



Bruxelles, 15.11.2023
COM(2023) 715 final

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

privind mobilitatea competențelor și a talentelor

1. INTRODUCERE

O forță de muncă calificată este esențială pentru competitivitatea economiei UE și pentru capacitatea sa de creștere și inovare. Angajatorii se străduiesc să găsească lucrătorii de care au nevoie. Recentul set de instrumente privind demografia al Comisiei a arătat modul în care îmbătrânirea demografică a Europei agravează și mai mult această provocare¹. **UE trebuie să ia urgent măsuri pentru a-și spori forța de muncă.**

Deficitul de forță de muncă din UE afectează o varietate de ocupații și sectoare la toate nivelurile de competențe, inclusiv asistența medicală, îngrijirea pe termen lung și activitățile de asistență socială, construcțiile, industria prelucrătoare, transportul și depozitarea, serviciile de cazare și alimentație publică, ingineria, activitățile tehnice și științifice și tehnologia informației și comunicațiilor (TIC). Există lacune previzibile în materie de competențe în domenii esențiale pe măsură ce UE se adaptează la o lume în schimbare. În condițiile aplicării unor politici corespunzătoare, **tranziția verde** va crea între 1 și 2,5 milioane de locuri de muncă suplimentare până în 2030. **Tranziția digitală** va spori atât cererea de expertiză în domeniul TIC de înalt nivel, cât și de competențe digitale de bază, UE având nevoie în prezent de 11 milioane de profesioniști în domeniul TIC pentru a-și atinge obiectivul de 20 de milioane angajați până în 2030².

Anul european al competențelor subliniază faptul că o abordare strategică pentru soluționarea deficitului de forță de muncă și de competențe este și va rămâne indispensabilă. Această activitate trebuie să înceapă în țările noastre. În centrul politicii UE privind piața forței de muncă, se află măsurile de recalificare și perfecționare a forței de muncă interne³, de implicare a grupurilor cu o participare mai scăzută pe piața forței de muncă⁴ cu sprijin specific pentru regiunile care se confruntă cu depopulare și cu deficit de competențe, precum și pentru mobilitatea în interiorul UE. Numeroase acțiuni sunt deja în desfășurare (a se vedea rezumatul din anexă), promovând sisteme și practici de recunoaștere a calificărilor și de validare a competențelor, contribuind la mobilitatea forței de muncă în vederea reducerii barierelor de pe piața unică și consolidând mobilitatea cursanților. Cu toate acestea, este nevoie de mai mult decât aceste acțiuni pentru a satisface cererea. Acum, când competențele sunt pe primul plan în întreaga lume, viitoarea competitivitate a UE va fi influențată de capacitatea sa de a atrage talente la nivel mondial și de a oferi un mediu favorabil pentru **a aduce în Europa persoane de la toate nivelurile de competențe.**

UE va continua **să consolideze cooperarea cu țările partenere**, asigurând o abordare reciproc avantajoasă în ceea ce privește deschiderea de noi căi de migrație legală, oferind sprijin pentru dezvoltarea competențelor și promovând migrația circulară pentru a contracara exodul creierelor.

Prezenta comunicare și propunerile care o însoțesc prezintă un set de acțiuni care se consolidează reciproc pentru a spori atractivitatea UE pentru talente, acoperind întreaga gamă de ocupații în care angajatorii ar putea avea nevoie de competențe, precum și pentru a stimula mobilitatea în interiorul UE. Aceasta abordează barierele aflate în calea recrutării internaționale și contribuie la asigurarea posibilității pentru resortisanții țărilor terțe de a-și

¹ COM(2023) 577 final.

² Obiectiv stabilit în COM(2021) 118 final. Statistici extrase din setul de date Eurostat privind specialiștii din domeniul TIC angajați, disponibile la adresa: [Statistici |Eurostat \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1)

³ Forța de muncă internă a UE cuprinde cetățeni ai UE, angajați și șomeri, și resortisanți ai țărilor terțe aflați în situație de ședere legală.

⁴ De exemplu, femei, tineri, lucrători în vârstă, persoane cu dizabilități, romi și persoane care provin din familii de migranți.

utiliza pe deplin competențele și calificările în Europa. Inițiativele prezentate urmăresc să **utilizeze sprijinul și ponderea combinată a UE pentru a ajuta statele membre să concureze în cursa mondială pentru talente**. Noile instrumente propuse ar contribui la **corelarea cererii cu oferta de locuri de muncă** între angajatorii din UE și resortisanții țărilor terțe care caută un loc de muncă în UE. Acțiunea la nivelul UE poate avea un impact mai mare decât eforturile depuse de fiecare stat membru în parte, creând un caz mai convingător pentru atragerea personalului de care au nevoie angajatorii și utilizând economii de scară pentru a reduce obstacolele aflate în calea recrutării. Facilitarea deplasării în interiorul UE – precum măsurile de promovare a mobilității în scop educațional – are, de asemenea, un impact pozitiv pentru persoanele din afara UE care doresc să participe pe piața forței de muncă din UE.

Acțiunile stabilite au scopul de a asigura **o abordare transversală și la nivelul întregii administrații**. Aceasta se bazează pe lucrările existente, inclusiv pe **pachetul privind competențele și talentele și pe pactul privind migrația și azilul**, precum și pe **cooperarea continuă cu țările terțe**. Punerea în aplicare se va baza pe contribuția autorităților din domeniul migrației și al ocupării forței de muncă din statele membre, a actorilor de la nivel local și regional, a partenerilor sociali, a întreprinderilor și a omologilor acestora din țările partenere.

2. MODUL ÎN CARE MOBILITATEA TALENTELOR DIN ȚĂRILE DIN AFARA UE POATE FACE PARTE DIN SOLUȚIE

Amploarea provocărilor în materie de competențe cu care se confruntă UE înseamnă că **trebuie mobilizate toate măsurile de politică disponibile**.

În prezent, **resortisanții țărilor terțe aduc deja o contribuție fundamentală** la piața forței de muncă și la economia UE. Nu mai puțin de 13 % dintre lucrătorii-cheie care exercită funcții esențiale sunt resortisanți ai țărilor terțe⁵. Statele membre își deschid din ce în ce mai mult piețele forței de muncă pentru resortisanții țărilor terțe care dețin competențele necesare pentru a remedia deficitul de personal calificat. În 2022, au fost eliberate aproximativ 1,6 milioane de prime permise de ședere resortisanților țărilor terțe în UE în scopul ocupării unui loc de muncă⁶, cea mai mare cifră înregistrată de când Eurostat a început să colecteze evidențe în 2009. Ocupațiile cu deficit de forță de muncă tind să aibă o pondere mai mare de lucrători născuți în afara UE⁷.

Mai multe state membre au pus recent în aplicare sau discută în prezent reforme ale sistemelor lor de migrație a forței de muncă pentru a facilita intrarea din străinătate⁸. Cu toate acestea, abordările statelor membre variază, informațiile privind sistemele de

⁵ Lucrători imigranți care asigură servicii esențiale: Contribuția lor la răspunsul Europei la pandemia de COVID-19: https://joint-research-centre.ec.europa.eu/jrc-news-and-updates/crucial-contribution-migrant-workers-europes-coronavirus-response-2020-05-13_en

⁶ [Aproape 3,7 milioane de prime permise de ședere eliberate în 2022 – Products Eurostat News – Eurostat \(europa.eu\)](#)

⁷ Raportul din 2023 privind evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa.

⁸ De exemplu, Germania a adoptat o reformă a migrației forței de muncă în iunie 2023, guvernul menționând necesitatea de a atrage anual 400.000 de resortisanți ai țărilor terțe. Italia a adoptat un nou decret privind migrația legală în iulie 2023, invocând necesitatea introducerii pe piața forței de muncă a 833 000 de resortisanți ai țărilor terțe în perioada 2023-2025, într-o gamă largă de sectoare, printre care asistență socială, transporturi, turism și agricultură. A se vedea anexa 8 la Raportul de evaluare a impactului privind rezerva de talente la nivelul UE [SWD (2023) 717 final] pentru informații suplimentare despre politicile statelor membre privind migrația forței de muncă.

migrație nu sunt întotdeauna ușor de găsit⁹, iar cooperarea cu țările partenere este adesea fragmentată, ceea ce face ca piața forței de muncă din UE să fie mai puțin atractivă pentru potențialii lucrători.

Incapacitatea de a atrage și de a utiliza mai bine competențele lucrătorilor din afara UE având ocupații pentru care există un deficit va duce la cerere nesatisfăcută în continuare de forță de muncă la toate nivelurile de calificare, încetinind creșterea economică și afectând calitatea serviciilor. Este necesar ca UE să devină atractivă pentru talentele de la nivel mondial, nu numai pentru a aborda deficitul, ci și pentru a **stimula inovarea și progresul tehnologic**. Persoanele remarcabile pot avea un impact enorm asupra capacității UE de a inova și de a extinde noi modele de afaceri. De exemplu, dacă UE dorește să devină lider în domeniul tehnologiilor disruptive și al tranziției către Web 4.0 și lumile virtuale¹⁰, este esențial ca aceasta să abordeze acest segment restrâns de competențe de vârf, în care concurența globală pentru talente este cea mai acerbă. Atât țări precum SUA și Canada, cât și anumite state membre¹¹ au instituit sisteme specifice care vizează persoanele talentate cu competențele solicitate¹².

Creșterea atractivității UE pentru talentele din străinătate

Indicatorul OCDE privind atractivitatea talentelor¹³ arată că UE nu are succes în cursa pentru cele mai bune talente de la nivel mondial. **În prezent, atractivitatea UE în ansamblu** pentru lucrătorii calificați din străinătate **se situează sub potențialul său**¹⁴. În pofida calității ridicate a vieții și a oportunităților disponibile în UE, resortisanții țărilor terțe nu menționează statele membre ale UE printre destinațiile lor cele mai dorite, preferând alți membri ai OCDE, cum ar fi Noua Zeelandă, Australia, SUA sau Canada. Învățarea limbii țărilor de destinație poate fi, de asemenea, un factor în acest sens. Un singur stat membru (Suedia) figurează printre primele cinci țări ale indicatorului OCDE privind atractivitatea pentru lucrătorii cu înaltă calificare.

