C/2024/4067

12.7.2024

Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru

Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o mobilitě kvalifikovaných a schopných pracovníků

(COM(2023) 715 final)

Návrh nařízení Evropského parlamentu a Rady, kterým se vytváří Rezervoár talentů EU

(COM(2023) 716 final - 2023/0404 (COD))

Návrh doporučení Rady „Evropa v pohybu“ – příležitosti vzdělávací mobility pro všechny

(COM(2023) 719 final)

Doporučení Komise o uznávání kvalifikací státních příslušníků třetích zemí

(C(2023) 7700 final)

(C/2024/4067)

Zpravodajka: **Tatjana BABRAUSKIENĖ**

Spoluzpravodajka: **Marija MINČEVA**

Žádosti o vypracování stanoviska	Rada Evropské unie, 24.1.2024 Evropská komise, 21.12.2023
Právní základ	články 165, 166 a 304 Smlouvy o fungování Evropské unie
Odpovědná sekce	Zaměstnanost, sociální věci, občanství
Přijato v sekci	12.4.2024
Přijato na plenárním zasedání	25.4.2024
Plenární zasedání č.	587
Výsledek hlasování (pro/proti/zdrželi se hlasování)	187/1/3

1 Závěry a doporučení

1.1 EHSV zdůrazňuje, že nedostatek v oblasti pracovních sil a dovedností, který je způsoben různými faktory – mj. demografickými výzvami a souběžnou transformací –, má vážné důsledky pro fungování a růst podniků. Platí to zejména v případě znevýhodněných regionů ([1]). Je velmi důležité, aby byl Rezervoár talentů EU **praktickým, spolehlivým a snadno použitelným nástrojem**, který bude **atraktivní pro pracovníky i zaměstnavatele** a bude podporovat spravedlivou a etickou **legální migraci pracovních sil** do EU.

([1]) Využívání talentů v regionech EU: https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/harnessing-talents-eu-regions.

1.2 EHSV žádá Evropskou komisi a členské státy, aby ve spolupráci se sociálními partnery podnikly účinné kroky s cílem snížit tento nedostatek pracovních sil v EU, dále pak aby zajistily, že budou prostřednictvím aktivních politik na trhu práce podporována kvalitní pracovní místa a tvorba pracovních míst v EU a že budou tato pracovní místa atraktivní pro všechny pracovníky, a aby při tom zohlednily akční plán EU pro řešení nedostatku pracovních sil a dovedností. Nedostatek pracovních sil v určitých povoláních a identifikace nedostatkových profesí musí být projednány se sociálními partnery na úrovni odvětví a států, přičemž je třeba vzít v úvahu sladění dovedností s pracovními místy, důstojné mzdy, dobré pracovní a životní podmínky pracovníků, jakož i rovný přístup k profesnímu rozvoji, coby klíčové faktory pro zvýšení atraktivity daného povolání.

1.3 EHSV poukazuje na to, že státní příslušníci třetích zemí, kteří se již nacházejí na území EU a chtějí zde pracovat (žadatelé o azyl, osoby bez pracovního povolení, osoby, které vstoupily do EU za účelem sloučení rodiny), představují nedostatečně využívanou skupinu potenciálních pracovníků, která může pomoci uspokojit potřeby trhu práce. Je třeba tyto osoby podpořit a usnadnit jim začlenění na trh práce.

1.4 EHSV žádá členské státy, aby **zajistily, že bude ve všech členských státech existovat vstřícná atmosféra vůči pracovníkům z řad migrantů a uprchlíků**, a aby se ve spolupráci se sociálními partnery a organizacemi občanské společnosti snažily změnit diskurz a pohled na téma legální migrace, který podněcují především krajně pravicová hnutí, zastavit nepřátelské postoje vůči migraci a uznat úlohu, kterou může legální migrace hrát při řešení nedostatku pracovních sil a rozdílů mezi regiony.

