III

(Acte pregătitoare)

COMITETUL ECONOMIC ŞI SOCIAL EUROPEAN

A 573-A SESIUNE PLENARĂ A COMITETULUI ECONOMIC ŞI SOCIAL EUROPEAN, 26.10.2022-27.10.2022

Avizul Comitetului Economic și Social European privind Propunerea de directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind statutul resortisanților țărilor terțe care sunt rezidenți pe termen lung

[COM(2022) 650 final]

Propunerea de directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind o procedură unică de solicitare a unui permis unic pentru resortisanții țărilor terțe în vederea ședерii și ocupării unui loc de muncă pe teritoriul statelor membre și un set comun de drepturi pentru lucrătorii din țările terțe cu ședere legală pe teritoriul unui stat membru

[COM(2022) 655 final]

Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor – Atragerea de competențe și de talente în UE

[COM(2022) 657 final]

(2023/C 75/19)

Raportor: **José Antonio MORENO DÍAZ**

Coraportoare: **Milena ANGELOVA**

Sesizare	Comisia Europeană, 26.7.2022
Temei juridic	Articolul 304 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene
Secțiunea competentă	Secțiunea pentru ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și cetățenie
Data adoptării în secțiune	29.9.2022
Data adoptării în sesiunea plenară	26.10.2022
Sesiunea plenară nr.	573
Rezultatul votului (voturi pentru/ voturi împotrivă/abțineri)	179/0/6

1. **Introducere**

1.1. În aprilie 2022, Comisia Europeană a prezentat pachetul privind competențele și talentele ca rezultat al agendei de lucru a noului Pact privind migrația și azilul, adoptat în septembrie 2020. Scopul noului pachet este de a promova migrația legală către Uniune, încurajând atragerea talentelor și a competențelor într-un mod care să aducă beneficii atât țărilor de origine, cât și celor de destinație. Revizuirile urmăresc, de asemenea, să promoveze un sistem mai eficient și mai coerent de drepturi și oportunități de angajare pentru resortisanții țărilor terțe care își au reședința în Uniune, contribuind în același timp la îmbunătățirea atractivității Uniunii ca destinație pentru resortisanții calificați din țări terțe.

1.2. CESE salută pachetul, care adoptă o abordare constructivă și coerentă a migrației și răspunde necesității de a îmbunătăți instrumentele Uniunii pentru migrația legală. Având în vedere că tranziția digitală și tranziția verde se intensifică, într-un moment în care deficitul de forță de muncă și de competențe este evident în toate sectoarele de activitate economică, CESE subliniază rolul pe care migrația legală îl poate juca în abordarea deficitului de forță de muncă și de competențe în domeniile în care există o nevoie dovedită.

1.3. CESE își exprimase deja îngrijorarea că noul Pact privind migrația și azilul se axează mai ales pe gestionarea frontierelor și pe controlul migrației și, prin urmare, consideră că progresele înregistrate în guvernanța imigrației organizate și legale sunt pozitive.

1.4. CESE apreciază că Comisia recunoaște rolul crucial pe care migranții îl joacă deja în economia și în societatea europeană; aceștia contribuie la satisfacerea nevoilor pieței muncii în continuă evoluție și – unde este cazul – remediază deficitele de ocupare a forței de muncă și de competențe: se schimbă astfel perspectiva, discursul devenind unul pozitiv, de normalizare, ceea ce este foarte important.

1.5. Prin urmare, CESE salută afluxul de talente din țările terțe, care este facilitat pentru a contribui la satisfacerea unor nevoi din ce în ce mai mari, în special în sectoarele cu deficit structural.

1.6. Fără a-i submina importanța, CESE sugerează că ar trebui analizată legătura dintre sosirea lucrătorilor din afara UE și nevoile pieței forței de muncă din statele membre, pentru a preveni subocuparea și condițiile de muncă precare pentru lucrătorii nou-veniți din afara UE.

1.7. CESE consideră că sunt necesare progrese în ceea ce privește noile canale de atragere a talentelor în Uniune, dar subliniază, de asemenea, că există și alte nevoi pe piețele forței de muncă în statele membre; ele presupun măsuri specifice, pe lângă măsurile avute în vedere în pachetul propus. În special, este important să se intensifice eforturile de sprijinire a integrării pe piața muncii a șomerilor și a persoanelor inactive, prin măsuri de sprijin specifice.

