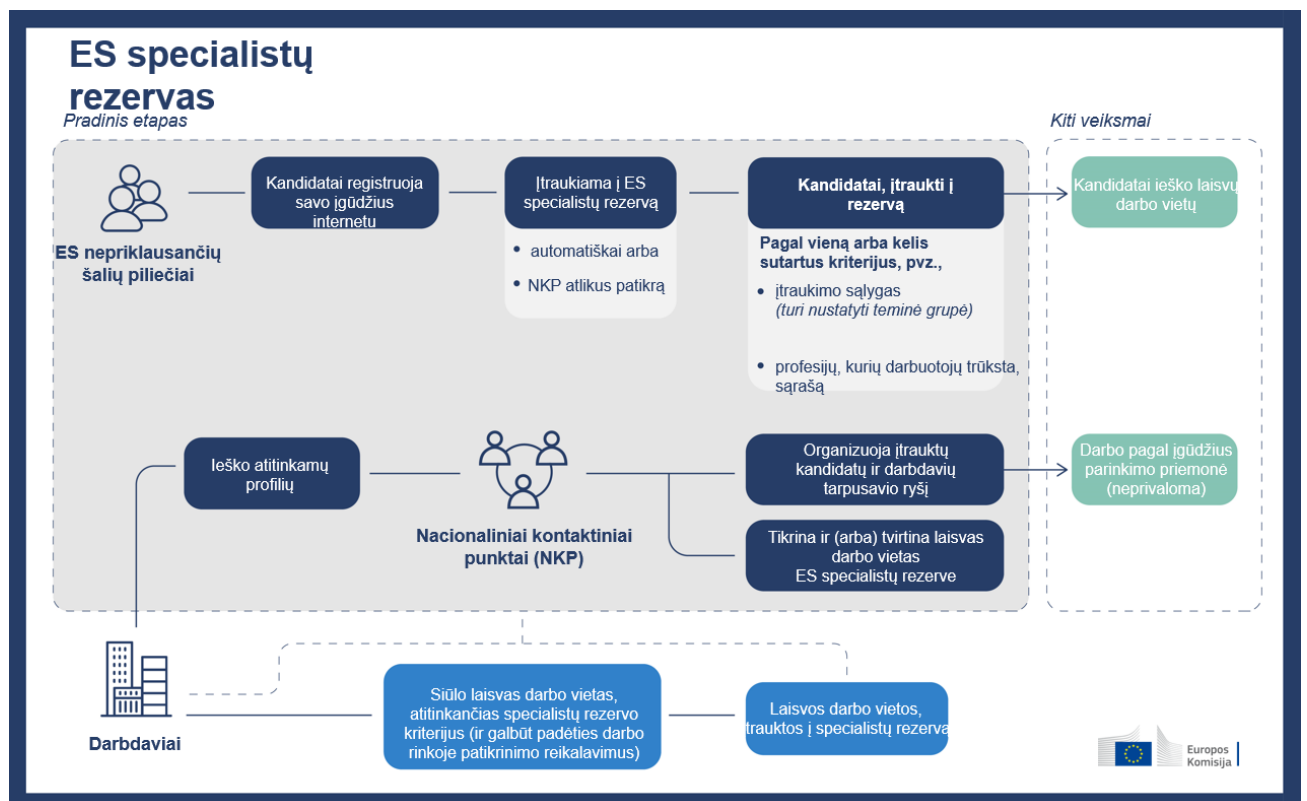
ES specialistų rezervą žmonėms, bėgantiems nuo Rusijos agresijos prieš Ukrainą karo. Ši internetinė bandomoji iniciatyva suteiks galimybę nustatyti iš Ukrainos pabėgusių ir valstybėse narėse esančių asmenų įgūdžius, kad būtų lengviau juos suvesti su ES darbdaviais. Įgyvendinant bandomąjį projektą bus atsižvelgiama į valstybėse narėse (pvz., Portugalijoje ir Rumunijoje) vykdomas sėkmingas iniciatyvas. Jis bus parengtas bendradarbiaujant su valstybėmis narėmis ir konsultuojantis su darbdaviais, socialiniais partneriais bei visais kitais atitinkamais suinteresuotaisiais subjektais. **Bandomasis projektas gali padėti sudaryti palankesnes sąlygas suderinti darbo jėgos pasiūlą ir paklausą ES viduje ir suteikti valdžios institucijoms galimybę susipažinti su įvairiais įgūdžiais, kuriuos galima sutelkti jų šalyse.** Taip galėtų būti sudarytos palankesnės sąlygos suderinti darbo jėgos paklausą ir pasiūlą prioritetiniuose sektoriuose, susijusiuose su dideliu iš Ukrainos atvykstančių pabėgėlių skaičiumi, pavyzdžiui, tokiuose kaip atvykstančių vaikų švietimas (kuris palengvinamas organizuojant bendruomenės teikiamas paslaugas) arba galimybė naudotis pagrindinėmis paslaugomis ir sveikatos priežiūros paslaugomis (kurį teikia sveikatos priežiūros specialistai arba vertėjai žodžiu).