Migrația legală este o competență partajată, ceea ce înseamnă că statele membre își păstrează dreptul deplin de a stabili volumele de admisie. Cu toate acestea, ele se confruntă, de asemenea, **cu provocări și nevoi comune**. Promovarea UE ca destinație atractivă pentru talentele străine poate aduce beneficii tuturor statelor membre, permițându-le celor cu un profil internațional mai scăzut sau cu mai puține resurse pentru atragerea talentelor să beneficieze de punerea în comun a eforturilor și să reflecte integrarea economiei UE. Cooperarea la nivelul UE ajută, de asemenea, statele membre și angajatorii să abordeze provocările practice comune: evaluarea competențelor resortisanților țărilor terțe, corelarea acestora cu angajatorii și structurarea cooperării cu țările terțe.

Se lucrează în prezent la remedierea deficiențelor cadrului legislativ. Verificarea adecvării migrației legale efectuată în 2019¹⁵ a arătat că acquis-ul UE în acest domeniu a fost fragmentat și nu a fost suficient pentru a spori atractivitatea globală a UE. De atunci, a fost

⁹ Deși există un portal al UE privind imigrația, resortisanții țărilor terțe și angajatorii nu cunosc întotdeauna acest lucru și nu oferă informații adaptate situațiilor individuale.

¹⁰ A se vedea COM(2023) 442 final.

¹¹ Rețeaua europeană de migrație, [Raport de sinteză privind căile de migrație pentru întreprinderile nou-înființate și antreprenorii inovatori în Uniunea Europeană](#), decembrie 2019.

¹² A se vedea ca exemplu viza US O-1A.

¹³ [Atragerea talentelor 2023 - OCDE](#)

¹⁴ A se vedea Raportul de evaluare a impactului privind rezerva de talente la nivelul UE pentru o analiză suplimentară, SWD (2023) 717 final.

¹⁵ SWD(2019) 1056 final.

adoptată o directivă revizuită privind cartea albastră a UE¹⁶, care introduce norme mai eficiente pentru atragerea lucrătorilor cu înaltă calificare (termenul pentru punerea sa în aplicare este noiembrie 2023). Astfel cum se prevede în pachetul privind competențele și talentele¹⁷, în prezent se negociază propunerile Comisiei de revizuire a Directivei privind permisul unic de ședere¹⁸ și a Directivei privind rezidenții pe termen lung¹⁹, în vederea simplificării procedurilor de migrație legală. Ca urmare, Comisia s-a angajat să exploreze noi căi de migrație legală către UE în trei domenii importante: îngrijirea pe termen lung, mobilitatea tinerilor și antreprenorii inovatori.

Pachetul privind competențele și talentele a clarificat faptul că, având în vedere amploarea obstacolelor practice aflate în calea recrutării resortisanților țărilor terțe, **măsurile legislative existente nu sunt suficiente**. Corelarea cererii cu oferta de locuri de muncă la nivel internațional rămâne excesiv de complexă și costisitoare atât pentru resortisanții țărilor terțe, cât și pentru angajatori²⁰, în special pentru IMM-urile cu resurse limitate. Resortisanții țărilor terțe se confruntă adesea cu costuri semnificative, cum ar fi taxe administrative sau costuri de traducere. Dincolo de sarcina financiară, **complexitatea și durata procedurilor de recrutare internațională sunt disuasive** atât pentru resortisanții țărilor terțe, cât și pentru angajatori²¹ – peste jumătate (52 %) din întreprinderile care recrutează în afara UE consideră că acest lucru este foarte dificil sau moderat de dificil²². Problemele legate de accesul la informații clare privind normele și procedurile în materie de migrație legală reprezintă un alt obstacol de lungă durată²³.

Astfel cum s-a subliniat în discursul președintei von der Leyen din 2022 privind starea Uniunii, provocările legate de **recunoașterea calificărilor resortisanților țărilor terțe** reprezintă adesea un alt obstacol practic care descurajează lucrătorii să vină în UE. Statele membre au obligații speciale în ceea ce privește profesiile care sunt reglementate în toate statele membre. Standardele minime de formare au fost definite la nivelul UE pentru șapte profesii (cum ar fi asistenții medicali și medicii) în temeiul legislației UE privind recunoașterea calificărilor profesionale (Directiva 2005/36/CE). Reglementarea altor profesii este o competență națională²⁴. Sute de profesii sunt reglementate doar în unele state membre, cum ar fi inginerii constructorii sau tehnicienii de sisteme de termoficare. Deciziile oficiale de recunoaștere pot fi necesare pentru accesul la o profesie, dar și în scopul migrației legale sau al accesului la studii suplimentare.

¹⁶ Directiva (UE) 2021/1883 din 20 octombrie 2021 privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe pentru ocuparea unor locuri de muncă înalt calificate și de abrogare a Directivei 2009/50/CE a Consiliului.

¹⁷ COM(2022) 657 final.

¹⁸ COM(2022) 655 final.

¹⁹ COM(2022) 650 final.

²⁰ A se vedea Raportul de evaluare a impactului privind rezerva de talente la nivelul UE [SWD (2023) 717 final] pentru mai multe detalii. Conform estimărilor, costul mediu pentru recrutarea unui resortisant al unei țări terțe poate fi cuprins între 1 500 EUR și 2 500 EUR (excluzând costurile de mutare), și poate crește la 8 500-10 000 EUR dacă sunt necesare serviciile agențiilor de recrutare.

²¹ Durata medie este de 4-6 luni.

²² Sondajul Eurobarometru Flash 529: Anul european al competențelor: lipsa de personal calificat, strategiile de recrutare și de reținere a personalului în întreprinderile mici și mijlocii.

²³ Verificarea din 2019 a adecvării migrației legale [SWD (2019) 1056 final].

²⁴ Cu toate acestea, statele membre trebuie să se asigure că reglementarea accesului la profesii este proporțională și nu discriminează pe baza cetățeniei sau a altor motive. O evaluare a proporționalității este, de asemenea, necesară înainte de adoptarea oricăror măsuri noi sau de modificarea celor existente privind reglementarea profesiilor, în conformitate cu Directiva (UE) 2018/958.

Recunoașterea calificărilor este esențială pentru a se asigura că lucrătorii care sosesc în anumite profesii au un nivel suficient de educație, formare sau experiență. Cu toate acestea, procesele de recunoaștere a calificărilor din țări terțe sunt adesea prea **costisitoare, complexe și necesită mult timp**. Acestea reprezintă, de asemenea, o sarcină administrativă semnificativă pentru statele membre, din cauza lipsei de informații privind sistemele de calificări ale țărilor terțe, a punerii în comun limitate a expertizei și a resurselor la nivelul UE și a dificultăților de verificare a autenticității documentelor.

Multe ocupații cu deficit de forță de muncă nu sunt reglementate. În aceste cazuri, angajatorii au libertatea de a decide dacă resortisanții țărilor terțe au profilul potrivit pe baza calificărilor, experienței și competențelor lor, nefiind necesar un proces oficial de recunoaștere. Cu toate acestea, lipsa de înțelegere și **de încredere a angajatorilor în competențele și calificările dobândite în țările terțe** necesare pentru recrutarea în profesii nereglementate reprezintă un alt obstacol semnificativ aflat în calea mobilității talentelor și a competențelor²⁵.

Acest lucru nu numai că afectează atractivitatea pieței forței de muncă din UE, dar conduce și la „**irosirea inteligenței**” – resortisanții țărilor terțe lucrează adesea sub nivelul lor de calificare atunci când vin în UE. Conform Eurostat, în 2022, peste un sfert din resortisanții țărilor terțe aveau un nivel înalt de calificare, iar 39,4 % erau supracalificați²⁶ pentru locul lor de muncă, femeile având șanse mai mari să fie supracalificate decât bărbații. Cifra echivalentă pentru cetățenii UE care lucrează în alt stat membru era de 31,8 %, iar pentru cei care locuiesc în țara lor, de doar 21,1 %²⁷. Prin urmare, facilitarea recunoașterii calificărilor și a validării competențelor poate contribui, de asemenea, la valorificarea potențialului neexploatat al resortisanților țărilor terțe aflați deja în UE.

Crearea unui **mediu primitiv** pentru resortisanții țărilor terțe aflați în situație de ședere legală și oferirea unui sprijin efectiv pentru integrare, inclusiv pentru familiile lucrătorilor, sunt, de asemenea, esențiale pentru atractivitatea pieței forței de muncă din UE și pentru succesul general al politicilor privind migrația legală. Există în continuare provocări în acest domeniu. Resortisanții țărilor terțe se confruntă cu o discriminare mai mare la locul de muncă, iar dovezile sugerează că acest lucru afectează în mod disproporționat persoanele cu un nivel ridicat de educație²⁸, motiv pentru care rata de ocupare a forței de muncă pentru cetățenii din afara UE este mai scăzută decât în cazul cetățenilor UE²⁹. Planul de acțiune al UE de combatere a rasismului³⁰ și Planul de acțiune privind integrarea și incluziunea pentru perioada 2021-2027³¹ urmăresc să abordeze această problemă. Recrutarea echitabilă și transparentă garantează că toți candidații au șanse egale și nepărtinitoare de a concura pentru locuri de muncă, indiferent de gen, rasă sau origine etnică, vârstă, religie sau convingeri³².

²⁵ Raportul de evaluare a impactului ce însoțește propunerea pentru rezerva de talente la nivelul UE, SWD (2023) 717 final.