1.8. CESE consideră că Comisia ar trebui să fie mai ambițioasă în căutarea unor canale legale și organizate de migrație a forței de muncă, care să țină seama și de persoanele care au nevoie de protecție internațională.

1.9. CESE salută comunicarea privind atragerea de competențe și talente în UE, deoarece consideră că reprezintă un pas înainte în domeniul migrației forței de muncă, care necesită instrumente adecvate, realiste și eficiente în noile contexte.

1.10. CESE consideră că este necesar să se realizeze progrese în ceea ce privește rezerva de talente ([1]), începând cu proiectul-pilot inițial, a cărui versiune completă urmează să fie lansată anul viitor, și subliniază că succesul și impactul rezervei de talente vor depinde de utilizarea unor resurse adecvate pentru ca instrumentul să devină accesibil și operațional. De asemenea, salută parteneriatele pentru talente și consideră că ele trebuie dezvoltate în cooperare cu țările terțe. CESE solicită instituirea unor mecanisme de evaluare adecvate care să garanteze vizibilitatea și transparența implementării parteneriatelor pentru talente, nu numai pentru instrumentele în sine, ci și pentru identificarea țărilor cu care să se coopereze: respectarea statului de drept și a drepturilor omului trebuie să fie prezente întotdeauna în relațiile externe bazate pe politica de imigrație și azil a UE.

1.11. Deși femeile reprezintă o parte semnificativă a unor sectoare esențiale, femeile aflate în situații de mobilitate și femeile migrante se pot confrunta cu locuri de muncă nesigure și cu economia informală și sunt adesea deosebit de vulnerabile la discriminare, excluziune socială și lipsa oportunităților de angajare și de formare, fiind, în același timp, expuse abuzurilor, violenței și hărțuirii. CESE consideră că protecția drepturilor femeilor și perspectiva de gen trebuie să fie mai strâns integrate.

1.12. CESE salută propunerea de revizuire a Directivei privind șederea pe termen lung în Uniunea Europeană. CESE își exprimă satisfacția că propunerea facilitează procesul de obținere a acestui statut prin acumularea de ani eligibili de la perioadele de ședere în diferite state membre, promovează mobilitatea în interiorul UE și vizează extinderea accesului egal la protecția socială pentru resortisanții UE care sunt rezidenți pe termen lung în alt stat membru.

([1]) Rezerva de talente la nivelul UE va fi o rezervă de candidați din țări terțe, care vor fi selectați pe baza unor niveluri de competențe, criterii și cerințe de migrație specifice, în urma verificării documentelor prezentate. Aceasta va fi prima platformă la nivelul UE și primul instrument de corelare în acest scop [COM(2022) 657 final].

1.13. CESE salută revizuirea Directivei privind permisul unic de ședere, inclusiv obiectivul de a facilita și simplifica procesul de depunere a cererilor și de a garanta că permisul unic nu este legat de un anumit angajator, deși consideră că s-ar fi putut încerca extinderea setului de drepturi, în conformitate cu conținutul primei propuneri de directivă prezentate în 2011.

1.14. CESE consideră că este esențial ca revizuirea să sublinieze necesitatea de a consolida egalitatea de tratament a lucrătorilor resortisanți ai țărilor terțe, în special în ceea ce privește condițiile de muncă, libertatea de asociere și de afiliere și prestațiile sociale.

1.15. CESE subliniază, de asemenea, importanța implicării partenerilor sociali și a altor părți interesate relevante în discuțiile privind îmbunătățirea guvernanței migrației forței de muncă la nivelul UE. În acest sens, salutăm crearea platformei propuse pentru dialog la nivelul UE.

2. **Observații generale**

2.1. În aprilie 2022, Comisia Europeană a prezentat pachetul privind competențele și talentele ca rezultat al agendei de lucru a noului Pact privind migrația și azilul, adoptat în septembrie 2020. Pachetul include revizuirea Directivei 2003/109/CE privind șederea pe termen lung ([2]), revizuirea Directivei 2011/98/UE privind permisul unic ([3]) și Comunicarea privind atragerea de competențe și talente în Uniune ([4]).