Komisija jau įsteigė specialią **teminę** valstybių narių, norinčių dalyvauti Europos migracijos tinklo bandomojoje iniciatyvoje, kontaktinių punktų **grupę**. Iki vasaros teminė grupė parengs ir įgyvendins bandomąją iniciatyvą. Bus sukurtas **interneto portalas**, kuriame laikinosios apsaugos gavėjai galės registruotis ir išreikšti susidomėjimą darbu valstybėse narėse ir pristatyti savo įgūdžius bei profesinę patirtį. Kuriant šį portalą bus įtraukti **trečiųjų šalių piliečių įgūdžių nustatymo ES šablono** – specialios ES priemonės, skirtos ES nepriklausančių šalių piliečių įgūdžiams nustatyti ir dokumentuoti – aspektai. Įgyvendinant

šià iniciatyvą bus siekiama bendradarbiauti su Ukrainos valdžios institucijomis, be kita ko, siekiant palengvinti kvalifikacijų pripažinimą pagal Komisijos rekomendaciją dėl asmenų, bėgančių nuo Rusijos agresijos karo prieš Ukrainą, kvalifikacijų pripažinimo⁵⁶.

Kartu su šia bandomąja iniciatyva bus sukurtas nuolatinis ir bendras **ES specialistų rezervas**, skirtas visiems ES nepriklausančių šalių piliečiams, norintiems migruoti gyventi ir dirbti ES, glaudžiai konsultuojantis su dalyvaujančiomis valstybėmis narėmis ir kitais atitinkamais suinteresuotaisiais subjektais, pavyzdžiui, darbdavių organizacijomis, socialiniais partneriais ir profesinio rengimo ir mokymo centrais. **Iki 2023 m. vidurio Komisija siekia oficialiai sukurti ES specialistų rezervą ir jo interneto portalą** ir pasiūlys rekomendaciją dėl ES specialistų rezervo sukūrimo, įskaitant chartiją ir išsamų laipsniško jo kūrimo etapų planą⁵⁷. Su bandomąja iniciatyva susijusi teminė grupė taip pat vadovaus ES specialistų rezervo organizacinės struktūros, valdymo struktūros ir veikimo nustatymo darbui, remdamasi patirtimi, įgyta įgyvendinant bandomąją iniciatyvą. Be kita ko, bus nustatyta, kokių įgūdžių reikia ES darbo rinkoje, susitarta dėl atitinkamų priėmimo kriterijų, organizuotas priėmimo procesas ir koordinuojamos potencialių darbdavių galimybės naudotis ES specialistų rezervu. Todėl visapusiškas dalyvaujančių valstybių narių įsipareigojimas ir aktyvus įsitraukimas bus labai svarbūs kuriant ir naudojant ES specialistų rezervą.



⁵⁶ 2022 m. balandžio 5 d. Komisijos rekomendacija (ES) 2022/554 dėl asmenų, bėgančių nuo Rusijos invazijos į Ukrainą, kvalifikacijų pripažinimo (C/2022/2319).

⁵⁷ Daugiau informacijos apie galimą ES specialistų rezervo struktūrą pateikiama priede.

3.3. Darbo jėgos migracijos valdymo ES lygmeniu gerinimas

Pažanga darbo jėgos migracijos srityje ir minėtų naujų iniciatyvų sėkmė priklausys nuo glaudesnio bendradarbiavimo ir geresnio **migracijos ir užimtumo sektorių** tarpusavio supratimo. Šiuo dokumentų rinkiniu **Komisija sukuria naują platformą**, kuri sudarys sąlygas **su veikla susijusioms diskusijoms praktiniais darbo jėgos migracijos klausimais**, visų pirma migracijos politikos išorės matmens, darbo jėgos trūkumo ir su darbo rinkos procesais susijusiais klausimais. Platformos veikla padėtų praktiškai įgyvendinti specialistų pritraukimo partnerystės ir ES specialistų rezervo iniciatyvas. Diskusijų rezultatai galėtų būti **naudingi vykdant labiau politinio pobūdžio mainus** atitinkamuose forumuose, pavyzdžiui, Tarybos ir Europos Parlamento lygmeniu. Prireikus diskusijose dalyvautų socialinių partnerių, ES agentūrų, valstybinių užimtumo tarnybų, ekspertų, tarptautinių organizacijų, migrantų vadovaujамų organizacijų ir kitų pagrindinių subjektų atstovai.

4. PERSPEKTYVINIS RAMSTIS. PAGRINDINĖS PRIORITETINĖS VEIKLOS SRITYS

Be pirmiau nurodytų neatidėliotinų teisėkūros ir veiklos priemonių, būtina toliau nagrinėti galimus teisėtos migracijos į ES būdus **vidutinės trukmės ir ilguoju laikotarpiu**. Komisija mano, kad perspektyvinė politika gali būti susijusi su trimis veiklos sritimis: **priežiūros, jaunimo ir inovacijų**.

Šios trys sritys atitinka **tris svarbius politinius prioritetus**, kuriuos Europos Parlamentas taip pat pabrėžė neseniai paskelbtame savo iniciatyva pateiktame teisėkūros pranešime⁵⁸: pritraukti žemos ir vidutinės kvalifikacijos darbuotojus iš ES nepriklausančių šalių į sektorius, kuriuose yra didelis darbo jėgos trūkumas ir didelė jos paklausa, pvz., ilgalaikės priežiūros srityje; sudaryti daugiau galimybių jaunimui iš ES ir jai nepriklausančių šalių ir skatinti inovacijas bei verslumą ES bei investuoti į ES technologinį suverenumą.

