



COMISIA EUROPEANĂ

Bruxelles, 26.1.2017
C(2017) 11 final

Dlul Liviu DRAGNEA
Președintele Camerei
Deputaților
Palatul Parlamentului
Str. Izvor nr. 2-4, sector 5
RO 050563 BUCUREȘTI

Stimate Doamnă Președinte,

Comisia dorește să adreseze mulțumiri Camerei Deputaților pentru opinia sa referitoare la Propunerea de directivă privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe pentru ocuparea unor locuri de muncă înalt calificate [COM(2016) 378 final].

Prin această propunere, Comisia își respectă angajamentul asumat în Orientările politice ale președintelui Juncker cu privire la remedierea deficiențelor Directivei privind cartea albastră a UE¹ și la sporirea eficacității acesteia în atragerea unui număr mai mare de lucrători cu înaltă calificare în UE. Propunerea de revizuire a cărții albastre a UE este, de asemenea, una dintre acțiunile-cheie prevăzute în Agenda europeană privind migrația².

UE se află în concurență cu un număr tot mai mare de țări de destinație pentru aceeași rezervă globală de talente. În prezent, numărul total de permise eliberate de statele membre pentru lucrătorii cu înaltă calificare - fie că este vorba de permise naționale, fie de cartea albastră a UE - este redus în comparație cu al altor economii dezvoltate, în ciuda faptului că sondajele efectuate în rândul potențialilor lucrătorilor migranți cu înaltă calificare arată că rata de atractivitate a UE este ridicată.

Prin urmare, prezenta propunere vizează sporirea competitivității Uniunii Europene în atragerea lucrătorilor cu înaltă calificare din întreaga lume, oferindu-le un sistem unic, transparent, flexibil și simplificat. Acest sistem ar contribui, de asemenea, la soluționarea penuriei de forță de muncă și de personal calificat în UE, precum și la consolidarea competitivității globale a UE și a creșterii economice în UE.

Comisia salută sprijinul general exprimat de Camera Deputaților cu privire la obiectivele propunerii și la măsurile alese pentru atingerea acestora. Comisia ia notă de preocupările și de recomandările Camerei Deputaților referitoare la consecințele asupra forței de muncă existente la nivelul UE, la politicile de sprijin și orientare antreprenorială, la rata scăzută de

¹ JO L 155, 18.6.2009, p. 17-29.

² COM(2015) 240 final.

păstrare a persoanelor înalt calificate pe teritoriul UE, precum și la furnizarea eficientă de informații actualizate.

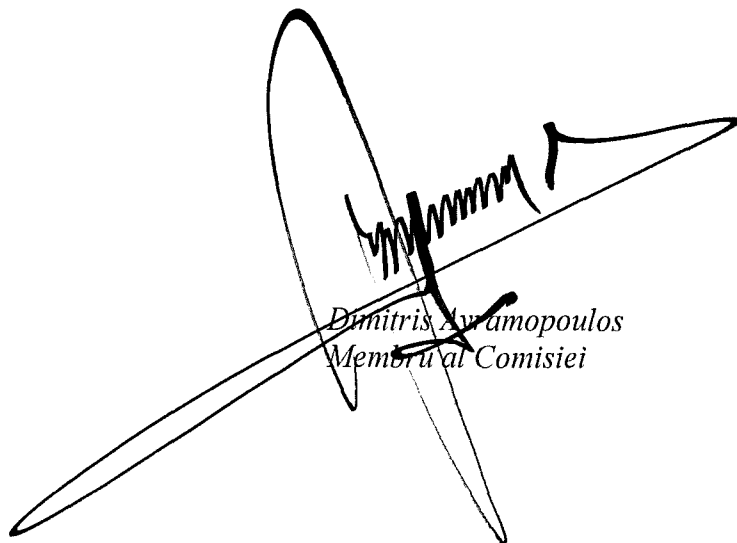
UE se confruntă deja cu o lipsă structurală de personal calificat și cu neconcordanțe de competențe în anumite sectoare (al sănătății, al TIC și al ingineriei) și se estimează că acestea se vor accentua. Cu toate că ar trebui să fie urmărite alte politici pentru activarea, (re)calificarea și perfecționarea forței de muncă existente pentru a contracara aceste deficiți, este puțin probabil ca aceste măsuri să fie suficiente și cu siguranță va fi nevoie de timp pentru ca efectul lor să se resimtă pe piața forței de muncă. Se preconizează, de asemenea, că vor avea loc schimbări structurale ale economiei UE care vor conduce la creșterea cererii de competențe care nu sunt imediat disponibile pe piața forței de muncă, adâncind astfel deficitul de personal calificat. Migrația lucrătorilor cu înaltă calificare este, prin urmare, destinată să vină în completarea acestor politici pentru a contracara provocările legate de lipsa structurală și pe termen scurt de personal calificat, iar, pe lângă această măsură, propunerea include, de asemenea, garanții pentru statele membre care reglementează numărul de resortisanți ai țărilor terțe admiși în UE și protejează piețele naționale ale forței de muncă.