1.5 EHSV doporučuje, aby byla iniciativa zaměřená na vytvoření Rezervoáru talentů EU prováděna ve spojení s iniciativou EU týkající se využívání talentů ([2]), aby se tak zabránilo odlivu mozků – v rámci EU i směrem ven z EU – u povolání, kde je nedostatek pracovníků. V tomto ohledu může být užitečným nástrojem také cirkulační migrace.

Návrh nařízení, kterým se vytváří Rezervoár talentů EU

1.6 EHSV by uvítal, kdyby Rezervoár talentů EU účinně a účelně doplňoval stávající nástroje a postupy EU a členských států, jejichž úkolem je pomáhat státním příslušníkům třetích zemí najít kvalitní práci v EU a podporovat zaměstnavatele při náboru těchto pracovníků. Rezervoár talentů EU by měl zajistit, aby migrující pracovníci a zaměstnavatelé v EU byli informováni o právních předpisech, které je třeba dodržovat, a o svých právech a povinnostech, například co se týče pravidel týkajících se důsledků ztráty zaměstnání po kratší době. Evropská komise by měla ve spolupráci s Evropským orgánem pro pracovní záležitosti zajistit, aby byla zavedena odpovídající opatření pro poskytování informací o těchto aspektech.

1.7 EHSV zdůrazňuje, že Rezervoár talentů EU by měl umožnit poskytování kvalitních pracovních míst odpovídajících dovednostem a kompetencím migrantů. Pracovníci by neměli být považováni za nouzové řešení pro ekonomiky EU, ale mělo by se jim dostat stejného zacházení jako občanům EU a stejných možností, pokud jde o rozvoj jejich kariéry a další vzdělávání a odbornou přípravu, budou-li si to přát, stejně jako možnosti nadále žít v EU.

1.8 EHSV upozorňuje na to, že transparentní a důvěryhodné informace o přístupu k zaměstnání v členských státech EU a o požadavcích, včetně uznávání kvalifikací, musí být pracovníkům a zaměstnavatelům k dispozici na jediné internetové stránce EU. Evropský orgán pro pracovní záležitosti právě vytváří nový internetový nástroj zaměřený na mobilitu pracovních sil – půjde o digitální nástroj, v němž budou sloučeny informace z různých zdrojů na vnitrostátní úrovni a na úrovni EU, včetně Evropské komise, agentur EU atd. Přiřazovací algoritmus by neměl brát v potaz osobní údaje, které jsou z hlediska daného pracovního místa nepodstatné, jako je například jméno, věk, pohlaví, státní příslušnost nebo země bydliště. Podniky musí mít při náboru státních příslušníků třetích zemí možnost využít podporu v rámci Rezervoáru talentů EU.

([2]) COM(2023) 32 final.

1.9 EHSV zdůrazňuje, že při vytváření Rezervoáru talentů EU by se mělo navazovat na práci vykonanou při revizi **směrnice o jednotném povolení** ([3]) **a směrnice o dlouhodobě pobývajících rezidentech** ([4]) s cílem zajistit migrujícím pracovníkům účinný a včasný přístup k pracovním povolením a povolením k pobytu a prosazovat pracovní normy v EU. Členské státy, které se podílejí na Rezervoáru talentů EU, se rovněž vyzývají, aby se řídily návrhy členských států a sociálních partnerů, které byly dohodnuty na úrovni jednotlivých států a odvětví a jsou uvedeny v doporučení Komise o uznávání kvalifikací státních příslušníků třetích zemí.

1.10 EHSV vítá ustanovení navrhovaného nařízení, zdůrazňuje však, že je třeba věnovat zvláštní pozornost odvětvím, u nichž existuje zvýšené riziko podvodů a v nichž jsou migrující pracovníci obzvláště zranitelní a ve velké míře jim hrozí, že se setkají s pracovním vykořisťováním a zneužíváním.

1.11 EHSV se domnívá, že by měla být vyjasněna úloha zprostředkovatelů a agentur, včetně subdodavatelských vztahů, neboť v současné době mnoho zaměstnavatelů využívá jejich služeb na celostátní úrovni.

