C/2024/4067

12.7.2024

Stanovisko Európsky hospodársky a sociálny výbor

Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov o mobilite zručností a talentov

[COM(2023) 715 final]

Návrh nariadenia Európskeho parlamentu a Rady, ktorým sa zriaďuje okruh talentov EÚ

[(COM(2023) 716 final – 2023/0404 (COD)]

Návrh odporúčania Rady: „Európa v pohybe“ – príležitosti vzdelávacej mobility pre všetkých

[COM(2023) 719 final]

Odporúčanie Komisie o uznávaní kvalifikácií štátnych príslušníkov tretích krajín

[C(2023) 7700 final]

(C/2024/4067)

Spravodajkyňa: **Tatjana BABRAUSKIENĖ**

Spoluspravodajkyňa: **Marija MINČEVA**

Žiadosť o konzultáciu	Rada Európskej únie, 24.1.2024 Európska komisia, 21.12.2023
Právny základ	články 165, 166 a 304 Zmluvy o fungovaní Európskej únie
Príslušná sekcia	sekcia pre zamestnanosť, sociálne veci a občianstvo
Prijaté v sekcii	12.4.2024
Prijaté na plenárnom zasadnutí	25.4.2024
Plenárne zasadnutie č.	587
Výsledok hlasovania (za/proti/zdržalo sa)	187/1/3

1. Závery a odporúčania

1.1. Európsky hospodársky a sociálny výbor (EHSV) zdôrazňuje, že nedostatok pracovnej sily a zručností spôsobený rôznymi faktormi, okrem iného aj demografickými problémami a dvojakou transformáciou, predstavuje vážne výzvy pre prevádzku a rast spoločností. Platí to najmä v znevýhodnených regiónoch ([1]). Je mimoriadne dôležité, aby okruh talentov EÚ bol **praktickým, spoľahlivým a ľahko použiteľným nástrojom**, ktorý bude **atraktívny pre pracovníkov a zamestnávateľov** a podporí spravodlivú a etickú **legálnu migráciu pracovnej sily** do EÚ.

([1]) Využitie talentov v regiónoch EÚ: https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/harnessing-talents-eu-regions

1.2. EHSV žiada Európsku komisiu a členské štáty, aby v spolupráci so sociálnymi partnermi prijali účinné kroky na zníženie nedostatku pracovných síl v EÚ, zabezpečili, že aktívnymi politikami trhu práce sa budú podporovať vysokokvalitné pracovné miesta a vytváranie pracovných miest v EÚ, a zatraktívnili tieto pracovné miesta pre všetkých pracovníkov, pričom zohľadnia akčný plán EÚ na riešenie nedostatku pracovných síl a zručností. Nedostatok pracovnej sily v určitých povolaniach a identifikáciu povolaní s nedostatkom pracovnej sily je potrebné prediskutovať s odvetvovými a národnými sociálnymi partnermi, pričom je nutné zohľadniť zručnosti a zosúlaďovanie ponúkaných a požadovaných pracovných miest, dôstojné mzdy, pracovné podmienky a blahobyt pracovníkov, ako aj rovnaký prístup k profesijnému rozvoju, ktoré sú kľúčovými faktormi pre zatraktívnenie daného povolania.

1.3. EHSV poukazuje na to, že štátni príslušníci tretích krajín, ktorí sa už zdržiavajú na území EÚ a sú ochotní pracovať v EÚ (žiadatelia o azyl, ľudia bez pracovného povolenia, ľudia, ktorí vstúpili do EÚ z dôvodu zlúčenia rodiny), predstavujú nedostatočne využívaný potenciál pracovníkov, ktorí môžu pomôcť uspokojiť potreby trhu práce. Týchto ľudí treba podporovať, aby sa uľahčila ich integrácia na trhu práce.

1.4. EHSV žiada členské štáty, aby **zabezpečili priateľské prostredie pre pracujúcich migrantov a utečencov vo všetkých členských štátoch** a spolupracovali so sociálnymi partnermi a s organizáciami občianskej spoločnosti na zmene diskurzu a naratívu spojeného s legálnou migráciou, ktoré prevažne šíria krajne pravicové hnutia, pričom zastavia nepriateľské postoje k migrácii a uznajú úlohu, ktorú môže zohrávať legálna migrácia pri riešení nedostatku pracovnej sily a zručností a odstraňovaní regionálnych rozdielov.

