

Síntesis Estudio de Factibilidad Reserva de Talento UE



This document was prepared by the OECD Secretariat as part of the Study assessing the feasibility of different scenarios for developing an “Expression of Interest” model at EU level – “Talent Pool” with funding from the European Commission (HOME/2020/AMIF/AG/OECD/4).

This document was 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.

The opinions expressed and arguments employed herein do not necessarily reflect the official views of OECD member countries.

This document, as well as any data 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.

Síntesis del Estudio de Factibilidad sobre el Desarrollo de una Reserva de Talento de la UE

Abril 2022

Este documento es un resumen del estudio de factibilidad de la Reserva de Talento. Teniendo en cuenta los escenarios establecidos en países de la OCDE que no pertenecen a la UE, como Nueva Zelanda y Canadá, este estudio de factibilidad presenta las posiciones de diferentes actores públicos y privados e identifica su valor agregado potencial. El estudio de factibilidad indica una clara demanda y relevancia de la Reserva de Talentos. El estudio evalúa como se puede llevar a cabo una reserva de talentos bajo el marco institucional y legislativo actual. Con base en este análisis, se presenta un escenario provisional para su consideración. El escenario prevé una plataforma que contiene perfiles de inmigrantes potenciales que cumplan con los criterios de los programas para migrantes calificados existentes en los países de la UE, con la opción de agregar vacantes de trabajo preseleccionadas y una herramienta de emparejamiento, así como otras acciones de apoyo. El estudio cuantifica los esfuerzos necesarios para lograrlo y los compara con los beneficios esperados, indicando la opción que es más favorable

Resumen

La OCDE realizó un estudio de viabilidad para desarrollar una reserva de talentos de la UE que permita a los candidatos cualificados de terceros países (i.e. candidatos oriundos de países por fuera de la UE) presentar «su interés» en migrar a la UE para trabajar, así como el acceso de los empleadores y los Estados miembros a estos perfiles. En la actualidad no existe ninguna plataforma de este tipo en la UE, aunque sí otras similares en países de la OCDE —cabe destacar el caso de la neozelandesa «Skill Finder»—. La Comisión Europea escogió tres escenarios identificados previamente por la OCDE para un análisis en mayor profundidad. Partiendo de estos escenarios, se identificaron opciones y elecciones clave que se debatieron con las partes interesadas, así como con agentes públicos y privados tanto a nivel nacional como de la UE. Entre las partes interesadas hubo consenso sobre el valor añadido potencial de contar con una plataforma accesible y selectiva.

Introduciendo cambios limitados en el marco legislativo actual es posible conseguir una reserva de talentos para los países miembros de la UE, al menos en un formato simple. En función de la ambición de la plataforma y los instrumentos sobre los que se basa, es necesario introducir distintos grados de medidas legales. Si bien desarrollar una plataforma informática común para recopilar perfiles individuales y proporcionar información y orientaciones concretas requeriría escaso esfuerzo legal, ampliar o reproducir el actual portal europeo de movilidad profesional EURES a nacionales de terceros países (NTP) no residentes en la UE exigiría introducir importantes cambios legislativos. Por el contrario, un marco cooperativo (p. ej., similar a la actual EURAXESS, con servicios de apoyo opcionales) necesitaría menos ajustes.

Basándose en estos análisis, la OCDE elaboró un único escenario revisado para la reserva de talentos, que incorpora elementos de los distintos escenarios identificados por la Comisión. El escenario revisado es una reserva de talentos en la que se recopilan perfiles de candidatos que cumplen determinados requisitos. Como punto de partida se tienen en cuenta los criterios individuales de idoneidad para la tarjeta azul (TA) de la UE para la definición de los criterios para acceder a la reserva de talentos. Inicialmente, el registro incluiría pocos campos con la posibilidad de subir documentos o de enlazar con perfiles ya existentes de plataformas externas para la búsqueda de empleo. La reserva de talentos se mantendría y gestionaría a nivel de la UE. Los puntos de contacto nacionales (PCNs) identificados en cada Estado miembro participante funcionarían como intermediarios para consultar y buscar perfiles. De cierta forma, esto replica la estructura lógica utilizada actualmente para la reserva de talento de Nueva Zelanda. Las vacantes de empleo podrían ser publicadas y consultadas por los candidatos admitidos en la reserva; en este caso, el órgano nacional también se encargaría de determinar qué vacantes estarían visibles en la reserva. Posteriormente podría incorporarse una herramienta de emparejamiento candidatos-vacantes mediante inteligencia artificial (IA). Se estudiaron varios servicios adicionales para potenciar el uso y la eficacia de la reserva de talentos, entre ellos la reconstrucción del Portal de Inmigración de la UE, la lista europea de ocupaciones en escasez y acciones en los países de origen para desarrollar o evaluar las competencias de los candidatos.

El estudio de viabilidad incluyó también un análisis de coste-beneficio para las distintas versiones de la reserva de talentos. La creación de una reserva de talentos que únicamente incluya perfiles aportaría ventajas con unos costes relativamente bajos en lo que a inversión y cambios legislativos se refiere. Sin embargo, la incorporación de las vacantes de empleo aumenta considerablemente las ventajas de la

reserva de talentos con un coste adicional relativamente limitado. Estas serían incluso mayores si se estableciese un vínculo con el procedimiento de migración, aunque se trata de una labor ardua desde el punto de vista legislativo que requiere unos esfuerzos que actualmente superan sus ventajas. Sería menos complicado poner en práctica iniciativas paralelas más sencillas que podrían obtener ventajas a medio y largo plazo, como estandarizar los formularios, si bien no son esenciales para la reserva de talentos.

Contexto

La Unión Europea en conjunto atrae un menor número de migrantes altamente cualificados que otros destinos de la OCDE. Con relación al tamaño de la población, las entradas de migrantes altamente cualificados a través de los cauces de migración laboral son mucho menos numerosas que en destinos como Canadá y Australia. Su número es comparable con el de las entradas a los Estados Unidos, que cuenta con límites estrictos a este tipo de migración —aunque la mayoría de los Estados miembros de la UE no imponen límites a la admisión de nacionales de terceros países altamente cualificados con una oferta de empleo en ocupaciones cualificadas—. Si bien existe una elevada demanda de trabajadores cualificados, los empleadores de la UE tienen dificultades para identificar candidatos adecuados en terceros países, y los migrantes potenciales altamente cualificados no suelen indicar la UE —o sus Estados miembros— como destino preferido.

En septiembre de 2020, la Comisión Europea anunció un Nuevo Pacto sobre Migración y Asilo, que incluye el compromiso de analizar cómo respaldar las vías de migración legal a la UE. El Pacto se compromete a analizar el desarrollo de una reserva de talentos de la UE, una plataforma de contratación internacional a escala de la UE. La plataforma permitirá a los trabajadores cualificados de fuera de la UE manifestar su interés en migrar a esta, y poder ser identificados por las autoridades de migración y los empleadores de la UE en función de sus necesidades.

Contar con una reserva de talentos para la UE contribuiría al emparejamiento entre los candidatos potencialmente admisibles para las vías de migración legal actuales y los empleadores que podrían ofrecerles un puesto que cumpla los criterios de estos programas. Esta definición de reserva de talentos sigue el análisis de los sistemas de «manifestaciones de interés» puestos en marcha en Nueva Zelanda, Australia y Canadá (OCDE, 2019^[1]), que atraen un gran número de candidatos competentes. Los candidatos que cumplen determinados criterios de educación, competencias y experiencia entran en la «reserva». En estos países, el sistema de manifestaciones de interés los clasifica y selecciona aquellos que serán invitados a solicitar un permiso de residencia permanente de acuerdo con volúmenes anuales determinados por el propio país.

El análisis de la OCDE permitió identificar aquellos casos en que la manifestación de interés por parte nacionales de terceros países podría resultar más útil en el contexto de la UE, es decir, a través de la creación de una reserva de talentos. El modelo de manifestación de interés no puede trasladarse directamente al contexto de la UE para clasificar a los candidatos y autorizar la emisión de permisos de residencia permanente, ya que la emisión de visados y permisos es competencia de los Estados miembros, y está sujeta a decisión de estos. Ningún órgano de la UE podría ofrecer a los candidatos el compromiso de emitir un permiso de residencia, aún si la persona cumpla los requisitos de idoneidad individuales para los procesos de migración legal. Además, los Estados miembros admiten a los nacionales de terceros países a efectos del empleo casi exclusivamente con arreglo a una oferta laboral de un empleador del Estado miembro en cuestión. A diferencia del caso de la UE, para ser seleccionado en los demás sistemas de manifestaciones de interés no se necesita una oferta laboral de un empleador en el país de destino, aunque sí se tiene en cuenta a efectos de la clasificación.

La reserva de talentos tiene el doble objetivo de hacer que la UE gane atractivo y mejorar el acceso de los empleadores de la Unión a nacionales de terceros países cualificados que cumplan los requisitos para la migración laboral. Estos objetivos no constituyen la esencia de los sistemas de manifestación de interés en los países de la OCDE no pertenecientes a la UE. De hecho, Canadá, Australia, y Nueva Zelanda son atractivos para los migrantes potenciales, pero no debido al modelo de manifestación de interés, que no es más que una herramienta para gestionar la demanda. Los candidatos que presentan sus perfiles en

estos países se ven atraídos más bien por las oportunidades y la posibilidad de cumplir los requisitos de selección, para posteriormente ser invitados a obtener la residencia permanente pese a que no cuenten con una oferta de empleo. La reserva de manifestaciones de interés no ha sido diseñada con el objetivo principal de facilitar el emparejamiento con un empleador en el país de destino. Los países que emplean las manifestaciones de interés han tratado de facilitar el emparejamiento entre candidatos y empleadores mediante vínculos entre la reserva y las bases de datos de vacantes existentes. Canadá introdujo sus manifestaciones de interés con un vínculo entre la reserva y la plataforma de vacantes del servicio público de empleo (SPE) nacional; Australia permitió que los empleadores buscaran candidatos en la reserva. Sin embargo, incluso en estos casos, la mayoría de los emparejamientos entre empleadores y candidatos se produjeron fuera de la reserva, y no mediante una consulta de perfiles por parte de los empleadores o una solicitud de los candidatos presentada para las vacantes incluidas en la base de datos vinculada.