1.12 Tato iniciativa by neměla vést ke zvýšení administrativní zátěže pro zaměstnavatele, kteří požádají vnitrostátní kontaktní místo Rezervoáru talentů EU v členském státě, ve kterém mají sídlo, o převedení jejich nabídek volných pracovních míst do platformy IT Rezervoáru talentů EU. Měla by existovat jednoduchá doplňková funkce pro převod nabídek volných pracovních míst od vnitrostátních veřejných služeb zaměstnanosti do Rezervoáru talentů EU. Je třeba zvážit rovněž případnou úlohu soukromých agentur práce.

1.13 Pozastavení přístupu zaměstnavatelů v případě porušení jejich povinností by mělo být časově vymezené a přiměřené danému porušení. Je třeba zvážit zavedení podobných omezení i pro státní příslušníky třetích zemí, kteří zneužívají právo legálně pobývat a pracovat v EU.

1.13.1 Klíčem k zajištění toho, aby politiky a nástroje v oblasti migrace pracovních sil byly navrženy pro potřeby pracovníků a zaměstnavatelů a byly jimi řízeny, je demokratická správa. EHSV vítá skutečnost, že řídící skupina pro realizaci bude zahrnovat evropské mezioborové sociální partnery. Iniciativa by měla motivovat členské státy, aby zapojily sociální partnery na mezioborové a odvětvové úrovni, jakož i příslušnou organizaci občanské společnosti pracující s migranty a uprchlíky a zúčastněné strany v oblasti vzdělávání a odborné přípravy do diskusí a rozhodování na vnitrostátní úrovni, zejména pokud jde o identifikaci nedostatkových profesí i o poskytování pravidelné zpětné vazby ohledně jejich názoru na fungování Rezervoáru talentů EU.

Doporučení Komise o uznávání kvalifikací státních příslušníků třetích zemí

1.14 EHSV zdůrazňuje, že dovednosti a kompetence pracovníků ze třetích zemí by měly být posouzeny a rychle validovány, aby byly jejich dovednosti certifikovány a tito pracovníci mohli eventuálně získat potřebnou kvalifikaci (například v případě regulovaných povolání). Postupy by se měly zaměřit na snížení administrativní zátěže žadatelů při dokazování, zejména v situaci, kdy museli doklady zanechat v domovské zemi nebo je ztratili během migrační cesty.

1.14.1 . EHSV vítá, že sdělení připomíná členským státům, že směrnice o uznávání odborných kvalifikací se může vztahovat i na uznávání kvalifikací státních příslušníků třetích zemí a kvalifikací získaných v EU v případě nedostatku pracovních sil v určitých povoláních („prioritní regulovaná povolání“), která definují členské státy. EHSV žádá, aby byl v případě potřeby podpořen přístup těch, kteří chtějí pracovat v **regulovaných** povoláních v členských státech EU, prostřednictvím rychlých a transparentních postupů validace a uznávání. Zároveň je nutné uplatňovat požadavky na kvalifikaci a dovednosti, aby byla zaručena kvalita pracovních míst a služeb. Proto je důležité, aby potenciální zaměstnanci respektovali požadavky členských států na minimální kvalifikaci pro vstup do určitých regulovaných nedostatkových profesí.

1.14.2 EHSV zdůrazňuje, že by bylo možné zjednodušit přístup k povoláním zavedením dohodnutých společných rámců odborné přípravy v minimálně devíti zemích, což by mohlo přispět k automatickému uznávání kvalifikací v některých regulovaných povoláních na úrovni EU. Umožnilo by to rovněž, aby byly kvalifikace státních příslušníků třetích zemí uznávány v rámci všech členských států jednotnějším způsobem.

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

1.15 EHSV se domnívá, že je důležité poskytovat státním příslušníkům třetích zemí důvěryhodné informace o tom, jaké agentury, sociální partneři a zúčastněné strany jim mohou pomoci vstoupit na trh práce a získat kvalitní pracovní místa.

