III

(Přípravné akty)

EVROPSKÝ HOSPODÁŘSKÝ A SOCIÁLNÍ VÝBOR

573. PLENÁRNÍ ZASEDÁNÍ EVROPSKÉHO HOSPODÁŘSKÉHO A SOCIÁLNÍHO VÝBORU, 26. 10. 2022–27. 10. 2022

Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o právním postavení státních příslušníků třetích zemí, kteří jsou dlouhodobě pobývajícími rezidenty

[COM(2022) 650 – final]

Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o jednotném postupu vyřizování žádostí o jednotné povolení k pobytu a práci na území členského státu pro státní příslušníky třetích zemí a o společném souboru práv pracovníků ze třetích zemí oprávněně pobývajících v některém členském státě

[COM(2022) 655 final]

Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů — Přilákání kvalifikovaných a talentovaných pracovníků do EU

[COM(2022) 657 final]

(2023/C 75/19)

Zpravodaj: **José Antonio MORENO DÍAZ**

Spoluzpravodajka: **Milena ANGELOVA**

Žádost o vypracování stanoviska	Evropská komise, 26. 7. 2022
Právní základ	*Článek 304* Smlouvy o fungování Evropské unie
Odpovědná sekce	Zaměstnanost, sociální věci, občanství
Přijato v sekci	29. 9. 2022
Přijato na plenárním zasedání	26. 10. 2022
Plenární zasedání č.	573
Výsledek hlasování	
(pro/proti/zdrželi se hlasování)	179/0/6

1. **Úvod**

1.1. V dubnu 2022 předložila Evropská komise balíček opatření týkajících se přilákání kvalifikovaných a talentovaných pracovníků, jímž navázala na pracovní program nového paktu o migraci a azylu, přijatého v září 2020. Cílem nového balíčku je prosazovat řízenou migraci do Unie a pracovat na přilákání talentovaných a kvalifikovaných pracovníků takovým způsobem, aby byl tento proces prospěšný zemím původu i zemím cílovým. Záměrem revizí sdružených v balíčku je dále též budovat účinnější a soudržnější systém práv a pracovních příležitostí pro státní příslušníky třetích zemí pobývající v Unii a současně posilovat atraktivitu Unie jako destinace pro kvalifikované pracovníky třetích zemí.

1.2. EHSV tento balíček vítá jako konstruktivní a soudržný přístup k migraci, který reaguje na potřebu kvalitnějších nástrojů Unie na podporu legální migrace. Vzhledem k rostoucímu tempu digitální a ekologické transformace, navíc v době zjevného nedostatku všeobecných i kvalifikovaných pracovní sil ve všech odvětvích hospodářské činnosti, EHSV zdůrazňuje, že legální migrace může významně přispět k řešení nedostatku pracovních sil a dovedností v oblastech, kde je to prokazatelně zapotřebí.

1.3. Protože EHSV v minulosti vyjádřil určité znepokojení, že nový pakt o migraci a azylu se zaměřuje na správu hranic a kontrolu migrace, pokládá posun v otázkách správy organizovaného a legálního přistěhovalectví za krok správným směrem.

1.4. EHSV oceňuje názor Komise, že migranti jsou již dnes zásadním přínosem pro Evropskou společnost a ekonomiku tím, že pomáhají naplnit potřeby plynoucí z vývoje trhu práce a tam, kde je to zapotřebí, napravit nedostatek pracovních sil a dovedností. Tato změna úhlu pohledu a volba věcného a pozitivního jazyka jsou nesmírně důležité.

1.5. EHSV proto vítá usnadnění příchodu talentovaných pracovníků ze třetích zemí jako prostředku k naplnění těchto rostoucích potřeb, zvláště pak v odvětvích se strukturálním nedostatkem pracovních sil.

1.6. I při vědomí důležitosti narativu, jenž spojuje příchod pracovníků ze zemí mimo EU s potřebami trhů práce v jejích členských státech, by EHSV považoval za vhodné zaměřit se v něm podrobněji na možná rizika podzaměstnanosti a špatných pracovních podmínek pro tyto nově příchozí pracovníky.