1.5. EHSV odporúča zaviesť iniciatívu okruh talentov v spojení s iniciatívou EÚ na využívanie talentov ([2]), aby sa v rámci EÚ a smerom von z EÚ zabránilo úniku mozgov v povolaniach, kde je nedostatok pracovníkov. V tomto smere môže byť užitočným nástrojom aj cirkulujúca migrácia.

Návrh nariadenia, ktorým sa zriaďuje okruh talentov EÚ

1.6. EHSV by uvítal, keby okruh talentov EÚ účinne a efektívne dopĺňal existujúce nástroje a postupy EÚ a jej členských štátov s cieľom pomáhať štátnym príslušníkom tretích krajín pri hľadaní práce v EÚ a podporovať zamestnávateľov pri nábore týchto pracovníkov. Okruh talentov by mal zabezpečiť, aby sa migrujúcim pracovníkom a zamestnávateľom v EÚ poskytovali informácie o právnych predpisoch, ktoré treba dodržiavať, ako aj o ich právach a povinnostiach (napr. o pravidlách týkajúcich sa dôsledkov straty zamestnania po kratšom čase). Európska komisia by mala v spolupráci s Európskym orgánom práce zabezpečiť, aby boli zavedené vhodné opatrenia na poskytovanie informácií o týchto záležitostiach.

1.7. EHSV zdôrazňuje, že okruh talentov EÚ by mal viesť ku kvalitnej práci zodpovedajúcej zručnostiam a kompetenciám migrantov. Pracovníci by sa nemali považovať za prekážku pre hospodárstva EÚ, ale musí sa s nimi zaobchádzať rovnako ako s občanmi EÚ a musia sa im poskytnúť rovnaké príležitosti, pokiaľ ide o rozvoj ich kariéry a ďalšie vzdelávanie a odbornú prípravu, ak si to želajú, ako aj možnosť naďalej žiť v EÚ.

1.8. EHSV poukazuje na to, že transparentné a dôveryhodné informácie o prístupe k pracovným miestam v členských štátoch EÚ a o požiadavkách vrátane uznávania kvalifikácií sa pracovníkom a zamestnávateľom musia poskytovať na jednom webovom sídle EÚ. Nový „webový nástroj“ o mobilite pracovnej sily, ktorý vyvíja Európsky orgán práce, bude digitálnym nástrojom zameraným na konsolidáciu informačných zdrojov na úrovni členských štátov a EÚ vrátane Európskej komisie, agentúr EÚ atď. Priraďovací algoritmus by nemal zohľadňovať osobné údaje, ktoré nie sú relevantné pre prácu, ako je meno, vek, pohlavie, štátna príslušnosť alebo krajina pobytu. Spoločnosti musia mať pri nábore štátnych príslušníkov tretích krajín možnosť spoľahnúť sa na podporu z okruhu talentov EÚ.

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

1.9. EHSV zdôrazňuje, že pri zriadení okruhu talentov EÚ sa musí vychádzať z práce na revízii **smernice o jednotnom povolení** ([3]) **a smernice o osobách s dlhodobým pobytom** ([4]), aby sa migrujúcim pracovníkom zaistiť účinný a včasný prístup k práci a povoleniam na pobyt, ako aj presadzovanie pracovných noriem v EÚ. Členské štáty, ktoré sa zúčastňujú na okruhu talentov, sa takisto vyzývajú, aby sa riadili celoštátne a sektorovo dohodnutými návrhmi členských štátov a sociálnych partnerov uvedenými v odporúčaní Komisie o uznávaní kvalifikácií tretích krajín.

1.10. Hoci EHSV víta ustanovenia navrhovaného nariadenia, zdôrazňuje, že osobitnú pozornosť treba venovať odvetviam citlivým na podvody, v ktorých sú migrujúci pracovníci obzvlášť zraniteľní a vystavení vysokému riziku pracovného vykorisťovania a zneužívania.

1.11. EHSV sa domnieva, že by sa mala objasniť úloha sprostredkovateľov a agentúr vrátane subdodávateľov, keďže v súčasnosti mnohí zamestnávatelia využívajú ich služby na vnútroštátnej úrovni.