En el contexto de la UE cobra relevancia la capacidad de una plataforma de manifestaciones de interés para atraer un gran número de candidatos interesados que cumplan determinados criterios y presenten sus perfiles para ser considerados. En el caso de la UE, la reserva de talentos se emplearía como apoyo a los emparejamientos. No constituiría una nueva vía de migración legal, sino más bien un vínculo al uso de vías existentes, que en casi todos los casos exigen contar con una oferta de empleo. Su uso no sería obligatorio, ya que en todos los Estados miembros existen vías de migración legal establecidas y operativas sin un componente de puesta en correspondencia. La reserva de talentos serviría más bien de apoyo a las herramientas e instrumentos existentes, tanto a nivel europeo como nacional, aumentando su eficacia.

Resumen de las conclusiones de las consultas

Entre marzo y octubre de 2021, la OCDE abordó varios escenarios para la reserva de talentos con diversas partes interesadas en talleres técnicos, reuniones bilaterales y consultas bajo los auspicios de la Comisión Europea. En los debates participaron varios agentes relevantes del sector público y privado a nivel europeo, nacional y regional, así como académicos y expertos. Entre las partes interesadas consultadas se encontraban una serie de agentes que probablemente se verán directa o indirectamente afectados por el desarrollo de la reserva de talentos. Entre los agentes del sector público se incluyeron ministerios competentes, entidades regionales, iniciativas nacionales de captación de talento y servicios de empleo. Por su parte, los agentes del sector privado incluyeron representantes de los empleadores, empresas multinacionales, sindicatos y agencias de contratación. También se consultó a los servicios de la Comisión Europea, las agencias competentes de la UE y las entidades que gestionan o contribuyen a las reservas, los portales de movilidad y las plataformas de búsqueda de empleo existentes en Europa, así como a las organizaciones internacionales que gestionan proyectos asociados.

La mayoría de las partes interesadas acogen favorablemente una herramienta de la política europea cuyo objetivo es mejorar la gestión de la migración laboral y facilitar el acceso de los empleadores europeos a las competencias. En la actualidad no existe una plataforma de este tipo y su introducción vendría a cubrir una carencia en el conjunto del marco político.

La escasez de detalles recogidos en referencia a la reserva de talentos de la UE incluida en el Pacto de 2020 hizo que muchas partes interesadas proyectasen sus propias prioridades e inquietudes sobre el concepto, incluso a la hora de revisar los escenarios al detalle y reaccionar a estos.

Muchas de las partes interesadas querían que la reserva de talentos fuese capaz de agilizar los procedimientos de migración, pero los agentes políticos responsables de los procedimientos nacionales no consideraron que hubiese margen político para que la reserva de talentos de la UE impusiese condiciones para abreviar las solicitudes o conceder exenciones a los requisitos existentes de los procedimientos nacionales de expedición de permisos.

Por consiguiente, se considera que el principal valor añadido de la reserva de talentos reside en su capacidad para captar y retener talento extranjero en los sectores, ocupaciones y países en los que más se necesitan. Con el fin de garantizar la eficiencia y la utilidad de la plataforma, debe lograrse un equilibrio entre el necesario enfoque europeo y la flexibilidad que se da a los Estados miembros y los agentes del mercado para abordar los retos de empleo y de admisión. Las autoridades nacionales deben participar tanto en la gestión operativa como en la gobernanza política de la reserva de talentos, aunque esta se aloje en una entidad europea designada.

Con relación al diseño de la plataforma y los componentes claves, las contribuciones de las partes interesadas pueden resumirse como sigue:

- **Una reserva de candidatos basada en criterios de selección predefinidos** constituye un componente clave del sistema. La reserva debe concentrarse en los «talentos» y en las personas que, con arreglo a sus características individuales, cumplen los requisitos de los procesos de migración legal existentes. La mayoría de los encuestados prefieren una reserva que incluya una mayor variedad de talentos que los especificados en la primera Directiva sobre la tarjeta azul de la UE. Con independencia de su condición o actividad, la mayoría de las personas consultadas

defienden que la reserva no solo incluya perfiles altamente cualificados sino también, hasta cierta medida, candidatos cualificados con competencias concretas demandadas.

- El registro debe estar abierto a **nacionales de terceros países independientemente de su país de residencia**, siempre que cumplan los criterios. Podría alentarse a determinadas categorías de migrantes a registrarse ofreciéndoles asistencia (p. ej., directrices a los beneficiarios de protección internacional a través de programas de apoyo específicos o campañas dirigidas), aunque la reserva de talentos no debe diseñarse principalmente para dar apoyo a los grupos vulnerables.
- **El registro en la reserva** debe ser simple, rápido y fácil de usar. Si bien los usuarios deben poder crear un perfil inicial sin proporcionar documentación, se consideró importante contar con la capacidad de subir o enlazar documentación para que los intermediarios puedan seleccionar los perfiles. Sería beneficioso contar con la capacidad de obtener y compartir información personal de plataformas existentes (Europass, LinkedIn, etc.).
- Si bien la **certificación o el reconocimiento de los títulos profesionales** constituye un paso importante en la mayoría de los procedimientos de migración, en particular en las profesiones reguladas, por lo general los empleadores otorgan más importancia a las habilidades y competencias efectivas a la hora de seleccionar y contratar a un candidato para un empleo concreto. Existen diferencias de opinión con respecto si deben comprobarse y validarse las habilidades de los candidatos como condición para poder entrar en la reserva de talentos, o si tal verificación debe producirse en una fase posterior, con ajustes a los requisitos formales de certificación que imponen las autoridades nacionales como parte del procedimiento de migración. Al sopesar el esfuerzo que demanda llevar a cabo una pre-evaluación de las cualificaciones con las ventajas que ofrece, la mayoría de las partes interesadas respaldaron que el requisito probatorio para hacer parte de la reserva de talentos fuese más ligero.
- Es necesario integrar la parte de la demanda. **La participación activa de los empleadores y las empresas** (de todos los tamaños) es crucial. Como mínimo, los perfiles de los candidatos deben ser visibles y susceptibles de búsquedas por parte del servicio público de empleo del Estado miembro, aunque es probable que esto no sea suficiente para obtener emparejamientos candidatos-vacantes, salvo en los pocos casos en que estos servicios públicos de empleo participan en la contratación internacional de personal cualificado. Podría darse acceso a los empleadores, los seleccionadores de personal y las agencias privadas, siempre y cuando cumplan con los estándares internacionales y las buenas prácticas sobre ética. La decisión respecto a qué empleadores pueden visualizar los perfiles no debe gestionarse a escala de la UE, sino de cada Estado miembro. Se mostró interés en que los SPE y otros agentes utilizaran la reserva de talentos para identificar candidatos para puestos cualificados o campañas de contratación de talento.
- Se señaló el valor añadido de publicar las vacantes y de un componente de **emparejamientos entre oferta y demanda de empleo**. No estaba claro que los empleadores vieran el beneficio de publicar vacantes en la reserva de talentos salvo que existiese una ventaja clara para acelerar los procedimientos de migración. Relacionar las pruebas del mercado laboral y los criterios de migración cualificada con la publicación de vacantes parece quedar fuera de la capacidad de la plataforma de la UE, también si se tiene en cuenta la complejidad de las pruebas del mercado laboral en los Estados miembros, aunque podría hacerse a nivel de cada uno de estos. Se ha considerado que utilizar los requisitos salariales de la tarjeta azul de la UE como umbral para las vacantes resulta poco práctico y excesivamente restrictivo, sobre todo si los cauces legales nacionales permiten la migración cualificada sin aplicar dicho umbral salarial.
- Entre las inquietudes se citó la **protección de datos personales**, pero no como un obstáculo insuperable para hacer realidad la reserva de talentos. Se planteó el riesgo de que agentes maliciosos engañasen a los candidatos, aunque se consideró manejable.

- Se señaló que actualmente no existe en la UE una fuente de **información** clara, exacta y concisa **sobre los procedimientos de migración nacionales** (tarjeta azul de la UE o regímenes nacionales). La centralización y actualización continua de esta información sería un valor añadido. Podría revisarse el actual Portal de Inmigración de la UE. La orientación basada en las características individuales podría ser un valor añadido para los solicitantes, los candidatos extranjeros y los empleadores que actúen como patrocinadores. Podrían respaldarse y promoverse los sistemas de admisión abreviados y simplificados, con arreglo a las competencias de los Estados miembros. Estos necesitarían recursos adicionales para poder proporcionar información detallada constantemente actualizada, sobre todo si los usuarios del sitio reciben orientación en función de sus características individuales.
- Se consideró importante **concentrarse en los sectores**, aunque **sin limitar** la reserva de talentos a sectores concretos. Pese a que la información del mercado laboral ha mejorado, sigue siendo difícil identificar y vigilar en qué sectores u ocupaciones debe centrarse la atención a nivel de la UE, también teniendo en cuenta que no se dispone de una metodología convenida para determinar una lista de ocupaciones en escasez en la UE. Aunque muchas partes interesadas verían con buenos ojos que se adoptase un enfoque sectorial, este podría abordarse mediante la reserva de talentos genérica a través de la integración de sectores u ocupaciones concretas ya sea con carácter temporal o permanente. Algunos representantes de la sociedad civil piden que se tenga en cuenta el riesgo de «fuga de cerebros» en terceros países a la hora de definir sectores y ocupaciones.
- **No deben descartarse las asociaciones para la movilidad de competencias, aunque la reserva de talentos no debe limitarse a estas.** Las asociaciones para la movilidad de talentos o de competencias reducen el riesgo de fuga de cerebros y mejoran la formación de los talentos extranjeros mediante diversos planes y programas de desarrollo profesional y de competencias. Las ventajas de relacionar estas asociaciones con la reserva de talentos se consideraron limitadas en lo que a volumen se refiere. Los Estados miembros que han formalizado relaciones bilaterales con terceros países clave manifestaron su inquietud respecto a la posible «captación de personal cualificado». Las acciones de la reserva de talentos en los países de origen podrían ir más allá de las asociaciones de capacidades e integrar alguna forma de validación de confianza en los países de origen, sobre todo conjuntamente con campañas de contratación específicas.

Por último, deberían definirse cuidadosamente **la gobernanza y la gestión** de la reserva de talentos de la UE, ya que afectan a esferas de la migración y el empleo, y, por consiguiente, a una división legal diferente de las competencias entre la UE y sus Estados miembros en estos ámbitos. De centrarse principalmente en la adecuación al mercado laboral, se esperaba que la reserva de talentos se englobase en la DG EMPL. Si esta Dirección General no pudiese alojar y gestionar la futura plataforma, el órgano institucional encargado a nivel de la UE (p. ej., la DG HOME) podría desempeñar principalmente un papel de coordinación de las entidades nacionales que gestionarían el uso de la reserva de talentos y regularían el acceso a esta. Además, podría producirse una gobernanza política a varios niveles, que implicase a todas las partes interesadas competentes, tanto del sector privado como de la sociedad civil.