1.7. Jakkoli EHSV pokládá za nutné rozvíjet nové cesty pro přilákání talentovaných pracovníků do Unie, připomíná též další potřeby trhů práce v členských státech. I k jejich naplnění je nutno připravit specifická opatření navíc k těm, jež se plánují v navrženém balíčku. Zejména je nutné posílit integraci nezaměstnaných a neaktivních osob do trhu práce pomocí cílených podpůrných opatření.

1.8. Komise by podle EHSV měla napřít větší úsilí k hledání takových legálních a organizovaných možností migrace pracovních sil, v jejichž rámci bude možné vzít v potaz i osoby s potřebou mezinárodní ochrany.

1.9. EHSV vítá sdělení o přilákání kvalifikovaných a talentovaných pracovníků do EU jako užitečný krok v zájmu migrace pracovních sil, jež vyžaduje přiměřené, realistické a účinné nástroje odpovídající novým podmínkám.

1.10. EHSV považuje za nutné pokročit s přípravou rezervoáru talentů ([1]), nejprve jako pilotního projektu a poté spuštěním plné verze příští rok. Podotýká, že úspěch a dosah tohoto rezervoáru bude záviset na přidělení odpovídajících prostředků na jeho zpřístupnění a provoz. Vítá též talentová partnerství a považuje za potřebné rozvíjet je ve spolupráci se třetími zeměmi. EHSV vyzývá k zavedení odpovídajících hodnotících mechanismů, které zajistí viditelnost a transparentnost provádění talentových partnerství. Vedle zaměření na nástroje jako takové by měly pomoci s určením zemí, s nimiž by se mělo spolupracovat – vnější vztahy jako součást přistěhovalecké a azylové politiky Unie musí vždy zahrnovat dodržování zásad právního státu a lidských práv.

1.11. Podstatný podíl mezi pracovníky v některých klíčových odvětvích zaujímají ženy. Mobilní a migrující ženy mohou být přitom nuceny přijímat nejistá pracovní místa a zapojovat se do neformální ekonomiky a často jsou zvláště zranitelné vůči diskriminaci, sociálnímu vyloučení a nedostatku pracovních a odborně vzdělávacích příležitostí, stejně jako vůči zneužívání, násilí a obtěžování. EHSV se domnívá, že je třeba důrazněji začleňovat otázky ochrany práv žen a genderové hledisko.

1.12. EHSV vítá navržený přezkum směrnice o dlouhodobém pobytu v Evropské unii. EHSV těší skutečnost, že návrh usnadňuje proces dosažení tohoto statusu akumulací započitatelných let za období pobytu v různých členských státech, podporuje mobilitu v rámci EU a rozšiřuje rovný přístup k sociální ochraně pro státní příslušníky zemí EU, kteří jsou rezidenty dlouhodobě pobývajícími v jiném členském státě.

([1]) Rezervoár talentů EU bude představovat celoevropskou databázi uchazečů ze třetích zemí, kteří budou vybíráni na základě specifických úrovní dovedností, kritérií a migračních požadavků, a to po prověření jejich referencí. Půjde o první celoevropskou platformu a nástroj pro vyhledávání talentů. (COM/2022/657 final).

1.13. EHSV vítá revizi směrnice o jednotném povolení včetně cíle usnadnit a zjednodušit postup vyřizování žádostí včetně pravidla, že jednotné povolení není navázáno na jednoho konkrétního zaměstnavatele. Současně se domnívá, že mohl být učiněn pokus o rozšíření souboru práv v této oblasti v duchu prvního návrhu směrnice předloženého v roce 2011.

1.14. Podle názoru EHSV je nezbytné v revidované směrnici položit větší důraz na rovné zacházení s pracovníky, kteří jsou státními příslušníky třetích zemí, zvláště pokud jde o pracovní podmínky, svobodu sdružování a spolčování a sociální ochranu.

1.15. EHSV rovněž zdůrazňuje, že do diskuse o tom, jak zlepšit správu migrace pracovních sil na úrovni EU, je důležité zapojit také sociální partnery a další příslušné zúčastněné strany. Z toho důvodu vítá zřízení navržené platformy pro dialog na úrovni EU.

2. **Obecné připomínky**

2.1. V dubnu 2022 předložila Evropská komise balíček opatření týkajících se přilákání kvalifikovaných a talentovaných pracovníků, jímž navázala na pracovní program nového paktu o migraci a azylu, přijatého v září 2020. Tento balíček tvoří revize směrnice 2003/109/ES o dlouhodobém pobytu ([2]), revize směrnice 2011/98/EU o jednotném povolení ([3]) a sdělení o přilákání kvalifikovaných a talentovaných pracovníků do EU ([4]).