1.12. Iniciatíva by nemala viesť k zvýšenej administratívnej záťaži pre zamestnávateľov, ktorí požiadajú národné kontaktné miesto pre okruh talentov EÚ v členskom štáte, v ktorom majú sídlo, o presun svojich voľných pracovných miest do IT platformy pre okruh talentov EÚ. Mala by existovať jednoduchá doplnková funkcia na prenos ponúk voľných pracovných miest z národných verejných služieb zamestnanosti na IT platformu pre okruh talentov EÚ. Mala by sa zvážiť aj možná úloha súkromných pracovných agentúr.

1.13. Pozastavenie prístupu zamestnávateľov v prípade porušenia ich povinností by malo byť časovo vymedzené a úmerné príslušnému porušeniu. Podobné obmedzenia by sa mali zvážiť v prípade štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí zneužívajú právo na legálny pobyt a prácu v EÚ.

1.13.1. Demokratická správa vecí verejných je nevyhnutná na zabezpečenie toho, aby boli politiky a nástroje pracovnej migrácie navrhnuté a riadené pracovníkmi a zamestnávateľmi. EHSV víta skutočnosť, že do riadiacej skupiny pre vykonávanie budú zahrnutí európski sociálni partneri z viacerých odvetví. Iniciatíva by mala členské štáty motivovať k tomu, aby sociálnych partnerov na medziodvetvovej a odvetvovej úrovni, ako aj relevantné organizácie občianskej spoločnosti pracujúce s migrantmi a utečencami a zainteresované strany v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy zapojili do celoštátnych diskusií a rozhodnutí, najmä pokiaľ ide o identifikáciu povolaní s nedostatkom pracovnej sily, ako aj o poskytovanie pravidelnej spätnej väzby o ich hodnotení fungovania okruhu talentov.

Odporúčanie Komisie o uznávaní kvalifikácií štátnych príslušníkov tretích krajín

1.14. EHSV zdôraznil, že je potrebné, aby sa zručnosti a kompetencie pracovníkov z tretích krajín posudzovali a urýchlene potvrdzovali v snahe zaistiť, že ich zručnosti budú osvedčené a v prípade potreby budú môcť získať kvalifikáciu (napr. v prípade regulovaných povolaní). Cieľom postupov by malo byť zníženie administratívneho dôkazného bremena kladeného na žiadateľov, najmä vtedy, ak žiadateľ nemá so sebou dokumenty alebo ich počas migračnej cesty mohol stratiť.

1.14.1. EHSV víta skutočnosť, že v oznámení sa členským štátom pripomína, že smernica o uznávaní odborných kvalifikácií sa môže vzťahovať aj na uznávanie kvalifikácií štátnych príslušníkov tretích krajín a kvalifikácií získaných v rámci EÚ v prípade nedostatku pracovnej sily v určitých povolaniach („prioritné regulované povolania“) vymedzených členskými štátmi. EHSV žiada, aby sa v prípade potreby osobám, ktoré majú záujem pracovať v **regulovaných** povolaniach v členských štátoch EÚ, uľahčil prístup k takýmto povolaniam rýchlymi a transparentnými procesmi overovania a uznávania. Kvalitu pracovných miest a služieb možno zároveň zaručiť len splnením požiadaviek na kvalifikáciu a zručnosti. Preto je dôležité, aby potenciálni zamestnanci rešpektovali minimálne kvalifikačné požiadavky členských štátov, aby mohli vstúpiť do určitých regulovaných povolaní s nedostatkom pracovnej sily.

1.14.2. EHSV zdôrazňuje možnosť zefektívnenia prístupu k povolaniam prostredníctvom dohodnutých spoločných rámcov odbornej prípravy v minimálne deviatich krajinách, čo môže prispieť k automatickému uznávaniu kvalifikácií v určitých regulovaných povolaniach na úrovni EÚ. Takýto postup môže pomôcť štátnym príslušníkom tretích krajín získať uznanie ich kvalifikácií jednotnejším spôsobom vo všetkých členských štátoch EÚ.

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

1.15. EHSV sa domnieva, že štátnym príslušníkom tretích krajín je dôležité poskytovať dôveryhodné informácie o tom, aké agentúry, sociálni partneri a zainteresované strany im môžu pomôcť pri vstupe na trh práce a získať kvalitné pracovné miesta.

1.16. EHSV poukazuje na to, že pri nábore odborníkov z tretích krajín, ktorých kvalifikácia **nie je regulovaná**, je úloha zamestnávateľov a verejných služieb zamestnanosti zásadná pri zabezpečovaní rovnakého zaobchádzania pri hodnotení toho, či sú vzdelanie a pracovné skúsenosti štátnych príslušníkov tretích krajín relevantné pre danú prácu. V tomto prípade sa môže uplatniť hodnotenie ich zručností a prístup založený na uprednostňovaní zručností.