1.16 EHSV upozorňuje na to, že při náboru odborníků ze třetích zemí, jejichž kvalifikace **není regulována**, hrají zásadní úlohu zaměstnavatelé a veřejné služby zaměstnanosti, neboť musí zajistit rovné zacházení při ověřování toho, zda vzdělání a pracovní zkušenosti státních příslušníků třetích zemí odpovídají danému pracovnímu místu. V tomto případě lze uplatnit posouzení jejich dovedností a přístup „dovednosti na prvním místě“.

1.17 EHSV žádá členské státy, aby prostřednictvím odpovídající podpory během období uznávání a odborné přípravy zajistily, že budou mít státní příslušníci třetích zemí spravedlivý přístup k **regulovaným povoláním**. Musí rovněž zajistit, aby byla odborná příprava dostupná všem státním příslušníkům třetích zemí, nejen těm, kteří usilují o vstup do prioritních regulovaných povolání, neboť je sociálním právem a cestou ke kvalitnímu zaměstnání, rozvoji kariéry a sociálnímu začlenění.

Návrh doporučení Rady „Evropa v pohybu“ – příležitosti vzdělávací mobility pro všechny

1.18 EHSV upozorňuje na to, že cílem vzdělávací mobility v EU by mělo být posílení pocitu sounáležitosti s EU. Vyjadřuje politování nad tím, že pouze 15 % občanů EU se zúčastnilo studia, odborné přípravy nebo učňovské přípravy v jiné zemi EU, a zdůrazňuje, že všichni studenti a učitelé by měli mít rovnější přístup k mobilitě, a to ve všech odvětvích vzdělávání, a zejména v odborném vzdělávání a přípravě.

1.19 EHSV vyzývá členské státy, aby zajistily veřejné investice do škol a vzdělávacích institucí, a umožnily jim tak poskytovat kvalitní a důvěryhodné informace a poradenství ohledně možností vzdělávací mobility na podporu profesního rozvoje a celoživotního učení. Tyto informace a rady musí být dostupné zdarma, aby byli účastníci vzdělávání motivováni k vzdělávací mobilitě v jiné zemi EU. EHSV naléhavě vyzývá členské státy, aby po koordinátorech vzdělávací mobility v institucích vzdělávání a odborné přípravy požadovaly, aby navázali soustavný dialog se sociálními partnery a dalšími příslušnými zúčastněnými stranami.

1.19.1 EHSV žádá členské státy, aby vyřešily problémy spojené s dočasnou náhradou a nedostatkem učitelů, a umožnily tak vzdělávací mobilitu učitelů. Je třeba zatraktivnit toto povolání a zajistit učitelům dobré pracovní podmínky, spravedlivé platy a přístup ke kvalitnímu počátečnímu vzdělávání a dalšímu profesnímu a kariérnímu rozvoji, aby bylo možné zaručit kvalitní vzdělávání.

1.19.2 EHSV žádá Komisi, aby zajistila dostupnost odpovídajících finančních prostředků, které budou odrážet skutečné náklady studentů, učitelů a školitelů na účast v mobilitě v rámci programu Erasmus, a přenositelnost platů a dalších výhod, včetně důchodů, pro dospělé studenty a učitele, kteří se účastní mezinárodní mobility v rámci svého dalšího profesního rozvoje. Zásadní význam má zapojení sociálních partnerů do monitorování těchto záležitostí a rozhodování o způsobu jejich řešení.

1.20 EHSV žádá Evropskou komisi, aby byli evropští sociální partneři a příslušné zúčastněné strany znovu zařazeni do výboru pro Erasmus+, který určuje roční priority tohoto programu. EHSV vyzývá členské státy, aby ve spolupráci s příslušnými zúčastněnými stranami a sociálními partnery vypracovaly své vnitrostátní akční plány týkající se této iniciativy.

2 **Obecné připomínky**

2.1 Balíček opatření v oblasti mobility talentů zahrnuje několik politických iniciativ týkajících se mobility a migrace za účelem vzdělávání a zaměstnání zaměřených na občany EU i státní příslušníky třetích zemí. Tento balíček bude mít vliv na vnitrostátní politiky týkající se migrace, zaměstnanosti a kvalifikací a na mezinárodní vzdělávací mobilitu, pokud jde o navržení možných řešení s cílem vypracovat opatření ve stávajícím kontextu nedostatku v oblasti pracovních sil a dovedností.