2.2. Cílem nového balíčku je prosazovat řízenou migraci do Unie a pracovat na přilákání talentovaných a kvalifikovaných pracovníků takovým způsobem, aby byl tento proces prospěšný zemím původu i zemím cílovým. Záměrem revizí sdružených v balíčku je dále též budovat účinnější a soudržnější systém práv a pracovních příležitostí pro státní příslušníky třetích zemí pobývající v Unii a současně posilovat atraktivitu Unie jako destinace pro kvalifikované pracovníky třetích zemí.

2.3. Cílem sdělení o přilákání kvalifikovaných a talentovaných pracovníků je vnést pořádek do zásad, jimiž se řídí legální migrace do Unie z ekonomických důvodů. Jde o projev záměru zlepšit legislativní pilíř přepracováním dvou uvedených návrhů, rozvíjet talentová partnerství a unijní rezervoár talentů a modernizovat politiku legální migrace, pokud jde o její složky týkající se péče, mládeže a inovací.

2.4. EHSV podotýká, že v návrhu není zmíněna žádná analýza či posouzení vysvětlující, proč stávající směrnice o jednotném povolení či dlouhodobém pobytu nesplnily očekávání. Komise by měla prostudovat a zveřejnit příčiny těchto selhání, tj. určit, zda se mimo jiné nejedná o nedostatek vůle k provádění na straně členských států či nadměrnou administrativní zátěž, aby k týmž problémům napříště již nedocházelo.

2.5. Návrh revize směrnice o jednotném povolení je příležitostí k rozšíření přístupu k tomuto nástroji a usnadnění zapojení do trhu práce pro mimounijní pracovníky. Současně s tím návrh konsoliduje související práva a posouvá vpřed harmonizaci uplatňování směrnice v členských státech.

2.6. Cílem navržené revize směrnice o dlouhodobém pobytu v EU je též zlepšit její uplatňování v jednotlivých členských státech a souběžně usnadnit mobilitu v rámci EU zjednodušením postupu vyřizování žádostí o povolení k dlouhodobému pobytu a zkrácení potřebných lhůt.

2.7. Obecně EHSV tento balíček vítá jako konstruktivní a soudržný přístup k migraci, který reaguje na potřebu kvalitnějších nástrojů Unie na podporu legální migrace. Výbor též zdůrazňuje, že legální migrace může významně přispět k řešení nedostatku pracovních sil v oblastech, kde je to prokazatelně zapotřebí, stejně jako může pomoci řešit nedostatek dovedností. EHSV zprvu vyjádřil určité znepokojení, že nový pakt o migraci a azylu se zaměřuje na správu hranic a kontrolu migrace, a proto nynější posun v otázkách správy organizované legální migrace vítá coby krok správným směrem.

2.8. EHSV oceňuje zásadní přínos migrantů pro Evropskou společnost a ekonomiku tím, že pomáhají naplnit potřeby trhu práce a tam, kde je to zapotřebí, napravit nedostatek pracovních sil a dovedností. EHSV proto vítá usnadnění příchodu talentovaných pracovníků ze třetích zemí jako prostředku k naplnění těchto rostoucích potřeb, zvláště pak v odvětvích se strukturálním nedostatkem pracovních sil. Vítá též kroky k přilákání inovativních a rozšiřitelných podniků, které do

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

ekonomiky a společnosti EU přinášejí výraznou přidanou hodnotu. Dalším účinným způsobem podporování, přilákání a udržení talentů světové úrovně jsou mezinárodní výzkumné projekty. V tomto směru je nutno urychlit a zjednodušit přístup na trh práce EU odborným pracovníkům ze třetích zemí, po nichž je poptávka, a zvýšit tak atraktivitu EU pro jiné části světa. EHSV též podporuje a vítá vývoj a využití praktických nástrojů, které usnadní hledání talentovaných pracovníků ze třetích zemí a navazování kontaktů mezi nimi a potenciálními zaměstnavateli v členských státech.