Las actuales iniciativas similares a nivel nacional y regional han tardado años en generar conciencia e incrementar el número de usuarios necesarios para ser plenamente funcionales. Completar la **reserva de talentos** con candidatos llevará tiempo y probablemente sea necesario introducir algún ajuste en los criterios de idoneidad en función del rendimiento y el uso.

Resumen de las conclusiones sobre adaptabilidad

El estudio de viabilidad también incluye un análisis de cómo podría encajar la reserva de talentos en el actual panorama institucional y legislativo. Las características y funcionalidades de la reserva de talentos en muchos casos son comparables con las iniciativas, instrumentos y herramientas de TI existentes que ya gestionan las entidades públicas (a nivel europeo, nacional e incluso regional).

Presumiblemente, la reserva de talentos consistiría en tres componentes básicos, ya sean acumulativos o alternativos. Para cada uno de estos componentes básicos posibles, el análisis estudia distintas soluciones legislativas e institucionales.

Lo que es aún más importante, existe el problema transversal de situar la reserva de talentos en el segmento pertinente de la política de la UE. Los principales ámbitos son inmigración y empleo, aunque la reserva de talentos también se extiende al mercado interior, la educación e incluso a las acciones exteriores de la UE. De hecho, la reserva de talentos de la UE tiene varios objetivos: atraer a trabajadores (altamente) cualificados del extranjero; combatir la escasez de mano de obra en la UE; y respaldar el funcionamiento eficaz de los procesos existentes de migración laboral legal. Esto significa que está entre varios campos políticos que corresponden a distintos ámbitos de la competencia de la Unión. A la hora de examinar la viabilidad de cada posible componente básico, el análisis tiene en cuenta las consecuencias legales derivadas de elegir un fundamento jurídico y no otro.

El primer componente básico de la reserva de talentos es **una reserva de trabajadores nacionales de terceros países previamente seleccionados a escala de la UE**. Actualmente no existe una reserva selectiva de este tipo a esta escala.

Si bien el **portal EURES de la movilidad profesional** recopila perfiles a fin de obtener emparejamientos entre vacantes y candidatos, ha sido diseñado con el único propósito de promover la libre circulación de los trabajadores y lograr completar el mercado interior. Por consiguiente, el uso de la reserva de movilidad de EURES por parte de los nacionales de terceros países sin derechos laborales en algún Estado miembro de la UE quedaría fuera del mandato de EURES y de la Autoridad Laboral Europea (ALE).

Existen otras herramientas y plataformas, en el marco de la política de educación de la UE, a disposición de los nacionales de terceros países (Europass, EURAXESS), aunque principalmente consisten en marcos voluntarios que están indirectamente relacionados con la contratación internacional.

Establecer una nueva plataforma informática común que incluyera una reserva de nacionales de terceros países preseleccionados (cuyos perfiles y datos personales se almacenen en una base de datos centralizada) requeriría de fundamento jurídico. En este sentido, nada impide que la UE actúe en el ámbito de la migración legal o incluso la educación, en función de los criterios de selección aplicados o los objetivos generales que se persigan. En este sentido, tanto la Decisión del Consejo sobre la Red Europea de Migración como la Decisión sobre Europass disponen plataformas basadas en una web que recogen respectivamente información sobre la migración y sobre los perfiles y cualificaciones de los candidatos. En aras de la seguridad jurídica, puede que sea necesario revisar de forma específica estos instrumentos a fin de incluir explícitamente la reserva de talentos como parte de sus funciones o su mandato.

El segundo componente básico de la reserva de talentos es una **lista de vacantes compensadas** y una **herramienta de emparejamiento**, dentro del portal de movilidad EURES.

- Cualquier vacante (ya sea publicada o extraída automáticamente) que se muestre en la reserva de talentos con fines de contratación internacional deberá cumplir al menos con el principio de preferencia comunitaria. Esto implica que las vacantes deben cumplir los requisitos de prueba del mercado laboral nacional, en su caso. Además, las vacantes también deben poder ser admisibles para la contratación de nacionales de un tercer país dentro de los procesos legales establecidos en el Estado miembro de empleo. Esto podría lograrse fácilmente sin un proceso legislativo (p. ej., empleando EURAXESS como modelo, en donde los miembros registrados tienen derecho a publicar vacantes de investigadores de forma voluntaria).
- Si se exige a los Estados miembros que presten apoyo a la compensación de vacantes a efectos de la contratación de nacionales de terceros países o que presten servicios de apoyo comunes a los trabajadores de terceros países o a sus empleadores potenciales en la UE, tendría que adoptarse un instrumento jurídicamente vinculante (a fin de replicar o ampliar el modelo de EURES a los NTP). Se han tenido en cuenta otras opciones —como desarrollar una plataforma específica de búsqueda de empleo para los NTP gestionada directamente por la red de SPE de la UE o simplemente hacer un inventario de los actuales marcos de cooperación—, aunque no se han estudiado más a fondo, debido a la inseguridad jurídica y a la diversidad de las funciones y las actividades de los SPE nacionales.

El tercer componente básico es un «portal de captación de talento». El análisis permitió constatar que una reserva de talentos que preste orientación a medida a los nacionales de terceros países cualificados en función de sus características principales podría formar parte del actual **Portal de Inmigración de la UE** —o vincularse con este— sin tener que introducir ningún cambio legal. No obstante, obligar a los Estados miembros a que presten servicios mínimos y desempeñen actividades más diversas (p. ej., a través de un punto de contacto nacional designado) podría requerir ajustes adicionales en el actual marco jurídico de la Red Europea de Migración (REM) (ya sea mediante la revisión del programa de trabajo de esta o de la Decisión del Consejo en la que se basa).

Además de estos componentes básicos, el análisis revisó varias opciones que es probable que aumenten el valor de la reserva de talentos.

Si bien una vinculación formal de la reserva de talentos con los regímenes o procedimientos de migración existentes requeriría una importante revisión de las actuales leyes de migración laboral de la UE, se han tenido en cuenta otras opciones, por ejemplo:

- La introducción de un visado (o permiso) de búsqueda de empleo para los candidatos admisibles de la reserva de talentos o, de forma más flexible, la promoción de la posibilidad (p. ej., para todos los usuarios de la reserva de talentos que ya se encuentran presentes en el país de forma legal) de solicitar un permiso de residencia en el Estado miembro de empleo en cuanto se reúnan las condiciones. La primera requeriría un proceso legislativo de la UE (la revisión del Código sobre visados Schengen o una armonización adicional de las normas sobre migración laboral); en cambio, la segunda principalmente implicaría adaptaciones de las legislaciones nacionales.
- La estandarización de los formularios de solicitud para visados o permisos de residencia dentro de la UE, la cual podría lograrse mediante una regulación que establezca normas comunes básicas (basadas en el modelo del formato uniforme de los permisos de residencia para NTP).

Por último, el análisis examinó si la reserva de talentos podría incluir una evaluación de las **competencias y las cualificaciones de los candidatos**, teniendo presente que actualmente no existe un marco de evaluación o reconocimiento de competencias o cualificaciones para el conjunto de la UE. La integración de las herramientas de autoevaluación y las competencias declaradas por el interesado (p. ej., Europass) en la reserva de talentos no tendría ningún coste desde el punto de vista jurídico. Sin embargo, a fin de que la reserva de talentos pueda emitir declaraciones formales o certificados de competencias, realizar comprobaciones (previas) de autenticidad o incluso reconocer los títulos profesionales, tendrían que introducirse cambios legales sustanciales en el actual marco regulador de la UE en materia de educación.

Estos podrían ir desde una revisión específica de la Decisión relativa a Europass hasta el fortalecimiento de la cooperación de la red ENIC-NARIC pasando por una revisión de la Directiva de la UE relativa al reconocimiento de los títulos profesionales

Escenario provisional

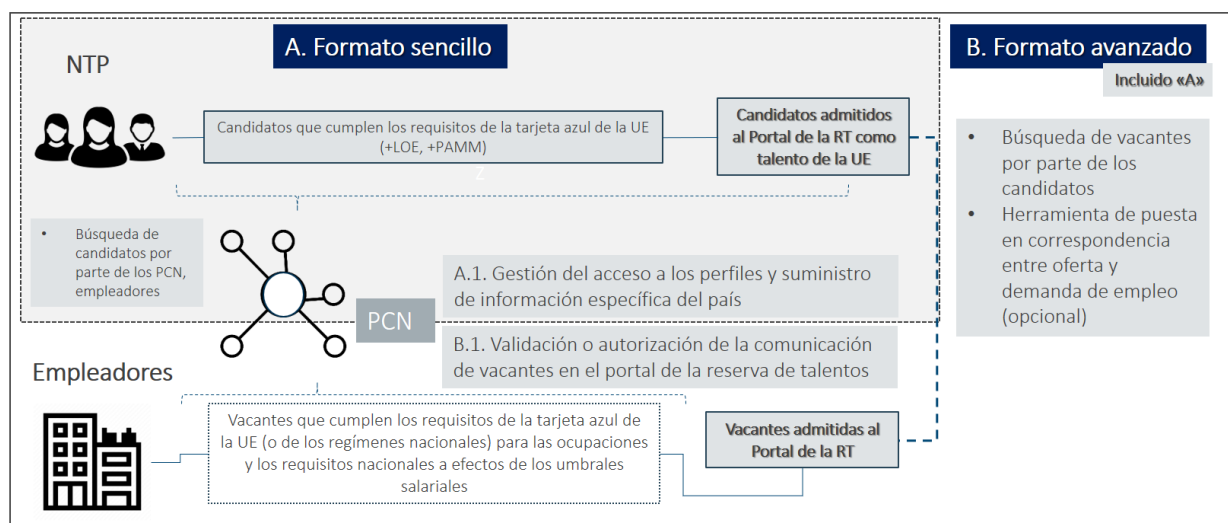
A partir de la consulta a las distintas partes interesadas y el análisis de la adaptabilidad del marco jurídico, se elaboró un escenario revisado que recoge elementos de todos los escenarios iniciales tenidos en cuenta.

La reserva de talentos sería complementaria a los regímenes de migración y las iniciativas de talento existentes en los Estados miembros, y compatible con estos. Ofrecería a los candidatos potenciales y a los empleadores de la UE un instrumento adicional para participar en la contratación internacional, al tiempo que reciben información y orientaciones claras y fiables sobre idoneidad para la migración.