²⁶ Ceea ce înseamnă că aceștia lucrează în domenii cu un nivel scăzut sau mediu de calificare, în pofida faptului că au un nivel ridicat de educație.

²⁷ Date extrase în iulie 2023 (Eurostat).

²⁸ Raportul din 2023 privind evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa.

²⁹ În 2022, 61,9 % dintre cetățenii din afara UE aveau un loc de muncă, în timp ce pentru cetățenii altor state membre ale UE acest procent era de 77,1 % și 75,4 % în cazul resortisanților (Eurostat).

³⁰ COM(2020) 565 final.

³¹ COM(2020) 758 final.

³² Directiva 2006/54/CE privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă, Directiva 2000/43/CE a Consiliului de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică și Directiva 2000/78/CE a Consiliului de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

Colaborarea cu **partenerii sociali** este, de asemenea, esențială pentru buna gestionare a migrației legale. Dialogul social poate contribui la realizarea unei viziuni comune asupra modului în care migrația legală ar trebui să fie integrată în strategiile mai ample privind piața forței de muncă. Opiniile partenerilor sociali ar trebui să fie luate în considerare de către statele membre pentru a se asigura că, în cazul în care consideră că testele pieței forței de muncă sunt necesare, acestea pot fi finalizate rapid și implică o sarcină administrativă limitată pentru angajatori, în special pentru IMM-uri și pentru resortisanții țărilor terțe. Ar trebui puse la dispoziție informații clare și accesibile cu privire la funcționarea acestora. Atât angajatorii, cât și sindicatele au un rol în integrarea resortisanților țărilor terțe, iar Parteneriatul european reînnoit pentru integrare structurează cooperarea la nivelul UE în acest domeniu³³.

Necesitatea unei abordări specifice, informațiile privind competențele servind drept rampă de lansare

Mobilitatea de succes a talentelor necesită măsuri de recrutare a resortisanților țărilor terțe în sectoarele în care există cea mai mare nevoie de forță de muncă și economii de scară prin îmbunătățirea cooperării în materie de migrație legală între UE și statele membre.

Comisia consideră că măsurile de mobilitate a talentelor la nivelul UE ar trebui să fie **strategice** și să vizeze ocupațiile afectate de **tranziția verde și cea digitală**, precum și **asistența medicală și îngrijirea pe termen lung**, având în vedere nevoile acute la nivelul UE și evoluțiile probabile ale pieței forței de muncă în aceste domenii.

Cu toate acestea, nevoile pieței forței de muncă pot evolua rapid și pot varia, de asemenea, de la un stat membru la altul. UE ar trebui să fie în măsură să se asigure că inițiativele sale privind migrația forței de muncă reflectă cele mai recente nevoi ale economiei și ale angajatorilor săi. **Informațiile** accesibile și actualizate **privind competențele sunt esențiale** pentru a elabora strategii flexibile de abordare a deficitului de forță de muncă, cu scopul de a contribui la corelarea cererii cu oferta de forță de muncă și de a ghida dezvoltarea competențelor.

Pe baza inițiativelor în desfășurare în vederea dezvoltării unor abordări mai sofisticate în ceea ce privește informațiile privind competențele³⁴, Comisia depune eforturi pentru o **abordare mai sistemică în ceea ce privește furnizarea și utilizarea informațiilor privind competențele**. Platforma privind migrația forței de muncă, lansată în ianuarie 2023, oferă un forum valoros pentru discuții cu privire la modul de elaborare a unei politici specifice în domeniul migrației forței de muncă, care să reflecte deficitele strategice bazate pe informații privind competențele. Aceasta reunește reprezentanți ai autorităților din domeniul ocupării forței de muncă și al migrației din statele membre cu partenerii sociali, permițând schimburi referitoare la aceste aspecte în contextul Anului european al competențelor³⁵.

³³ https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/legal-migration-and-integration/cooperation-economic-and-social-partners/european-partnership-integration_en

³⁴ De exemplu, Agenda pentru competențe în Europa din 2020 include o acțiune privind generarea de informații mai actualizate, mai detaliate și mai precise privind competențele. Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale, Eurostat, ELA și EUROFOUND sunt implicate într-o gamă largă de inițiative pentru îmbunătățirea informațiilor privind competențele, inclusiv prin utilizarea volumelor mari de date. Anticiparea competențelor la nivel sectorial se realizează în cadrul Planului de cooperare sectorială în materie de competențe, vizând sectoarele prioritare. În iunie 2023, a fost lansat pe Europass un instrument de informații privind competențele, care oferă detalii cu privire la ocupațiile cu deficit de forță de muncă din fiecare țară. La nivelul statelor membre, serviciile publice de ocupare a forței de muncă sunt din ce în ce mai active în identificarea nevoilor viitoare în materie de competențe, multe dintre ele elaborând, de asemenea, strategii cuprinzătoare pentru a răspunde nevoilor viitoare.

³⁵ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/ro/IP_23_103

Acțiune: Comisia va continua să promoveze o abordare mai strategică a informațiilor privind competențele, pe baza celor mai recente date privind piața forței de muncă, colaborând cu statele membre și cu serviciile publice de ocupare a forței de muncă.

3. FACILITAREA RECRUTĂRII DIN AFARA UE – REZERVA DE TALENTE LA NIVELUL UE

Prezenta comunicare stabilește măsuri de abordare a principalelor obstacole identificate în secțiunea anterioară prin facilitarea recrutării internaționale, sprijinirea recunoașterii calificărilor și a validării competențelor, precum și consolidarea cooperării cu țările terțe în aceste domenii. O piatră de temelie a acestei abordări este propunerea Comisiei de a institui o **rezervă de talente la nivelul UE**, care să îndeplinească angajamentele asumate de Comisie în pachetul privind competențele și talentele și în pactul privind migrația și azilul.

Rezerva de talente la nivelul UE urmărește să sporească atractivitatea generală a UE prin crearea **primei platforme la nivelul UE** deschisă resortisanților țărilor terțe din întreaga lume care doresc să lucreze în mod legal în Europa și angajatorilor care nu reușesc să găsească talentele de care au nevoie pe piața forței de muncă din UE. Aceasta va oferi angajatorilor din UE acces la o rezervă mai mare de talente, accelerând și facilitând recrutarea. În plus, va oferi informații atât persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, cât și angajatorilor, cu privire la procedurile de recrutare și imigrație, precum și cu privire la recunoașterea calificărilor în statele membre ale UE participante. Pentru a facilita integrarea, aceasta va include, de asemenea, informații privind condițiile de viață și de muncă din statele membre participante, precum și drepturile și obligațiile resortisanților țărilor terțe. Rețeaua delegațiilor UE din întreaga lume va sprijini furnizarea de informații și va servi drept bază pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe care caută informații privind căile de migrație legală și platforma privind rezerva de talente la nivelul UE.

Rezerva de talente la nivelul UE va viza **ocupații specifice la toate nivelurile de competențe, pe baza celor mai frecvente ocupații cu deficit de forță de muncă** din Uniune, și a celor cu o contribuție directă la tranziția verde și la cea digitală, actualizate după caz, pentru a răspunde circumstanțelor în continuă schimbare de pe piața forței de muncă. Comisia a identificat astăzi 42 de ocupații cu deficit de forță de muncă la nivelul UE³⁶, anexate la propunerea de regulament privind rezerva de talente. Pentru a permite un răspuns rapid la nevoile în schimbare ale pieței forței de muncă, Comisia va fi în măsură să modifice lista printr-un act delegat. În plus, statele membre vor putea să notifice adăugarea sau eliminarea anumitor ocupații cu deficit de forță de muncă pentru care vor introduce posturi vacante.

Participarea la rezerva de talente la nivelul UE va fi **voluntară** pentru statele membre. Acestea vor ajuta la gestionarea rezervei cu ajutorul autorităților relevante. Autoritățile naționale din statele membre participante ar urma să fie implicate îndeaproape în punerea în aplicare a instrumentului, iar numai angajatorii stabiliți în aceste state membre ar putea să își înregistreze posturile vacante și să caute candidați pe portal. Propunerea reflectă pe deplin

³⁶ Lista se bazează pe trei surse principale: i) Autoritatea Europeană a Muncii (ELA), utilizând datele SPOFM privind deficitul de forță de muncă la nivelul ocupațiilor; ii) Deficitul de forță de muncă relevant având în vedere obiectivul zero emisii nete și digitalizarea, identificat pe baza contribuției directe a sectorului la punerea în aplicare a obiectivelor UE în materie de climă și digitalizare; iii) Ocupațiile care nu s-au confruntat cu o penurie generalizată în anii precedenți, dar care ar putea deveni din ce în ce mai importante pentru tranziția viitoare.

responsabilitatea exclusivă a statelor membre în ceea ce privește stabilirea volumelor de admisie a resortisanților țărilor terțe și în loc să înlocuiască instrumentele existente de atragere a talentelor la nivel național, aceasta va veni în completarea lor.

Rezerva de talente la nivelul UE va fi o nouă platformă IT axată pe resortisanții țărilor terțe care nu se află încă în UE, concepția sa bazându-se pe experiența de succes de lungă durată a Comisiei în ceea ce privește platforma **EURES**³⁷. Rezerva de talente la nivelul UE va include garanții integrate, pentru a se evita orice formă de exploatare de către angajatori. Platforma va preciza clar că resortisanții țărilor terțe recrutați prin intermediul rezervei de talente la nivelul UE se vor bucura, după ocuparea unui loc de muncă, de aceleași drepturi și obligații ca și lucrătorii europeni. Aceasta va sprijini, de asemenea, interoperabilitatea cu platformele naționale de recrutare.