4.1. Ilgalaikės priežiūros darbuotojų iš ES nepriklausančių šalių pritraukimas

Persvarstytoje ES mėlynosios kortelės direktyvoje atnaujintos taisyklės, kuriomis siekiama pritraukti aukštos kvalifikacijos darbuotojus iš ES nepriklausančių šalių. Atsižvelgdama į tai, Komisija svarstys, kaip geriau pritraukti į ES darbo rinką reikalingų žemos ir vidutinės kvalifikacijos darbuotojų. Specialistų pritraukimo partnerystės iniciatyvos bus skirtos visų lygių, įskaitant žemą ir vidutinį, įgūdžių turintiems darbuotojams. Siūlomas ES specialistų rezervas taip pat sudarys sąlygas pritraukti įvairių įgūdžių turinčius darbuotojus bent ilguoju laikotarpiu. Tinkamumo patikrinimas parodė, kad ES reikia vidutinės ir žemos kvalifikacijos

⁵⁸ 2020/2255(INL).

darbuotojų⁵⁹, tačiau profesijos ir poreikiai valstybėse narėse labai skiriasi. Tai didelė ir labai įvairi darbuotojų kategorija – nuo ūkio darbuotojų, sunkiasvorių sunkvežimių ir krovinių transporto priemonių vairuotojų iki IT operacijų techninių darbuotojų. Ši kategorija apima įvairių lygių įgūdžius, sektorius ir politines bei teises sistemas visose valstybėse narėse.

Todėl Komisija pirmenybę teikia laipsniškam požiūriui. Visų pirma siūloma sutelkti dėmesį į sektorių, kuriame akivaizdžiai naudinga veikti ES lygmeniu, t. y. į ilgalaikės priežiūros sektorių.

Ilgalaikės priežiūros sistemų struktūra ir branda visoje ES labai skiriasi, tačiau visos šalys susiduria su **bendrais iššūkiomis**: poreikiu teikti prieinamas, įperkamas ir kokybiškas priežiūros paslaugas, atsižvelgiant į didėjančią sveikatos priežiūros ir socialinės rūpybos paslaugų paklausą ir darbuotojų trūkumą senėjančioje visuomenėje. Darbuotojai migrantai ir visų pirma moterys sudaro didelę ilgalaikės priežiūros darbuotojų dalį⁶⁰. COVID-19 krizės laikotarpiu ilgalaikė priežiūra tapo esmine pagrindinių darbuotojų teikiama paslauga. Tačiau dėl ribotų investicijų į sektorių, sudėtingų darbo sąlygų ir dėl to atsiradusio darbuotojų trūkumo kilo didelių sunkumų užtikrinant priežiūros paslaugų teikimo tęstinumą ir tinkamai reaguojant į pandemiją⁶¹.

Valstybėms narėms sunku pritraukti ir išlaikyti priežiūros darbuotojus. **Tikimasi, kad ilgalaikės priežiūros sektoriuje iki 2030 m.⁶² bus sukurta iki 7 mln. darbo vietų, skirtų**

⁵⁹ Darbo rinkoje šių lygių įgūdžių apskritai stinga, taip pat žr. 2022 m. kovo mėn. Tarptautinio valiutos fondo dokumentą *Labor Market Tightness in Advanced Economies* (liet. „Darbo rinkos įtemptumo rodikliai išsivysčiusios ekonomikos šalyse“). Taip pat žr. dažniausiai 2021 m. ES nurodomas trūkstamas profesijas: Europos darbo institucija, *Analysis of shortage and surplus occupations* (liet. „Profesijų trūkumo ir pertekliaus analizė“), 2021 m. <https://www.ela.europa.eu/en/news/analysis-shortage-and-surplus-occupations-2021>.

⁶⁰ 4,5 proc. darbuotojų yra iš ES nepriklausančių šalių: EUROFOUND, 2020 m., *Long-term care workforce: employment and working conditions* (liet. „Ilgalaikės priežiūros darbuotojų įdarbinimas ir darbo sąlygos“) <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* (liet. „Pagrindiniai darbuotojai migrantai: jų indėlis į Europos atsaką į COVID-19“), JRC 2020: <https://ec.europa.eu/jrc/en/news/crucial-contribution-migrant-workers-europes-coronavirus-response>: migrantai sudarė 10,3 proc. asmeninės priežiūros darbuotojų. Dėl išsamaus tyrimo, susijusio su sveikatos priežiūros sektoriaus darbuotojais migrantais, žr. 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. ir Hernandez-Orallo, J., *Healthcare and long-term care workforce: demographic challenges and potential contribution of migration and digital technology* (liet. „Sveikatos priežiūros ir ilgalaikės priežiūros darbuotojai: demografiniai iššūkiai ir galimas migracijos ir skaitmeninių technologijų indėlis“), EUR 30593 EN, Europos Sąjungos leidinių biuras, Liuksemburgas, 2021 m., ISBN 978-92-76-30233-9 (el. versija), 978-92-76-30232-2 (spausdinta), doi:10.2760/33427 (el. versija), 10.2760/234530 (spausdinta), JRC121698.