La reserva de talentos requiere un repositorio de perfiles de nacionales de terceros países interesados en trabajar en la UE al que pueda añadirse un componente de publicación de vacantes y emparejamiento entre oferta y demanda de empleo (Figura 1). La incorporación de la publicación de vacantes de un sistema de emparejamiento entre oferta y demanda de empleo aumentaría en gran medida el valor añadido de la reserva de talentos. Sin embargo, incluso en su formato más simple, los empleadores podrían consultar los perfiles con la intermediación de un punto de contacto nacional. En el formato avanzado, los candidatos podrían consultar además las vacantes y solicitarlas.

Figura 1. Elementos de la reserva de talentos de la UE

Base y modelo adicional de la reserva de talentos



Idoneidad

Los NTP altamente cualificados que deseen trabajar en la UE podrán registrarse en la reserva de talentos siempre que cumplan determinadas condiciones (Figura 2). Se tomarían como base de referencia los requisitos de la **tarjeta azul de la UE** (excepciones ocupacionales respecto a la educación y la tarjeta azul para la experiencia). Deberían considerarse otras dos condiciones de idoneidad: las **ocupaciones en escasez a nivel de la UE** y la participación en un **proyecto de asociación en materia de migración**

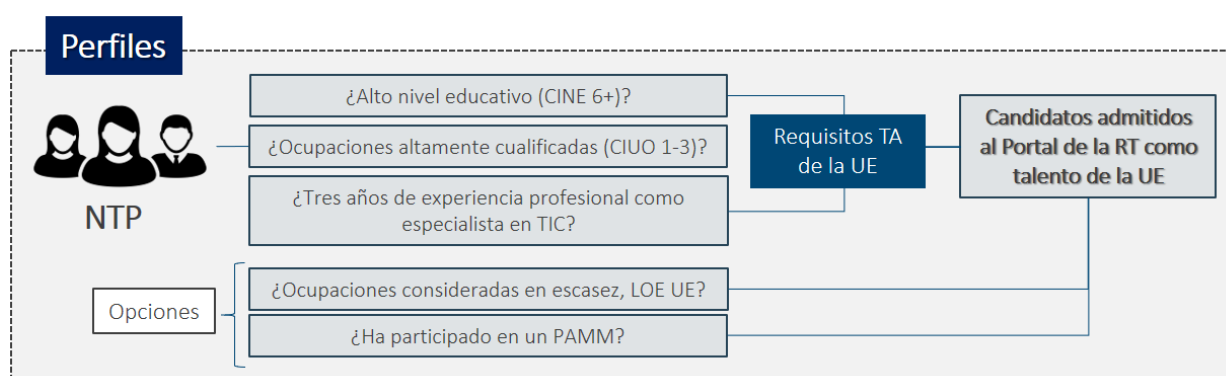
laboral en el país de origen. Otro posible criterio adicional sería el conocimiento de una lengua de la UE. Los requisitos de idoneidad se establecen a nivel de la UE.

No se admitiría a los nacionales de terceros países que no cumplan los criterios de la reserva de talentos.

El desarrollo de la reserva de talentos llevaría su tiempo: inicialmente estaría vacía y esta empezaría a ser útil una vez que se haya añadido un número suficiente de perfiles.

Figura 2. Requisitos para admitir a los candidatos en el Portal de talentos de la UE

Distintos criterios de idoneidad para la reserva de talentos



Gestión de perfiles

El registro es automático siempre y cuando los solicitantes cumplan los criterios de idoneidad. Los perfiles se almacenan en la reserva de talentos a nivel de la UE. Toda persona que cumpla los criterios de selección puede registrarse y no se requiere una evaluación discrecional. A efectos de determinar la idoneidad es suficiente la información básica (educación, ocupación, experiencia), aunque se requiere información adicional que permita filtrar los datos a las personas que realizan búsquedas en la reserva de talentos (p. ej., nacionalidad, lugar de residencia, conocimientos de idiomas, destinos preferidos) (Figura 3).

En el registro inicial no se requiere ninguna documentación o comprobante de cualificaciones. Sin embargo, los usuarios pueden optar por mejorar sus perfiles proporcionando información adicional. Estos podrían establecer vínculos con sus perfiles en bases de datos de terceros que recogen información más detallada (p. ej., LinkedIn) o utilizar las actuales plataformas de perfiles de la UE para exportar su perfil a la reserva de talentos (Europass). También podrían optar por subir documentos justificativos como ayuda a la emparejamiento candidato-vacante y la selección (véase a continuación).

Además, la reserva de talentos podría integrar plataformas de autoevaluación existentes y previstas a nivel de la UE para certificar los conocimientos, habilidades y competencias (idiomas, informática, otras competencias no técnicas, etc.).

Estas plataformas de autoevaluación tienen por objeto acreditar las competencias conforme a las normas europeas o a los niveles del MCERL. Por lo general, los candidatos que emplean estas herramientas reciben un informe en el que se resume su nivel de competencias y en algunos casos un certificado digital, que podría subirse como documento al perfil de la reserva de talentos. Los certificados no constituyen un reconocimiento, aunque la certificación de determinadas competencias tiene el mérito de mejorar los perfiles de los candidatos y de aumentar las oportunidades de obtener emparejamientos de vacantes y

candidatos. Por ejemplo, a fin de aprovechar las actuales herramientas de autoevaluación, la reserva de talentos podría utilizar las herramientas de autoevaluación de competencias digitales de Europass. En lo que a la certificación del nivel de idiomas se refiere, actualmente existe una mayor variedad de exámenes de idiomas ofrecidos por proveedores de pruebas acreditados, pero no hay plataforma de autoevaluación a nivel de la UE, ni acreditación de pruebas privadas para el conjunto de la UE. La reserva de talentos podría permitir a los usuarios subir estos certificados de idiomas, aunque sin una garantía de su autenticidad o valor.

Figura 3. Información solicitada para crear el perfil

Posibles campos para el registro inicial

Información

1. Etapa de información básica	2. Acerca del interés en la UE	4. Etapa de filtrado de candidatos con talento de la UE																											
<p>Nombre*</p> <input style="width: 95%;" type="text"/> <p>Apellidos*</p> <input style="width: 95%;" type="text"/> <p>Correo Electrónico*</p> <input style="width: 95%;" type="text"/> <p>Fecha de nacimiento*</p> <div style="display: flex; gap: 5px;"> <input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/> <input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/> <input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/> </div> <p>Género*</p> <p><input type="radio"/> Mujer <input type="radio"/> Hombre</p> <p>Ciudadanía que figura en su pasaporte*</p> <input style="width: 95%;" type="text"/> <p>País de residencia*</p> <input style="width: 95%;" type="text"/>	<p>¿Qué países de la UE le interesan?</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td><input type="checkbox"/> Austria</td> <td><input type="checkbox"/> Alemania</td> <td><input type="checkbox"/> Polonia</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Bélgica</td> <td><input type="checkbox"/> Grecia</td> <td><input type="checkbox"/> Portugal</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Bulgaria</td> <td><input type="checkbox"/> Hungría</td> <td><input type="checkbox"/> Rumanía</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Croacia</td> <td><input type="checkbox"/> Irlanda</td> <td><input type="checkbox"/> Eslovaquia</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Chipre</td> <td><input type="checkbox"/> Italia</td> <td><input type="checkbox"/> Eslovenia</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> República Checa</td> <td><input type="checkbox"/> Letonia</td> <td><input type="checkbox"/> España</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Dinamarca</td> <td><input type="checkbox"/> Lituania</td> <td><input type="checkbox"/> Suecia</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Finlandia</td> <td><input type="checkbox"/> Luxemburgo</td> <td><input type="checkbox"/> Todos los países</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Francia</td> <td><input type="checkbox"/> Países Bajos</td> <td></td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> Austria	<input type="checkbox"/> Alemania	<input type="checkbox"/> Polonia	<input type="checkbox"/> Bélgica	<input type="checkbox"/> Grecia	<input type="checkbox"/> Portugal	<input type="checkbox"/> Bulgaria	<input type="checkbox"/> Hungría	<input type="checkbox"/> Rumanía	<input type="checkbox"/> Croacia	<input type="checkbox"/> Irlanda	<input type="checkbox"/> Eslovaquia	<input type="checkbox"/> Chipre	<input type="checkbox"/> Italia	<input type="checkbox"/> Eslovenia	<input type="checkbox"/> República Checa	<input type="checkbox"/> Letonia	<input type="checkbox"/> España	<input type="checkbox"/> Dinamarca	<input type="checkbox"/> Lituania	<input type="checkbox"/> Suecia	<input type="checkbox"/> Finlandia	<input type="checkbox"/> Luxemburgo	<input type="checkbox"/> Todos los países	<input type="checkbox"/> Francia	<input type="checkbox"/> Países Bajos		<p>¿Qué nivel máximo de estudios ha obtenido?</p> <input style="width: 95%;" type="text" value="Máster"/> <p>¿Cuál es su ocupación principal?</p> <input style="width: 95%;" type="text" value="Profesionales de la enfermería"/> <p>¿Cuántos años de experiencia puede certificar usted en la función anteriormente mencionada?*</p> <input style="width: 95%;" type="text" value="5 años de experiencia"/> <p>¿Ha participado en un proyecto de asociación en materia de migración (PAMM)?</p> <input style="width: 95%;" type="text" value="Sí"/> <p>Seleccione el país y el PAMM en el que ha participado:</p> <p>País <input style="width: 80%;" type="text" value="Azerbaián"/></p> <p>PAMM <input style="width: 80%;" type="text" value="MOBILAZE 2"/></p>
<input type="checkbox"/> Austria	<input type="checkbox"/> Alemania	<input type="checkbox"/> Polonia																											
<input type="checkbox"/> Bélgica	<input type="checkbox"/> Grecia	<input type="checkbox"/> Portugal																											
<input type="checkbox"/> Bulgaria	<input type="checkbox"/> Hungría	<input type="checkbox"/> Rumanía																											
<input type="checkbox"/> Croacia	<input type="checkbox"/> Irlanda	<input type="checkbox"/> Eslovaquia																											
<input type="checkbox"/> Chipre	<input type="checkbox"/> Italia	<input type="checkbox"/> Eslovenia																											
<input type="checkbox"/> República Checa	<input type="checkbox"/> Letonia	<input type="checkbox"/> España																											
<input type="checkbox"/> Dinamarca	<input type="checkbox"/> Lituania	<input type="checkbox"/> Suecia																											
<input type="checkbox"/> Finlandia	<input type="checkbox"/> Luxemburgo	<input type="checkbox"/> Todos los países																											
<input type="checkbox"/> Francia	<input type="checkbox"/> Países Bajos																												
	<p>3. Lengua</p> <p>¿Qué lenguas sabe?</p> <input style="width: 95%;" type="text" value="Inglés"/> <p>¿Qué nivel tiene en esta lengua según el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCERL)?*</p> <input style="width: 95%;" type="text" value="A1"/>																												

Nota: Tanto los campos como la interfaz son meramente indicativos y no deben considerarse como la interfaz de usuario ni la selección de campos definitivas.

