



Recruiting Immigrant Workers EUROPE

EVALUARE ȘI RECOMANDĂRI



Recruiting Immigrant Workers: Europe 2016

EVALUARE ȘI RECOMANDĂRI

This work is published under the responsibility of the Secretary-General of the OECD. The opinions expressed and arguments employed herein do not necessarily reflect the official views of OECD member countries or the European Union..

This document and any map included herein are without prejudice to the status of or sovereignty over any territory, to the delimitation of international frontiers and boundaries and to the name of any territory, city or area.

This is a translation of the Assessment and Recommendations that appears in the publication:

OECD and EU. (2016), *Recruiting Immigrant Workers: Europe 2016*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264257290-en>.

This document has been produced with the financial assistance of the European Union. The views expressed herein can in no way be taken to reflect the official opinion of the European Union. Grant: HOME/2013/EIFX/CA/002 / 30-CE-0615920/00-38 (DI130895)

The statistical data for Israel are supplied by and under the responsibility of the relevant Israeli authorities. The use of such data by the OECD is without prejudice to the status of the Golan Heights, East Jerusalem and Israeli settlements in the West Bank under the terms of international law.

Photo credits: Cover © Jonathan Evans/Imagine ltd.

Corrigenda to OECD publications may be found on line at: www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm.

© OECD/European Union 2016

You can copy, download or print OECD content for your own use, and you can include excerpts from OECD publications, databases and multimedia products in your own documents, presentations, blogs, websites and teaching materials, provided that suitable acknowledgment of the source and copyright owner is given. All requests for public or commercial use and translation rights should be submitted to rights@oecd.org. Requests for permission to photocopy portions of this material for public or commercial use shall be addressed directly to the Copyright Clearance Center (CCC) at info@copyright.com or the Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) at contact@cfcopies.com.

Evaluare și recomandări

Europa se confruntă cu o provocare istorică pe măsură ce criza refugiaților continuă să se desfășoare...

În 2015, numărul refugiaților și al solicitanților de azil care au intrat în Europa a ajuns la un nivel record, cu afluxuri însumând peste un million de persoane – și peste 180 000 de persoane doar în primele patru luni ale anului 2016. Europa are atât capacitatea, cât și experiența necesară pentru a răspunde la această provocare, însă un astfel de număr fără precedent de intrări, într-o perioadă atât de scurtă, a generat o presiune mare asupra infrastructurii. A existat, de asemenea, un impact puternic asupra opiniei publice, care rămâne foarte sensibilă la chestiuni privind refugiații și migrații. Ca urmare, atenția politică s-a îndreptat în special spre abordarea crizei refugiaților.

...însă trebuie să continue, totodată, să își îmbunătățească regimul privind migrația forței de muncă, pentru a putea răspunde la provocări viitoare

Migrația din motive umanitare nu constituie partea cea mai semnificativă a migrației având ca destinație Uniunea Europeană (UE). De asemenea, aceasta nu poate să înlocuiască nici canalele discreționare și selective prin care se desfășoară migrația forței de muncă, prin care se așteaptă ca angajatorii să completeze viitoarele necesități în materie de competențe ale unei piețe europene a forței de muncă în care populația de vârstă activă este în scădere și în care deficitul semnificativ de competențe ar putea foarte bine să se extindă în viitorul apropiat. În acest context, rămâne întrebarea dacă Europa se menține ca un loc atractiv pentru talente, și care este rolul pe care politicile europene îl pot juca în sporirea atractivității sale.

Uniunea Europeană constituie o destinație importantă pentru migranți...