1.17. EHSV žiada členské štáty, aby štátnym príslušníkom tretích krajín zaistili spravodlivý vstup do **regulovaných povolaní** a poskytli im vhodnú podporu počas obdobia uznávania a odbornej prípravy. Členské štáty musia zabezpečiť, že odborná príprava bude dostupná pre všetkých štátnych príslušníkov tretích krajín – nielen pre tých, ktorí sa zameriavajú na prioritné regulované povolania, keďže ide o sociálne právo a cestu ku kvalitnému zamestnaniu, kariérnemu rozvoju a sociálnemu začleneniu.

Návrh odporúčania Rady s názvom „Európa v pohybe“ – príležitosti vzdelávacej mobility pre všetkých

1.18. EHSV poukazuje na to, že cieľom vzdelávacej mobility v EÚ by malo byť posilnenie pocitu príslušnosti k EÚ. EHSV vyjadruje poľutovanie nad tým, že len 15 % občanov EÚ sa zúčastnilo na štúdiu, odbornej príprave alebo učňovskej príprave v inej krajine EÚ, a zdôrazňuje skutočnosť, že všetci študenti a učitelia by mali mať rovnaký prístup k mobilite vo všetkých sektoroch vzdelávania, a najmä v odbornom vzdelávaní a príprave.

1.19. EHSV vyzýva členské štáty, aby zaistili verejné investície do škôl a vzdelávacích inštitúcií, a umožnili im tak poskytovať kvalitné a dôveryhodné usmernenia a poradenstvo o možnostiach vzdelávacej mobility podporujúcich kariérny rozvoj a celoživotné vzdelávanie. Takéto usmernenia a poradenstvo musia byť voľne dostupné, aby bola vzdelávajúca sa osoba motivovaná uchádzať sa o vzdelávaciu mobilitu do inej krajiny EÚ. EHSV naliehavo vyzýva členské štáty, aby od koordinátorov vzdelávacej mobility v inštitúciách vzdelávania a odbornej prípravy požadovali, aby nadviazali nepretržitý dialóg so sociálnymi partnermi a inými príslušnými zainteresovanými stranami.

1.19.1. EHSV žiada členské štáty, aby zaistili vzdelávaciu mobilitu učiteľov tak, že vyriešia problémy so zastupovaním a s nedostatkom učiteľov. Toto povolanie treba zatraktívniť dobrými pracovnými podmienkami, spravodlivými mzdami, prístupom ku kvalitnému počiatočnému vzdelávaniu, nepretržitým profesijným rozvojom a kariérnym rastom, aby sa zaručilo kvalitné vzdelávanie.

1.19.2. EHSV žiada Komisiu, aby zabezpečila primerané financovanie, ktoré bude odrážať skutočné náklady na účasť vzdelávajúcich sa osôb, učiteľov a školiteľov na mobilite v rámci programu Erasmus, a zaručila prenosnosť miezd a iných výhod vrátane dôchodkov pre vzdelávajúcich sa dospelých a učiteľov, ktorí sa zúčastňujú na medzinárodnej mobilite v rámci svojho neustáleho profesijného rozvoja. Zapojenie sociálnych partnerov do monitorovania a rozhodovania o spôsobe riešenia týchto problémov je kľúčové.

1.20. EHSV žiada Európsku komisiu, aby obnovila úlohu európskych sociálnych partnerov a príslušných zainteresovaných strán vo výbore Erasmus+, ktorý vymedzuje ročné priority programu Erasmus+. EHSV naliehavo vyzýva členské štáty, aby v spolupráci s príslušnými zainteresovanými stranami a sociálnymi partnermi vypracovali národné akčné plány týkajúce sa tejto iniciatívy.

2. **Všeobecné pripomienky**

2.1. Balík opatrení v oblasti mobility talentov zahŕňa niekoľko politických iniciatív v oblasti mobility a migrácie na účely vzdelávania a zamestnania pre občanov EÚ a krajín mimo EÚ. Balík bude mať vplyv na národné politiky týkajúce sa migrácie, zamestnanosti, zručností a medzinárodnej mobility vo vzdelávaní, keďže sa nimi majú navrhovať možné riešenia rozvoja opatrení v súčasnom kontexte nedostatku pracovných síl a zručností.