Los perfiles deben seguir estando activos durante un período fijo (de 6 o 12 meses) y vencer si no se renuevan. En una versión más estricta, los usuarios que continúen en el sistema una vez hayan transcurrido 6 o 12 meses deberán mejorar su perfil con más evidencias para poder renovarlo.

La conformidad con el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) se gestionaría de forma similar a cualquier otra plataforma en línea (p. ej., Europass, EURAXESS y EURES). Al igual que sucede con cualquier herramienta de tratamiento de datos personales, la Comisión Europea (y más concretamente la DG o la Unidad designada como «responsable del tratamiento») tendría que publicar una declaración de privacidad en línea en la que se explique el motivo del tratamiento, así la forma en la que la institución recoge, trata y protege los datos personales. Este compromiso se aplicaría con independencia del tipo de acto o fundamento jurídico en el que se base la reserva de talentos. Los usuarios podrán dar diferentes formas de consentimiento, acceder a sus datos personales e incluso optar por que sus perfiles sean accesibles o no a socios o empleadores. El usuario tendrá la posibilidad de marcar casillas en varias secciones de su perfil, indicando qué información personal quiere mostrar u ocultar.

Acceso de los empleadores y publicación de vacantes

La reserva de talentos se basa en los puntos de contacto nacionales (PCN) en cada Estado miembro que este designe. Podría tratarse de un órgano público (SPE, agencia de inversión, iniciativa de captación de talento, oficinas de empleo o migración, etc.) o cualquier entidad relevante que participe en la contratación internacional, la admisión o la captación de talento. Los PCN tienen acceso a los perfiles. Si el PCN es un servicio público de empleo o un órgano nacional de captación de talento, puede que decida gestionar el acceso totalmente por su cuenta. El PCN también rige el acceso a la reserva por parte de los agentes del Estado miembro con competencia. Los PCN pueden decidir si otorgan o no acceso a los empleadores o seleccionadores del Estado miembro pertinente para **consultar los perfiles en la reserva** (Figura 4). Simultáneamente, la posibilidad de buscar resultados anonimizados en la reserva (p. ej., el número de perfiles que se corresponden con determinado criterio de búsqueda) debería estar a disposición del público para permitir las búsquedas incluso por parte de pequeñas y medianas empresas. El proceso por el que los PCN autorizan a los agentes a consultar perfiles concretos en la reserva de talentos o permiten el contacto con sus propietarios se determinaría a nivel nacional. Por ejemplo, los empleadores o seleccionadores podrían registrarse inicialmente en la reserva de talentos (suscribiendo sus principios generales o un código de conducta) sin que se requiera la aprobación previa de los PCN. A continuación se notificaría automáticamente a los PCN, que podrían validar o denegar el acceso con arreglo a la legislación nacional. Los PCN también podrían identificar y contactar a una serie de perfiles en función de una petición realizada por cualquier otra entidad, como parte de una campaña nacional o regional para atraer a trabajadores cualificados en un sector, industria o región específicos. Los PCN serían responsables del uso adecuado de la reserva de talentos por parte de las personas a las que se haya concedido acceso. Además, se podría indicar a los posibles empleadores que se pongan en contacto con su correspondiente PCN para solicitar acceso a los perfiles identificados a partir de una búsqueda anónima.

Figura 4. Búsqueda de candidatos en la reserva de talentos

Acceso mediado a la reserva de talentos para los agentes de los Estados miembros



Si las vacantes se incluyen la reserva de talentos (ya sea cargadas automáticamente desde las bases de datos existentes o comunicadas manualmente por los seleccionadores de personal o empleadores), también deben ser aprobadas en algún momento por los puntos de contacto nacionales (figura 5). Las vacantes publicadas en la reserva de talentos deben corresponderse con los criterios de admisión convenidos para dicha reserva. También se les puede exigir que cumplan los requisitos nacionales de salario, duración mínima y ocupación a efectos de una tarjeta azul de la UE o cualquier otro régimen nacional de migración laboral. Los PCN verificarán, ya sea previa o posteriormente, la conformidad con los requisitos nacionales para garantizar que la vacante puede ofrecerse a un nacional de un tercer país (p. ej., que se han cumplido todos los requisitos en materias de pruebas del mercado laboral o las normas de patrocinio del empleador). Las vacantes deben vencer tras un período fijo; los PCN también pueden establecer un mecanismo para eliminar las vacantes de la reserva de talentos antes que venzan.

Figura 5. Publicación de vacantes en la reserva de talentos

Proceso de publicación de vacantes de empleo en la reserva de talentos (indicativo)



Emparejamiento de vacantes y candidatos (Matching)

Al motor de búsqueda básico que proporciona la plataforma **se le podría añadir un sistema (opcional) de búsqueda de empleo**. Según esta opción, el sistema de emparejamiento entre oferta y demanda de empleo conectaría los perfiles de los candidatos con las ofertas laborales más idóneas, basándose en la información proporcionada por ambas partes. Ambas partes obtendrían una preselección clasificada de emparejamientos generados por la reserva de talentos (p. ej., como ya hace EURES). Los datos de contacto se solicitarían o se obtendrían a través de la reserva de talentos; la contratación se produciría fuera de esta.

Sin embargo, esto requeriría disponer de funciones técnicas más avanzadas, similares al motor de búsqueda de emparejamientos que utiliza EURES mediante licencia.

Vínculo con el sistema de migración

La reserva de talentos no está vinculada directamente con los procedimientos de migración. Los vínculos con los sistemas nacionales de migración dependen del criterio de cada Estado miembro. Pueden decidir designar a PCN que ya participan en estos procesos (p. ej., autoridades de migración o agencias comerciales que ofrecen sistemas abreviados).

Los usuarios de la reserva de talentos (solicitantes y empleadores que actúen como patrocinadores) deben ser informados por los PCN al menos de cualquier sistema abreviado o simplificado existente en el país de destino en cuanto se haya producido un emparejamiento o esté garantizada una oferta de empleo.

Gobernanza y gestión técnica

La propia Comisión Europea se encargaría de alojar la plataforma de la reserva de talentos, así como la Oficina Europea de Coordinación. La Oficina de Coordinación facilitaría la red de PCN (Figura 6). Desde el punto de vista político, podría darse una gobernanza a varios niveles, con la participación de las Direcciones Generales y las unidades competentes de diversos ámbitos políticos (empleo, relaciones exteriores, educación, investigación e innovación, etc.), las autoridades nacionales, así como los agentes privados y los interlocutores sociales.

Como se ha indicado, los Estados miembros participantes tendrían que designar un PCN para la reserva de talentos. Los PCN podrían adoptar varios formatos y, en función del Estado miembro, podrían incluir distintos tipos de entidades. Con independencia del tipo de órgano designado, los PCN se harían responsable de un conjunto mínimo de funciones. Estos recibirían apoyo económico para desempeñar las funciones asociadas con su participación en la reserva de talentos (con una base legislativa) con miras a garantizar su implicación y su participación. Sin embargo, de preferencia, el funcionamiento de la reserva de talentos debería traslapar con el mandato de los PCN designados.

La Oficina de Coordinación capacitaría al personal de los PCN que utilice la reserva de talentos, promovería la reserva de talentos entre los usuarios potenciales o la representaría en la Comisión. Se aseguraría de que los PCN operen ajustados a las directrices o las recomendaciones que forman el fundamento jurídico de la red de la reserva de talentos. La Oficina de Coordinación trabajaría para establecer un vínculo con las iniciativas de evaluación y estandarización en desarrollo a nivel de la UE, así como asociaciones en materia de talentos y la colaboración con los países de origen.

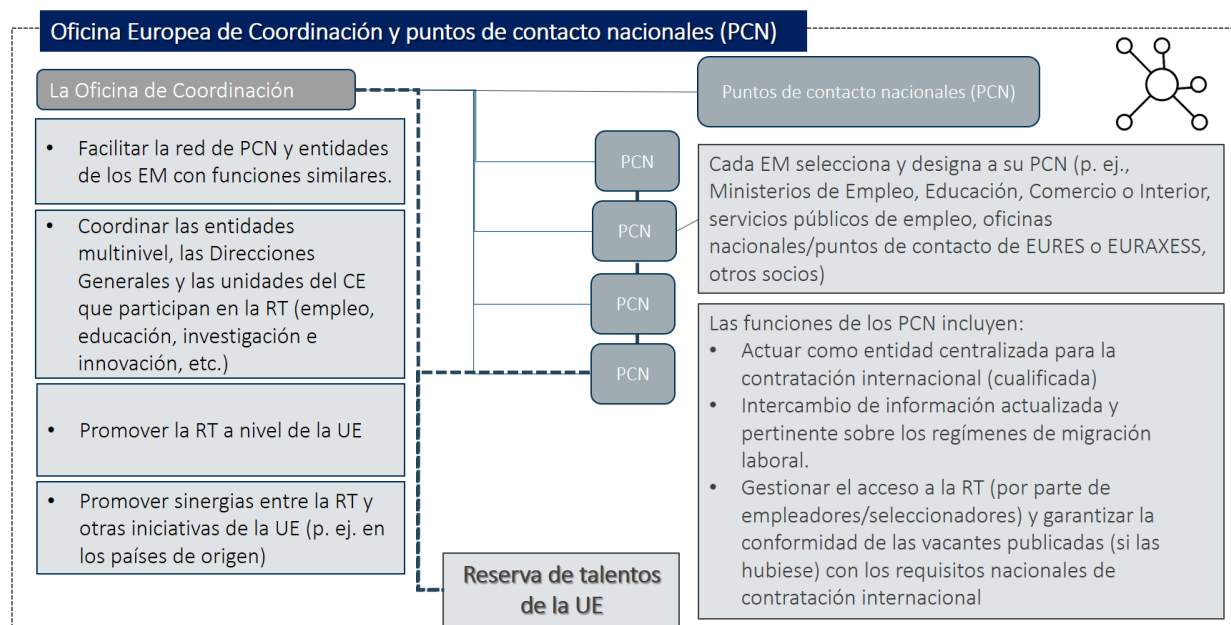
La Oficina de Coordinación también sería responsable del seguimiento y la evaluación de la reserva de talentos, así como de las actividades de la red, y de proponer modificaciones pertinentes en la reserva de talentos y el funcionamiento de la red. Un sistema de medición del rendimiento, similar al que utiliza EURES, recogería datos sobre los productos y los resultados con arreglo a indicadores definidos. La Oficina de Coordinación se encargaría de definir las dimensiones de desempeño a medir, los indicadores y las fuentes de datos tanto dentro como fuera de la propia plataforma. Se prepararían informes periódicos sobre el desempeño y la ejecución para su revisión por parte de los diferentes organismos que participan en la gobernanza multinivel.