⁶¹ EUROFOUND, 2020 m., *Long-term care workforce: employment and working conditions* (liet. „Ilgalaikės priežiūros darbuotojų įdarbinimas ir darbo sąlygos“).

⁶² 2021 m. Europos Komisijos ilgalaikės priežiūros ataskaita. „Tendencijos, iššūkiai ir galimybės senėjančioje visuomenėje“.

jaunesniesiems sveikatos priežiūros specialistams ir asmeninės priežiūros darbuotojams⁶³, kurių tik dalis bus iš ES darbo rinkos.

Teisėti ilgalaikės priežiūros darbuotojų atvykimo būdai reglamentuojami nacionaliniu lygmeniu, taikant įvairias taisykles ir sąlygas⁶⁴. Reikia įvertinti, ar ir koku mastu ES lygmens priemonė galėtų padėti pagerinti šios kategorijos ypatingos svarbos darbuotojų priėmimą į ES. Toks pagerinimas, kartu užtikrinant etišką įdarbinimą ir aukštus standartus, būtų naudingas ir valstybėms narėms, ir kilmės šalims.

Specialistų pritraukimo partnerystė galėtų padėti siekti šio tikslo, skatinant ilgalaikės priežiūros darbuotojų mokymą ir platesnį bendradarbiavimą su šalimis partnerėmis, be kita ko, kuriant būdus, kuriais užsienio specialistai ir diaspora galėtų prisidėti prie galimybių kūrimo kilmės šalyje⁶⁵. Tai padėtų sumažinti protų nutekėjimo riziką kilmės šalių priežiūros sektoriuose.

Padidinus ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros paslaugų teikimo mastą vykdant planuojamą Barcelonos tikslų peržiūrą, į darbo rinką galėtų patekti daugiau ilgalaikės priežiūros darbuotojų. Be to, įgyvendindama numatomą 2022 m. Europos priežiūros strategiją ir vadovaudamasi Europos socialinių teisių ramsčio veiksmų planu⁶⁶ bei Žaliaja knyga dėl senėjimo⁶⁷, **Komisija pradės ilgalaikės priežiūros darbuotojų iš ES nepriklausančių šalių priėmimo sąlygų ir teisių valstybėse narėse ir su tuo susijusių poreikių apžvalgą, kad ištirtų ES lygmens teisinės priėmimo sistemos, skirtos tokiems darbuotojams pritraukti, pridėtinę vertę ir praktines galimybes ją sukurti⁶⁸.**

⁶³ Neformaliosios priežiūros dalis valstybėse narėse svyruoja nuo maždaug 30 proc. iki maždaug 85 proc. Formaliąją ilgalaikę priežiūrą paprastai teikia kvalifikuoti darbuotojai ir ji gali būti teikiama skirtingose vietose (stacionarioji priežiūra, formalioji priežiūra namuose arba pusiau stacionarioji priežiūra). Formaliosios ilgalaikės priežiūros darbuotojams priskiriami socialinės rūpybos darbuotojai (pvz., asmeninės priežiūros darbuotojai arba konsultantai) ir sveikatos priežiūros darbuotojai (pvz., geriatrijos slaugytojai ar kiti slaugytojai), taip pat konkrečios grupės, pavyzdžiui, kartu gyvenantys slaugytojai (darbuotojai, gyvenantys priežiūros gavėjo namuose ir teikiantys priežiūros paramą). Dauguma formaliosios ilgalaikės priežiūros darbuotojų yra asmeniniai slaugytojai ir didžioji jų dalis dirba stacionariosios priežiūros sektoriuje. Daugumos ilgalaikės priežiūros darbuotojų išsilavinimo lygis yra vidutinis. Žr. 2021 m. Europos Komisijos ilgalaikės priežiūros ataskaitą „Tendencijos, iššūkiai ir galimybės senėjančioje visuomenėje“.

⁶⁴ JRC, *Healthcare and long-term care workforce: demographic challenges and potential contribution of migration and digital technology* (liet. „Sveikatos priežiūros ir ilgalaikės priežiūros darbuotojai: demografiniai iššūkiai ir galimas migracijos bei skaitmeninių technologijų indėlis“).

⁶⁵ Vykdant bet kokią tolesnę programą reikės atsižvelgti į tarptautinius įsipareigojimus pagal ES prekybos susitarimus.

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

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

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

⁶⁸ Išskyrus aukštos kvalifikacijos darbuotojus, kuriems jau taikoma ES mėlynoji kortelė.

Šioje analizėje bus atidžiai išnagrinėtas tokių ES lygmens sistemų socialinis ir ekonominis poveikis, visų pirma ES dirbančių ilgalaiškės priežiūros darbuotojų darbo sąlygoms, įskaitant atlyginimus. Joje taip pat bus atsižvelgta į poveikį kilmės šalims ir išnagrinėta, kaip būtų galima sudaryti abipusiškai naudingus susitarimus. Būtų galima parengti mokymo programas, kuriomis taip pat būtų siekiama padidinti darbuotojų skaičių tose ES nepriklausančiose šalyse. Analizė taip pat apims Pasaulio sveikatos organizacijos propaguojamus **etinius įdarbinimo standartus**⁶⁹.