2.9. Bude však zapotřebí promyslet narativ, jenž spojuje příchod pracovníků ze zahraničí s potřebami trhů práce v členských státech. V některých zemích EU panuje v určitých odvětvích a profesích strukturální nezaměstnanost, která může pramenit z nesouladu mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi, nedostatečné atraktivity některých odvětví či profesí nebo výhrad k pracovním podmínkám. V rámci prevence podzaměstnanosti a špatných pracovních podmínek pro nově příchozí pracovníky ze zemí mimo EU je zapotřebí pokusit se v těchto zemích zvýšit atraktivitu uvedených odvětví a profesí pro pracovníky na domácích trzích (státní příslušníky dané země, pracovníky z EU a pracovníky ze třetích zemí s pracovním povolením). Souběžně lze riziku podzaměstnanosti těchto pracovníků čelit pomocí rezervoáru talentů EU, který by měl usnadnit cílené hledání pracovníků ze zemí mimo EU pro pracovní místa v EU.

2.10. Jakkoli EHSV pokládá za nutné rozvíjet nové cesty pro přilákání talentovaných pracovníků do EU, připomíná též další potřeby trhů práce v členských státech. K jejich naplnění je nutno připravit specifická opatření navíc k těm, jež se plánují v navrženém balíčku.

2.11. Zde EHSV doufá, že bude možné dosáhnout pokroku, pokud jde o zkvalitnění směrnice o sezónních pracovnících a směrnice o osobách převedených v rámci společnosti (jak je plánováno ve zprávách o následných opatřeních), k čemuž by se podle plánu mělo přikročit v roce 2023. V tomto ohledu ve shodě s Evropským parlamentem a jeho usneseními rovněž poukazuje na nutnost usilovat o ochranu sezónních pracovníků, a zejména potírat zjištěné případy pracovního vykořisťování, a to prostřednictvím posílení a zintenzivnění činnosti inspekce práce, v souladu s činností Evropského orgánu pro pracovní záležitosti.

2.12. S ohledem na přijetí **Evropské agendy dovedností** ([5]) dne 1. července 2020 se EHSV domnívá, že migranti, uprchlíci a žadatelé o mezinárodní ochranu by měli mít zajištěno rovné zacházení bez ohledu na jejich dovednosti a úroveň kvalifikace. Všichni pracovníci by tak měli mít možnost prokázat své dovednosti a kompetence a absolvovat kvalitní a efektivní učňovskou přípravu, změnu kvalifikace či program zaměřený na prohloubení dovedností, aby bylo možno je integrovat do trhu práce s využitím flexibilních vzdělávacích drah odpovídajících jejich konkrétním potřebám a náležitým ohledem na různé věkové skupiny těchto osob.

2.13. Komise by podle EHSV měla napřít větší úsilí k hledání takových legálních a organizovaných možností migrace pracovních sil, v jejichž rámci bude možné vzít v potaz i osoby s potřebou mezinárodní ochrany.

2.14. Pokud jde o studenty ze třetích zemí, kteří do EU přicházejí na studia, je třeba věnovat náležitou pozornost jejich hladkému začlenění do trhu práce EU a zároveň zmírnit odliv mozků. Bylo by užitečné zapracovat zde preventivní opatření, jako jsou doložky o etickém náboru ([6]), mechanismy asistovaného návratu a reintegrace do země původu nebo specifické doložky v tomto smyslu jako součást dvoustranných dohod o migraci pracovních sil.

3. **Sdělení o přilákání kvalifikovaných a talentovaných pracovníků do EU**

3.1. Sdělení předložené v dubnu 2022 navazuje na doporučení k legální migraci uvedená v paktu o migraci a azylu z roku 2020. Cílem sdělení je podpora legislativních a operativních iniciativ v této oblasti.

3.2. EHSV toto sdělení vítá jako správný krok směrem k dosažení pokroku v oblasti migrace pracovních sil, pro niž je v nových podmínkách nutno najít vhodné nástroje. Zařazení souboru specifických opatření cílených na ukrajinské uprchlíky tak EHSV považuje za včasné, současně však vyjadřuje politování, že tato opatření nebyla zavedena již dříve a obecně pro ty, kteří potřebují mezinárodní ochranu, zvláště pak během krize způsobené v roce 2015 válkou v Sýrii. EHSV je přesvědčen, že opatření a iniciativa na podporu lidí prchajících z Ukrajiny znamenají obrat a měly by se do budoucna stát standardním postupem EU pro podobné případy.