Los elementos de la reserva de talentos se ajustarían conforme a los informes de seguimiento y evaluación y la consulta con la red. Estos incluyen, por ejemplo, modificaciones en los criterios de idoneidad, los documentos exigidos y los formatos de estos documentos, o el vencimiento de los perfiles.

Además de los informes y el seguimiento estructurados, cabe esperar que el intercambio de información y la cooperación regular entre los PCN y las partes interesadas pertinentes responda, de forma flexible y oportuna, a las condiciones y circunstancias cambiantes del mercado laboral (es decir, modificar la LPD de la UE).

Figura 6. Gobernanza de los puntos de contacto nacionales (PCN)

Funciones y relación de la Oficina de Coordinación y los puntos de contacto nacionales con la reserva de talentos



Otras opciones que analizar

Además del escenario anteriormente descrito, que combina elementos de los tres escenarios identificados inicialmente por la Comisión Europea como bases potenciales para la reserva de talentos, podrían añadirse otros componentes para complementar y apoyar la reserva de talentos.

Reconstrucción del Portal de Inmigración de la UE

El Portal de Inmigración de la UE es una importante herramienta con el que cuenta actualmente la política de migración de la UE, que proporciona información y orientación. Si bien el sitio web ha sido renovado recientemente (p. ej., con la adición de un mapa interactivo, información actualizada por países), deberían realizarse mejoras técnicas adicionales. Como mínimo, debería proporcionarse a todos los usuarios información clara, concisa y exacta sobre los procedimientos de migración y los visados o permisos pertinentes en cada Estado miembro.

El Portal de Inmigración de la UE debería convertirse en un punto de entrada a la futura reserva de talentos. Desde el punto de vista técnico, ambas plataformas podrían fusionarse en un solo sitio web o seguir separadas. Si se fusionan, el Portal tendría una zona privada para los candidatos admisibles registrados en la reserva de talentos.

El siguiente nivel de mejora del Portal podría consistir en el desarrollo de un sistema interactivo. Los usuarios reportan sus características básicas (nacionalidad, ocupación, educación) sin información de registro o de identificación personal y reciben orientación acerca de los procesos de migración legal basada en una API de visados y requisitos de entrada. Las personas que presenten características que apunten a los criterios de idoneidad para la reserva de talentos, serían orientadas a la fase de registro en la reserva de talentos. Los nacionales de terceros países que no cumplan los criterios de idoneidad recibirían información a la medida con un listado de procesos de migración legal nacional para los cuales

cumplan con los criterios individuales. Sin embargo, no podrían presentar su información personal para su inclusión en la reserva de talentos.

También podrían proporcionarse orientaciones adicionales en el Portal. Como parte de esta respuesta individual automatizada, el Portal podría indicar si la ocupación del usuario es una ocupación regulada en determinados Estados miembros, o proporcionar más indicaciones sobre las tendencias actuales del mercado laboral en los distintos Estados miembros, con el objetivo de orientar a los usuarios, destacando las ocupaciones demandadas admisibles para los procesos de migración laboral legal.

Los candidatos a la reserva de talentos podrían registrarse y crear su propio perfil. Partiendo de esta base, una opción más avanzada dentro de la reserva de talentos podría consistir en incluir datos sobre migración en el sistema de emparejamiento entre oferta y demanda de empleo mediante IA (véase el anterior apartado 0 más atrás) de forma que los candidatos no solo obtengan resultados automáticos de las ofertas laborales que puedan corresponder a sus competencias, sino también a los regímenes o permisos de migración laboral a los que pueden optar. Para cada uno de los permisos aplicables, se informaría a los futuros seleccionados (y a los empleadores) con determinado porcentaje de probabilidades de admisión, en función de las características del candidato y de la vacante.

Sin embargo, estos avances requerirían ampliar de forma sustancial la información actualmente disponible para incluir no solo los regímenes de migración regulados por las directivas de la UE en materia de migración legal, sino también los regímenes nacionales. Proporcionar esta información, organizada de manera uniforme que permita el emparejamiento automático de las características personales con los sistemas pertinentes, requeriría un esfuerzo importante por parte de los PCN, además de una importante labor de desarrollo informático.

Estandarización de los formularios de solicitud de permiso de residencia o visado

Con base a una opción básica, la estandarización de la documentación subida desde la reserva (p. ej., usuario del perfil, currículos, certificados de competencias, credenciales digitales) podría lograrse mediante una coordinación de método abierto (i.e. sin medidas jurídicamente vinculantes) entre los PCN competentes y la Oficina Europea de Coordinación. Posteriormente, tanto los archivos como los datos podrían exportarse fácilmente en un formato interoperable con las herramientas y sistemas nacionales.

Una opción notablemente más avanzada consistiría en establecer un formato uniforme para los formularios nacionales de solicitud de visados o permisos de residencia con fines de trabajo, mediante campos estándar. Este cambio normativo traspasaría la reserva de talentos, pero permitiría al usuario generar un formulario de solicitud estándar para distintos destinos y procedimientos. Como ya se ha indicado más atrás en el párrafo 0, un avance de este tipo requeriría un fundamento jurídico al nivel de la UE, así como ajustes necesarios a nivel nacional.

Apoyo y formación específica para los empleadores que desean contratar en el extranjero

Con frecuencia, las empresas —sobre todo las pymes— no están familiarizadas con los procesos de contratación internacional, o se enfrentan a problemas y dificultades concretos para acceder a estos procesos. Algunas podrían necesitar más información o asistencia, antes de utilizar la reserva de talentos o durante su uso. Además, los PCN pueden establecer determinados requisitos a los empleadores e intermediarios como condición para acceder a la reserva de talentos. La formación específica, los cursos en línea o los actos públicos podrían ser obligatorios u optativos. Los PCN u otros agentes, como las iniciativas de talento regionales, podrían ofrecer apoyo a los empleadores para poder utilizar la reserva de talentos, en función de las prioridades, los recursos y las necesidades de cada Estado miembro. Además, por otra parte, las Direcciones Generales y los órganos competentes de la UE podrían ofrecer (o copatrocinar) módulos de formación y talleres técnicos en toda la UE.

Un componente basado en la oferta

Podría vincularse un permiso (o visado) europeo de búsqueda de empleo con la reserva de talentos como base de un sistema de manifestaciones de interés más próximo a los que existen actualmente fuera de la UE. Sin embargo, esto exigiría revisar en profundidad el actual marco jurídico de la UE.

No obstante, incluso con arreglo al actual marco, existen dos usos posibles de la reserva de talentos para la búsqueda de empleo dentro de la UE. En primer lugar, los Estados miembros ya pueden decidir permitir a los solicitantes de empleo que se encuentran legalmente en el territorio de la UE (incluso durante una estancia breve) solicitar un permiso de residencia, si se cumplen las condiciones, sin tener que regresar necesariamente a su país de origen. Esta es ya una cláusula que indica posibilidad en varios instrumentos sobre migración legal (tarjeta azul de la UE, investigadores y estudiantes). La Comisión podría promover el uso de esta práctica mediante la coordinación de método abierto.

La segunda posibilidad consiste en promover el uso de la reserva de talentos a fin de identificar candidatos para los regímenes nacionales existentes de búsqueda de empleo permiso de residencia basados en la oferta en aquellos Estados miembros que ya los ofrecen. Los PCN pueden identificar a los solicitantes potencialmente admisibles en la reserva de talentos y contactar con ellos directamente.

Una lista europea de ocupaciones en escasez (LOE)

Con base al escenario revisado (Figura 2), las ocupaciones que se consideren en escasez a nivel de la UE serían determinantes como condición adicional de idoneidad para acceder a la reserva de talentos. En la actualidad no existe una lista de ocupaciones en escasez (LOE) definida a nivel de la UE. La Directiva sobre la tarjeta azul de la UE actualizada introduce un anexo en el que se recoge una lista de ocupaciones para las que los Estados miembros han acordado que las cualificaciones pueden acreditarse con un número de años de experiencia relevante exigido en lugar de un nivel de enseñanza superior. Aunque esta lista se refiere únicamente a la tarjeta azul de la UE, está sujeta a una evaluación (y una posible revisión) periódica que se basa, sobre todo, en las necesidades del mercado laboral de los Estados miembros.

La revisión de la lista de profesiones deficitarias de la tarjeta azul de la UE no está prevista al menos hasta 2026. Sin embargo, su futura revisión requerirá un análisis de las necesidades cambiantes del mercado laboral que se elaborará «previa consideración de las autoridades nacionales, sobre la base de una consulta pública que incluirá a los interlocutores sociales». Este ejercicio podría servir de punto de partida para desarrollar una LOE europea, que también podría determinar aquellas ocupaciones que otorgan la idoneidad para poder registrarse en la reserva de talentos. Si bien todavía debe desarrollarse la metodología, se podría seguir la mayoría de los procedimientos de LOE —en la UE y en los países no pertenecientes a la OCDE— y comenzar por un análisis empírico de la escasez del mercado laboral de la UE en su conjunto con miras a identificar una lista amplia de ocupaciones que deberán revisar los Estados miembros para su inclusión en LOE, y que permita a la reserva de talentos incluir a los migrantes en dichas ocupaciones. El análisis inicial podría basarse en el análisis de la demanda de competencias del Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop).

Acceso para los refugiados cualificados y las categorías de migrantes vulnerables

La reserva de talentos no excluye a los migrantes vulnerables que cumplen los criterios de admisión. De todas formas, el hecho de que no los excluya no es suficiente para garantizar que la reserva de talentos también atiende a las personas que pueden encontrarse en estados de vulnerabilidad temporal. Las herramientas y plataformas europeas actuales ya prestan apoyo específico a los beneficiarios de protección internacional o los solicitantes de asilo registrados (p. ej., la iniciativa Science4refugees de la UE, el Pasaporte Europeo de Cualificaciones para los Refugiados del Consejo de Europa). Del mismo

modo, puede que se requieran esfuerzos adicionales para garantizar que la reserva de talentos es accesible a todos los nacionales de terceros países que cumplen los criterios de admisión, independientemente de sus antecedentes o de su país de origen. En línea con iniciativas similares, los proyectos podrían incluir campañas específicas puestas en marcha en colaboración con el sector privado, así como iniciativas europeas cuyo objetivo es aumentar las oportunidades de emparejamientos entre oferta y demanda de empleo o acciones financiadas por la UE que promueven vías complementarias relacionadas con el trabajo para las personas que necesitan protección internacional.