2.2 V rámci těchto různých iniciativ, a zejména těch, které se týkají migrace ze třetích zemí, je třeba za prioritu považovat lidská práva a podpořit je rovným zacházením s pracovníky a jasnými cíli v oblasti trhu práce.

2.3 Mnohá povolání, včetně regulovaných, jsou v zemích EU nedostatkovými profesemi. Vzhledem k tomu, že má být mobilita „talentů“ spojena také s pracovní mobilitou, vyvstává otázka, jak se má v rámci těchto iniciativ zabránit odlivu mozků – uvnitř EU i v celosvětovém měřítku – u povolání, kde je nedostatek pracovníků. V tomto ohledu by měl být balíček uplatňován ve spojení s iniciativou EU týkající se využívání talentů.

3 **Konkrétní připomínky**

3.1 *Návrh nařízení, kterým se vytváří Rezervoár talentů EU*

3.1.1 Rezervoár talentů EU bude prvním **dobrovolným nástrojem pro přiřazování volných pracovních míst k profilům uchazečů** na úrovni EU pro zainteresované členské státy, který bude přístupný „uchazečům o zaměstnání s nízkou, střední a vysokou kvalifikací“. Svá volná pracovní místa zde budou moci zveřejňovat pouze zaměstnavatelé usazení v těchto členských státech. Tento nástroj podpoří také realizaci **Talentových partnerství**, která byla uzavřena s **Marokem, Tuniskem, Egyptem, Pákistánem a Bangladéšem**. Přiřazovací funkce by měla být strukturována tak, aby navrhovala shody mezi pracovníky a zaměstnavateli, které by odpovídaly dovednostem a kvalifikaci pracovníka a potřebám zaměstnavatele.

3.1.2 Rezervoár talentů EU sice nezajišťuje konkrétní způsob vstupu do EU, pokud jde o získání pracovního povolení a povolení k pobytu, avšak pracovníci zahrnutí do rezervoáru by měli mít k dispozici poradenství a podporu, co se týče přístupu ke zdravotní péči, bydlení a dalšímu vzdělávání a odborné přípravě v hostitelském členském státě. Je rovněž důležité, aby bylo v rámci Rezervoáru talentů EU zajištěno, že budou migrující pracovníci a zaměstnavatelé informováni o právních předpisech, kterými se mají řídit, a o svých právech a povinnostech. Evropská komise by měla dát podnět k přijetí společných norem v oblasti poskytování informací.

3.1.3 Při postupném vytváření Rezervoáru talentů EU by se mělo navazovat na práci vykonanou při revizi **směrnice o jednotném povolení a směrnice o dlouhodobě pobývajících rezidentech** s cílem zlepšit přístup migrujících pracovníků k pracovním povolením a povolením k pobytu a prosazovat pracovní normy v EU. Státní příslušníci třetích zemí, kteří se již nacházejí na území EU a chtějí v EU pracovat (žadatelé o azyl, osoby bez pracovního povolení, osoby, které vstoupily do EU za účelem sloučení rodiny), představují nedostatečně využívanou skupinu potenciálních pracovníků, která může pomoci uspokojit potřeby trhu práce.

3.1.4 Rezervoár talentů EU se musí stát spolehlivým a důvěryhodným nástrojem, který bude zaměstnavatelům a pracovníkům nabízet aktuální profily dostupné přinejmenším v angličtině a napomůže přiřazování migrujících pracovníků k pracovním příležitostem v EU. Součástí toho je navrhování odpovídajících shod, co se týče dovedností a kvalifikace, které uchazeč o zaměstnání má, ve vztahu k inzerovanému volnému pracovnímu místu. Proto je třeba v rámci tohoto procesu zároveň více usilovat o uznávání kvalifikací a dovedností získaných v zahraničí nebo v kontextu neformálního a informálního učení.