2.2. Scopul noului pachet este de a promova migrația legală către Uniune, încurajând atragerea talentelor și a competențelor într-un mod care să aducă beneficii atât țărilor de origine, cât și celor de destinație. Revizuirile urmăresc, de asemenea, să promoveze un sistem mai eficient și mai coerent de drepturi și oportunități de angajare pentru resortisanții țărilor terțe care își au reședința în Uniune, contribuind în același timp la îmbunătățirea atractivității Uniunii ca destinație pentru resortisanții calificați din țări terțe.

2.3. Comunicarea privind atragerea talentelor și a competențelor urmărește să pună în ordine principiile care reglementează migrația legală din motive economice către Uniune. Aceasta reflectă voința de a îmbunătăți pilonul legislativ prin cele două propuneri de revizuire, de a dezvolta parteneriate pentru talente și o rezervă de talente a Uniunii și de a promova politica în domeniul migrației legale în domeniile îngrijirii, tineretului și inovării.

2.4. CESE subliniază că propunerea nu conține nicio analiză și niciun exercițiu de evaluare care să analizeze motivele pentru care directivele actuale privind permisul unic sau autorizațiile pe termen lung nu au funcționat în mod corespunzător. Pentru a preveni apariția acelorași probleme în viitor, Comisia ar trebui să analizeze și să împărtășească cauzele acestor disfuncționalități, identificând dacă este vorba, printre alte cauze, de o lipsă de voință din partea statelor membre sau de o birocrație excesivă.

2.5. Propunerea de revizuire a Directivei privind permisul unic oferă posibilitatea de a extinde accesul la acest instrument și de a facilita participarea pe piața muncii a lucrătorilor din afara UE, consolidând în același timp drepturile inerente și realizând progrese în armonizarea aplicării sale în statele membre.

2.6. Propunerea de revizuire a Directivei UE privind șederea pe termen lung urmărește, de asemenea, să îmbunătățească aplicarea acesteia în diferitele state membre, facilitând în același timp mobilitatea în interiorul UE prin simplificarea procesului și reducerea cerințelor legate de durată pentru obținerea permiselor de ședere pe termen lung.

2.7. În general, CESE salută acest pachet care adoptă o abordare constructivă și coerentă a migrației, răspunde necesității de a îmbunătăți instrumentele de migrație legală ale Uniunii și subliniază rolul pe care migrația legală îl poate juca în abordarea deficitului de forță de muncă – în domenii în care există o nevoie dovedită –, precum și a deficitului de competențe. CESE își exprimase deja îngrijorarea că noul Pact privind migrația și azilul se axează mai ales pe gestionarea frontierelor și pe controlul migrației și, prin urmare, salută progresele înregistrate în guvernanța imigrației organizate și legale.

2.8. CESE apreciază rolul esențial pe care migranții îl joacă deja în economia și societatea europeană, contribuind la satisfacerea nevoilor pieței forței de muncă și la remedierea – acolo unde este cazul – a deficitului de forță de muncă și de competențe. Prin urmare, CESE salută facilitarea afluxului de talente din țări terțe, care să contribuie la satisfacerea unor nevoi din ce în ce mai mari, în special în sectoarele cu deficit structural. CESE salută, de asemenea, acțiunile de atragere a

([2]) COM(2022) 650 final.
([3]) COM(2022) 655 final.
([4]) COM(2022) 657 final.

întreprinderilor inovatoare și scalabile, care aduc o valoare adăugată semnificativă economiei și societății UE. Proiectele internaționale de cercetare rămân o altă modalitate eficientă de promovare, atragere și păstrare a talentelor de talie mondială. În acest scop, trebuie accelerat și simplificat accesul la piața muncii din UE pentru profesioniștii din țările terțe care sunt vizați de cerere, pentru a face Europa mai atractivă pentru alte părți ale lumii. De asemenea, CESE încurajează și salută dezvoltarea și punerea în aplicare a unor instrumente practice pentru a pune în legătură și a corela mai ușor talentele din țări terțe cu potențiali angajatori din statele membre.