2.2. V rámci týchto rôznych iniciatív, a najmä tých, ktoré sa týkajú migrácie z tretích krajín, je potrebné, aby sa ľudské práva považovali za prioritu a aby ich podporovalo rovnaké zaobchádzanie s pracovníkmi a jasné ciele trhu práce.

2.3. Mnohé povolania v krajinách EÚ vrátane regulovaných povolaní trpia nedostatkom pracovnej sily. Prepojenie mobility „talentov“ aj s pracovnou mobilitou vyvoláva obavy, ako tieto iniciatívy zabránia v rámci EÚ a celosvetovo úniku mozgov v povolaniach, kde je nedostatok pracovníkov. V tejto súvislosti by mal balík fungovať v spojení s iniciatívou EÚ na využívanie talentov.

3. **Konkrétne pripomienky**

3.1. *Návrh nariadenia, ktorým sa zriaďuje okruh talentov EÚ*

3.1.1. Okruh talentov EÚ bude prvým **nástrojom na dobrovoľné zosúlaďovanie ponúkaných a požadovaných pracovných miest** na úrovni EÚ pre zainteresované členské štáty, ktorý bude otvorený pre „nízko, stredne a vysoko kvalifikovaných uchádzačov o zamestnanie“. Len zamestnávatelia so sídlom v týchto členských štátoch budú môcť zverejňovať svoje voľné pracovné miesta. Bude takisto podporovať realizáciu **partnerstiev zameraných na talenty**, ktoré sa začali s **Marokom, Tuniskom, Egyptom, Pakistanom a Bangladéšom**. Funkcia zosúlaďovania pracovných miest by mala byť štruktúrovaná spôsobom, ktorý navrhuje zhody medzi pracovníkmi a zamestnávateľmi, ktoré zodpovedajú zručnostiam a kvalifikácii pracovníka a potrebám zamestnávateľa.

3.1.2. Hoci okruh talentov neposkytuje konkrétnu cestu vstupu do EÚ, pokiaľ ide o získanie pracovných povolení a povolení na pobyt, pracovníkom využívajúcim tento okruh by malo byť k dispozícii poradenstvo a podpora v súvislosti s prístupom k zdravotnej starostlivosti, bývaniu a ďalšiemu vzdelávaniu a odbornej príprave v hostiteľskom členskom štáte. Je takisto dôležité, aby okruh talentov zabezpečil migrujúcim pracovníkom a zamestnávateľom informácie o právnych predpisoch, ktoré treba dodržiavať, a o ich právach a povinnostiach. Európska komisia by mala dať podnet na prijatie spoločných noriem v oblasti poskytovania informácií.

3.1.3. Pokrok týkajúci sa okruhu talentov EÚ by mal vychádzať z práce na revízii **smernice o jednotnom povolení a smernice o osobách s dlhodobým pobytom** s cieľom zlepšiť prístup k práci a povoleniam na pobyt pre migrujúcich pracovníkov, ako aj presadzovať pracovné normy v EÚ. Štátni príslušníci tretích krajín, ktorí sa už zdržiavajú na území EÚ a sú ochotní pracovať v EÚ (žiadatelia o azyl, ľudia bez pracovného povolenia, ľudia, ktorí vstúpili do EÚ z dôvodu zlúčenia rodiny), predstavujú nedostatočne využívaný potenciál pracovníkov, ktorí môžu pomôcť uspokojiť potreby trhu práce.

3.1.4. Okruh talentov sa musí stať spoľahlivým a dôveryhodným nástrojom s aktuálnymi profilmi dostupnými pre zamestnávateľov a pracovníkov aspoň v angličtine, čím sa podporí zosúladenie dopytu migrujúcich pracovníkov s pracovnými príležitosťami v EÚ. To zahŕňa navrhovanie pracovných miest zodpovedajúcich zručnostiam a kvalifikáciám, ktoré uchádzač o zamestnanie má v súvislosti s inzerovaným voľným pracovným miestom. V tejto spojitosti je preto takisto potrebné zintenzívniť úsilie pri uznávaní kvalifikácií a zručností získaných v zahraničí a/alebo v prostredí neformálneho a informálneho vzdelávania.