3.1.5 Zvláštní pozornost je třeba věnovat odvětvím, u nichž existuje zvýšené riziko podvodů a v nichž jsou migrující pracovníci obzvláště zranitelní a ve velké míře jim hrozí, že se setkají s pracovním vykořisťováním a zneužíváním. Rezervoár talentů musí být navržen tak, aby zajišťoval spravedlivé a etické normy náboru, včetně zákazu zneužívajících praktik, náborových poplatků a srážek. Měla by být vyjasněna úloha zprostředkovatelů a agentur, včetně subdodavatelských vztahů, neboť v současné době mnoho zaměstnavatelů využívá jejich služeb na celostátní úrovni.

3.1.6 Klíčem k zajištění toho, aby politiky a nástroje v oblasti migrace pracovních sil byly navrženy pro potřeby pracovníků a zaměstnavatelů a byly jimi řízeny, je demokratická správa. Řídící skupina pro realizaci bude zahrnovat evropské mezioborové sociální partnery. Členské státy musí zapojit sociální partnery a příslušné zúčastněné strany do diskusí a rozhodování na vnitrostátní úrovni, zejména pokud jde o identifikaci nedostatkových profesí, jakož i o poskytování pravidelné zpětné vazby ohledně jejich názoru na fungování Rezervoáru talentů EU.

3.1.7 Realizace Rezervoáru talentů a Talentových partnerství závisí také na dvoustranných dohodách týkajících se migrace pracovních sil a partnerstvích se třetími zeměmi coby prostředcích řízení migrace pracovních sil. EHSV zdůrazňuje, že v rámci těchto partnerství je nutné zajistit ochranu a práva pracovníků migrujících do EU a vymezit úlohu zaměstnavatelů v souladu se směrnicemi EU o migraci pracovních sil.

3.1.8 Tato iniciativa by neměla vést ke zvýšení administrativní zátěže pro zaměstnavatele, kteří požádají vnitrostátní kontaktní místo Rezervoáru talentů EU v členském státě, ve kterém mají sídlo, o převedení jejich nabídek volných pracovních míst do platformy IT Rezervoáru talentů EU.

3.1.9 Rezervoár talentů EU i Talentová partnerství by měly zohledňovat potřebu transparentnosti a poskytovat informace o stávajících právních předpisech EU, co se týče odpovědnosti za zaručení sociálních práv, hrazení cestovních nákladů a poskytování kvalitního ubytování, pracovních a odborových práv, mechanismů pro podávání stížností a mechanismů nápravy, a měly by pokud možno zahrnovat překladatelské nástroje, aby se pracovníkům dostalo informací o daném pracovním místě a podpoře, kterou jim mohou poskytnout sociální partneři a organizace občanské společnosti, v jejich rodném jazyce.

3.1.10 . Pozastavení přístupu zaměstnavatele do Rezervoáru talentů EU v případě porušení jeho povinností vyplývajících z pracovního nebo sociálního práva by mělo být přiměřené danému porušení a časově omezené. Aby se zabránilo nezákonným praktikám, mělo by se počítat s podobnými sankcemi pro státní příslušníky třetích zemí, jejichž povolení bylo zrušeno z důvodu porušení podmínek vstupu.

3.1.11 Podle návrhu Komise může být seznam nedostatkových profesí v příloze 1 změněn, pokud o to požádá značný počet členských států. Aby se předešlo právní nejistotě ohledně nedostatkových profesí, mohla by Komise seznam změnit tehdy, pokud o to požádají dva členské státy.

3.2 *Doporučení Komise o uznávání kvalifikací státních příslušníků třetích zemí*

3.2.1 EHSV vítá, že doporučení navrhuje možná řešení, jak pomoci státním příslušníkům třetích zemí v přístupu k zaměstnání prostřednictvím validace jejich dovedností a kompetencí a uznávání jejich kvalifikací, což jsou reálné překážky, s nimiž se migrující pracovníci potýkají. Postupy by se měly zaměřit na snížení administrativní zátěže žadatelů při dokazování, zejména v situaci, kdy museli doklady zanechat v domovské zemi nebo je ztratili během migrační cesty.