Rezerva de talente va facilita punerea în aplicare a dimensiunii externe a pactului privind migrația și azilul, contribuind atât la parteneriatele pentru atragerea de talente, cât și la dezvoltarea unor căi complementare eficace către UE. Înregistrarea în rezerva de talente la nivelul UE va fi deschisă persoanelor strămutate în țări terțe care au nevoie de protecție internațională și, prin urmare, va sprijini eforturile de a institui căi complementare pentru persoanele care îndeplinesc condițiile necesare.

Prin facilitarea accesului la căile legale existente, rezerva de talente la nivelul UE va constitui, de asemenea, un factor de descurajare a migrației neregulate. Acest lucru va fi întărit de faptul că nicio persoană care face obiectul unei interdicții de intrare, în special în urma unei decizii de returnare în temeiul Directivei privind returnarea³⁸, nu va fi eligibilă să se înregistreze în rezerva de talente.

Acțiune: Regulamentul privind instituirea unei rezerve de talente la nivelul UE:

- Comisia propune un **regulament privind instituirea unei rezerve de talente la nivelul UE**³⁹, pentru a facilita recrutarea internațională strategică a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din afara UE cu ocupații cu deficit de forță de muncă relevante pentru UE;
- Comisia va coopera cu statele membre pentru a se asigura că rezerva de talente la nivelul UE va fi concepută încă de la început pentru a răspunde în mod corespunzător nevoilor pieței naționale a forței de muncă și pentru a completa inițiativele naționale existente, inclusiv prin interoperabilitatea cu platformele naționale de recrutare existente.

4. O RECUNOAȘTERE MAI UȘOARĂ ȘI MAI RAPIDĂ A CALIFICĂRILOR PROFESIONALE ȘI VALIDAREA COMPETENȚELOR DOBÂNDITE ÎN ȚĂRI TERȚE

Comisia propune un set de măsuri care promovează **abordări comune și cooperarea între statele membre în ceea ce privește recunoașterea calificărilor și validarea competențelor**, facilitând găsirea de informații despre normele și procedurile relevante și ajutând statele membre și angajatorii să acceseze informații fiabile privind calificările și

³⁷ [EURES](#) urmărește să faciliteze libera circulație a lucrătorilor în cadrul UE și funcționează ca o rețea europeană de cooperare a serviciilor publice de ocupare a forței de muncă, cu un portal cu funcție de căutare pentru a facilita corelarea dintre persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și angajatori.

³⁸ Directiva 2008/115/CE privind standardele și procedurile comune aplicabile în statele membre pentru returnarea resortisanților țărilor terțe aflați în situație de ședere ilegală.

³⁹ COM(2023) 716 final.

cadrele de competențe din afara UE. Procedurile mai simple și mai bune în acest domeniu îi vor ajuta pe angajatori să cunoască, în practică, definiția unei calificări dobândite în afara UE, asigurându-se că resortisanții țărilor terțe sunt capabili să îndeplinească sarcinile aferente posturilor pentru care sunt recrutați și au calificări comparabile cu cele ale omologilor lor din UE.

Realitatea pieței forței de muncă necesită, de asemenea, o utilizare pe scară mai largă a abordării bazate pe prioritizarea competențelor. Acest lucru este deja utilizat de multe întreprinderi atunci când recrutează, recunoscând valoarea nu numai a calificărilor formale, ci și a altor competențe și experiențe demonstrabile necesare pentru identificarea candidaților potriviți pentru posturile vacante, cu rezultate pozitive până în prezent.

Elaborarea unei abordări comune la nivelul UE privind recunoașterea calificărilor resortisanților țărilor terțe

Comisia adoptă astăzi o recomandare privind recunoașterea calificărilor tuturor resortisanților țărilor terțe aflați în situație de ședere legală⁴⁰, care stabilește orientări pentru îmbunătățirea procedurilor și pentru a ajuta statele membre să recunoască mai rapid și mai eficient calificările și competențele obținute în afara UE. Recomandarea pledează pentru o flexibilitate mai mare și pentru reducerea sarcinilor administrative pentru resortisanții țărilor terțe, astfel încât aceștia să poată avea acces mai rapid și mai eficace la oportunități de angajare sau de învățământ superior în UE. Aceasta se referă la cazurile de recunoaștere pentru accesul la profesiile reglementate, ca parte a procedurilor de migrație legală, și pentru continuarea învățării. Recomandarea subliniază faptul că procedurile oficiale de recunoaștere ar trebui să fie necesare numai în cazul în care drepturile ar fi acordate unui titular de calificare în aceste trei contexte. Recunoașterea calificărilor nu ar trebui să fie necesară în scopul recrutării în profesiile nereglementate. În aceste cazuri, instrumentele de transparență și informațiile pot sprijini cunoașterea și compararea calificărilor și a competențelor.

În ceea ce privește accesul la profesiile reglementate, recomandarea se inspiră din Directiva 2005/36/CE, care stabilește sistemul de recunoaștere a calificărilor profesionale în UE⁴¹. Recomandarea se bazează, de asemenea, pe experiența punerii în aplicare a Recomandării Comisiei din aprilie 2022 privind facilitarea recunoașterii calificărilor pentru persoanele care fug din calea războiului de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei⁴². O evaluare a acțiunilor întreprinse ca urmare a acestei recomandări⁴³ a demonstrat o serie de practici promițătoare care au stat la baza noii recomandări, inclusiv evidențierea beneficiilor schimbului de informații între autoritățile statelor membre și țările partenere pentru a facilita recunoașterea calificărilor.

Recomandarea va fi o completare valoroasă a rezervei de talente la nivelul UE și ar trebui să ajute statele membre să îmbunătățească procedurile de recunoaștere ca parte a eforturilor lor de a atrage lucrători calificați din străinătate. Aceasta încurajează statele

⁴⁰ Prezenta recomandare se aplică resortisanților țărilor terțe care sunt în proces de obținere a unei vize sau a unui permis de muncă și de ședere într-un stat membru sau care au deja reședința legală în Uniune.

⁴¹ Cadrul oferit de Directiva 2005/36/CE stabilește principii, proceduri și criterii comune de recunoaștere, promovând transparența, echitatea și coerența procesului de recunoaștere. După cum s-a menționat mai sus, directiva stabilește, de asemenea, standardele minime de formare pentru anumite profesii.

⁴² Recomandarea (UE) 2022/554 a Comisiei privind recunoașterea calificărilor pentru persoanele care fug din calea invadării Ucrainei de către Rusia.

⁴³ https://single-market-economy.ec.europa.eu/publications/assessment-commission-recommendation-eu-2022554-5-april-2022-recognition-qualifications-people_en

membre să utilizeze date operative privind competențele pentru a identifica „profesiile reglementate prioritare” pentru care procedurile de recunoaștere ar trebui accelerate și mai mult pentru resortisanții țărilor terțe, precum și pentru cetățenii mobili ai UE. Odată ce rezerva de talente la nivelul UE va deveni operațională, statele membre ar putea lua în considerare lista ocupațiilor cu deficit de forță de muncă la nivelul UE elaborată pentru rezerva de talente atunci când identifică profesiile reglementate prioritare.

Procedurile de recrutare într-o gamă largă de sectoare pot fi îmbunătățite prin intermediul orientărilor din recomandare, dar respectare lor va fi diferită în funcție de modul în care este reglementată încadrarea în muncă pentru fiecare profesie. De exemplu, având în vedere că profesiile digitale sunt, în general, nereglementate, recomandarea pledează pentru o abordare prioritara a competențelor în ceea ce privește recrutarea în astfel de posturi. Aceste profesii se pot baza, de asemenea, pe Directiva revizuită privind cartea albastră, care a introdus echivalența în ceea ce privește competențele atestate de experiența profesională și de calificările comparabile din învățământul superior în unele locuri de muncă din domeniul TIC⁴⁴. Pentru aceste ocupații, statele membre nu ar trebui să impună o procedură oficială de recunoaștere ca o condiție prealabilă pentru admisie.

Acțiune: Recomandarea Comisiei privind recunoașterea calificărilor resortisanților din țări terțe⁴⁵.

Prezenta recomandare ar conduce la proceduri mai simple și mai rapide, asigurându-se, în același timp, că informațiile transmise pot fi verificate și că procesele sunt fiabile. Respectarea standardelor profesionale nu ar trebui să conducă la cerințe care să descurajeze candidații sau care să încetinească procedurile de recrutare.

Comisia va sprijini punerea în aplicare a recomandării prin:

- organizarea de reuniuni specifice cu statele membre, în special în cadrul grupului de coordonatori, pentru recunoașterea calificărilor profesionale, precum și cu alte părți interesate;
- invitarea statelor membre să raporteze cu privire la inițiativele naționale, reformele și statisticile privind deciziile de recunoaștere legate de calificările din țările terțe;
- furnizarea accesului la informații online, pentru a-i ajuta pe resortisanții țărilor terțe să înțeleagă cerințele pentru recunoașterea competențelor și a calificărilor în Uniune;
- maximizarea sinergiilor dintre prezenta recomandare și alte acțiuni prevăzute în comunicare.

Îmbunătățirea informațiilor privind procedurile de recunoaștere și comparabilitatea calificărilor

Găsirea informațiilor privind calificările și competențele dobândite în țări terțe și procedurilor de recunoaștere și validare aplicabile în statele membre reprezintă un element esențial atât pentru angajatori, cât și pentru candidații din afara UE⁴⁶.

⁴⁴ A se vedea articolul 2 alineatul (9) litera (a) și anexa I din Directiva (UE) 2021/1883.

⁴⁵ C(2023) 7700 final.