2.9. Trebuie reflectat asupra narațiunii care leagă afluxul de forță de muncă străină de nevoile piețelor forței de muncă din statele membre. În unele țări ale UE, există șomaj structural în anumite sectoare și ocupații, care pot apărea ca urmare a necorelării competențelor, a lipsei de atractivitate a anumitor sectoare/ocupații și a preocupărilor legate de condițiile de muncă. În aceste țări, este important să se încerce îmbunătățirea atractivității sectoarelor și ocupațiilor respective pentru lucrătorii de pe piețele interne (resortisanți ai țării respective, lucrători din UE și din țări terțe care dețin permise de muncă), pentru a preveni subocuparea și condițiile de muncă precare pentru lucrătorii nou-veniți din afara UE. În paralel, rezerva de talente a UE poate contribui la facilitarea corelării specifice a lucrătorilor din afara UE cu locuri de muncă în UE, astfel încât să se evite situațiile în care acești lucrători nu găsesc destule locuri de muncă.

2.10. Deși CESE consideră că sunt necesare progrese în ceea ce privește noile canale de atragere a talentelor în UE, subliniază, de asemenea, că există și alte nevoi pe piețele forței de muncă în statele membre; ele presupun măsuri specifice, pe lângă măsurile avute în vedere în pachetul propus.

2.11. În acest sens, CESE speră că se pot înregistra progrese (așa cum se prevede în rapoartele de monitorizare) în îmbunătățirea Directivei privind lucrătorii sezonieri și a Directivei privind persoanele transferate în cadrul aceleiași companii, prevăzută pentru 2023. În acest sens, subliniază necesitatea, în conformitate cu propriile rezoluții și cele ale Parlamentului European, de a depune eforturi pentru a asigura protecția lucrătorilor sezonieri și, în special, pentru a combate exploatarea prin muncă, acolo unde sunt constatate astfel de situații, prin consolidarea și sporirea inspecțiilor muncii în acest scop, în conformitate cu acțiunile Autorității Europene a Muncii.

2.12. Având în vedere adoptarea **Agendei europene pentru competențe** ([5]) la 1 iulie 2020, CESE consideră că migranții, refugiații și solicitanții de protecție internațională ar trebui să fie tratați în mod egal, indiferent de nivelul lor de competențe și de calificare. Prin urmare, toți lucrătorii ar trebui să fie în măsură să își valideze aptitudinile și competențele și să participe la programe de ucenicie, recalificare și perfecționare de bună calitate și eficace, astfel încât să poată fi integrați pe piața forței de muncă pe baza unor parcursuri de învățare flexibile care să corespundă nevoilor lor specifice și ținând seama în mod corespunzător de diferitele lor categorii de vârstă.

2.13. CESE consideră că Comisia ar trebui să fie mai ambițioasă în căutarea unor canale legale și organizate de migrație a forței de muncă, care să țină seama și de persoanele care au nevoie de protecție internațională.

2.14. În ceea ce privește studenții din țări terțe care vin în UE pentru studii, ar trebui să se acorde atenția cuvenită integrării lor fără obstacole pe piața forței de muncă din UE, atenuând, în același timp, exodul creierelor: ar fi pozitiv să se includă măsuri preventive, cum ar fi clauze etice de recrutare ([6]), mecanisme de returnare asistată și reintegrare în țările lor de origine, sau să se introducă clauze specifice în acest sens în acordurile bilaterale privind migrația forței de muncă.

3. **Cu privire la comunicarea privind atragerea de competențe și talente în UE**

3.1. Comunicarea prezentată în aprilie 2022 preia recomandările Pactului privind migrația și azilul din 2020 în materie de migrație legală, cu scopul de a promova inițiative legislative și operaționale în acest domeniu.

3.2. CESE salută această comunicare, pe care o consideră un pas înainte în domeniul migrației forței de muncă, care necesită instrumente adecvate în noile contexte. În acest sens, CESE consideră că includerea unei serii de acțiuni specifice pentru refugiații ucraineni este oportună și regretă, de asemenea, că aceste acțiuni nu au fost puse în aplicare mai devreme pentru persoanele care au nevoie de protecție internațională în general, în special în timpul crizei generate de războiul din Siria din 2015. CESE este convins că acțiunile și inițiativele luate în cazul persoanelor care se refugiază din Ucraina reprezintă un punct de cotitură și ar trebui să fie standardul la care să se raporteze acțiunea UE în cazuri similare în viitor.

([5]) https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=ro&catId=89&furtherNews=yes&newsId=9723

([6]) Principii generale și orientări operaționale pentru recrutarea echitabilă și definirea taxelor de recrutare și a costurilor aferente.