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

([6]) General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs (Obecné zásady a operační pokyny pro spravedlivý nábor a definice náborových poplatků a souvisejících nákladů).

3.3. EHSV považuje za nutné rozvíjet talentová partnerství ve spolupráci se třetími zeměmi. Vyzývá však k zavedení odpovídajících hodnotících mechanismů, a to nejen pro nástroje jako takové, ale také k určení zemí, s nimiž by se mělo spolupracovat. Vnější vztahy jako součást přistěhovalecké a azylové politiky Unie musí vždy zahrnovat dodržování zásad právního státu a lidských práv. EHSV rovněž považuje za nutné ověřit a posoudit postupy a výsledky již dokončených pilotních projektů a využít tato zjištění jako podklady při spouštění projektů nových.

3.4. Důležité je, aby Evropská komise při prezentaci návrhu na rezervoár talentů EU spolupracovala s členskými státy a sociálními partnery, tak aby výsledný návrh obnášel minimální byrokratickou zátěž a nebyl nadměrně komplikovaný, neboť cílem je, aby začal fungovat co nejdříve. Rezervoár by měl pomoci uspokojovat současnou i budoucí poptávku po dovednostech. Měl by využívat příležitosti spojené s nasazením umělé inteligence a dalších pokročilých technologií tak, že maximálně využije dovednosti a talenty pracovníků ze třetích zemí a doplní úlohu státních příslušníků členských států a mobility pracovních sil v Unii.

3.5. Vzhledem k akutnímu nedostatku obecných i odborných pracovních sil na straně zaměstnavatelů, který je v řadě případů strukturální povahy, se při spuštění plné verze rezervoáru nabízí využít k cílenému hledání vhodných uchazečů seznamy povolání s nedostatkem pracovníků. Protože vnitrostátní seznamy je třeba aktualizovat, měla by Komise zjistit možnosti vzájemného učení a hodnocení v této věci.

3.6. Kromě přípravy koncepce rezervoáru talentů je zároveň zapotřebí za účasti zaměstnavatelů a odborů rozvíjet možnosti, jak zlepšit informování o trhu práce a dovednostech v reálném čase, díky němuž bude rezervoár moci úspěšně fungovat. Neméně důležité je také posilovat kapacity Unie ke shromažďování a interpretaci srovnatelných a důvěryhodných údajů o potřebě migrace ze třetích zemí.

3.7. EHSV vítá zavedení nástroje pro vyhledávání pracovníků, který usnadní propojení nabídky a poptávky. Souhlasí, že tyto kroky jsou nezbytné k náboru talentovaných pracovníků, připomíná však též reálnou nutnost věnovat souběžně pozornost dalším segmentům trhů práce v členských státech.

3.8. EHSV souhlasí s Komisí, že úspěšnost těchto iniciativ závisí na spolupráci a účasti sociálních a ekonomických aktérů. Považuje proto za zcela zásadní rozšířit možnosti dialogu těchto subjektů na evropské úrovni. EHSV je mimořádně vhodným fórem k projednání provozních a praktických otázek migrace pracovních sil. Měl by proto být účastníkem konference na vysoké úrovni k nové platformě pro migraci pracovních sil, kterou Komise naplánovala na závěr roku 2022. EHSV rovněž zdůrazňuje, že do diskuse o tom, jak zlepšit správu migrace pracovních sil na úrovni EU, je důležité zapojit také sociální partnery a další příslušné zúčastněné strany. Z toho důvodu vítá zřízení navržené platformy pro dialog na úrovni EU.

3.9. Ačkoli EHSV považuje zkoumání možných řešení v oblasti migrace pracovních sil v takových odvětvích, jako je např. odvětví péče, za užitečné, s politováním konstatuje, že tyto otázky se řeší skrze konkrétní postupy, v důsledku čehož dochází k fragmentaci uceleného charakteru společné evropské přistěhovalecké a azylové politiky a není tak možno pracovat s komplexní vizí. EHSV však v každém případě souhlasí s tím, že je třeba v těchto oblastech pokročit mimo jiné projednáním otázek, jako je etický nábor nebo normy na ochranu pracovních práv.