4.2. Jaunimo judumo skatinimas

Jaunimo judumo programomis siekiama suteikti jaunimui galimybę gyventi, dirbti ir įgyti patirties kitoje šalyje, kartu skatinant kultūrinius mainus ir stiprinant šalių tarpusavio ryšius. Visame pasaulyje taikomos jaunimo judumo programos paprastai skirtos jauniems (pvz., 18–30 metų amžiaus) trečiųjų šalių piliečiams, turintiems tam tikro lygio išsilavinimą. Jie atvyksta į šalį keliauti, dirbti ir gyventi ribotą ir nepratęsiama laikotarpį, jei turi pakankamai lėšų, sveikatos ar kelionės draudimą ir neturi išlaikomų asmenų. Iš asmenų, norinčių dalyvauti šiose jaunimo judumo programose, nereikalaujama turėti darbo pasiūlymą.

Igyvendinus **ES jaunimo judumo programą**, visa ES taptų patrauklesne paskirties vieta⁷⁰. Tai būtų pasiekta suteikiant kvalifikuotiems jaunuoliams iš ES nepriklausančių šalių galimybę atvykti į ES gyventi, keliauti ir dirbti ribotą (nepratęsiama) laikotarpį. Sąlygos (amžius, išsilavinimo lygis ir pakankamos lėšos) būtų panašios į tas, kurios taikomos pagal nacionalines programas. Tokiomis programomis ES lygmeniu galėtų būti reglamentuojamos jose dalyvaujančių jaunų ES nepriklausančių šalių piliečių priėmimo sąlygos ir procedūros bei jų teisės. Siekiant geriau pritraukti kvalifikuotus jaunuolius ir pasiekti masto ekonomiją, kartu su valstybėmis narėmis taip pat būtų galima išnagrinėti galimybę suteikti tokiems jaunuoliams judumo teises ES⁷¹.

Svarbu atverti galimybes keliauti ir dirbti siekiant įgyti naujos patirties ir ugdyti įgūdžius užsienyje. Tai pasakytina ne tik apie jaunus ES nepriklausančių šalių piliečius, bet ir apie jaunus ES piliečius. Todėl Europos jaunimo judumo programą reikėtų papildyti **abipusiais susitarimais arba susitarimais su ES nepriklausančiomis šalimis dėl** priėmimo sąlygų ir teisių, paliekant valstybėms narėms galimybę nustatyti kvotas į ES atvykstantiems jaunuoliams.

Komisija išnagrinės galimybes parengti Europos jaunimo judumo programą, išbandydama įvairias galimybes, visų pirma sudaryti susitarimus su ES

⁶⁹ 2010 WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel (liet. „PSO visuotinis tarptautinio sveikatos priežiūros darbuotojų įdarbinimo praktikos kodeksas“). [Microsoft Word - WHO global code of practice_EN.doc](#).

⁷⁰ EBPO, *Recruiting Immigrant Workers – Europe* (liet. „Darbuotojų migrantų įdarbinimas – Europa“), 2016 m.

⁷¹ Jiems nereikia prašyti išduoti kiekvienos šalies, kurioje jie nori dirbti, vizą.

nepriklausančiomis šalimis, kad būtų sudarytos sąlygos abipusiškumui⁷². Šis procesas bus pradėtas 2022 m. III ketvirtį Europos migracijos forume, kuriame bus aptarti migracijos klausimai ir kuriame dalyvauti bus pakviesti jaunimo srities suinteresuotieji subjektai, taip prisidedant prie bendrų 2022 m. Europos jaunimo metų tikslų.

4.3. Naujų įmonių steigėjų priėmimo palengvinimas ES lygmeniu

Pastaraisiais metais tiek ES, tiek visame pasaulyje padaugėjo **novatoriškiems verslininkams ir pradedančiųjų įmonių steigėjams skirtų nacionalinių priėmimo programų**⁷³.

Šias programas sudaro paskatos, pavyzdžiui, specialios vizos arba leidimai gyventi novatoriškiems verslininkams iš užsienio. Visoms programoms būdinga tai, kad jos skirtos konkrečios rūšies verslui, t. y. verslui, kuris yra novatoriškas, gali būti išplėstas ir (arba) suteikia pridėtinę vertę šalies ekonomikai arba verslo aplinkai⁷⁴.

Startuoliai ir verslininkai apskritai remia ES ekonominę vystymąsi ir inovacijas. Jie taip pat yra labai svarbūs įgyvendinant **dvejopą ES pertvarką, kuria siekiama pereiti prie tvarios ir skaitmeninės ekonomikos**. Atsižvelgiant į tai, Integracijos ir įtraukties veiksmų plane pabrėžiamas didelis verslininkų migrantų indėlis į ekonomikos augimą ir darbo vietų kūrimą ir jų vaidmuo remiant atsigravimą po COVID-19 pandemijos.