⁴⁶ În studiul său din 2017 intitulat „Realizarea obiectivelor de integrare: Evaluarea și recunoașterea calificărilor obținute în străinătate”, OCDE a subliniat faptul că facilitarea informațiilor privind procedurile de recunoaștere este un aspect esențial care trebuie abordat în vederea îmbunătățirii sistemelor de recunoaștere. Într-un raport cuprinzător din 2013 privind „Recunoașterea calificărilor și competențelor migranților” în

Responsabilitatea pentru procedurile de recunoaștere și validare este frecvent partajată între diferitele organe administrative din statele membre, inclusiv la nivel central și regional. În prezent, resortisanții țărilor terțe și lucrătorii mobili din UE pot întâmpina dificultăți în a stabili dacă profesia în care doresc să lucreze este reglementată sau nu într-un anumit stat membru. Lipsa informațiilor multilingve privind recunoașterea poate constitui, de asemenea, un obstacol: eforturile de abordare a acestui aspect pentru persoanele strămutate din Ucraina au reprezentat un sprijin pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă⁴⁷.

Deși în prezent nu există un punct central de informare la nivelul UE cu privire la recunoașterea calificărilor din țări terțe, **rețelele ENIC-NARIC**⁴⁸ au dezvoltat mai multe instrumente care facilitează accesul la informații privind procedurile de recunoaștere și sistemele de învățământ superior care pot fi dezvoltate în continuare. Centrele NARIC pot emite decizii privind recunoașterea academică și declarațiile de comparabilitate, cu accent pe calificările din învățământul superior. Unele centre acționează ca punct unic de intrare pentru evaluarea sau recunoașterea calificărilor, ceea ce poate facilita accesul resortisanților țărilor terțe la proceduri. În zece state membre⁴⁹, centrele NARIC au contribuit la crearea de baze de date care oferă informații publice cu privire la deciziile naționale de recunoaștere, în unele cazuri cu finanțare din partea UE.

Comisia va încuraja și va sprijini statele membre să dezvolte baze de date privind comparabilitatea calificărilor din țări terțe și să asigure interoperabilitatea acestora, punând la dispoziție finanțare prin programul Erasmus + în 2024. Pentru calificările relevante, care ar fi în primul rând academice, bazele de date ar trebui să poată genera gratuit o declarație de comparabilitate și, acolo unde este posibil, să indice procedurile de recunoaștere a calificării. Pentru a permite comparații directe bazate pe utilizarea unor termeni și definiții similare, Comisia încurajează statele membre să se asigure că aceste baze de date se bazează pe standardele modelului european de învățare⁵⁰. Comisia va colabora cu rețeaua NARIC pentru a asigura o abordare coordonată în ceea ce privește țările terțe și calificările care urmează să fie acoperite, acordând prioritate țărilor din cadrul parteneriatului pentru atragerea de talente. Bazele de date ar putea indica, de asemenea, ce formare suplimentară (cum ar fi microcertificarea) ar putea fi necesară pentru a acoperi lacunele dintre calificările dintr-o țară terță și calificările comparabile din statele membre. Bazele de date multilingve facilitează și mai mult accesul la informații.

Într-o a doua etapă, Comisia va analiza, de asemenea, fezabilitatea dezvoltării unui instrument la nivelul UE care să conecteze bazele de date naționale privind

Europa, Organizația Internațională pentru Migrație a subliniat deficiențele în ceea ce privește accesul migranților la informații în mai multe state membre ale UE. Verificarea adecvării migrației legale efectuată de Comisie în 2019 a recomandat, de asemenea, îmbunătățirea accesului la informații pentru resortisanții țărilor terțe cu privire la procedurile de recunoaștere și la rezultatele acestora [SWD (2019 1056 final)].

⁴⁷ Recomandarea Comisiei (EU) 2022/554 din 5 aprilie.

⁴⁸ Rețeaua ENIC (Rețeaua europeană a centrelor de informare) și rețeaua NARIC (centrele naționale de informare pentru recunoașterea academică) cooperează îndeaproape. Rețelele ENIC sunt autorități de recunoaștere ale statelor participante la Convenția de la Lisabona privind recunoașterea, al cărei secretariat este asigurat de Consiliul Europei și UNESCO, iar centrele NARIC sunt autorități de recunoaștere ale țărilor participante la programul Erasmus +. Toate centrele NARIC sunt, de asemenea, rețele ENIC (cu excepția autorității elene de recunoaștere). Cele două rețele au în comun programul de lucru, carta și consiliul de administrație.

⁴⁹ Bulgaria, Cipru, Danemarca, Germania, Irlanda, Italia, Lituania, Țările de Jos, Polonia, Suedia.

⁵⁰ Modelul european de învățare este un model multilingv de date pentru învățare, care poate fi utilizat pentru a descrie toate datele legate de învățare, inclusiv învățarea formală, non-formală și informală. Modelul sprijină schimbul de date privind competențele, calificările, acreditările și oportunitățile de învățare, precum și interoperabilitatea și schimbul de documente justificative.

recunoașterea, capabil să elaboreze declarații de comparabilitate pentru calificările specifice din țări terțe care să acopere toate statele membre, pe baza unui model armonizat și disponibil în format digital. Acesta ar putea acoperi atât calificările din UE, cât și calificările din țări terțe, pentru a facilita mobilitatea în interiorul UE și migrația legală. Instrumentul ar urma să pornească de la bazele de date naționale existente și să fie interoperabil cu o rețea de baze de date naționale privind calificările din țările partenere⁵¹ cu care cooperează Fundația Europeană de Formare (ETF). Acesta ar putea, de asemenea, să permită angajatorilor să identifice calificările din țări terțe comparabile cu calificările naționale pe care le caută, fapt ce poate contribui la determinarea procedurilor de recrutare. De asemenea, ar oferi candidaților o indicație cu privire la modul în care calificările lor vor fi luate în considerare în cadrul unei proceduri de recunoaștere.

Momentan, rețelele ENIC-NARIC se concentrează pe învățământul superior. Având în vedere nevoia de competențe tehnice pe piața forței de muncă din UE și faptul că, în prezent, nu există structuri de cooperare la nivelul UE privind **recunoașterea calificărilor EFP**, extinderea accentului rețelelor la educația și formarea profesională (EFP) ar putea avea beneficii semnificative. Statele membre ar putea analiza dacă - cu sprijinul Comisiei - rolul centrelor NARIC ar putea acoperi EFP. Acest lucru ar putea deschide calea pentru declarații de comparabilitate în ceea ce privește UE și calificările EFP din țările terțe, precum și pentru calificările academice.

Un alt instrument relevant care trebuie valorificat este **baza de date a Comisiei privind profesiile reglementate**⁵². Pentru fiecare stat membru, aceasta conține informații care indică dacă anumite profesii sunt reglementate în fiecare stat membru și care e autoritatea responsabilă de recunoașterea acestora. Deși baza de date se adresează în prezent cetățenilor mobili ai UE, informațiile pe care le conține cu privire la profesiile specifice reglementate în fiecare stat membru sunt relevante și pentru resortisanții țărilor terțe. Comisia va colabora cu statele membre pentru a se asigura că baza de date conține informații exacte privind autoritățile responsabile de recunoașterea calificărilor resortisanților țărilor terțe, pe lângă cele deținute de cetățenii UE.

Platforma pentru rezerva de talente la nivelul UE va promova vizibilitatea resurselor de informații legate de procedurile de recunoaștere și de validare în statele membre participante, pentru a se asigura că persoanele își depun candidatura având cele mai bune cunoștințe prealabile posibile cu privire la perspectivele de recunoaștere a calificărilor și de validare a competențelor lor.

Acțiune: Îmbunătățirea transparenței proceselor de recunoaștere și a accesului la acestea

Comisia:

- va încuraja și va sprijini mai multe state membre să dezvolte baze de date interoperabile din punct de vedere semantic privind procesele și deciziile de recunoaștere, care să poată genera declarații de comparabilitate;
- va analiza fezabilitatea înființării unor noi centre de resurse online cu informații privind competențele și calificările, pe baza centrului de resurse axat pe Ucraina (a se vedea mai jos);

⁵¹ În prezent, se află în etapa de validare a conceptului.

⁵² <https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/home>

- va evalua fezabilitatea dezvoltării unui instrument la nivelul UE care să poată genera declarații de comparabilitate pe baza unui model armonizat pentru calificările specifice din țări terțe care să acopere mai multe state membre;
- va continua să sprijine rețelele ENIC-NARIC și să încurajeze statele membre să ia în considerare extinderea competențelor rețelei NARIC pentru a acoperi calificările din domeniul educației și formării profesionale (EFP);
- va include, în baza de date a profesiilor reglementate, informații privind autoritățile din statele membre responsabile de recunoașterea calificărilor deținute de resortisanții țărilor terțe care oferă acces la profesii reglementate.

Consolidarea încrederii în calificările și competențele dobândite în țările terțe

Incertitudinea cu privire la valoarea competențelor, a experienței profesionale și a calificărilor dobândite în țări terțe și la funcționarea sistemelor de formare și educație din țările terțe reprezintă unul dintre principalele obstacole cu care se confruntă atât organismele de recunoaștere din statele membre, cât și angajatorii care evaluează calificările și competențele resortisanților țărilor terțe⁵³. Prin urmare, eliminarea acestui deficit de cunoștințe trebuie să fie unul dintre obiectivele principale ale activității Comisiei privind recunoașterea calificărilor și validarea competențelor.

În urma războiului de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei, UE a utilizat mai multe instrumente pentru a sprijini evaluarea competențelor și a calificărilor persoanelor strămutate din Ucraina. Comisia a comparat Cadrul european al calificărilor cu cadrul național ucrainean⁵⁴ și a furnizat orientări privind recunoașterea rapidă a calificărilor academice ucrainene⁵⁵. De asemenea, a tradus o varietate de instrumente esențiale în limba ucraineană. Iar ETF a creat un centru de resurse⁵⁶ pentru materiale privind calificările, competențele și studiile din Ucraina – a fost consultat de aproximativ 21 000 de ori din martie 2022 până în ianuarie 2023. Aceste instrumente au ajutat profesioniștii din domeniul recunoașterii și angajatorii din UE să înțeleagă mai bine profilul de competențe și calificările persoanelor strămutate din Ucraina.