3.10. Podstatný podíl mezi pracovníky ve většině klíčových odvětví zaujímají ženy. Mobilní a migrující ženy mohou být přitom být nuceny přijímat nejistá pracovní místa a zapojovat se do neformální ekonomiky a často jsou zvláště zranitelné vůči diskriminaci, sociálnímu vyloučení a nedostatku pracovních a odborně vzdělávacích příležitostí, stejně jako vůči zneužívání, násilí a obtěžování. EHSV se domnívá, že je třeba důrazněji začleňovat otázky ochrany práv žen a genderové hledisko.

3.11. EHSV vítá též podporu programů zaměřených na mobilitu mladých lidí, znovu však poukazuje na nutnost zajistit takovou mobilitu a integraci do trhu práce, která bude chránit pracovní práva mladších pracovníků, kteří jsou někdy vystaveni horším pracovním podmínkám (dočasná zaměstnání, nízké mzdy atd.). Podobně by bylo užitečné usnadnit pomocí specifických opatření řádnou integraci pracovníků se zdravotním postižením.

3.12. EHSV vítá záměr zabývat se tím, jakými programy podpořit přijímaní inovativních podnikatelů původem ze zemí mimo EU. Zde EHSV považuje za pozitivní, že tyto programy cílí na oblast digitální a udržitelné ekonomiky, je však přesvědčen, že při vhodném nastavení mohou vedle toho usnadnit vstup širokého spektra dalších profesních profilů do zemí EU.

4. **Revize směrnice o dlouhodobém pobytu v Unii**

4.1. EHSV vítá tento návrh směrnice, jehož cílem je posílit status dlouhodobého pobytu v Unii zlepšením postupu získávání tohoto typu pobytu, a to zejména v případě pobytu ve druhém členském státě. Vítá také skutečnost, že návrh rozšiřuje rovný přístup k sociální ochraně pro státní příslušníky zemí EU, kteří jsou rezidenty dlouhodobě pobývajícími v jiném členském státě. EHSV vítá také snahu zajistit pomocí této směrnice rovné zacházení a usnadnit přístup k informacím o sloučení rodiny.

4.2. Dlouhodobý pobyt v Unii patří k hlavním nástrojům evropské přistěhovalecké a azylové politiky. Postupy pro získávání dlouhodobého pobytu v Unii přijaté v roce 2003 se v různých částech Unie rozvíjely nestejnoměrně; Komisí navržené přepracování má vytvořit systém, který bude soudržnější.

4.3. Ustanovení, podle nějž mohou státní příslušníci zemí EU požádat o dlouhodobý pobyt po pěti letech pobytu v druhém členském státě, v navrženém přepracovaném znění směrnice zůstává. Cílem návrhu je usnadnit mobilitu v rámci Unie pro osoby s tímto typem pobytu zkrácením požadované délky pobytu na tři roky. Návrh kromě toho zavádí kumulaci pobytů v různých členských státech.

4.4. EHSV považuje možnost spojovat pobyty v různých členských státech pro účely splnění podmínek dlouhodobého pobytu v Unii za správný krok, je však podle jeho názoru zapotřebí zlepšit mechanismy monitorování a koordinace tohoto pravidla v jednotlivých členských státech.

4.5. EHSV vítá zařazení různých typů pobytu, jako je pobyt za účelem studia, mezinárodní ochrana nebo dočasný pobyt. Ustanovení se nevztahuje na krátkodobá víza, ta by však případně pro účely daného ustanovení mohla být uznána za předpokladu, že uchazeč prokáže řádný pracovní poměr nebo splnění podobné podmínky.

4.6. EHSV vítá též posílení práv spojených s dlouhodobým pobytem v Unii a rodinnými příslušníky, včetně práva pracovat v jiném členském státě a přestěhovat se tam nebo změnit zaměstnání a přestěhovat se do jiného členského státu. EHSV považuje za zvláště zajímavé, že dle nově navrženého článku nebude nutné provádět kontrolu situace na trhu práce u žádostí o dlouhodobý pobyt ve druhém členském státě (tj. tam, kde již byl udělen dlouhodobý pobyt v Unii), a to jak u zaměstnanců, tak v případě samostatně výdělečné činnosti.