3.1.5. Osobitnú pozornosť treba venovať odvetviam citlivým na podvody, v ktorých sú migrujúci pracovníci obzvlášť zraniteľní a vystavení vysokému riziku pracovného vykorisťovania a zneužívania. Okruh talentov musí byť navrhnutý tak, aby zabezpečil spravodlivé a etické štandardy náboru vrátane zákazov nekalých praktík, náborových poplatkov a zrážok. Mala by sa objasniť úloha sprostredkovateľov a agentúr vrátane subdodávateľov, keďže v súčasnosti mnohí zamestnávatelia využívajú ich služby na vnútroštátnej úrovni.

3.1.6. Demokratická správa vecí verejných je nevyhnutná na zabezpečenie toho, aby boli politiky a nástroje pracovnej migrácie navrhnuté a riadené pracovníkmi a zamestnávateľmi. Riadiaca skupina pre vykonávanie bude zahŕňať aj európskych sociálnych partnerov z viacerých odvetví. Členské štáty musia do celoštátnych diskusií a rozhodnutí zapojiť sociálnych partnerov a príslušné zainteresované strany, najmä pokiaľ ide o identifikáciu nedostatkových povolaní, ako aj poskytovanie pravidelnej spätnej väzby o ich posudzovaní fungovania okruhu talentov.

3.1.7. Realizácia okruhu talentov a partnerstiev zameraných na talenty závisí tiež od bilaterálnych dohôd o pracovnej migrácii a partnerstiev s tretími krajinami ako prostriedku riadenia pracovnej migrácie. EHSV zdôrazňuje skutočnosť, že tieto partnerstvá musia zabezpečiť ochranu a práva migrujúcich pracovníkov prichádzajúcich do EÚ, ako aj vymedziť úlohu zamestnávateľov v súlade so smernicami EÚ o pracovnej migrácii.

3.1.8. Iniciatíva by nemala spôsobovať zvýšenú administratívnu záťaž zamestnávateľom, ktorí požiadajú národné kontaktné miesto pre okruh talentov EÚ v členskom štáte, v ktorom majú sídlo, o presun svojich voľných pracovných miest do IT platformy pre okruh talentov EÚ.

3.1.9. Okruh talentov aj partnerstvá zamerané na talenty by sa mali zaoberať potrebou transparentnosti a mali by poskytovať informácie o existujúcich právnych predpisoch EÚ a pokrývať také otázky, ako je zodpovednosť za ochranu sociálnych práv, náhradu cestovných nákladov a poskytovanie kvalitného ubytovania, pracovné a odborové práva, mechanizmy sťažností a nápravy, a ak je to možné, mali by zahŕňať prekladateľské nástroje s cieľom poskytovať pracovníkom v ich vlastnom jazyku informácie o príslušnej práci a o podpore, ktorú poskytujú sociálni partneri a organizácie občianskej spoločnosti.

3.1.10. Pozastavenie prístupu zamestnávateľa do okruhu talentov EÚ v prípade porušenia jeho povinností vyplývajúcich z pracovného alebo sociálneho práva by malo byť primerané porušeniu a časovo obmedzené. Aby sa predišlo nezákonným praktikám, malo by sa počítať s podobnými sankciami pre štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorých povolenia boli zrušené z dôvodu porušenia požiadaviek na vstup.

3.1.11. Podľa návrhu Komisie možno zoznam povolaní s nedostatkom pracovnej sily v prílohe 1 zmeniť, ak o to požiada značný počet členských štátov. Aby sa predišlo právnej neistote v súvislosti s povolaním s nedostatkom pracovnej sily, Komisia by mohla zoznam zmeniť, t. j. ak o to požiadajú dva členské štáty.

3.2. *Odporúčanie Komisie o uznávaní kvalifikácií štátnych príslušníkov tretích krajín*

3.2.1. EHSV víta skutočnosť, že odporúčanie navrhuje možné riešenia na pomoc štátnym príslušníkom tretích krajín v prístupe k zamestnaniu prostredníctvom potvrdzovania zručností a kompetencií a prostredníctvom uznávania kvalifikácií štátnych príslušníkov tretích krajín, čo sú praktické prekážky, ktorým čelia migrujúci pracovníci. Cieľom postupov by malo byť zníženie administratívneho dôkazného bremena kladeného na žiadateľov, najmä vtedy, keď žiadateľ nemá pri sebe dokumenty alebo ich počas migračnej cesty mohol stratiť.