3.3. CESE consideră că sunt necesare progrese în ceea ce privește parteneriatele pentru talente în cooperare cu țările terțe. Cu toate acestea, solicită instituirea unor mecanisme de evaluare adecvate, nu numai pentru instrumentele în sine, ci și pentru identificarea țărilor cu care să coopereze. Respectarea statului de drept și a drepturilor omului trebuie să fie întotdeauna prezentă în relațiile externe bazate pe politica Uniunii în materie de imigrație și azil. De asemenea, CESE consideră că trebuie verificate și evaluate procedurile și rezultatele proiectelor-pilot deja finalizate, care să fie luate în considerare și utilizate la lansarea de noi proiecte.

3.4. La prezentarea propunerii privind rezerva de talente a UE, este important ca Comisia Europeană să colaboreze cu statele membre și cu partenerii sociali pentru a concepe această rezervă în așa fel încât să se reducă la minimum birocrația și să se evite orice complexitate inutilă, pentru ca rezerva să devină operațională cât mai curând posibil. Obiectivul rezervei ar trebui să fie acela de a contribui la satisfacerea nevoilor actuale și viitoare în materie de competențe; rezerva ar trebui să exploateze oportunitățile oferite de IA și de alte tehnologii avansate pentru a utiliza la maximum competențele și talentele resortisanților din țări terțe și a completa rolul resortisanților statelor membre și al mobilității forței de muncă în interiorul Uniunii.

3.5. Având în vedere deficitele acute de forță de muncă și de competențe resimțite de angajatori, care, în multe cazuri, sunt de natură structurală, un punct de plecare relevant pentru lansarea versiunii complete a rezervei ar fi să se bazeze pe o abordare specifică a corelării cu listele de ocupații pentru care nu există destul personal. Având în vedere că este important să se garanteze că listele naționale de ocupare a forței de muncă sunt actualizate, Comisia ar trebui să identifice oportunități de învățare reciprocă și de evaluare *inter pares* pe această temă.

3.6. Împreună cu dezvoltarea conceptului de rezervă de talente, este necesar să se dezvolte în continuare, cu implicarea angajatorilor și a sindicatelor, informații în timp real despre piața forței de muncă și competențe, care vor permite funcționarea cu succes a rezervei. În același timp, este important să se îmbunătățească capacitatea Uniunii de a colecta și de a interpreta date comparabile și credibile privind necesitatea migrației din țări terțe.

3.7. CESE salută introducerea unui instrument de corelare pentru a facilita legăturile dintre cerere și ofertă. Comitetul consideră că aceste măsuri sunt necesare pentru recrutarea talentelor, dar reiterează necesitatea reală de a aborda în paralel și alte sectoare ale pieței forței de muncă din statele membre.

3.8. CESE este de acord cu Comisia că succesul acestor inițiative necesită cooperarea și participarea actorilor sociali și economici și consideră că sunt esențiale progrese în crearea de oportunități de dialog între aceștia la nivel european. CESE este un forum privilegiat pentru discutarea chestiunilor operaționale și practice legate de migrația forței de muncă. În acest sens, CESE ar trebui să participe la conferința la nivel înalt pe care Comisia a planificat-o pentru sfârșitul anului 2022 cu privire la noua platformă pentru migrația forței de muncă. CESE subliniază, de asemenea, importanța implicării partenerilor sociali și a altor părți interesate relevante în discuțiile privind îmbunătățirea guvernanței migrației forței de muncă la nivelul UE. În acest sens, salutăm crearea platformei propuse pentru dialog la nivelul UE.

3.9. CESE consideră că explorarea viitoarelor căi de migrație a forței de muncă într-un sector precum cel al îngrijirii reprezintă un pas înainte, deși regretă că progresele în aceste domenii sunt structurate în jurul unor proceduri specifice care fragmentează integritatea politicii europene comune în materie de imigrație și azil, împiedicând astfel o viziune integrată. În orice caz, CESE este de acord că trebuie realizate progrese în aceste domenii, ridicând probleme precum elaborarea unor standarde pentru recrutare etică și protecția drepturilor lucrătorilor.

3.10. Deși femeile reprezintă o parte semnificativă a celor mai multe sectoare esențiale, femeile aflate în situații de mobilitate și femeile migrante se pot confrunta cu locuri de muncă nesigure și cu economia informală și sunt adesea deosebit de vulnerabile la discriminare, excluziune socială și lipsa oportunităților de angajare și de formare, fiind, în același timp, expuse abuzurilor, violenței și hărțuirii. CESE consideră că protecția drepturilor femeilor și perspectiva de gen trebuie să fie mai strâns integrate.