ES priemonėmis būtų galima dar labiau palengvinti novatoriškų verslininkų ir pradedančiųjų įmonių steigėjų patekimą į visą ES bendrąją rinką, remiant jų įsitvirtinimą ir verslo steigimą. Tokios priemonės padėtų pritraukti geriausius specialistus ir taip skatintų inovacijas ir verslumą ES. Tai atitiktų **Europos inovacijų darbotvarkę** ir nuostatas dėl bendros ES paramos verslo kūrimui. Ši bendra parama apima verslui palankios aplinkos kūrimą, verslumo skatinimą, galimybių patekti į naujas rinkas gerinimą ir tarptautinimą, palankesnių sąlygų gauti finansavimą sudarymą ir mažųjų bei vidutinių įmonių konkurencingumo ir inovacijų rėmimą⁷⁵. Komisija taip pat siekia remti verslininkus iš

⁷² Vykdam bet kokią tolesnę programą reikės atsižvelgti į tarptautinius įsipareigojimus pagal ES prekybos susitarimus.

⁷³ Poveikio vertinime, kuriuo grindžiama Mėlynosios kortelės direktyvos peržiūra, buvo apžvelgtos pradedančiųjų įmonių steigėjams ir verslininkams skirtos programos (https://ec.europa.eu/home-affairs/what-is-new/work-in-progress/initiatives/avzbt_intro_en). 2019 m. pabaigoje ši apžvalga buvo atnaujinta EMT atliktu tyrimu (<https://emnbelgium.be/sites/default/files/publications/Migratory%20Pathways%20for%20Start-Ups%20and%20Innovative%20Entrepreneurs%20in%20the%20European%20Union.pdf>).

⁷⁴ 11 valstybių narių reikalauja pateikti verslo planą. Kitos priėmimo sąlygos apima minimalų kapitalo lygį, dalyvavimą rėmimo ar paramos programoje, pakankamų išteklių įrodymą, draudimą, tam tikrą kvalifikacijos ir (arba) kalbos įgūdžių lygį.

⁷⁵ Žr., pavyzdžiui, šiuose šaltiniuose: [Bendrosios rinkos programa](#), [MVI strategija](#) ir parama inovacijoms pagal programą „[Europos horizontas](#)“, [Europos įmonių tinklas](#), [Programa „Erasmus jauniems verslininkams](#)“, [ES klasterių politika](#), [Europos skaitmeninių inovacijų centrai](#), [„Startup Europe“ iniciatyva](#), [Europos pradedančiųjų įmonių standarto „Start-up Nations“ aljansas](#) ir kt.

Ukrainos perkeltų asmenų, visų pirma svarstydamą galimybę taikyti priemones, skirtas padėti jiems pradėti savo verslą ES.

Remiantis naujausiomis iniciatyvomis („Scale-up Europe“ Prancūzijos pirmininkavimo Tarybai laikotarpiu⁷⁶), yra galimybė atnaujinti diskusijas⁷⁷ su visomis atitinkamomis institucijomis ir suinteresuotaisiais subjektais, siekiant įvertinti galimybes imtis tolesnių konkrečių ES lygmens veiksmų, susijusių su užsienio novatoriškų verslininkų priėmimu. ES parama galėtų būti teikiama kaip parama nacionalinėms programoms, be kita ko, sudarant palankesnes sąlygas keistis informacija. Taip pat bus išnagrinėta, ar tinkama nustatyti naują ES vizą, skirtą novatoriškiems verslininkams, remiantis nacionalinėmis programomis, visų pirma kriterijais, pagal kuriuos atrenkami perspektyviausi ir novatoriškiausi verslininkai. Šios galimybės bus aptartos glaudžiai bendradarbiaujant su valstybėmis narėmis ir suinteresuotųjų subjektų iniciatyvomis, be kita ko, Europos inovacijų tarybos forume ir **Europos pradedančiųjų įmonių standarto „Start-up Nations“ aljanse**. Šis aljansas yra priemonė, kuria įgyvendinamas ES startuolių šalies standartas – Komisijos 2020 m. MVĮ strategijoje numatyta politikos iniciatyva⁷⁸, kuria siekiama sutelkti valstybes nares, kad jos dalytųsi geriausia patirtimi, kuria sudaromos augimui palankios sąlygos aukštųjų technologijų MVĮ, įskaitant geriausią specialistų pritraukimo ir išlaikymo ES praktiką, ir ją taikytų.

5. IŠVADA

Šiame komunikate išdėstytas pragmatiškas ir laipsniškas požiūris į plataus užmojo ir tvarią ES teisėtą migracijos politiką, pritraukiant įgūdžių ir talentų, kad būtų galima spręsti darbo jėgos trūkumo problemą ir reaguoti į demografinius pokyčius Europoje. Šiomis priemonėmis bus remiamas ES ekonomikos atsigavimas po COVID-19 pandemijos ir skaitmeninė bei žaliaji pertvarka, jomis taip pat bus sukurti saugūs būdai patekti į Europą, kartu mažinant neteisėtą migraciją.

Kad būtų pritraukta mums reikalingų įgūdžių ir talentų, ES turi sukurti patrauklesnę ir veiksmingesnę sistemą. Tam reikia peržiūrėti teisės aktų sistemą, stiprinti bendradarbiavimą su šalimis partnerėmis, gerinti darbo jėgos migracijos valdymą, įtraukiant visus pagrindinius suinteresuotuosius subjektus ir, žvelgiant į ateitį, naujas veiksmų sritis.