Comisia așteaptă cu interes continuarea dialogului nostru politic.

Cu deosebită considerație,



*Frans Timmermans
Prim-vicepreședinte*



*Dimitris Avramopoulos
Membru al Comisiei*

ANEXĂ

Comisia a examinat cu atenție fiecare din chestiunile abordate de Camera Deputaților în opinia sa și dorește să facă următoarele observații și clarificări:

Volumele admisiilor resortisanților țărilor terțe (considerentul 7):

Propunerea de nouă directivă privind cartea albastră a UE nu aduce atingere dreptului statelor membre de a stabili volumul admiterii pe teritoriul acestora a resortisanților unor țări terțe, provenind din țări terțe, în căutarea unui loc de muncă. Acest drept decurge în mod direct din articolul 79 alineatul (5) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE), iar Comisia respectă pe deplin acest drept. Întrucât articolul 79 alineatul (5) se aplică numai lucrătorilor cu înaltă calificare „provenind din țări terțe”, dreptul de a stabili volumul admiterii nu se aplică în situațiile în care un resortisant al unei țări terțe a fost deja admis pe teritoriul statelor membre în temeiul directivei respective și dorește să își continue perioada de ședere în același stat membru sau în alt stat membru.

Teste ale pieței forței de muncă (articolul 6 alineatul 2):

Comisia recunoaște că testele pieței forței de muncă constituie un instrument care ajută statele membre să își protejeze piața națională a muncii și să îi protejeze pe lucrătorii deja existenți pe teritoriul lor. Pe de altă parte, desfășurarea de teste ale pieței forței de muncă implică, în general, costuri și sarcini administrative suplimentare, o durată mai lungă a procedurilor și poate reduce interesul angajatorilor de a recruta personal străin. Mai mult, grupul vizat de Directiva privind cartea albastră îl constituie lucrătorii cu înaltă calificare care sunt deja deseori excluși de la testele pieței muncii în statele membre, și chiar dacă testul se aplică, admiterea acestora este rareori refuzată din aceste motive. Comisia constată că autorizarea unui test al pieței forței de muncă numai în cazul în care apar perturbări grave pe piața națională a muncii asigură un echilibru adecvat între simplificarea procedurii și menținerea, în același timp, a garanțiilor necesare pentru statele membre.

Coborârea pragului salarial [articolul 5 alineatele (2), (3), (4) și (5) și articolul 15]:

În raportul de evaluare al impactului³ publicat împreună cu propunerea privind cartea albastră, Comisia a analizat efectele pragului salarial actual în statele membre. Deși există diferențe în ceea ce privește distribuția salariilor și, prin urmare, rezultatele variază într-o anumită măsură de la o țară la alta, concluzia generală este că obligația ca pragul salarial să fie stabilit la o valoare cu cel puțin 1,5 ori mai mare decât salariul mediu național este foarte restrictivă. Un astfel de prag salarial este, de asemenea, mai mare decât orice prag salarial aplicat în sistemele naționale comparabile. Din acest motiv, Comisia propune un interval (între 1,0 și 1,4 mai mare decât salariul mediu) în care statele membre să își aleagă pragul salarial, potrivit intereselor lor naționale. În plus, se va prevedea un prag specific mai scăzut pentru două grupuri: proaspeții absolvenți și lucrătorii care au calificări pentru care există un deficit pe piața muncii. Indiferent de pragul salarial stabilit într-un anumit stat

³ SWD(2016) 193 final.

membru, este esențial să se rețină faptul că această sumă minimă ar servi doar ca un criteriu de admisie pentru obținerea unei cărți albastre a UE.

Acesta nu ar influența nivelul salariilor efectiv plătite, care ar putea reprezenta orice sumă superioară pragului. În orice caz, articolul 15 din directivă ar impune obligația ca lucrătorii din țările terțe să beneficieze de egalitate de tratament în raport cu resortisanții statului membru în ceea ce privește remunerația. Mai mult, directiva ar preciza că statele membre trebuie să asigure respectarea tuturor legilor aplicabile, a convențiilor colective și a practicilor relevante [articolul 5 alineatul (3)]. Prin urmare, nu s-ar permite situația în care posesorii de carte albastră a UE, prin salarii mai mici sau în alt mod, ar antrena un efect de dumping social. Coborârea pragului salarial ar permite doar admiterea unui număr mai mare de persoane cu înaltă calificare în cadrul sistemului cărții albastre.