3.11. CESE salută, de asemenea, promovarea programelor de mobilitate pentru tineri, dar ar dori să sublinieze, încă o dată, necesitatea de a asigura mobilitatea și integrarea pe piața forței de muncă, care protejează drepturile lucrătorilor mai tineri, care se confruntă uneori cu condiții de muncă mai precare (locuri de muncă temporare, salarii mici etc.). În aceeași ordine de idei, ar trebui stabilite măsuri specifice pentru lucrătorii cu handicap, pentru a facilita integrarea lor în mod adecvat.

3.12. CESE salută inițiativa de a explora sistemele de admisie pentru antreprenoriatul inovator din afara UE. În acest sens, CESE consideră pozitiv că aceste sisteme de admisie sunt explorate în contextul economiei digitale și durabile, dar consideră că, dacă sunt bine structurate, ele pot avea, de asemenea, o marjă largă de facilitare a pătrunderii diferitelor profiluri profesionale în țările UE.

4. **Cu privire la revizuirea Directivei privind șederea pe termen lung în Uniune**

4.1. CESE salută această propunere de directivă care vizează consolidarea statutului de rezident pe termen lung în Uniune prin îmbunătățirea modului de dobândire a dreptului de ședere pe termen lung, în special în cazul șederii într-un al doilea stat membru. De asemenea, își exprimă satisfacția că propunerea vizează extinderea accesului egal la protecția socială pentru resortisanții UE care sunt rezidenți pe termen lung într-un alt stat membru. CESE salută, de asemenea, încercarea de a asigura egalitatea de tratament și de a facilita accesul la informații privind reîntregirea familiei în legătură cu această directivă.

4.2. Șederea pe termen lung în Uniune este unul dintre principalele instrumente ale politicii europene în materie de imigrație și azil. Procedurile de dobândire a dreptului de ședere pe termen lung în Uniune, adoptate în 2003, s-au dezvoltat inegal în interiorul Uniunii, iar revizuirea propusă de Comisie vizează crearea unui sistem mai coerent.

4.3. Resortisanții Uniunii pot depune o cerere de ședere pe termen lung după cinci ani de ședere într-un al doilea stat membru, o dispoziție care este menținută în propunerea de directivă revizuită. Propunerea vizează facilitarea mobilității în interiorul Uniunii a persoanelor cu acest tip de ședere prin reducerea cerinței privind perioada de ședere la trei ani. În plus, propunerea include perioade cumulative de ședere în diferite state membre.

4.4. CESE consideră că a permite solicitanților să acumuleze perioade de ședere în diferite state membre pentru a îndeplini cerințele privind ședera pe termen lung în Uniune reprezintă un pas înainte; consideră, cu toate acestea, că mecanismele de monitorizare și coordonare a acestei dispoziții în diferitele state membre trebuie îmbunătățite.

4.5. CESE salută includerea unor modele diferite de ședere, cum ar fi ședera pentru studii, protecția internațională și ședera temporară. Vizele de scurtă ședere sunt scutite, deși ar putea fi luate în considerare în temeiul dispoziției în cazul în care solicitantul poate dovedi existența unui raport de muncă obișnuit sau a unui raport similar.

4.6. CESE salută, de asemenea, consolidarea drepturilor aferente dreptului de ședere pe termen lung în Uniune și membrilor familiei, inclusiv a dreptului de a lucra și de a se muta într-un alt stat membru sau de a-și schimba locul de muncă și de a se muta într-un alt stat membru. CESE consideră deosebit de interesant că, în conformitate cu noul articol propus, situația de pe piața națională a forței de muncă nu trebuie luată în considerare în cazul cererilor de ședere pe termen lung într-un al doilea stat membru (adică în cazul în care s-a obținut deja dreptul de ședere pe termen lung în Uniune), atât pentru lucrătorii salariați, cât și pentru lucrătorii independenți.

4.7. CESE salută simplificarea posibilității de a lucra și de a studia în termen de 30 de zile de la depunerea unei cereri de ședere pe termen lung într-un al doilea stat membru. De asemenea, salută recunoașterea dreptului de a exercita o profesie obișnuită (ca rezident pe termen lung într-un al doilea stat membru) în aceleași condiții ca și cetățenii UE.