3.2.2 Klíčový význam má spravedlivé zacházení během náborového procesu. Při náboru odborníků ze třetích zemí, jejichž kvalifikace **není regulována**, hrají zásadní úlohu zaměstnavatelé a veřejné služby zaměstnanosti, neboť musí zajistit rovné zacházení při ověřování toho, zda vzdělání a pracovní zkušenosti státních příslušníků třetích zemí odpovídají danému pracovnímu místu. V tomto případě lze uplatnit posouzení jejich dovedností a přístup „dovednosti na prvním místě“. EHSV zároveň vítá, že byly členské státy v doporučení naléhavě vyzvány, aby se zamyslely nad tím, zda a jak jsou prováděny testy trhu práce, s cílem zajistit, aby byly co nejúčinnější, mj. prostřednictvím mechanismů sociálního dialogu.

3.2.3 U **prioritních regulovaných povolání** má z hlediska potřeb trhu práce klíčový význam spravedlivé a rychlé posouzení a uznání jejich kvalifikací. Členské státy musí zajistit, aby státní příslušníci třetích zemí, kteří chtějí vykonávat prioritní regulované povolání, měli po dobu uznávání a odborné přípravy odpovídající podporu a aby se zamezilo dočasným smlouvám, nižšímu postavení a nižší mzdě. Odborná příprava by měla být dostupná všem státním příslušníkům třetích zemí, nejen těm, kteří usilují o vstup do prioritních regulovaných povolání.

3.2.4 Je nezbytné zlepšit výměnu informací o kvalifikacích v regulovaných povoláních mezi zeměmi EU a zeměmi mimo EU, například prostřednictvím komunikace mezi ministerstvy a sociálními partnery. EHSV vítá podporu, která má členské státy motivovat k navázání spolupráce se zeměmi mimo EU s cílem porozumět kvalifikacím a požadavkům třetích zemí a vytvořit srovnávací databáze. EHSV zdůrazňuje, že je to nezbytné, zejména pokud jde o regulovaná povolání, a že práce na databázích by měla být založena na spolupráci skupin ministerstev, sociálních partnerů a zúčastněných stran v poradní skupině pro evropský rámec kvalifikací po konzultaci s Výborem pro uznávání odborných kvalifikací.

3.2.5 Uznávání kvalifikací vyžaduje zjednodušení a transparentnost a má zásadní význam pro zmírnění napětí na trhu práce v EU. Postup podávání žádostí podle Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES ([5]) může být pro žadatele nejen časově náročný a stresující, ale nese s sebou také náklady na podání žádosti a splnění požadavků na dovednosti prostřednictvím odborné přípravy, přičemž po tuto dobu není zaručena náhrada mzdy ani podpora v nezaměstnanosti. EHSV vítá kroky k zajištění rovného zacházení s pracovníky spočívající v požadavku na členské státy, aby zajistily, že náklady spojené s žádostí o uznání kvalifikace budou stejné pro státní příslušníky třetích zemí ([6]) i pro občany EU. Žadatelé z řad státních příslušníků třetích zemí by měli být zároveň informováni o tom, jak mohou žádat o finanční a administrativní podporu v hostitelské zemi. Má-li žadatel vyšší úroveň kvalifikace a dovedností, než jaká je požadována pro přístup k regulovanému povolání v jeho domovské zemi, měla by mu být poskytnuta podpora pro získání spravedlivého zaměstnání, které by odpovídalo úrovni jeho dovedností a kvalifikace.

3.3 *Návrh doporučení Rady „Evropa v pohybu" – příležitosti vzdělávací mobility pro všechny*

3.3.1 EHSV vítá širší možnost účasti na vzdělávací mobilitě podporované programem Erasmus. EHSV připomíná, že ve svém stanovisku k tématu Vzdělávání o Evropské unii ([7]) poukázal na to, že vitalita EU závisí do značné míry na silné evropské identitě a na schopnosti občanů ztotožnit se s EU, a doporučil navýšit rozpočet programu Erasmus+, aby se prohloubil pocit sounáležitosti s EU, a to tím, že se zajistí mobilita ve vzdělávání pro všechny, zejména pro lidi s různým sociálně-ekonomickým zázemím. Dále v uvedeném stanovisku vyzval, aby všechny budoucí projekty programu Erasmus kladly důraz na učení o EU, budování identity EU, podporu mezigeneračního učení o EU a jazykovou výuku a občanský dialog pro všechny věkové skupiny, včetně dospělých.