3.2.2. Spravodlivé zaobchádzanie počas náborového procesu je kľúčové. Pri nábore odborníkov z tretích krajín, ktorých kvalifikácia **nie je regulovaná**, je úloha zamestnávateľov a verejných služieb zamestnanosti zásadná pri zabezpečovaní rovnakého zaobchádzania pri hodnotení toho, či sú vzdelanie a pracovné skúsenosti štátnych príslušníkov tretích krajín relevantné pre danú prácu. V tomto prípade sa môže uplatniť hodnotenie ich zručností a prístup založený na uprednostňovaní zručností. EHSV zároveň víta skutočnosť, že v odporúčaní sa členské štáty naliehavo vyzývajú, aby sa zamysleli nad tým, či a ako sa vykonávajú testy trhu práce, aby boli čo najúčinnejšie aj prostredníctvom mechanizmov sociálneho dialógu.

3.2.3. V prípade **prioritných regulovaných povolaní** má pre potreby trhu práce kľúčový význam spravodlivé a rýchle posudzovanie a uznávanie kvalifikácií. Členské štáty musia zabezpečiť, aby štátni príslušníci tretích krajín, ktorí chcú vykonávať prioritné regulované povolanie, mali počas obdobia uznávania a odbornej prípravy primeranú podporu a aby zabránili dočasným zmluvám, nižšiemu postaveniu a nižším platom. Odborná príprava by mala byť dostupná pre všetkých štátnych príslušníkov tretích krajín a nielen pre tých, ktorí sa zameriavajú na prioritné regulované povolania.

3.2.4. Zásadný význam má lepšia výmena informácií o kvalifikáciách v regulovaných povolaniach medzi krajinami EÚ a mimo EÚ, napr. prostredníctvom komunikácie medzi ministerstvami a sociálnymi partnermi. EHSV víta povzbudenie adresované členským štátom, ktoré ich má motivovať v tom, aby nadviazali spoluprácu s krajinami mimo EÚ v snahe pochopiť kvalifikácie a požiadavky tretích krajín a vytvoriť databázy porovnateľnosti. EHSV poukazuje na to, že je to nevyhnutné najmä v prípade regulovaných povolaní, a že práca na databáze by mala vychádzať zo spolupráce medzi skupinami ministerstiev, sociálnych partnerov a zainteresovaných strán v poradnej skupine pre európsky kvalifikačný rámec po porade s Výborom pre uznávanie odborných kvalifikácií.

3.2.5. Uznávanie kvalifikácií si vyžaduje zjednodušenie a transparentnosť a je rozhodujúce pri znižovaní napätia na trhu práce EÚ. Proces podávania žiadostí podľa Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2005/36/ES ([5]) môže byť pre žiadateľov nielen časovo náročný a stresujúci, ale prináša so sebou aj náklady na podávanie žiadostí a splnenie požiadaviek na zručnosti prostredníctvom odbornej prípravy, pričom počas tohto obdobia nie je zaručená náhrada mzdy ani podpora v nezamestnanosti. EHSV víta kroky, ktorými sa má zabezpečiť rovnaké zaobchádzanie s pracovníkmi, keďže členské štáty majú dohliadnuť na to, aby náklady štátnych príslušníkov tretích krajín ([6]) spojené s podaním žiadosti o uznanie kvalifikácií zodpovedali nákladom občanov EÚ. Žiadajúci štátni príslušníci tretích krajín by zároveň mali byť informovaní o tom, ako môžu požiadať o finančnú a administratívnu podporu v hostiteľskej krajine. Ak má žiadateľ vyššiu úroveň kvalifikácie a zručností, ako sa vyžaduje na prístup k regulovanému povolaniu v jeho domovskej krajine, pracovníkovi by sa mala poskytnúť podpora na spravodlivé zamestnanie v súlade s úrovňou jeho zručností a kvalifikácie.

3.3. *Návrh odporúčania Rady s názvom „Európa v pohybe" – príležitosti vzdelávacej mobility pre všetkých*

3.3.1. EHSV víta širšiu možnosť účasti na vzdelávacej mobilite podporovanej v rámci programu Erasmus. EHSV poukazuje na to, čo uviedol vo svojom stanovisku na tému *Vzdelávanie o Európskej únii* ([7]), že životaschopnosť EÚ vo veľkej miere závisí od silnej európskej identity a stotožnenia občanov s EÚ; odporučil zvýšiť rozpočet programu Erasmus+ s cieľom podporiť pocit príslušnosti k EÚ zabezpečením vzdelávacej mobility pre všetkých, najmä pre ľudí z rozmanitých sociálno-ekonomických prostredí. Vyzval, aby všetky budúce projekty v rámci programu Erasmus kládli dôraz na vzdelávanie o EÚ, budovanie identity EÚ, podporu medzigeneračného vzdelávania o EÚ, ako aj výučbu jazykov a občiansky dialóg pre všetky vekové skupiny vrátane dospelých.