Komisija visapusiškai atliks savo vaidmenį kuriant ir įgyvendinant šį naują požiūrį ir prašo aktyvaus dalyvavimo ir įsipareigojimo iš visų: Europos Parlamento, Tarybos ir valstybių

⁷⁶ Ketinimų deklaracija *Making Europe the Land of Tech Talent* (liet. „Kurkime Europą kaip talentų technologijų srityje kraštą“) (08/02/22), (<https://presidence-francaise.consilium.europa.eu/en/news/press-release-scale-up-europe-spurs-collective-action-to-accelerate-european-tech/>).

⁷⁷ Žr. jau pateiktas Tarybos išvadas 9510/16.

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

narių, ekonominių ir socialinių subjektų, kitų susijusių suinteresuotųjų subjektų ir atitinkamų šalių partnerių.

Tuo tikslu 2022 m. III ketvirtį Komisija surengs aukšto lygio konferenciją. Šioje konferencijoje bus sukurta nauja ES darbo jėgos migracijos platforma ir sudarytos sąlygos tvariai ES teisėtai migracijos politikai.

PRIEDAS

Praktiniai ES specialistų rezervo sukūrimo klausimai

Toliau pateiktame priede apžvelgiamos galimos ES specialistų rezervo veikimo sąlygos. Ši apžvalga grindžiama EBPO galimybių studijos analize ir rekomendacijomis, taip pat tiriamosiomis diskusijomis su atitinkamomis Komisijos tarnybomis.

ES specialistų rezervas galėtų būti grindžiamas **interneto portalu**, kuriame kandidatai iš ES nepriklausančių šalių galėtų pareikšti susidomėjimą darbu ES. Kandidatai turės sukurti internetinį profilį ir pateikti reikiamus dokumentus, patvirtinančius jų įgūdžių, išsilavinimo ir profesinės patirties lygį⁷⁹. Dar reikės nuspręsti, ar prašytojai, kurdami savo profilį, turės įkelti savo kvalifikacijos įrodymą. Kitu atveju bent pirmaisiais etapais gali būti įmanoma sukurti profilį, prie kurio nepridedama jokių pagrindinių dokumentų. Pasirinkus šią alternatyvią galimybę, naudotojai vis tiek galėtų susieti duomenis su trečiųjų šalių duomenų bazėse esančiais profiliais, kuriuose pateikiama išsamesnė informacija, arba nuspręsti įkelti patvirtinamuosius dokumentus, skirtus atitikties nustatymo ir atrankos procesui. Taip pat nagrinėjama galimybė sukurti sąsajas su *Europass* platforma.

Kandidatų profilių **pirminė patikra galėtų būti atliekama remiantis aiškiais priėmimo kriterijais, dėl kurių susitarė** ES specialistų rezervo iniciatyvoje dalyvaujančios **nacionalinės institucijos**. Šie kriterijai, kuriuos turi nustatyti dalyvaujančios valstybės narės, gali būti grindžiami konkrečiu išsilavinimo, kalbos žinių, profesinių įgūdžių ar patirties lygiu. Siekiant patenkinti konkrečius ES darbo rinkos poreikius, jie taip pat galėtų būti susieti su nustatytais poreikiais ir trūkumais nacionalinėse ar regioninėse darbo rinkose arba konkrečiuose stygių patiriančiuose sektoriuose. Šiai pirminei patikrai reikės glaudaus dalyvaujančių nacionalinių valdžios institucijų koordinavimo, kurį palengvins Europos Komisija. Dar reikės nuspręsti, ar patikra būtų automatizuota ir bet kuris asmuo, pagal profilį atitinkantis atrankos kriterijus, būtų įtrauktas į ES specialistų rezervą neatlikus papildomo vertinimo, ar ji turėtų būti grindžiama individualiu pagrindinių dokumentų patikrinimu, kurį atlieka nacionaliniai kontaktiniai punktai. Pagal pirmąją galimybę kyla pavojus, kad į rezervą bus įtraukti tušti, suklastoti profiliai. Kita vertus, pagal alternatyvią galimybę gali kilti pavojus, kad potencialūs kandidatai nenorės registruotis ir teikti išsamią asmeninę informaciją, nesant garantijos dėl rezultatų, ypač pirmaisiais plėtojimo etapais.

ES specialistų rezervas taip pat galėtų apimti dabartines ir planuojamas ES lygmens savikontrolės platformas, skirtas įgūdžių ir žinių (kalbos, kompiuterinio raštingumo, kitų socialinių emocinių įgūdžių ir pan.) patvirtinimui.

⁷⁹ Pasirinktai IT kūrimo ir viešųjų pirkimų strategijai turės iš anksto pritarti Europos Komisijos informacinių technologijų ir kibernetinio saugumo valdyba.

Tam tikrą tinkamumo ribą atitinkantys kandidatai bus priimti į ES specialistų rezervą. Nuo tos akimirkos **kompetentingos institucijos ir potencialūs darbdaviai galės susipažinti su jų profiliais**. Įdarbinimo procesas vyks už ES specialistų rezervo ribų. Kai kandidatai bus pasiūlyti dirbti vienoje iš valstybių narių, jie galėtų prašyti leidimo gyventi pagal atitinkamas ES arba nacionalines migracijos programas. Priėmimas į ES specialistų rezervą nebūtų naujas teisėtos migracijos kelias ir nesuteiktų teisės atvykti į ES. Į grupę priimti kandidatai vis tiek turės gauti leidimą gyventi, kad galėtų dirbti valstybėje narėje pagal darbo pasiūlymą. Tačiau ES specialistų rezervas bus sukurtas kaip priemonė, padėsianti valstybėms narėms ir darbdaviams patenkinti valstybių narių darbo rinkų poreikius, kurių vidaus darbo jėga negali patenkinti. Valstybės narės galės naudotis šia priemone atsižvelgdamos į savo poreikius.