UE primește mai mulți migranți decât orice altă destinație din cadrul OCDE – jumătate din totalitatea fluxurilor înregistrate în OCDE au ca destinație țările sale membre care fac parte din UE (UE-OCDE). Atât în 2013, cât și în 2014, afluxul de migranți din țări terțe având ca scop stabilirea permanentă în țările UE-OCDE se situa la nivelul a aproximativ un milion de persoane. Deși aceste cifre s-au aflat în scădere începând cu anul 2007, ele rămân comparabile cu numărul de migranți din Statele Unite. În schimb, efectivul de imigranți se află în creștere. În anii 2000, doar în țările UE-15, populația adultă născută în afara UE a crescut cu mai mult de 42%, ajungând la peste 30 de milioane, reprezentând o treime din totalitatea migranților din țările OCDE. Între 2006 și 2015, numărul resortisanților țărilor terțe (RȚT) cu vârsta între 15 și 64 de ani care erau rezidenți în UE a crescut cu 12%.

...dar numai o mică parte din noii-veniți sosesc ca lucrători migranți sau pentru ocuparea unui loc de muncă...

Lucrătorii migranți constituie aproximativ unul din trei noi migranți având ca destinație UE, în timp ce migrația din motive familiale are o pondere mai mare. Majoritatea lucrătorilor migranți este concentrată în doar câteva țări din UE (Italia, Spania și Marea Britanie), și în principal în cele în care politicile în domeniul migrației forței de muncă nu prevăd întrebuițarea unor praguri privind educația sau calificările (în Europa de Sud). Aceasta este în contrast cu situația din țările de stabilire din OCDE (Australia, Canada și Noua Zeelandă), în care cea mai mare parte a migrației economice cu scop de stabilire permanentă se desfășoară prin filiere în cadrul cărora se aplică criterii restrictive. Cu toate acestea, ponderea lucrătorilor migranți în totalul fluxurilor este mai mare în UE decât în Statele Unite. Pe ansamblu, de-a lungul timpului, migrația cu destinația UE a cuprins o parte mai mare din migrații sosiți din motive familiale și umanitare decât cea din țările de stabilire.

...iar ponderea globală, precum și valoarea relativă a intrărilor sunt mai mici decât cele din destinațiile concurente din cadrul OCDE

Migrații proveniți din țări terțe cuprind 4% din populația totală de vârstă activă din UE cu vârsta între 15 și 64 de ani, reprezentând mai puțin de jumătate din ponderea înregistrată în Statele Unite și chiar mai puțin față de ponderile înregistrate în Canada, Australia și Noua Zeelandă. Cu toate acestea, în raport cu populația sa, UE a primit fluxuri comparabile cu cele

din Statele Unite (0,3% din populația sa). Acestea au fost, însă, mult mai scăzute față de migrația având ca destinație Canada, Australia și Noua Zeelandă.

UE atrage migranți dintr-o serie de țări, dar este cea mai atractivă pentru cei din țările învecinate...

Anumite țări asiatice mari – India, China și Filipinele – au un rol important în generarea migrației având ca destinație țări membre ale OCDE. Migranții având destinația UE provin însă dintr-un număr mai mare de țări de origine, în special din afara UE și din Africa, întrucât o mare parte a migranților vede UE ca o destinație atrăgătoare. Dintre potențialii migranți din cadrul sondajului mondial Gallup (2007-2011), 23% au menționat țări membre ale UE, reprezentând o cotă similară celor care ar dori să migreze în Statele Unite. Cu toate acestea, potențialii migranți din regiunile învecinate europene și africane sunt mai înclinați să menționeze UE ca fiind destinația lor dorită.