Promoción de la reserva de talentos mediante actividades de divulgación y mercadeo

Si bien la reserva de talentos no representa un nuevo proceso legal de migración, tiene por objeto atraer a los posibles candidatos a los procesos ya existentes. Para lograrlo puede recurrir a técnicas de promoción ya probadas y establecidas para la captación de talento en las iniciativas nacionales. Entre ellas se encuentran las campañas de promoción a gran escala o específicas puestas en marcha por la UE en redes sociales; la participación de los representantes de la reserva de talentos de la UE en ferias de empleo o actos relevantes en los países de origen y en los Estados miembros; y vínculos con instituciones de formación. Además, los PCN pueden celebrar actos de información y promoción en su Estado miembro para informar a los representantes de los empleadores, las iniciativas de captación de talento, la sociedad civil y los responsables de la toma de decisiones, y organizar un acercamiento directo a los socios nacionales más relevantes.

Resumen del análisis de coste-beneficio

El análisis de coste-beneficio se basa, en el caso de los costes, en los valores de referencia existentes, y, en el caso de los beneficios, en iniciativas comparables.

En el Cuadro 1 se resume el valor añadido que puede ofrecer la reserva de talentos según debates y análisis llevados a cabo: Se han identificado cinco beneficiarios potenciales: migrantes potenciales, empleadores, las autoridades encargadas de gestionar la migración en los Estados miembros (p. ej., policía de extranjería), los servicios públicos de empleo o autoridades similares encargadas de respaldar los emparejamiento, y la Unión Europea en su conjunto. Se ha identificado el valor añadido potencial de cada componente del escenario provisional.

En el Cuadro 2 se presenta los costes estimados. Este análisis provisional de costes indicativos se basa en valores de referencia actuales para iniciativas similares, e indica el límite inferior y superior de las estimaciones. La estimación de costes se concentra en los costes directos de la reserva de talentos y las opciones de apoyo asociadas. No se tienen en cuenta las intervenciones que se producen fuera de la reserva de talentos, pero que pueden apoyar su actividad —por ejemplo, los proyectos de la Migration Partnership Facility o el desarrollo de una plataforma de evaluación de cualificaciones de la UE—.

El coste directo de la reserva de talentos se divide entre sus dos componentes: la plataforma y la red (PCN). El coste estimado de la plataforma (partida 1) incluye elementos esenciales para el funcionamiento del sitio web (p. ej., sistema de gestión de contenidos, servicio de alojamiento web, etc.). Incluso la plataforma básica de la reserva de talentos requiere interfaces no solo para los candidatos (migrantes), sino también para los PCN y posiblemente para los empleadores a los que hayan otorgado acceso los PCN. Los costes de desarrollo de un sitio web varían mucho. El rango indicado se basa en los costes de desarrollo de plataformas como «Working in Lithuania» y EURAXESS para el límite inferior y EURES para el límite superior.

En función del alcance de la reserva de talentos —si se limita a los perfiles o incluye perfiles y vacantes de empleo— existen funciones adicionales que afectan al coste de la plataforma. Incluso las vacantes de empleo incluidas en la plataforma requieren funciones más avanzadas que una simple herramienta de registro para centralizar los perfiles, pero no representa un aumento de la complejidad de la plataforma mucho mayor. La herramienta automatizada de emparejamientos (partida 2) se estima por separado, basándose en las plataformas similares existentes que ofrecen servicios de emparejamientos entre oferta y demanda de empleo similares. Estas herramientas suelen asumir un coste de desarrollo inicial y una cuota de licencia anual, a veces en función del volumen de casos tratados. Sin embargo, una herramienta de emparejamientos también automatizada parte del trabajo de los agentes que por lo general se encargarían de seleccionar los perfiles con estos fines. La partida 2 indica un coste negativo («-») de recursos humanos en aquellos casos en que se considere que la herramienta reducirá la carga de trabajo de los PCN. Se supone que la reducción de los costes de personal será de hasta un 35% en función de las características de la herramienta de emparejamiento de vacantes y candidatos. Sin embargo, pese a contar con esta herramienta el proceso de puesta en emparejamientos seguirá requiriendo intervención humana.

Se incluyen costes de personal relacionados directamente con el funcionamiento de la plataforma (partida 3). Esto engloba al personal en la fase de desarrollo, y al servicio de asistencia y apoyo técnico en la fase operativa. En funcionamiento, se espera que para operar la red sea necesaria una plantilla equivalente a jornada completa (EJC) de una o dos personas. Los costes se han estimado con base a los coste incurridos en servicio de asistencia y de apoyo técnico de EURES y EURAXESS como valor de referencia, por lo que asumen que la reserva de talentos se completa con perfiles y es utilizada por los PCN y los

empleadores. Durante el funcionamiento de la plataforma, el coste de apoyo técnico incluye aquel asociado con el mantenimiento, el apoyo al tratamiento y la gestión de datos, lo que aumenta el coste de funcionamiento de la herramienta de emparejamientos.

Los costes de traducción de la plataforma dependen del número de lenguas y la complejidad de las interfaces. Los costes que se indican en la partida 4 se han estimado de forma diferente para el límite inferior y superior. Si la plataforma funciona en una sola lengua (p. ej., el inglés) el coste es menor, como es el caso de EURAXESS. Si la reserva de talentos aplica el mismo planteamiento multilingüe que EURES (es decir, la plataforma se traduce a múltiples lenguas oficiales) el coste aumenta por cada una de las lenguas que utilice. La decisión de traducir únicamente algunas de las interfaces (por ejemplo, la de registro) reduciría los costes de traducción.

El coste de la red incluye el coste de recursos humanos a nivel central (partida 5). Este es el personal que participa en el funcionamiento y la coordinación de la red. En este caso se asumen una plantilla EJC de una o dos personas para dar apoyo a las actividades y la promoción.

Se asume que, en promedio, cada Estado miembro necesitará entre una y dos personas a jornada completa para operar el PCN (partida 6). El personal del PCN se encarga de intermediar entre los empleadores y los seleccionadores y la reserva de talentos. También se encargan de revisar las vacantes para su publicación en la reserva de talentos, si aplica. En caso de que se haga un uso intensivo de la reserva de talentos para la contratación puede que sea necesario contar con personal adicional al estimado. Como ya se ha señalado, el coste de los recursos humanos es sensible a la complejidad de la reserva de talentos y las herramientas de que dispone. Por ejemplo, la incorporación de vacantes de empleo aumenta la carga de trabajo y la necesidad de más personal para el funcionamiento y la coordinación con los empleadores y las agencias de contratación para el sistema de publicación de empleos. Incluso si las ofertas de empleo se extraen e incorporan de forma externa a partir de una plataforma existente, este trabajo puede implicar una cantidad significativa de esfuerzo manual de revisión. La automatización de la publicación de vacantes de empleo podría hacerse a nivel de los Estados miembros —por ejemplo, identificando los listados de empleos de los SPE que cumplan los criterios de la tarjeta azul de la UE y los requisitos de pruebas del mercado laboral nacional—, lo que reduciría los costes de personal para la revisión de las vacantes. Esta decisión se adoptaría a nivel de los Estados miembros y no se considera aquí. Además, el desarrollo de la herramienta automatizada de emparejamientos puede reducir en parte la carga de trabajo necesaria para gestionar las vacantes de empleo y los perfiles. La reducción de la carga de trabajo dependerá de las funciones de la herramienta automatizada de emparejamientos.

Algunas de las filas de costes adicionales se basan en actividades en la red de EURES y EURAXESS (partidas 7-9). Estas se calculan asumiendo que los 27 Estados miembros se unirán a la reserva de talentos de la UE. El coste por Estado miembro participante también se indica (partida 7b). El coste de celebración de reuniones de la red se basa en la frecuencia actual con la que se llevan a cabo las reuniones de la red EURES y EURAXESS y el presupuesto asociado. En función de los costes de interpretación y el alquiler de instalaciones, estos costes pueden ir más allá del rango indicado. La oficina de coordinación proporciona formación y protocolos para prestar un servicio más armonizado entre los PCN (partida 8), incluidas las reuniones que tienen un coste en función del número de Estados miembros participantes (partida 8b).

En la partida 9 se indica el coste asociado al apoyo prestado a las actividades de la red y a la promoción, que incluye los gastos relacionados con las estrategias de mercadeo, integración y promoción de la reserva de talentos. El coste de mercadeo y promoción varía en función de sus características y la audiencia a la que vaya dirigida. Los costes también se indican por Estado miembro participante (partida 9b).

El total de la partida 10 indica el coste estimado de una reserva de talentos que incluya PCN en los 27 Estados miembros. La partida 11 indica los costes totales estimados que son «fijos» o establecidos con

independencia del número de Estados miembros participantes. La partida 12 indica el rango estimado por Estado miembro participante.

Cuadro 1. Valor añadido de los diferentes componentes de la reserva de talentos para los distintos agentes

	Reserva de perfiles	+ Vacantes de empleo	+ Emparejamiento de vacantes y candidatos	+ Portal de Inmigración de la UE renovado	+ Formularios estandarizados	+ Evaluación de las credenciales y las cualificaciones	+ Sistema rápido	+ Visado de búsqueda de empleo
Migrantes potenciales	(Libre) visibilidad para los empleadores potenciales en varios EM Capacidad para manifestar su interés de trabajar en la UE Un único perfil para varios destinos/lenguas	Pueden ver VE compensadas para la contratación internacional	Ahorro de tiempo, mejora del emparejamiento	Una orientación más clara a los procesos legales	Ahorro de tiempo	Mayores probabilidades de correspondencia	Procedimientos más rápidos	Posibilidad adicional de llegar a la UE a través de un proceso legal
Empleadores	(Libre) acceso a más perfiles	Reserva de vacantes adicional y más amplia Escaso grado de confianza en que los candidatos cumplen los criterios de idoneidad para la migración	Ahorro de tiempo, mejora del emparejamiento	Indicación más clara de la idoneidad de los candidatos para los procesos legales	Mínimos, salvo en el caso de los formularios que son previamente completados	Indicación más clara de la idoneidad para migrar	Procedimientos más rápidos	Mayor oferta de candidatos cualificados dispuestos a empezar a trabajar de inmediato
Autoridades para la gestión de la migración de los EM	Valor añadido limitado, salvo que el EM opte por la información estándar (ahorro de tiempo)	Valor limitado, salvo el sistema abreviado mediante autorización previa de pruebas del mercado laboral	No	No, salvo por la posible reducción de las consultas gracias a una mejor información	Ahorro de tiempo	Pequeño beneficio de una mayor probabilidad de completar las solicitudes cuando se requiere una evaluación	No, salvo que se opte por emplear la RT en lugar de los criterios nacionales del sistema rápido	No, salvo que ya exista VBE/migración basada en la oferta
Servicios públicos de empleo de los EM	Posibilidad de acceder a los perfiles de NTP cualificados excluidos de EURES	Posibilidad de publicar VE aprobadas para NTP, en aquellos casos en que actualmente no sea posible	Apoyo al emparejamiento, en aquellos casos en que el mandato incluya cubrir las VE con NTP	No	No	No	No	No
Unión Europea	Primera herramienta política de apoyo de procesos de migración laboral legal Refuerzo de la UE como destino Competir por el talento como destino	Promover la tarjeta azul de la UE Contribuir a completar las VE para ocupaciones cualificadas en escasez	Puede analizar el emparejamiento entre perfiles y vacantes (seguimiento estadístico)	Empleadores, migrantes y el público mejor informados sobre el marco de migración legal de la UE Mayor conocimiento sobre la idoneidad para la tarjeta azul de la UE y sus ventajas	Apoyo a las normas de la UE y el desarrollo de interoperabilidad	Apoya e impulsa el desarrollo de los estándares de la UE Apoyo a los PAMM centrados en la evaluación	No	Hacer la UE más atractiva