Recunoașterea experienței profesionale ca nivel de calificare (articolele 2 și 5):

Statele membre au deja posibilitatea, în temeiul Directivei privind cartea albastră, să recunoască experiența profesională ca alternativă la calificările obținute prin educația formală. Comisia propune ca această opțiune să fie obligatorie în vederea unei recunoașteri efective a diferitelor parcursuri de învățare, inclusiv a celor informale, și a sublinierii accentului pus pe competențe și calificări. Statelor membre li s-ar acorda o perioadă suplimentară de transpunere de doi ani, timp în care să poată elabora un mecanism privind această recunoaștere și să facă schimb de idei și de cele mai bune practici cu alte state membre și cu Comisia.

Impactul asupra statelor membre cu „salarii medii mai mici”, care sunt „mai puțin dezvoltate” în conformitate cu opinia Camerei Deputaților:

Propunerea cuprinde o serie de măsuri care sunt destinate să mărească numărul total de lucrători înalt calificați admiși și să sporească potențialul de reținere a tinerelor talente formate în UE (combinat cu măsurile prevăzute în recent adoptata Directivă privind studenții și cercetătorii⁴). Aceste măsuri ar crea o rezervă mai mare de lucrători cu înaltă calificare din care angajatorii din statele membre i-ar putea alege pe cei de care au nevoie pentru a acoperi deficitul de personal calificat cu care se confruntă. Combinată cu sporirea posibilităților de mobilitate profesională între locurile de muncă și de mobilitate în interiorul UE, această abordare ar permite simplificarea și reducerea costurilor de recrutare pentru angajatori, inclusiv în al doilea stat membru, în comparație cu recrutarea din țările terțe în statul de primă intrare, care adesea implică costuri, riscuri și un grad de incertitudine considerabil mai ridicate.

Accesul la mediul antreprenorial [articolul 13 alineatul (2)]:

Propunerea le-ar permite posesorilor de carte albastră a UE să exercite o activitate independentă în paralel cu ocupația prevăzută în cartea albastră, ca o posibilă cale de trecere graduală către desfășurarea unei activități antreprenoriale inovatoare. Această posibilitate nu schimbă faptul că trebuie îndeplinite în permanență condițiile de admisie

⁴ JO L 123/2, 21.5.2016, p. 21-57.

pentru cartea albastră a UE și, prin urmare, posesorul cărții albastre a UE trebuie să exercite în continuare activitatea cu înaltă calificare.

Furnizarea eficientă de informații (articolul 23):

Propunerea recunoaște că furnizarea, în mod eficient, de informații fiabile, detaliate și actualizate reprezintă un instrument important pentru îmbunătățirea funcționării cărții albastre a UE. Ca primă măsură imediată, Comisia a lansat o secțiune dedicată cărții albastre a UE pe portalul UE privind imigrația⁵ în același timp cu propunerea și intenționează să actualizeze și să îmbunătățească în continuare acest canal de informare ușor accesibil, practic și actualizat pentru potențialii solicitanți de carte albastră a UE. În plus, întrucât raportul privind punerea în aplicare și revizuirea au arătat că furnizarea de informații exacte și în timp util constituie deficiențe importante ale actualei cărți albastre, propunerea consolidează cadrul de colectare a datelor, precum și obligația de a pune la dispoziția solicitanților toate informațiile necesare într-un mod ușor accesibil.

Criterii flexibile de admisie și o sarcină administrativă redusă

Propunerea introduce un sistem unic european care să înlocuiască multitudinea de permise naționale disponibile în prezent pentru lucrătorii cu înaltă calificare. Acest sistem unic este conceput astfel încât să poată fi pus în aplicare de către autoritățile naționale într-un mod simplu și clar, putându-se astfel reduce în mod semnificativ birocrația excesivă asociată procedurii de depunere a cererilor. Acest lucru se reflectă, de exemplu, în existența unor criterii de admisie în mare măsură armonizate, precum și în posibilitatea de a institui un sistem de angajatori recunoscuți, care au mai puține condiții de îndeplinit pentru angajații lor. În același timp, noua carte albastră a UE ar reprezenta un sistem deschis unei participări mai largi, cu praguri salariale mai scăzute și cu norme flexibile, care să ia în considerare diferitele modalități de obținere a nivelului necesar de calificări. Comisia recunoaște că instituirea acestui sistem revizuit de gestionare a migrației lucrătorilor cu înaltă calificare va necesita eforturi din partea statelor membre, dar odată finalizate aceste lucrări inițiale, cartea albastră a UE ar trebui să fie un sistem eficient și ușor de menținut. Comisia este dispusă să sprijine statele membre în schimbul de informații și în activitățile de promovare.

⁵ http://ec.europa.eu/immigration/bluecard_en