...care nu sunt totdeauna cei mai calificați

UE a atras mai puțini migranți cu un nivel superior de educație decât celelalte destinații din cadrul OCDE și găzduiește doar 30% din migranții cu studii superioare, față de 47% din cei cu un nivel de educație scăzut. Migranții cu un nivel scăzut de educație din țările OCDE se concentrează din ce în ce mai mult în UE: între anii 2000 și 2010, din totalul migranților cu un nivel scăzut de educație din țările OCDE, ponderea celor care locuiau în UE-15 a crescut de la 36% la 45%. Nivelul mai scăzut de educație și ponderea mai mare a migrației din motive umanitare în UE, comparativ cu alte destinații OCDE, contribuie la rata mai redusă a ocupării forței de muncă a migranților. De exemplu, în 2014, rata ocupării forței de muncă în rândul migranților din țările UE-15 era cu mai mult de zece puncte procentuale mai mică decât rata din țările OCDE care nu fac parte din UE. Totuși, migranții sosiți recent în UE au un nivel de educație mai ridicat decât cei care au sosit mai demult. În anul 2000, UE era gazda unui procent mai mic de migranți cu studii superioare recent sosiți decât Statele Unite (21% față de 27%). Acest decalaj s-a redus până în anul 2010, procentul situându-se atunci la un nivel comparabil (34% față de 33%). Aceasta este în contrast cu intențiile referitoare la migrație care rezultă din sondajul mondial Gallup, potrivit căruia un procent mai mare din cei cu studii superioare (27%) au indicat UE ca fiind destinația lor dorită, în raport cu Statele Unite (21%) sau cu alte țări OCDE (24%).

Statele membre ale UE au instituit cadre pentru migrația forței de muncă pentru a concura cu alte destinații din OCDE...

Politica privind migrația forței de muncă din diferitele state membre ale UE este produsul unor politici naționale care au evoluat pe parcursul deceniilor trecute și care au fost determinate de scopuri diferite la nivel național. Cu toate acestea, există o convergență între statele membre ale UE în ce privește nevoia de a atrage talente, inclusiv studenți internaționali. Aproape nicio țară membră a UE nu folosește migrația ca parte a unei strategii demografice generale sau ca un element central în dezvoltarea forței de muncă, deși unele recunosc contribuția acesteia. Fiecare stat membru al UE are avantajul său comparativ în concurența pentru competențe provenind din străinătate, iar unele beneficiază de legături istorice cu țări terțe care contribuie la formarea fluxurilor de migrație.

...dar, în pofida unor convergențe la nivelul politicilor, acestea au dezvoltat o multitudine de abordări, cu efecte diferite asupra fluxurilor

Deși statele membre ale UE împărtășesc anumite provocări și – cel puțin câteva — obiective, există diferențe importante sub aspectul criteriilor aplicate de acestea în privința admișiilor – în special acolo unde nu există armonizare la nivelul UE – și al mijloacelor pe care le folosesc pentru gestionarea fluxurilor de migrație. Multe state membre impun cerințe privind educația, ocupația sau salariul, care pot fi piedici în calea angajării, în timp ce altele gestionează migrația în principal prin limitarea numărului sau al contingentelor de admitii. În schimb, alte țări se bazează pe teste privind piața forței de muncă sau au încredere în faptul că piața se reglementează singură, atâta timp cât condițiile sunt respectate. Anumite state membre refuză intrarea oricăror lucrători migranți mai puțin calificați, în timp ce altele permit intrarea acestora numai pentru activități sezoniere. De asemenea, cadrul instituțional privind migrația forței de muncă, precum și situația pieței forței de muncă prezintă variații în diverse state membre ale UE. Contextele diferite ale politicilor explică în parte de ce numai câteva state membre ale UE acordă majoritatea permiselor de muncă – mai precis, primele trei, Italia, Spania și Marea Britanie acordă mai mult de jumătate din totalitatea permiselor de muncă. Mai mult, față de țările de stabilire din OCDE care au obiective sau limite de admisie fixe, fluxurile prezintă oscilații puternice de la un an la altul. Din anul 2010, acestea au scăzut la jumătate. Ca urmare, fluxurile de migrație a forței de muncă având ca destinație statele membre ale UE sunt mai puțin constante decât cele îndreptate spre alte destinații din cadrul OCDE.