Această experiență valoroasă poate fi utilizată pentru a adopta **o abordare mai strategică în ceea ce privește elaborarea de orientări pentru a sprijini evaluarea acreditărilor și recunoașterea calificărilor** dobândite în afara UE. ETF are o experiență considerabilă în sprijinirea țărilor terțe pentru elaborarea unor cadre naționale de calificare care să poată fi comparate cu cadrele europene ale calificărilor, în special în regiunea din vecinătatea UE și în regiunea vizată de procesul de extindere. În plus, aceasta oferă în prezent asistență sistemică unui număr de 11 țări africane în ceea ce privește dezvoltarea cadrelor lor de calificare, ca parte a unui proiect pus în aplicare împreună cu Uniunea Africană⁵⁷. Rețelele ENIC-NARIC oferă, de asemenea, un cadru valoros pentru cooperarea dintre organismele de recunoaștere ale statelor membre în ceea ce privește analiza calificărilor observate frecvent în țările terțe.

⁵³ verificarea adecvării migrației legale efectuată în 2019 [SWD (2019) 1056 final].

⁵⁴ Comisia Europeană, Raport comparativ al Cadrului european al calificărilor și al Cadrului național al calificărilor din Ucraina, ianuarie 2023.

⁵⁵ Comisia Europeană, Orientări privind recunoașterea rapidă a calificărilor academice ucrainene, mai 2022.

⁵⁶ <https://www.etf.europa.eu/en/education-and-work-information-ukrainians-and-eu-countries>

⁵⁷ <https://acqf.africa/>

Acțiune: Utilizarea **instrumentelor UE pentru a contribui la înțelegerea valorii calificărilor și a competențelor** dobândite în țări terțe relevante pentru a face față deficitelor de pe piața forței de muncă din UE.

În funcție de nevoile identificate, Comisia:

- va colabora cu ETF, rețelele ENIC-NARIC, Registrul european pentru asigurarea calității în învățământul superior, statele membre și țările terțe cu scopul de a oferi orientări privind cadrele de calificare selectate din țările terțe și valoarea calificărilor specifice, comparând Cadrul european al calificărilor cu cadrele naționale și regionale ale calificărilor și efectuând evaluări specifice ale practicilor țărilor terțe privind acreditarea și asigurarea calității.
- va traduce instrumentele care facilitează evaluarea competențelor resortisanților țărilor terțe în limbile țărilor terțe selectate.

O viziune pe termen lung pentru îmbunătățirea recunoașterii calificărilor și a validării competențelor

Reușita în ceea ce privește maximizarea potențialului UE de a atrage talente din străinătate nu poate fi separată de eforturile noastre de a ne îmbunătăți procesul de **recunoaștere a calificărilor și a competențelor pe plan intern**. Ritmul actual al schimbărilor tehnice și societale înseamnă că UE trebuie să analizeze modul în care ar trebui să evolueze abordarea sa generală privind recunoașterea calificărilor și validarea competențelor, în vederea maximizării potențialului pieței unice. UE va trebui să avanseze în ceea ce privește promovarea mobilității forței de muncă și reducerea barierelor de pe piața unică, sporind mobilitatea cursanților: Sistemele și practicile de recunoaștere a calificărilor și de validare a competențelor trebuie să poată răspunde evoluției cererii de competențe.

Acest fapt oferă ocazia de a adopta aceeași abordare în ceea ce privește consolidarea cooperării cu țările terțe și sporirea atractivității pieței forței de muncă din UE. Utilizarea ținută a informațiilor privind competențele pentru a planifica și a consolida capacitatea serviciilor de recunoaștere, permițând astfel schimbul de informații interoperabile și fiabile privind calificările și competențele, precum și asigurarea faptului că informațiile disponibile atât angajatorilor, cât și angajaților sunt accesibile și adecvate scopului, ar putea fi utilizate pentru a facilita recrutarea din afara UE.

Epoca diplomelor pe suport de hârtie se apropie de sfârșit. UE a început **trecerea la utilizarea la nivel de sistem a calificărilor și acreditărilor digitale**⁵⁸. În viitor, fiecare cursant ar trebui să își primească calificările, acreditările și drepturile într-un format digital securizat, care să conțină informații multilingve și să poată fi verificat imediat. Acest lucru va facilita corelarea lucrătorilor calificați cu locurile de muncă, precum și procesele de recrutare și recunoaștere.

Acțiune: Comisia va analiza posibilitatea **unei reforme mai ample a sistemului UE de recunoaștere a calificărilor și de validare a competențelor**, pentru a se asigura că cadrul legal existent și instrumentele și sistemele precum cele descoperite de Directiva 2005/36/EC sunt ambițioase și adaptate exigențelor viitorului și contribuie la buna funcționare a pieței unice. Aceasta va include un proces de reflecție privind modalitățile de îmbunătățire continuă

⁵⁸ În octombrie 2021, Comisia a lansat acreditările digitale europene pentru învățare, un set de standarde și software pentru a construi, semna electronic, emite, stoca, partaja, vizualiza și verifica acreditările bogate în date privind învățarea.

a recunoașterii calificărilor dobândite în țări terțe și măsura în care armonizarea poate fi necesară, pe baza experienței acumulate în punerea în aplicare a actualei recomandări a Comisiei.

5. CREAREA DE PARTENERIATE ÎN DOMENIUL MOBILITĂȚII TALENTELOR ȘI AL DOBÂNDIRII DE COMPETENȚE

Cooperarea în domeniul migrației forței de muncă poate aduce beneficii semnificative atât țărilor de origine, cât și țărilor gazdă. Mobilitatea talentelor poate favoriza circulația competențelor și transferul de cunoștințe între UE și țările partenere. Fluxul remiterii de bani din UE către țările cu venituri mici și medii este estimat la aproximativ 65 de miliarde EUR, iar aceste fonduri pot oferi un sprijin vital persoanelor celor mai vulnerabile țări aflate în curs de dezvoltare⁵⁹. Comisia se angajează să reducă costurile tranzacțiilor și să faciliteze transferurile de fonduri. Obiectivele de dezvoltare durabilă (ODD) ale ONU recunosc faptul că migrația contribuie la o creștere și dezvoltare favorabile incluziunii și solicită politici care „să faciliteze migrația și mobilitatea persoanelor în condiții legale, responsabile și de siguranță”⁶⁰.

Cooperarea în cazul căilor legale de migrație este o prioritate a pactului privind migrația și azilul. De la adoptarea pactului, un obiectiv esențial al eforturilor Comisiei în acest domeniu a fost lansarea parteneriatelor pentru atragerea de talente. Parteneriatele pentru atragerea de talente oferă cadrul pentru ca UE și principalele țări terțe să colaboreze în vederea stimulării mobilității internaționale reciproc avantajoase (a se vedea mai jos). De asemenea, Comisia depune eforturi pentru a promova căi complementare inovatoare legate de ocuparea forței de muncă pentru persoanele care au nevoie de protecție internațională, ca alternativă credibilă la migrația neregulamentară⁶¹. O astfel de cooperare privind căile legale este legată de parteneriate mai ample privind toate aspectele migrației.

Asigurarea unei cooperări internaționale eficace în domeniul migrației forței de muncă necesită un angajament concertat, cu scopul de a dezvolta competențe, de a evita exodul creierelor și de a promova parteneriate între numeroase părți interesate, inclusiv autoritățile relevante din țările de destinație și de origine, sectorul privat și instituțiile de formare. Dialogul este esențial pentru a defini agende comune pe termen lung care pot contribui la realizarea acestui obiectiv, în timp ce sprijinul pentru consolidarea capacităților poate contribui, în mare măsură, la transpunerea priorităților comune în acțiuni.

UE este hotărâtă să răspundă preocupărilor legitime ale țărilor terțe cu privire la exodul creierelor, potrivit cărora piețele forței de muncă ar putea fi lipsite de forță de muncă calificată, iar acest lucru poate limita dezvoltarea. Directiva privind cartea albastră conține obligații de raportare pentru monitorizarea impactului asupra exodului creierelor și încurajează sprijinirea migrației circulare a resortisanților cu înaltă calificare ai țărilor terțe. Măsurile prevăzute în prezenta comunicare vor sprijini această abordare prin combaterea irosirii inteligenței și în interesul țărilor de origine ale lucrătorilor. Asigurarea faptului că resortisanții țărilor terțe sunt recrutați în locuri de muncă corespunzătoare competențelor și

⁵⁹ [Ziua internațională a remiterii de bani: UE s-a angajat să reducă costurile tranzacțiilor pentru a valorifica la maximum principala sursă de venit pentru migranți și familiile acestora \(europa.eu\). Propunere de regulament privind serviciile de plată în cadrul pieței interne și de modificare a Regulamentului \(UE\) nr. 1093/2010, COM/2023/367 final.](#)

⁶⁰ Ținta 10.7 din obiectivul 10 privind reducerea inegalităților în interiorul țărilor și între acestea.

⁶¹ Recomandarea (UE) 2020/1364 a Comisiei privind căile legale de acces la protecție în UE: promovarea relocării, a admisiei umanitare și a altor căi complementare.

calificărilor lor pe piața forței de muncă sporește potențialul de transfer de competențe între UE și țările partenere, precum și de remiteri de bani.

Trebuie depuse în continuare eforturi pentru a aborda preocupările legate de exodul creierelor. O modalitate de a reduce riscul este **direcționarea cooperării cu țările terțe către sectoarele în care caracteristicile pieței forței de muncă sunt complementare** în ceea ce privește oferta excedentară și oferta insuficientă de lucrători. UE și statele membre pot, de asemenea, să își concentreze cooperarea asupra sectoarelor în care există o nevoie comună de lucrători și să completeze cooperarea în materie de migrație cu **programe de dezvoltare a competențelor** care pot aduce beneficii ambelor piețe ale forței de muncă, transformând exodul creierelor în atragerea creierelor.