Nota: EM: Estados miembros. VE: vacantes de empleo NTP: nacionales de terceros países. PT: portal de talentos. VBE: visado de búsqueda de empleo. PAMM: proyecto de asociación en materia de migración.

Cuadro 2. Análisis de costes indicativo provisional para la reserva de talentos

En millones de euros, se presenta el rango de límite inferior a superior.

	Solo perfiles				Coste adicional con respecto a la fase anterior								Coste total			
					+ Vacantes de empleo				+ Herramienta de emparejamiento				Perfiles + Vacantes de empleo + Herramienta de emparejamiento			
	Coste de desarrollo		Coste de funcionamiento (anual)		Coste de desarrollo		Coste de funcionamiento (anual)		Coste de desarrollo		Coste de funcionamiento (anual)		Coste de desarrollo		Coste de funcionamiento (anual)	
	Menor	Mayor	Menor	Mayor	Menor	Mayor	Menor	Mayor	Menor	Mayor	Menor	Mayor	Menor	Mayor	Menor	Mayor
Plataforma de la reserva de talentos de la UE																
(1) Plataforma (desarrollo técnico y funcionamiento)	0,09	1,08	0,06	0,75	0,99	1,66	0,69	0,77	0,00	0,00	0,00	0,00	1,08	2,73	0,75	1,52
(2) Software (desarrollo de un sistema de emparejamiento, canon de licencia)	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	0,90	10,00	0,15	2,26	0,90	10,00	0,15	2,26
(3) Costes de personal (desarrollo, servicio de asistencia, apoyo técnico)	0,16	0,32	0,10	0,20	0,11	0,21	0,07	0,13	0,00	0,00	0,25	2,67	0,27	0,53	0,42	3,00
(4) Traducciones	0,08	2,32	0,04	1,17	0,05	1,53	0,04	1,26	0,00	0,00	0,00	0,00	0,14	3,85	0,09	2,43
Coste medio por lengua	0,00	0,09	0,00	0,04	0,00	0,06	0,00	0,05	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,15	0,00	0,09
Subtotal	0,33	3,72	0,20	2,13	1,15	3,40	0,80	2,16	0,90	10,00	0,40	4,93	2,38	17,12	1,41	9,21
Red - PCN																
(5) Recursos humanos (PO)	0,15	0,25	0,15	0,25	0,05	0,08	0,05	0,08	0,00	0,00	0,00	0,00	0,20	0,33	0,20	0,34
(6) Recursos humanos (EM)	1,62	3,24	1,63	3,27	0,54	1,08	0,54	1,09	-0,27	-1,08	0,01	-1,09	1,89	3,24	2,18	3,27
Plantilla EJC de 1-2 personas, coste medio por EM	0,06	0,12	0,06	0,12	0,02	0,04	0,02	0,04	-0,01	-0,04	0,00	-0,04	0,07	0,12	0,08	0,12
(7) Programa común de formación y protocolos	0,14	1,12	0,05	0,42	0,13	1,46	0,05	0,55	0,14	1,29	0,05	0,49	0,41	3,87	0,15	1,46
(7b) Coste medio por EM participante	0,01	0,04	0,00	0,02	0,00	0,05	0,00	0,02	0,01	0,05	0,00	0,02	0,02	0,14	0,01	0,05
(8) Reuniones de la red	0,02	0,53	0,01	0,27	0,01	0,18	0,00	0,09	0,00	0,00	0,00	0,00	0,03	0,71	0,01	0,36
(8b) Coste medio por EM participante	0,00	0,02	0,00	0,01	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,03	0,00	0,01
(9) Apoyo a las actividades de la red y promoción	0,20	1,57	0,20	1,26	0,07	0,52	-0,07	-0,21	0,00	0,00	0,22	-0,09	0,26	2,09	0,35	0,96
(9b) Coste medio por EM participante	0,01	0,06	0,01	0,05	0,00	0,02	0,00	-0,01	0,00	0,00	0,01	0,00	0,01	0,08	0,01	0,04
Subtotal	2,13	6,72	2,05	5,47	0,79	3,32	0,58	1,60	-0,13	0,21	0,28	-0,69	2,79	10,24	2,90	6,38
(10) Total (asumiendo que participan 27 Estados miembros)	2,46	10,44	2,25	7,60	1,94	6,72	1,38	3,76	0,77	10,21	0,68	4,24	5,17	27,36	4,31	15,60
(11) Total coste fijo	0,48	3,97	0,35	2,38	1,20	3,48	0,85	2,24	0,90	10,00	0,40	4,93	2,58	17,45	1,61	9,55
(12) Coste total por EM	0,07	0,24	0,07	0,19	0,03	0,12	0,02	0,06	0,00	0,01	0,01	-0,03	0,10	0,37	0,10	0,22

Fuente: análisis de la OCDE

En el Cuadro 3 se recoge una comparación de las opciones de políticas en función de su eficacia y eficiencia. Se identifican los componentes principales del escenario provisional y se asigna un puntaje a los beneficios y los costes con base a una escala que va de ----- (mayor coste) a +++++ (mayor beneficio), pasando por 0 (neutro).

El nivel de eficacia relativa se indica con respecto a cuatro parámetros distintos: efecto en el atractivo de la UE para los nacionales de terceros países cualificados; la capacidad para atender las necesidades laborales de la UE en las ocupaciones en escasez; si los nacionales cualificados de terceros países pueden manifestar su interés en migrar a la UE para trabajar; y la medida en que los empleadores y las autoridades de migración de la UE pueden identificar a los candidatos en función de sus necesidades.

En términos de eficiencia, los costes calculados en función de los esfuerzos requeridos se miden con respecto a los beneficios. Los costes incluyen la aportación de recursos y los esfuerzos legislativos necesarios.

Los esfuerzos legislativos que se han tenido en cuenta únicamente se centran en las implicaciones legales en la UE, sin tener en cuenta los cambios adicionales que puedan ser necesarios a nivel nacional. En cuanto a los cambios legales, la puntuación es la siguiente: ningún cambio (0); posible adopción de instrumentos no jurídicamente vinculantes (Derecho indicativo, sin precisar un proceso legislativo, «-»); revisión de las decisiones o medidas de incentivos existentes (proceso legislativo simplificado o procedimiento legislativo ordinario sin armonización, «--»); revisión de una directiva o reglamento existente (procedimiento legislativo ordinario, pero con modificaciones específicas/limitadas, «---») y, por último, la necesaria adopción de una nueva directiva o reglamento (procedimiento legislativo ordinario, es decir, todo el proceso de negociación desde cero, «----»). En algunos casos son posibles varias opciones legislativas y se indica más de una puntuación.

Si se compara la eficacia con respecto a la eficiencia, puede concluirse que una reserva de talento que únicamente contenga perfiles puede ser eficiente y aporta un beneficio claro, aunque limitado, especialmente porque puede lograr el objetivo de permitir que los nacionales de terceros países manifiesten su interés. La inclusión de vacantes y la incorporación de un sistema de emparejamiento representa un mayor esfuerzo, aunque con un mayor retorno y más eficacia en general para la reserva de talentos con respecto a los distintos objetivos. Las medidas adicionales de apoyo pueden incrementar todavía más la eficacia de la reserva de talentos.

Cuadro 3. Comparación de las opciones políticas

	Base de referencia (actual)	Reserva de talentos			Componentes adicionales				
		Solo perfiles	Perfiles + Vacantes	Perfiles + Vacantes + Emparejamiento de vacantes y candidatos	Visado de búsqueda de empleo	+ Portal de Inmigración de la UE interactivo	+ Formularios estandarizados	Evaluación de las credenciales o cualificaciones	+ Vínculo con los procedimientos de migración nacionales
Eficacia		+	+++	+++	++	++	+	+	+
Mayor atractivo de la UE	0	+	+++	+++	+++	+++	0/+	-	++
Contribuye a cubrir las necesidades laborales de la UE en ocupaciones en escasez	0	+	++	++	+	+	0	+	+
Permitir a los trabajadores cualificados de fuera de la UE manifestar su interés en migrar a la UE	0	+++	+++	+++	+++	++	++	-	0
Permitir a las autoridades de migración de la UE y a los empleadores identificar candidatos en función de sus necesidades	0	+	++	+++	+++	0	0	++	0
Eficiencia	0	+	++	++	+	+	+	-	++
Coste (esfuerzos necesarios)	0	-	--	---	0	--	-	--	----
Esfuerzos legislativos (UE)	0	--	0/-/--	0/--	---(-)	0/--	---(-)	0/--/----	---(-)
Beneficios (valor añadido)	0	++	++++	+++++	+++	+++	++	++	+++++
Coherencia con los objetivos de la UE de migración y empleo	0	++	++	++	+	++	++	+	+

Nota: puntuación correspondiente a los *esfuerzos legislativos*: ningún cambio (0); instrumentos no jurídicamente vinculantes «-»; revisión de las decisiones o medidas de incentivos existentes «--»; revisión de directivas o reglamentos existentes «---»; adopción de una nueva directiva o reglamento «----».

Referencias

OCDE(2019), *Building an EU Talent Pool: A New Approach to Migration Management for Europe*, OECD Publishing, París, <https://dx.doi.org/10.1787/6ea982a0-en>. [1]