Țările membre ale UE au căzut de acord că se poate realiza mai mult prin cooperare la nivelul UE

UE a continuat să elaboreze reguli comune privind unele categorii de țări terțe încă de la Tratatul de la Amsterdam din 1999. Tratatul de la Lisabona din anul 2009 consacră acordul statelor membre ale UE în ce privește necesitatea de a susține anumite obiective și de a le însoți de inițiative ale UE și stabilește rolul de colegiutor al Parlamentului European în domeniul migrației legale. Politica comună în domeniul imigrației vizează condițiile, inclusiv criteriile și drepturile, referitoare la intrare și ședere. La nivel politic, sunt susținute cu deosebire acțiunile comune în scopul de a face UE mai atractivă pentru resortisanții cu înaltă calificare din țări terțe. Decizia finală privind admitia resortisanților țărilor terțe rămâne, însă, în competența fiecărei țări, care poate stabili limite privind prima intrare pe teritoriu a celor care vin din motive economice. Trei dintre țările membre ale UE nu au obligația de a participa la aceste măsuri, ca urmare a unei opțiuni generale de excludere („opt-out”) în acest domeniu (Danemarca), respectiv, a unui drept de a participa la unele măsuri („opt-in”) de la caz la caz (Marea Britanie și Irlanda).

Principalele instrumente legislative sunt directivele...

Măsurile în domeniul migrației forței de muncă au fost luate la nivelul UE printr-o serie de directive elaborate de Comisie și aprobate de Consiliul Uniunii Europene și, după 2009, de Parlamentul European. Directivele sunt transpuse în legislația națională și sunt implementate de fiecare stat membru. Majoritatea directivelor s-au bazat pe practici și categorii existente, armonizându-le și stabilind standarde minime. Principalele directive adoptate în sfera gestionării migrației forței de muncă vizează studenții, cercetătorii, lucrătorii cu înaltă calificare (directiva privind „Cartea Albastră a UE”), permisul unic de ședere care combină dreptul de ședere și drepturile legate de încadrarea în muncă și armonizează anumite drepturi, lucrătorii sezonieri și persoanele transferate în cadrul aceleiași companii. Fiecare dintre aceste directive impune statelor membre să confere anumite drepturi și să creeze un cadru privind admitia și șederea unei categorii de migranți. Alte directive privesc dobândirea reședinței pe termen lung, dreptul la reîntregirea familiei și admitia studenților. În general, sunt incluse prevederi care facilitează mobilitatea resortisanților țărilor terțe în interiorul UE, aceasta fiind o măsură care poate fi realizată numai la nivelul UE. Cu câteva excepții (directiva privind persoanele transferate în cadrul aceleiași companii și directiva privind lucrătorii sezonieri, precum și noua directivă reformată privind studenții și cercetătorii), a fost autorizată continuarea

regimurilor naționale privind permisele, alături de sistemele UE, și chiar introducerea unor astfel de regimuri în viitor.

...precum și acțiuni generale vizând consolidarea pieței unice și sprijinirea armonizării

În plus față de directive, UE are la dispoziție măsuri complementare pentru promovarea ocupării forței de muncă și susținerea pieței unice, inclusiv recunoașterea reciprocă a calificărilor străine între statele membre ale UE și crearea unei rețele de servicii publice de ocupare a forței de muncă pentru a face legătura între angajatori și persoanele în căutarea unui loc de muncă în UE. Nu au fost elaborate astfel de măsuri care să vizeze în mod specific RȚT, însă acestea pot avea un rol important și în privința lucrătorilor migranți care vin în UE.