Pe baza sistemelor naționale existente în țările de origine, UE este deja implicată în cooperarea în materie de competențe cu partenerii selectați în cadrul agendei „Global Gateway” și în întreaga vecinătate a UE, pentru a consolida capacitatea țărilor partenere de a colabora cu UE în ceea ce privește prioritățile strategice în domenii precum tranziția verde și cea digitală. UE sprijină, de asemenea, excelența în educație, de exemplu prin intermediul inițiativei regionale pentru cadrele didactice pentru Africa (RTIA)⁶².

Acolo unde este posibil, **programele de dezvoltare a competențelor legate de programele de mobilitate ar trebui să se bazeze, de asemenea, pe standardele de formare aplicate în statele membre** în sectoarele vizate. În cazul în care este necesar, după sosirea în UE, ar putea fi oferite cursuri de formare pentru a acoperi lacunele minore rămase în materie de competențe. Cooperarea trebuie, de asemenea, să abordeze comparabilitatea cadrelor calificărilor și evaluarea acreditărilor.

Parteneriate pentru atragerea de talente

Scopul **parteneriatelor pentru atragerea de talente** este de a oferi cadre pentru o cooperare sporită între UE, statele membre și anumite țări partenere în ceea ce privește mobilitatea talentelor și dezvoltarea competențelor. Lucrând în cadrul unei abordări de tip „Echipa Europa”, aceste parteneriate pot aduce beneficii ambelor părți, în conformitate cu **prioritățile reciproc avantajoase și adaptate**⁶³. Este important să se intensifice în mod semnificativ parteneriatele pentru atragerea de talente, care trebuie să meargă mână în mână cu o cooperare cuprinzătoare în materie de gestionare a migrației, inclusiv, în special, cu o cooperare efecace în materie de readmisie.

UE a lansat recent parteneriate pentru atragerea de talente cu Maroc, Tunisia, Egipt, Pakistan și Bangladesh. Mesele rotunde organizate cu fiecare dintre aceste țări⁶⁴, cu implicarea statelor membre interesate, au permis identificarea sectoarelor și a profesiilor de interes reciproc care trebuie vizate. Partenerii au manifestat **un interes puternic în ceea ce privește cooperarea pentru dezvoltarea competențelor și recunoașterea calificărilor**. Nevoia de date pentru a compara standardele de competență pentru ocupațiile prioritare a fost considerată un prim pas esențial în elaborarea de măsuri în domenii precum dezvoltarea competențelor, recunoașterea calificărilor și formarea înainte de plecare. Discuțiile au arătat, de asemenea, potențialul de cooperare în materie de recrutare, furnizarea de informații cu privire la aspectele relevante pentru mobilitate și reintegrarea durabilă ca parte a migrației circulare. Parteneriatele pentru atragerea de talente pot sprijini, de asemenea, activitatea de preselecție a candidaților din țări

⁶² https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_23_288

⁶³ COM(2022) 657 final.

⁶⁴ Au avut loc mese rotunde la 1 martie 2023 cu Bangladesh, la 15 martie cu Pakistanul, la 26 aprilie cu Marocul, la 7 iunie cu Egiptul și la 22 iunie cu Tunisia.

terțe, de testare pentru ocupațiile specifice, precum și pentru formarea anterioară plecării, cum ar fi cursurile de limbă.

Candidații care au participat la activități legate de parteneriatele pentru atragerea de talente prezintă un interes deosebit pentru angajatorii din UE. Prin urmare, acești resortisanți ai țărilor terțe vor fi marcați în rezerva de talente la nivelul UE ca deținând un **„certificat de formare în cadrul unui parteneriat pentru atragerea de talente”**, care va fi vizibil pentru potențialii angajatori și va furniza informații cu privire la competențele dezvoltate sau validate în contextul parteneriatului pentru talente. Permisul ar urma să includă informații privind educația și formarea profesională a persoanei aflate în căutarea unui loc de muncă, precum și competențele și calificările care au fost validate în contextul parteneriatului pentru atragerea de talente.

Începând cu 2016, a fost lansată cooperarea sectorială în materie de competențe în cadrul **„alianțelor de punere în aplicare a planului de cooperare sectorială” Erasmus +** în mai multe domenii relevante pentru tranziția verde și cea digitală⁶⁵. Unele state membre au sprijinit dezvoltarea programelor de formare inițiate de industrie. Parteneriatele pentru atragerea de talente ar putea oferi un cadru valoros pentru adaptarea acestora la contextul unei țări terțe.

Rolul **sectorului privat european** este fundamental pentru activitățile din cadrul parteneriatului pentru atragerea de talente, atât în ceea ce privește formarea, cât și recrutarea. Investițiile din sectorul public pot completa, dar nu pot înlocui contribuțiile indispensabile din partea sectorului privat care beneficiază de lucrători calificați, pentru a asigura sustenabilitatea pe termen lung a unor astfel de activități. Sectorul privat, inclusiv asociațiile profesionale, este deja implicat în acțiuni finanțate în cadrul parteneriatelor pentru atragerea de talente, în special în elaborarea programelor de învățământ pentru formare în țări terțe.

Comisia se va asigura că măsurile prevăzute în acest pachet privind recunoașterea calificărilor și validarea competențelor resortisanților țărilor terțe sunt complementare și sprijină parteneriatele pentru atragerea de talente.

Acțiune: Cooperarea cu țările terțe în cadrul parteneriatelor pentru atragerea de talente. În funcție de nevoile definite împreună cu țările partenere și cu statele membre participante, Comisia:

- **va lua în considerare țările parteneriatului pentru atragerea de talente în vederea unei analize specifice a cadrelor de calificare ale acestora;**
- va încuraja **consolidarea capacităților sistemelor de educație și formare** din țările parteneriatului pentru atragerea de talente, pe baza acțiunilor planificate în cadrul IVCDI – Europa globală, precum și a dimensiunii internaționale a Erasmus +;
- va îmbunătăți, împreună cu statele membre, **informațiile privind procedurile de recunoaștere pentru resortisanții țărilor terțe** vizați de țările parteneriatului pentru atragerea de talente;

⁶⁵ Aceste alianțe reunesc principalele părți interesate din diferite ecosisteme industriale, inclusiv întreprinderi, sindicate, instituții de educație și formare, precum și autorități publice. Planul de cooperare sectorială în materie de competențe este recunoscut în Agenda pentru competențe în Europa ca o inițiativă de bază pentru furnizarea de soluții de dezvoltare a competențelor.

- va consolida **cooperarea dintre statele membre și țările partenere implicate în parteneriate pentru atragerea de talente în ceea ce privește recunoașterea calificărilor.**

6. FACILITAREA MOBILITĂȚII CURSANȚILOR ȘI A PERSONALULUI IMPLICAT ÎN PREDARE ȘI FORMARE – „EUROPA ÎN MIȘCARE”

Ca parte a acestui pachet privind mobilitatea talentelor, Comisia propune **o recomandare a Consiliului privind un cadru reînnoit pentru mobilitatea în scop educațional**. Obiectivul prezentei propuneri de a facilita mobilitatea în scop educațional în interiorul UE va fi, în primul rând, în beneficiul cetățenilor UE. Dar aceasta oferă, de asemenea, posibilitatea de a încuraja o cooperare strânsă cu țările terțe în ceea ce privește mobilitatea în scop educațional în cadrul unei **abordări de tip „Echipa Europa”**, valorificând atractivitatea generală a pieței forței de muncă din UE ca destinație pentru dezvoltarea competențelor. Aceasta se poate baza pe acțiunile programului Erasmus + – în special pe inițiativa „Studii în Europa” și pe acțiunile Erasmus Mundus – care vizează în mod specific atragerea în UE a studenților talentați din țări terțe. Propunerea solicită, de asemenea, luarea de măsuri pentru a aborda provocările recurente cu care se confruntă resortisanții țărilor terțe, în special procedurile de eliberare a vizelor sau a permiselor de ședere pentru cei care aleg Europa ca destinație de studiu.

Pentru studenții din învățământul superior care au beneficiat de mobilitatea în scop educațional prin intermediul programului Erasmus + probabilitatea este mai mare ca aceștia să lucreze în străinătate sau să ocupe un loc de muncă cu o dimensiune internațională⁶⁶. Atunci când oamenii acumulează experiențe pozitive în timpul mobilității temporare în scop educațional în UE, aceștia vor fi mai înclinați să se întoarcă la un moment dat pentru a ocupa un loc de muncă.

Propunerea încurajează statele membre **să elimine obstacolele rămase din calea mobilității în scop educațional în străinătate**, incluzând posibilitatea unor perioade de mobilitate în toate programele de învățământ și de formare. Cooperarea statelor membre cu instituțiile din țările partenere este, de asemenea, de o importanță majoră, inclusiv prin utilizarea deplină a Codului de vize al UE⁶⁷ și a Directivei privind studenții și cercetătorii⁶⁸.

Acțiune: Comisia propune **o recomandare a Consiliului privind un cadru pentru mobilitatea în scop educațional**⁶⁹.

Ca parte a prezentei propuneri, statele membre sunt invitate să coopereze îndeaproape în cadrul unei abordări de tip „Echipa Europa” pentru a promova în continuare Europa ca destinație de învățare pentru talentele din țări terțe. Ratificarea de către statele membre a Convenției globale UNESCO privind recunoașterea atestatelor obținute în învățământul superior ar aduce, de asemenea, o contribuție valoroasă.

Comisia va sprijini punerea în aplicare a recomandării prin:

⁶⁶Studiul de impact „Erasmus+ Higher Education” (Studiul de impact privind Erasmus+ în învățământul superior), 2019.