3.3.2. EHSV víta nové odvetvové kritériá účasti na vzdelávacej mobilite. Na splnenie nových cieľov však chýbajú súvisiace finančné prostriedky. Zmiernila sa aj definícia niektorých ambicióznejších cieľov (napríklad cieľ týkajúci sa vysokoškolského vzdelávania bol revidovaný smerom nahor, ale mobilita môže byť uznaná, aj keď zodpovedá len trom kreditom Európskeho systému prenosu a zhromažďovania kreditov (ECTS) namiesto pôvodných pätnástich). Zároveň by sa mohli stanoviť referenčné hodnoty pre vzdelávaciu mobilitu vzdelávajúcich sa dospelých, aby sa mohli zúčastňovať na uznávanom nepretržitom profesijnom rozvoji v inej krajine EÚ. EHSV víta kroky na zavedenie propagátorov vzdelávacej mobility, ako sú koordinátori, kontaktné miesta, ambasádori a špecializované informačné centrá vzdelávacej mobility pre vzdelávaciu mobilitu.

3.3.3. EHSV poznamenáva, že demokratická správa vzdelávacej mobility v rámci EÚ je nevyhnutná na dosiahnutie cieľov iniciatívy. EHSV víta navrhovanú „štrukturálnu spoluprácu so zainteresovanými stranami v oblasti vzdelávacej mobility vzhľadom na vykonávanie tohto odporúčania" a poukazuje na to, že na realizáciu takejto mobility by vzdelávacie inštitúcie museli spolupracovať so sieťami, ktoré majú odborné znalosti a skúsenosti v oblasti vzdelávacej mobility.

3.3.4. EHSV víta skutočnosť, že iniciatíva sa snaží rozšíriť vzdelávaciu mobilitu učiteľov a školiteľov. Existuje mnoho prekážok, ktoré bránia podpore vzdelávacej mobility učiteľov, konkrétne nedostatok období integrovanej mobility v učebných plánoch, rôzne štruktúry školských rokov v členských štátoch, nedostatok jazykových zručností, rodinné povinnosti učiteľov a ťažkosti pri zabezpečovaní adekvátnych zastupujúcich učiteľov a školiteľov. Okrem toho boli hlavnými prekážkami účasti na predchádzajúcich výmenných programoch Erasmus nedostatočné finančné prostriedky a nedostatok grantov programu Erasmus. Dôležitým faktorom je však to, že mnohé krajiny EÚ trpia nedostatkom učiteľov; rovnaký prístup k vzdelávacej mobilite možno dosiahnuť zabezpečením dostatočného počtu učiteľov, ktorí nahradia tých, ktorí sa zúčastňujú na programoch mobility, čo je kľúčom na zabezpečenie kvalitného vzdelávania.

([5]) Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2005/36/ES zo 7. septembra 2005 o uznávaní odborných kvalifikácií (Ú. v. EÚ L 255, 30.9.2005, s. 22).

([6]) Po odporúčaní z apríla 2022 o uznávaní kvalifikácií osôb utekajúcich pred inváziou Ruska na Ukrajinu členské štáty zaviedli množstvo inovatívnych postupov na uľahčenie prístupu k uznávaniu zručností pre osoby s dočasnou ochranou. Niektoré z týchto postupov sú uvedené v hodnotení vykonávania odporúčania zo strany Komisie. Napríklad Belgicko, Portugalsko a Rumunsko oslobodili držiteľov dočasnej ochrany od platenia poplatkov za postup uznávania. Väčšina orgánov členských štátov prijala aj alternatívne dôkazné prostriedky. Takéto postupy je možné replikovať a rozširovať.

([7]) Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru – Vzdelávanie o Európskej únii (prieskumné stanovisko na žiadosť rumunského predsedníctva) (Ú. v. EÚ C 228, 5.7. 2019, s. 68).

V Bruseli 25. apríla 2024

Predseda
Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru
Oliver RÖPKE