Procesul de elaborare a politicilor este îndelungat și rigid

Elaborarea noilor directive, de la faza pregătitoare până la transpunerea lor finală în legislația națională și intrarea lor în vigoare, durează între cinci și zece ani, ceea ce face dificilă reacția la unele schimbări neașteptate ale circumstanțelor. Modificarea unor elemente specifice dintr-o directivă necesită un amendament formal și renegocierea cu Consiliul și cu Parlamentul European. Nu există posibilitatea de a recurge la programe-pilot sau la experimentarea unor politici care de multe ori modelează politicile naționale. O soluție a fost ca directivele înseși să prevadă o anumită flexibilitate, însă acest spațiu de manevră a condus de multe ori la elaborarea unor proceduri naționale foarte diferite între ele, la un nivel la care acestea compromit armonizarea. Transpunerea directivei privind cartea albastră a UE este un exemplu în acest sens – procedurile administrative și criteriile de eligibilitate diferă între statele membre în așa măsură încât condițiile de dobândire a permisului aproape că nu sunt comparabile.

Gradul de adeziune la acțiunile întreprinse la nivelul UE nu a fost cel așteptat...

Utilizarea măsurilor adoptate la nivelul UE nu a fost universală. Numai câteva state membre au adoptat cartea albastră a UE ca principalul lor permis pentru resortisanții țărilor terțe cu înaltă calificare, în timp ce majoritatea acestora continuă să utilizeze propriile sisteme naționale. Cel puțin 10 000 de resortisanți ai țărilor terțe nou-sosiți ar trebui să fie eligibili anual pentru obținerea cărții albastre a UE, însă în anul 2014 au fost emise, ca prim permis, mai puțin de jumătate din acest număr, iar majoritatea acestora a fost acordată de un singur stat membru, Germania. Există peste

100 000 de RȚT potențial eligibili care sunt deja rezidenți în statele membre care participă la regimul cărții albastre a UE, însă doar puțini dintre ei și-au schimbat statutul, trecând la cartea albastră a UE, pentru a beneficia de avantajele acesteia. Cartea albastră nu a modificat nici percepțiile privind UE: sondajele în rândul companiilor și a cadrelor de conducere sugerează că UE rămâne încă în urma altor destinații din cadrul OCDE în ce privește puterea sa de a atrage migranți talentați.

În mod asemănător, în multe state membre ale UE permisul de ședere pe termen lung în UE nu constituie principalul permis: numai 2,8 milioane din numărul estimat de 10-13 milioane de resortisanți ai unor țări terțe care sunt rezidenți pe termen lung au permise UE pentru ședere de lungă durată. Deși șederea pe termen lung în UE era destinată să confere resortisanților țărilor terțe dreptul la mobilitate, în realitate aceasta pare să fie asociată cu o mobilitate redusă. Cu alte cuvinte, cu cât este mai îndelungată perioada de stabilire a unui RȚT într-un stat membru al UE, cu atât este mai puțin probabil ca acesta să fie mobil. În fapt, mobilitatea resortisanților țărilor terțe se ridică doar la jumătate din nivelul de mobilitate al cetățenilor UE, cu excepția RȚT cu studii superioare.

...din cauza obstacolelor întâlnite pe parcurs și a transpunerii neuniforme a detaliilor...

Unele sisteme naționale pot permite accesul mai rapid la statutul de rezident pe termen lung sau pot prevedea mai puține formalități decât sistemele UE care vizează persoanele cu calificări înalte, cercetătorii sau rezidenții pe termen lung. De multe ori, directivele UE permit efectuarea unui test al pieței forței de muncă, însă nu propun standarde minime privind durata, caracteristicile sau câmpul de aplicare al testului. Testele privind piața forței de muncă sunt structurate în mod foarte diferit în diverse state membre și nu constituie o barieră comparabilă pentru lucrătorii migranți. Unele elemente favorabile din cadrul sistemelor naționale, cum sunt prelucrarea cu prioritate sau sponsorizarea, nu au fost extinse la sistemele UE în toate cazurile. De asemenea, directivele au exclus anumite categorii a căror participare ar fi benefică, precum resortisanții țărilor terțe care se află în UE din alte motive, inclusiv refugiații.

Valoarea adăugată a acțiunilor la nivelul UE poate fi consolidată în cadrul actual...