⁶⁷ Regulamentul 810/2009 privind instituirea unui Cod comunitar de vize (Codul de vize).

⁶⁸ Directiva 2016/801 privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe pentru cercetare, studii, formare profesională, servicii de voluntariat, programe de schimb de elevi sau proiecte educaționale și muncă *au pair*.

⁶⁹ COM(2023) 719 final.

- cartografierea utilizării fluxurilor de finanțare relevante ale UE (de exemplu, Erasmus +, Corpul european de solidaritate) și a altor finanțări la nivel național sau internațional pentru a sensibiliza publicul cu privire la bunele practici și pentru a promova sinergiile dintre acțiunile de mobilitate în scop educațional. Alianțele universităților europene din cadrul spațiului european al educației au contribuit la promovarea mobilității echilibrate a studenților în interiorul UE, iar abordarea ar putea, de asemenea, să inspire o mobilitate crescută dincolo de frontierele UE;
- sprijinirea statelor membre în dezvoltarea unei abordări cuprinzătoare a predării și învățării limbilor străine, care ar avea, de asemenea, un impact benefic asupra resortisanților țărilor terțe.

7. CONCLUZIE

Prezenta comunicare stabilește o varietate de fluxuri de lucru pentru a spori atractivitatea UE pentru lucrătorii calificați din țările terțe, care vor fi esențiali pentru sănătatea viitoare a pieței forței de muncă din UE. Acestea pot fi urmărite în paralel cu alte obiective esențiale de politică, cum ar fi perfecționarea și recalificarea forței de muncă domestice, mobilitatea în scop educațional, integrarea resortisanților țărilor terțe, asigurarea faptului că toți lucrătorii din UE se bucură de condiții de muncă echitabile și descurajarea migrației neregulamentare către UE.

Mobilitatea sporită trebuie să se bazeze pe informații exacte privind piața forței de muncă și competențele, cu un accent clar pe ocupațiile care se confruntă cu deficite reale. Cooperarea strânsă cu partenerii internaționali în ceea ce privește căile legale către UE va fi esențială.

Succesul mobilității talentelor necesită o disponibilitate din partea autorităților naționale și a părților interesate din diferite sectoare, printre care migrația, ocuparea forței de muncă și dezvoltarea competențelor, precum și educația, de a acționa în vederea atingerii unor obiective comune. Comisia se angajează să sprijine această cooperare transsectorială și se bazează pe angajamentul ferm al Parlamentului European, al Consiliului și al statelor membre, precum și al partenerilor sociali în creșterea atractivității pieței forței de muncă din UE pentru talentele și competențele globale.

ANEXĂ

Exemple de acțiuni în desfășurare pentru maximizarea potențialului forței de muncă interne din UE

În abordarea deficitului de forță de muncă și de competențe, prima prioritate a UE este maximizarea potențialului forței de muncă interne. Dialogul cu partenerii sociali este esențial pentru acest proces, la fel ca și creșterea atractivității ocupării forței de muncă, în special prin abordarea condițiilor de muncă inadecvate, promovarea egalității de șanse și combaterea discriminării. Numeroase acțiuni sunt deja în desfășurare:

- * 18 parteneriate la scară largă pentru competențe, în cadrul **pactului privind competențele**, reunesc partenerii sociali și părțile interesate în ceea ce privește recalificarea a milioane de persoane, în timp ce alte parteneriate sunt în curs de pregătire.*
- * Pentru a accelera și facilita recunoașterea competențelor digitale⁷⁰, s-a lansat un proiect-pilot pentru un certificat european de competențe digitale ca marcă de calitate pentru acreditarea competențelor digitale, împreună cu un cadru al competențelor digitale, ce servește drept referință pentru **competențele digitale**.*
- * Majoritatea statelor membre urmăresc reforme semnificative ale uceniciei, sprijinite de Comisie prin intermediul **Alianței europene pentru ucenicii**.*
- * **Fondurile UE** investesc aproximativ 65 de miliarde EUR⁷¹ în formare. Acest lucru include contribuția la dezvoltarea a **100 de proiecte pentru centrele de excelență profesională** din domenii precum tehnologia avansată sau inteligența artificială.*
- * UE investește peste 1,1 miliarde EUR⁷² în lansarea a cel puțin 60 de **alianțe ale universităților europene**, care implică peste 500 de instituții de învățământ superior acționând ca pionieri pentru a oferi competențe adaptate exigențelor viitorului studenților și cursanților pe tot parcursul vieții.*
- * Politica și finanțarea UE promovează perfecționarea și recalificarea eficace. Aproximativ jumătate din statele membre depun eforturi pentru a crea **conturi personale de învățare**⁷³, cu scopul de a oferi fiecărui adult șansa de a beneficia de formare relevantă pentru piața forței de muncă. Microcertificarea reprezintă un instrument eficace de perfecționare și recalificare ce poate acoperi lacunele emergente în materie de competențe⁷⁴.*
- * **Mecanismul de stimulare a talentelor** va sprijini regiunile în ceea ce privește formarea, păstrarea și atragerea persoanelor cu competențe, în special cele care se confruntă cu plecări semnificative de lucrători ca parte a valorificării talentelor din regiunile Europei⁷⁵.*

⁷⁰ Lansat ca parte a pachetului privind competențele digitale și educația, 18 aprilie 2023.

⁷¹ Aceasta include sprijin din partea Fondului social european Plus, în cadrul planurilor naționale de redresare și reziliență, și din partea Fondului european de dezvoltare regională, precum și 400 de milioane EUR prin intermediul programului Erasmus +.

⁷² Sprijin Erasmus + pentru perioada 2021-2027.

⁷³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=celex%3A32022H0627%2803%29>

⁷⁴ Recomandarea Consiliului din 16 iunie 2022 privind o abordare europeană a microcertificatelor pentru învățarea pe tot parcursul vieții și capacitatea de inserție profesională. Sprijinul financiar al UE a provenit în principal din Mecanismul de redresare și reziliență, Fondul social european Plus și Erasmus +.

⁷⁵ COM(2023) 32 final.

- * *Recomandarea Consiliului privind venitul minim⁷⁶ pune accentul pe asigurarea unor modalități de încadrare în muncă pentru persoanele cele mai îndepărtate de piața forței de muncă, inclusiv sprijin pentru venit, ajutor pentru găsirea unui loc de muncă, și servicii sociale personalizate.*
- * *Introducerea pe piața locurilor de muncă a tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare reprezintă un obiectiv central al Garanției pentru tineret⁷⁷ și al inițiativei ALMA⁷⁸, care a ajutat în ultimii 10 ani peste 43 milioane de persoane să își găsească un loc de muncă, să își continue studiile, să intre în ucenicie sau să efectueze un stagiu.⁷⁹*
- * *Planul de acțiune privind integrarea și incluziunea pentru perioada 2021-2027⁸⁰ și Planul de acțiune al UE de combatere a rasismului⁸¹ sprijină incluziunea pe piața muncii a resortisanților țărilor terțe și a cetățenilor UE proveniți dintr-un context de migrație sau cu origine rasială sau etnică minoritară în UE.*
- * *Punerea în aplicare a politicilor de facilitare a liberei circulații a lucrătorilor a fost consolidată de noua Autoritate Europeană a Muncii (ELA). Digitalizarea și coordonarea sistemelor de securitate socială facilitează și mai mult exercitarea drepturilor de securitate socială la nivel transfrontalier⁸².*
- * *Noua legislație privind salariile minime va fi esențială pentru îmbunătățirea drepturilor lucrătorilor, iar propunerile Comisiei privind munca pe platforme online, protecția împotriva substanțelor periculoase la locul de muncă și organisme consolidate de promovare a egalității, precum și viitoarea propunere privind consolidarea cadrului de calitate pentru stagii ar îmbunătăți în mod semnificativ condițiile de muncă.*
- * *Realizarea unui spațiu european al educației, în care tinerii și cursanții pe tot parcursul vieții beneficiază de cea mai bună educație și formare și pot studia și găsi locuri de muncă pe întregul continent, va fi esențială pentru abordarea deficitului de forță de muncă și de competențe, cu sprijinul fondurilor UE⁸³.*
- * *Comisia sprijină statele membre prin intermediul instrumentului de sprijin tehnic - care poate include oferirea ajutorului necesar pentru elaborarea și implementarea reformelor referitoare la migrație⁸⁴, precum și pentru elaborarea și stabilirea mecanismelor de previzionare în materie de competențe⁸⁵, și pentru facilitarea procedurilor de recunoaștere a calificărilor și de validare a competențelor.*

⁷⁶ Recomandarea Consiliului din 30 ianuarie 2023 privind venitul minim adecvat care să asigure incluziunea activă.

⁷⁷ [Garanția pentru tineret consolidată – Ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și Incluziune – Comisia Europeană \(europa.eu\)](#)

⁷⁸ [ALMA \(aim, learn, master, achieve – ținteste, învață, stăpânește, realizează\)](#)

⁷⁹ COM(2023) 577 final.

⁸⁰ COM(2020) 758 final.

⁸¹ COM(2020) 565 final.

⁸² COM(2023) 501 final.

⁸³ Programul Erasmus + își consolidează sprijinul pentru oportunitățile de mobilitate în scopul învățării pentru studenți, cursanți EFP, ucenici, cursanți adulți și elevi, cu scopul de a stimula incluziunea și de a răspunde cererii tot mai mari de competențe în întreaga UE și în afara acesteia.

⁸⁴ IST 2023 – Inițiativa emblematică „Integrarea migrantilor și atragerea talentelor (europa.eu)”.

⁸⁵ [IST 2024 – Inițiativă emblematică privind competențele: Promovarea unor sisteme de dezvoltare a competențelor mai bine adaptate la piața forței de muncă \(europa.eu\).](#)