ES specialistų rezervas veiks remdamasis kiekvienoje dalyvaujančioje valstybėje narėje įsteigtais **nacionaliniais kontaktiniais punktais**. Tai galėtų būti imigracijos institucijų atstovai, dalyvaujančių valstybių narių paskirta viešoji įstaiga, geriausia, pvz., iš valstybinių užimtumo tarnybų, investicinių agentūrų, talentų pritraukimo įstaigų (įskaitant, kai tinkama, profesinio mokymo centrus valstybėse narėse ir šalyse partnerėse), darbo biurų ir pan. Tai suteiktų galimybę kurti sąveiką ir skatinti darbo pagal įgūdžius parinkimo ir imigracijos procedūrų koordinavimą. Nacionaliniai kontaktiniai punktai turėtų galimybę susipažinti su registruotais įgūdžiais ir susisiekti su suinteresuotais darbdaviais atitinkamoje valstybėje narėje arba su atitinkamomis laisvomis darbo vietomis. Be to, gali būti viešai skelbiama nuasmeninta profilių, atitinkančių tam tikrą įgūdžių rinkinį, skaičiaus apžvalga, kad galimi darbdaviai galėtų atlikti paiešką. Tada šie darbdaviai galėtų susisiekti per atitinkamą nacionalinį kontaktinį punktą su atitinkamais asmenimis.

Plėtojant ES specialistų rezervą, laipsniškai gali būti įtraukta keletas **papildomų komponentų ar funkcijų**. Tai gali būti talentų pritraukimo portalas, kuriame prašytojams teikiama tikslinė informacija ir gairės, atitinkamų reikalavimus atitinkančių laisvų darbo vietų duomenų bazė arba darbo paieškos ar darbo pagal įgūdžius parinkimo komponentas. Darbo pagal įgūdžius parinkimo sistema, remiantis abiejų šalių pateikta informacija, susietų kandidatų profilius su tinkamiausiais darbo pasiūlymais. Potencialūs migrantai ir darbdaviai palaikytų ryšius per ES specialistų rezervą, o darbuotojai būtų įdarbinami už ES specialistų rezervo ribų.

Komisija taip pat nagrinėja galimybes užtikrinti **sąveiką** su kitomis šiuo metu prieinamomis priemonėmis, pavyzdžiui, nauja *Europass* platforma, kuri padeda žmonėms valdyti savo karjerą sparčiai kintančioje darbo rinkoje, trečiųjų šalių piliečių įgūdžių nustatymo ES šablonu arba EMTE talentų platforma, grindžiama tinklu EURAXESS, įsteigta 43 šalyse ir 8 tarptautiniuose centruose, teikiančiuose paslaugas tyrėjams visame pasaulyje. Taip pat galima užtikrinti sąveiką su priemonėmis, kuriomis teikiama informacija apie įgūdžius, pavyzdžiui, Europos profesinio mokymo plėtros centro priemone „Skills-Ovate“.

Šioje priemonėje pateikiama naujausia informacija apie įgūdžius, kurių labiausiai reikalauja darbdaviai, ir įgūdžių paklausos tendencijas.

Remiantis patirtimi, įgyta įgyvendinant ES specialistų rezervo bandomąją iniciatyvą, skirtą žmonėms, bėgantiems nuo Rusijos agresijos prieš Ukrainą karo, ES specialistų rezerve taip pat galėtų ir toliau registruotis **asmenys, kuriems reikia apsaugos** ir kurie turi registruotiną kvalifikaciją arba įgūdžius. Šia priemone visų pirma siekiama pritraukti talentų iš ES nepriklausančių šalių, tačiau ji galėtų būti išplėsta, kad padėtų ES jau gyvenantiems pabėgėliams integruotis į ES darbo rinką. Pasirinktinai būtų galima dar labiau išplėsti ES jau esančių asmenų priėmimo į ES specialistų rezervą kriterijus, kad būtų galima nustatyti ES jau turimus įvairių lygių įgūdžius. Atsižvelgiant į lankstų priemonės pobūdį ir jos organizacinę struktūrą, tokius koregavimus būtų galima atlikti pakankamai lanksčiai ir laikinai. Taip pat būtų galima numatyti aktyviai propaguoti ES specialistų rezervą pabėgėlių bendruomenėse ir ES nepriklausančiose šalyse. Taip ES specialistų rezervas taptų naudinga priemone su darbu susijusiems papildomiems priėmimo valstybėse narėse būdams remti⁸⁰.

⁸⁰ 2020 m. rugsėjo 23 d. Komisijos rekomendacijoje (ES) 2020/1364 dėl teisėtų būdų gauti apsaugą ES valstybės narės raginamos skatinti tokius būdus, kad būtų sukurta daugiau teisėto priėmimo vietų ir pasinaudota daugybės pasaulio pabėgėlių įgūdžiais ir kvalifikacija.