Măsurile adoptate la nivelul UE cuprind de asemenea garanții care complică aplicarea acestora, precum cerințele privind raportările, registrele instituțiilor-gazdă, în ceea ce îi privește pe cercetători, și verificarea

documentelor. Registrele și verificările sunt gestionate mai degrabă la nivel național decât la nivelul UE, acest lucru reprezentând un obstacol în calea economiilor de scară și a simplificării verificărilor. Multe state membre ale UE au păstrat măsuri naționale mai favorabile, generând un mozaic de sisteme naționale care se află în concurență cu măsurile adoptate la nivelul UE. Angajatorii sunt mai familiarizați cu procedurile naționale și continuă să le utilizeze, chiar și atunci când cerințele privind admisia sunt similare. Măsurile favorabile ar trebui să fie extinse la sistemele UE și să fie încorporate în acestea.

...prin mărirea rezervei de candidați...

Pentru a mări numărul de candidați aflați la dispoziția angajatorilor și a atrage mai mulți solicitanți, alte țări din cadrul OCDE au experimentat diverse forme de sisteme bazate pe „manifestări de interes”. Deși acestea nu pot fi transferate ca atare în contextul UE, diverse variații ale abordării ce stă la baza lor, la nivelul UE, ar aduce un plus de valoare mai mare decât orice abordare la nivel național. Formele posibile includ listele de admisie pentru programe specifice precum cele care privesc lucrătorii sezonieri sau cartea albastră a UE, pentru toate țările de origine sau ca parte a unor acorduri bilaterale. O viză UE pentru căutarea unui loc de muncă ar putea de asemenea mări numărul de candidați aflați la dispoziția angajatorilor, însă ar necesita garanții și monitorizare. O abordare integrată ar putea consta în deschiderea accesului resortisanților țărilor terțe aflați în străinătate la platforme de plasare a forței de muncă, inclusiv la serviciile oferite de EURES.

...și prin promovarea mai activă a avantajelor comparative ale UE față de celelalte țări din cadrul OCDE...

UE nu a promovat în mod eficient factorii care fac sistemul său de admisie a talentelor din întreaga lume mai accesibil și mai generos decât sistemele principalelor sale concurente din rândul țărilor OCDE. Avantajele competitive ale UE pot sta la baza unei promovări mai active: puține state membre ale UE prevăd o limită privind admisia migranților calificați care au o ofertă de muncă; UE stabilește o cale clară spre șederea permanentă; UE garantează reintegrarea familială și tratamentul egal în majoritatea domeniilor; taxele sunt mult mai reduse în statele membre ale UE decât în alte țări OCDE, precum Statele Unite; timpul de prelucrare este mai scurt decât în majoritatea destinațiilor din OCDE care constituie o țintă a migrației; în statele membre ale UE există o mare varietate de sisteme naționale, dintre care unele admit lucrătorii mai puțin calificați, oferind oportunități în sfera migrației forței de muncă ce nu sunt disponibile

altundeva în cadrul OCDE. Evidențierea acestor avantaje comparative ar ajuta UE să atragă mai mulți candidați, în special dinspre țările concurente care impun plafoane sau în care există liste de așteptare.

...de exemplu, printr-o utilizare mai eficientă a măsurilor luate de aceasta în cooperare cu țările terțe...

Recent creatul Serviciu European de Acțiune Externă a moștenit un cadru destinat relațiilor cu statele terțe – Abordarea globală în materie de migrație și mobilitate (AGMM) – prin intermediul căruia UE poate sprijini negocieri cu state terțe, dar nu le poate oferi filiere garantate prin care să se desfășoare migrația forței de muncă. UE coordonează, de asemenea, relațiile cu țările terțe prin parteneriatele sale pentru mobilitate, care funcționează ca un cadru general pentru cooperare, și prin sprijinirea diverselor forme de schimburi și programe de consolidare a capacităților. Până în prezent, parteneriatele pentru mobilitate nu au condus la schimbări în ce privește fluxurile provenind din țările partenere implicate până în prezent.