4.7. EHSV vítá zjednodušení možnosti pracovat a studovat nejpozději 30 dnů po podání žádosti o povolení k dlouhodobému pobytu ve druhém členském státě. Rovněž vítá uznání práva na výkon regulovaného povolání (dlouhodobě pobývajícím rezidentem ve druhém členském státě) za stejných podmínek jako u občanů EU.

4.8. EHSV považuje za důležité, aby členské státy dlouhodobě pobývajícím rezidentům v Unii (a jejich rodinným příslušníkům) zaručily stejné svobody a práva jako osobám s vnitrostátním povolením k trvalému pobytu. Pozitivní změnou je také požadavek na členské státy, aby žadatelé o povolení k dlouhodobému pobytu v Unii nemuseli za zpracování své žádosti platit vyšší poplatky než žadatelé o vnitrostátní povolení k pobytu.

4.9. EHSV považuje právo na rodinný život za základní otázku usnadňující sociální integraci. Vítá proto odstranění administrativních a byrokratických překážek, zejména pak podmínek integrace v případě dlouhodobě pobývajících rezidentů. Vítá též automatické získání dlouhodobého pobytu pro děti narozené v EU dlouhodobě pobývajícím rezidentům (nebo děti jimi osvojené).

5. **Revize směrnice o jednotném povolení**

5.1. EHSV vítá revizi směrnice o jednotném povolení, která přináší několik zlepšení platného znění:

— zkrácení maximální lhůty pro přijetí rozhodnutí o udělení povolení na čtyři měsíce;

— možnost zahájit postup v zemi původu nebo v cílovém členském státě;

— směrnice se vztahuje též na cizí státní příslušníky pracující prostřednictvím agentur zprostředkovávajících dočasnou práci;

— možnost změnit zaměstnavatele během doby platnosti povolení, i když je pro příslušný stát zachována možnost zamítnutí;

— skutečnost, že jednotné povolení nemůže být odňato po dobu nejméně tří měsíců od ztráty zaměstnání na straně držitele, což zvyšuje stabilitu a kvalitu podmínek zaměstnání a výkonu práce migrujících pracovníků;

— rozšíření působnosti směrnice o jednotném povolení na osoby s dočasnou ochranou;

— skutečnost, že se hledají způsoby, jak informovat o právech spojených s jednotným povolením.

5.2. EHSV nicméně spatřuje promarněnou příležitost v nevyužití možnosti rozšířit soubor práv v duchu prvního návrhu směrnice předloženého v roce 2011. Týká se to otázek, jako je přístup k podpoře v nezaměstnanosti, i když EHSV současně považuje za důležité ponechat v tomto ohledu členským státům určitou flexibilitu tak, jak stanoví stávající směrnice. EHSV mimo to vyjadřuje politování nad skutečností, že nebyla využita možnost rozšířit působnost směrnice na migranty vykonávající dočasnou práci.

5.3. Podle názoru EHSV je nezbytné v revidované směrnici položit větší důraz na rovné zacházení s pracovníky, kteří jsou státními příslušníky třetích zemí, zvláště pokud jde o poradenství k sociálním právům a pracovním podmínkám, svobodu sdružování a spolčování a sociální ochranu s cílem usnadnit integraci do trhu práce za rovných podmínek.

5.4. EHSV podporuje požadavek, aby členské státy vytvořily vhodné mechanismy pro posuzování rizik, inspekce a sankce a rovněž monitorování zaměstnavatelů. Podotýká nicméně, že inspekce práce spadají do pravomoci členských států, a tudíž zprávy a monitorovací nástroje, které lze vytvářet na úrovni EU, by měly být posilovány v souladu s mandátem Evropského orgánu pro pracovní záležitosti ([7]).

5.5. EHSV se domnívá, že je třeba zlepšit ochranu migrujících pracovníků, kteří využijí mechanismy podávání stížností u inspektorátů práce. Bez mechanismů, které zabrání využití pracovních stížností pro účely kontroly migrace, hrozí, že zaměstnavatelé budou trestat ty, kteří nahlásí vykořisťující pracovní podmínky, což bude mít negativní dopady na jejich pobytový status. V tomto směru je tedy nutno blíže rozpracovat a lépe prosazovat opatření proti pracovnímu vykořisťování.

V Bruselu dne 26. října 2022.

Předsedkyně
Evropského hospodářského a sociálního výboru
Christa SCHWENG

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