4.8. CESE recunoaște că este important ca statele membre să garanteze aceleași libertăți și drepturi rezidenților pe termen lung în Uniune (și membrilor familiilor acestora) ca și celor care au reședință națională permanentă. În continuare, este un aspect pozitiv că statele membre ar trebui, de asemenea, să se asigure că solicitanții unui permis de ședere pe termen lung în UE nu sunt obligați să plătească pentru prelucrarea cererii lor taxe mai mari decât solicitanții de permise naționale de ședere.

4.9. CESE consideră că dreptul de a trăi ca familie este o chestiune fundamentală care facilitează integrarea socială: prin urmare, salută eliminarea obstacolelor administrative și birocratice, în special a condițiilor de integrare în cazul rezidenților pe termen lung. De asemenea, salută dobândirea automată a dreptului de ședere pe termen lung pentru copiii născuți (sau adoptați) în UE de rezidenți pe termen lung.

5. **Cu privire la revizuirea Directivei privind permisul unic de ședere**

5.1. CESE salută revizuirea Directivei privind permisul unic de ședere, care aduce o serie de îmbunătățiri celei actuale:

— este redusă la patru luni perioada pentru procedura de autorizare;

— procedura poate fi lansată fie din țara de origine, fie dintr-un stat membru de destinație;

— directiva acoperă și resortisanții străini care lucrează prin intermediul agențiilor de muncă temporară;

— posibilitatea de a schimba angajatorul în perioada de valabilitate a permisului, deși se menține posibilitatea refuzului autorităților;

— permisul unic nu poate fi retras timp de cel puțin trei luni de la pierderea locului de muncă al titularului permisului, ceea ce asigură stabilitate și îmbunătățește calitatea ocupării forței de muncă și condițiile de muncă ale lucrătorilor migranți;

— extinderea Directivei privind permisul unic de ședere la persoanele care beneficiază de protecție temporară;

— se caută modalități de a furniza informații cu privire la drepturile aferente permisului unic.

5.2. Cu toate acestea, CESE consideră că se ratează o ocazie de a nu extinde setul de drepturi în conformitate cu conținutul primei propuneri de directivă prezentate în 2011, lucru valabil pentru aspecte precum accesul la indemnizații de șomaj, în timp ce CESE subliniază în continuare că este important să li se permită statelor membre să dispună de o anumită flexibilitate în acest sens, astfel cum se prevede în directiva actuală. În plus, CESE regretă că nu a fost explorată posibilitatea extinderii directivei la migranții aflați în situații de muncă temporară.

5.3. CESE consideră că este esențial ca revizuirea să sublinieze necesitatea de a consolida egalitatea de tratament a lucrătorilor resortisanți ai țărilor terțe, în special în ceea ce privește consultanța în materie de drepturi sociale și condiții de muncă, libertatea de asociere și de afiliere și prestațiile sociale, în scopul de a facilita integrarea pe piața forței de muncă în condiții de egalitate.

5.4. CESE sprijină solicitarea adresată statelor membre de a elabora mecanisme adecvate pentru evaluarea riscurilor, inspecții și sancțiuni, precum și pentru monitorizarea angajatorilor. Cu toate acestea, observă că, întrucât inspecțiile la locul de muncă sunt o competență națională, mesajele și instrumentele de monitorizare care pot fi dezvoltate la nivelul UE ar trebui consolidate în conformitate cu mandatul Autorității Europene a Muncii ([7]).

5.5. CESE consideră că ar trebui realizate progrese suplimentare în protecția lucrătorilor migranți care utilizează mecanismele de tratare a plângerilor din cadrul inspectoratului muncii. În lipsa unor mecanisme care să împiedice utilizarea plângerilor în materie de muncă în scopul controlului migrației, există riscul ca angajatorii să îi pedepsească pe cei care raportează condiții de muncă abuzive, cu repercusiuni negative asupra statutului lor de rezident. În acest sens, măsurile de combatere a exploatării prin muncă trebuie dezvoltate în continuare și aplicate mai bine.

Bruxelles, 26 octombrie 2022.

Președinta
Comitetului Economic și Social European
Christa SCHWENG

([7]) https://www.ela.europa.eu/en/what-we-do