UE și-a asumat, de asemenea, un rol și în sfera relațiilor publice, promovându-se în afara granițelor sale și furnizând informații referitoare la politicile privind migrația în statele membre ale UE. În mod similar, un portal al UE privind imigrația atrage vizitatori din întreaga lume. Crearea unui portal de plasare a forței de muncă destinat resortisanților țărilor terțe sau includerea lor într-o platformă generală ar conferi UE un rol în negocierea includerilor în listele de admisie. În scopul dezvoltării unui capital uman capabil să opereze în mai mult de o țară din UE, luarea unor măsuri de formare și de cooperare cu instituții de învățământ ar putea îmbunătăți componenta privind mobilitatea talenților din cadrul parteneriatelor. Cu măsuri concrete la dispoziția sa, UE va fi mai bine poziționată în negocierile cu țări de origine potențial importante.

Directiva privind Cartea albastră a UE ar putea fi îmbunătățită...

Pragul salarial ridicat explică în parte gradul scăzut de utilizare al cărții albastre a UE. În majoritatea statelor membre ale UE pragul salarial este destul de restrictiv: numai în șapte dintre acestea ponderea celor care ating pragul salarial, din totalul lucrătorilor cu studii superioare angajați cu normă întreagă în ocupații calificate, inclusiv al cetățenilor țărilor respective, depășește 40%. Majoritatea cărților albastre ale UE sunt acordate de țări în care pragul salarial este mai puțin restrictiv în proporție cu distribuția salariilor. Sistemele naționale sunt mult mai puțin restrictive. Există o serie de măsuri la nivelul UE care ar putea contribui la creșterea atractivității cărții albastre și astfel, la sporirea utilizării acesteia: adaptarea pragului

prevăzut în privința cărții albastre la lucrătorii tineri și la proaspeții absolvenți va face cartea albastră mai accesibilă; încurajarea migranților să treacă de la alte permise la cartea albastră, deîndată ce condițiile necesare sunt îndeplinite, întrucât mulți dintre aceștia fac acest pas numai după câțiva ani de ședere; simplificarea procedurii de recunoaștere a calificărilor străine – una din principalele bariere ce trebuie abordate; eliminarea testului privind piața forței de muncă și schimbarea cerinței referitoare la contractul cu durata de un an pentru face cartea albastră mai atractivă pentru angajatori; reducerea termenului pentru dobândirea dreptului de ședere permanentă; introducerea unei proceduri comune de solicitare care să permită precalificarea, inclusiv pentru a accelera solicitările privind dobândirea cărții albastre; ridicarea gradului de conștientizare a avantajelor cărții albastre în rândul resortisanților țărilor terțe și a altor actori, astfel încât aceștia să o prefere sistemelor naționale.

...iar flexibilitatea procesului de guvernare a migrației la nivelul UE ar putea fi sporită

Pentru a spori flexibilitatea gestionării migrației forței de muncă, directivele ar putea delega unele elemente precum costurile și durata de prelucrare obligatorii, conceptul testelor privind piața forței de muncă, cerințele privind recunoașterea calificărilor, pragurile salariale, etc., astfel încât măsurile de punere în aplicare a directivelor să fie separate. Aceasta ar permite ajustarea mai frecventă a acestor detalii, prin mijloace administrative, politice, tehnice sau automate. Oricare din aceste metode ar înlesni revizuirile mai frecvente și capacitatea de reacție, fără a sacrifica armonizarea.