3.3.2 EHSV vítá nové odvětvové referenční úrovně pro účast na vzdělávací mobilitě. Chybí však související finanční prostředky, které budou pro splnění nových cílů zapotřebí. Některé z ambicióznějších cílů byly také zmírněny, pokud jde o způsob, jakým byly definovány (například: cíl pro vysokoškolské vzdělávání byl zvýšen, ale mobilita může být uznána i tehdy, představuje-li pouhé tři kredity ECTS (evropský systém přenosu a akumulace kreditů), namísto patnácti, jak tomu bylo dříve). Současně by mohly být stanoveny referenční úrovně pro vzdělávací mobilitu dospělých účastníků vzdělávání, aby se mohli účastnit uznávaného dalšího profesního rozvoje v jiné zemi EU. EHSV vítá kroky směřující ke zřízení subjektů na podporu vzdělávací mobility, jako jsou koordinátoři, kontaktní místa, ambasadoři nebo specializovaná informační centra pro vzdělávací mobilitu.

3.3.3 EHSV konstatuje, že klíčem k dosažení cílů této iniciativy je demokratická správa vzdělávací mobility v rámci EU. Vítá navrhovanou „strukturální spolupráci se zúčastněnými stranami v oblasti vzdělávací mobility s ohledem na provádění tohoto doporučení" a upozorňuje, že pro realizaci této mobility by vzdělávací instituce musely spolupracovat se sítěmi, které mají v oblasti vzdělávací mobility odborné znalosti a zkušenosti.

3.3.4 Oceňuje rovněž, že se tato iniciativa snaží rozšířit vzdělávací mobilitu učitelů a školitelů. Podpoře vzdělávací mobility učitelů brání řada překážek, zejména nedostatek integrovaných období mobility ve vzdělávacích programech, různá struktura školního roku v jednotlivých členských státech, nedostatečné jazykové dovednosti, rodinné povinnosti učitelů a potíže se zajištěním vhodných suplujících učitelů a školitelů. Kromě toho byly hlavními překážkami účasti v dřívějších výměnných programech Erasmus nedostatečné finanční prostředky a nedostatečná výše grantů programu Erasmus. Největší překážkou je, že mnoho zemí EU trpí nedostatkem učitelů. Rovného přístupu ke vzdělávací mobilitě lze dosáhnout zajištěním dostatečného počtu učitelů, kteří by nahradili ty, kdo se budou účastnit programů mobility, což je klíčem k zajištění kvalitního vzdělávání.

([5]) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 7. září 2005 o uznávání odborných kvalifikací (Text s významem pro EHP) (Úř. věst. L 255, 30.9.2005, p. 22).

([6]) V návaznosti na doporučení o uznávání kvalifikací osob prchajících před ruskou invazí na Ukrajině z dubna 2022 zavedly členské státy řadu inovativních postupů zaměřených na usnadnění přístupu k uznávání dovedností pro osoby požívající dočasné ochrany. Některé z těchto postupů jsou uvedeny v hodnocení Komise týkajícím se provádění tohoto doporučení. Například Belgie, Portugalsko a Rumunsko osvobodily osoby požívající dočasné ochrany od placení poplatků souvisejících s postupem uznávání. Orgány většiny členských států akceptují i alternativní důkazní prostředky. Tyto postupy by mohly být přejaty i jinde a rozšířeny.

([7]) Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu Vzdělávání o Evropské unii (průzkumné stanovisko na žádost rumunského předsednictví) (Úř. věst. C 228, 5.7.2019, s. 68).

V Bruselu dne 25. dubna 2024.

předseda
Evropského hospodářského a sociálního výboru
Oliver RÖPKE