Elementele lipsă ar putea fi abordate pentru a completa avantajul măsurilor privind migrația forței de muncă

Abordarea legislativă utilizată până în prezent în privința migrației forței de muncă a fost în mare parte sectorială, rămânând anumite grupuri de migranți care urmează încă să intre sub incidența legislației sau în privința cărora ar putea fi avut în vedere un tratament preferențial – de exemplu, investitorii, antreprenorii, anumite profesii reglementate, precum și inventatorii și oamenii de știință cu calificare foarte înaltă. Standardele minime sunt valabile pentru aceste categorii, dar și pentru lucrătorii casnici și programele de mobilitate a tinerilor. Un program UE de „muncă în vacanță” ar atrage mai mulți participanți, ar lărgi rezerva de candidați calificați și ar consolida autoritatea UE în negocierile purtate cu țările terțe. De asemenea, în cazul în care studenții internaționali găsesc un loc de muncă după terminarea studiilor, UE ar trebui să le ofere o cale de tranziție

avantajoasă spre dreptul de ședere, în cazul în care găesc un loc de muncă, prin derogări de la testul privind piața forței de muncă și prin posibilitatea de a solicita schimbarea statutului lor din interiorul UE.

Rezumatul principalelor recomandări

A. Sporirea valorii adăugate a inițiativelor UE

- Îmbunătățirea cadrului pentru recunoașterea calificărilor resortisanților țărilor terțe și pentru procedurile de sprijin aferente
- Elaborarea unor baze de date la nivelul întregii UE, pentru plasarea forței de muncă compatibile cu filierele și sistemele prin care se desfășoară migrația forței de muncă
- Sporirea oportunităților de mobilitate în interiorul UE prin reducerea obstacolelor, inclusiv pentru lucrătorii sezonieri, studenții care și-au terminat studiile și alți resortisanți ai țărilor terțe prezenți pe teritoriu în mod legal

B. Îmbunătățirea „brandului UE” și promovarea măsurilor UE privind migrația

- Consolidarea Portalului UE privind imigrația și promovarea avantajelor comparative ale politicii UE în domeniul migrației
- Dezvoltarea componentei privind migrația forței de muncă din cadrul parteneriatelor pentru mobilitate cu țările terțe
- Crearea unui portal care să constituie o platformă pentru un prim contact, în special în sfera permiselor armonizate de ședere în UE

C. Consolidarea armonizării politicilor UE

- Sporirea flexibilității sistemului de legiferare al UE prin crearea unor mecanisme care să permită ajustarea anumitor detalii legislative fără a se recurge la directive (măsuri de punere în aplicare)
- Definierea cu claritate a caracteristicilor procedurilor testelor privind piața forței de muncă și precizarea condițiilor privind accesul egal la angajare al resortisanților țărilor terțe
- Standardizarea formularelor de cerere pentru lucrătorii migranți
- Îmbunătățirea portabilității perioadelor de ședere în cadrul mobilității, acordarea posibilității de a depune cereri pentru permise pentru un stat membru dintr-un alt stat membru și facilitarea trecerii la permisele de muncă a studenților internaționali, la nivelul întregii UE

D. Revizuirea Cărții albastre a UE pentru a o face mai eficientă și mai atractivă

- Stabilirea unor praguri separate, mai reduse, privind veniturile, pentru lucrătorii tineri și proaspeții absolvenți din UE și renunțarea la testările pieței forței de muncă în privința lucrătorilor migranți care solicită schimbarea statutului lor
- Reducerea duratei necesare a contractului, a perioadei de așteptare prealabile mobilității și a duratei stabilite în vederea calificării pentru obținerea statutului de rezident permanent
- Crearea unei rezerve de candidați „gata de a primi cartea albastră”, cuprinzând acei candidați ale căror calificări au fost recunoscute sau care pot beneficia de facilități privind mobilitatea

E. Remedierea lacunelor din sfera inițiativelor la nivelul UE

- Permitea accesului refugiaților la sistemele mai favorabile existente la nivelul UE în domeniul migrației forței de muncă
- Elaborarea unui program de mobilitate a tinerilor care să acopere întreaga UE sau a unui program de „muncă în vacanță”
- Extinderea standardelor minime și la alte grupuri de migranți, inclusiv în privința investitorilor