C/2025/4204

20.8.2025

# Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru

# Podpora legální a organizované migrace pracovních sil do EU

## (stanovisko z vlastní iniciativy)

(C/2025/4204)

Zpravodaj: **Thomas WAGNSONNER**

| | |
|---|---|
| Poradci | Karol ZABAWA (pro zpravodaje, skupina II)<br>Robert PLUMMER (pro skupinu I) |
| Rozhodnutí plenárního shromáždění | 5. 12. 2024 |
| Právní základ | čl. 52 odst. 2 jednacího řádu |
| Žádost o vypracování stanoviska | stanovisko z vlastní iniciativy |
| Odpovědná sekce | Zaměstnanost, sociální věci, občanství |
| Přijato v sekci | 22. 5. 2025 |
| Přijato na plenárním zasedání | 18. 6. 2025 |
| Plenární zasedání č. | 597 |
| Výsledek hlasování (pro/proti/zdrželi se hlasování) | 181/0/4 |

## 1. Závěry a doporučení

1.1 EHSV zdůrazňuje, že podpora legální a organizované migrace pracovních sil do EU a související opatření a nástroje EU se musí zakládat na lidských právech, zásadách právního státu, začleňování státních příslušníků třetích zemí na trh práce a jejich úloze při pokrývání potřeb EU v oblasti pracovních sil a dovedností, respektování společných hodnot EU a dodržování závazných mezinárodních právních nástrojů týkajících se migrace a lidských a pracovních práv ([1]).

1.2 EHSV žádá, aby byl ve všech současných i budoucích rámcích pro oblast migrace uplatňován vyvážený přístup ve vztahu k EU a k zemím původu. Upozorňuje, že je nutné omezit riziko **odlivu mozků** a vytvořit za tímto účelem v zemích původu příznivé podmínky pro hospodářský růst a vznik důstojných pracovních míst, mj. s využitím politiky soudržnosti EU. Dále pak vyzývá k institucionalizovanému zapojení sociálních partnerů na obou stranách v souladu s vnitrostátními podmínkami a postupy, aby tak bylo možné identifikovat příležitosti, rizika a případné problémy na domácích trzích práce, a také k jejich zahrnutí do účinného rámce pro monitorování všech dvoustranných dohod týkajících se migrace pracovních sil.

1.2.1 Riziko odlivu mozků by bylo možné účinně zmírnit také tím, že by bylo pracovníkům před jejich odjezdem i následně poskytováno školení, které by mj. zahrnovalo programy zaměřené na sociální a profesní začlenění a rozvoj dovedností v zemích původu, přičemž by se počítalo s tím, že určité procento pracovníků zůstane ve svých zemích a bude se podílet na jejich sociálním a hospodářském rozvoji. Takovéto školení by mělo být nedílnou součástí iniciativy EU týkající se talentových partnerství a jejích programů mobility. EHSV v této souvislosti poukazuje na talentové partnerství mezi Itálií a Egyptem.

([1]) *Improving human rights-based governance of international migration* (Lepší řízení mezinárodní migrace, které se bude opírat o lidská práva, viz strana 15).

1.2.2 EHSV vyzývá k rozsáhlejší podpoře školicích středisek v zemích původu, aby byla schopna nabízet odbornou přípravu, která bude odpovídat potřebám trhu práce jak v dané zemi, tak v EU. Tato odborná příprava by měla být poskytována v rámci vnitrostátních vzdělávacích systémů, aby bylo možné dosáhnout přínosů z hlediska udržitelného rozvoje a zaručit, že opatření nebudou mít jednorázový charakter. Je třeba zohlednit při náboru pracovníků také marginalizované skupiny, jako jsou například mladí lidé, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy. Umožnilo by to snížit tlak na straně zemí původu a zároveň náležitě reagovat na potřeby trhu práce v EU.

1.3 Účinné mechanismy cirkulace mozků musí zahrnovat náležitě fungující systém opětovného začleňování. Kromě toho je třeba v rámci programů cirkulační migrace ([2]) zaručit, že budou moci migrující pracovníci požívat svých práv v cílové zemi, přičemž je třeba zohlednit nedávno přepracovanou směrnici EU o jednotném povolení.

1.4 Je naprosto nezbytné usilovat o to, aby měli migrující pracovníci ze třetích zemí rovná práva, a to bez ohledu na úroveň kvalifikace. Je třeba přijmout opatření s cílem posílit ochranu migrujících pracovníků v průběhu celého migračního cyklu. K těmto opatřením by mělo mj. náležet poskytování informací před odjezdem a po příjezdu přístupnou formou, dále pak poskytování poradenství a odborné přípravy a zákonné zajištění možnosti podat stížnost a zjednat nápravu. Je nutné zaručit těmto pracovníkům práva, jako je právo na svobodu sdružování, právo kolektivně vyjednávat a přístup ke zdravotní péči, bydlení a vzdělávání a odborné přípravě v cílové zemi. Je rovněž nutné poskytnout potřebné informace zaměstnavatelům, kteří přijímají pracovníky z řad státních příslušníků třetích zemí.

1.5 Mezinárodní partnerství v oblasti dovedností a mobility by mohla podpořit domácí trhy práce, neboť umožňují sladit nabídku a poptávku po pracovní síle, zprostředkovávat dovednosti na všech úrovních, zajistit co největší příliv mozků a zároveň zamezit jejich odlivu a posílit konkurenceschopnost a růst v zemích původu i v cílových zemích.

1.5.1 EHSV poukazuje na to, že v současné době neexistuje společný rámec pro jednání o talentových partnerstvích ([3]) a tato jednání nejsou dostatečně transparentní. Z tohoto důvodu vyzývá Komisi, aby předložila akční plán, v němž budou popsány další kroky týkající se těchto partnerství, budou vyvozeny poznatky z probíhajících i dokončených projektů a budou navržena politická opatření, která zajistí soudržnost a usnadní mobilitu. EHSV rovněž zdůrazňuje, že je nutné stanovit pro účely stávajících i budoucích talentových partnerství přísná, jasná a závazná kritéria pro identifikaci, výběr a hodnocení, jež budou podporovat lidská a pracovní práva v partnerských zemích.

1.6 EHSV vítá sdělení s názvem Unie dovedností ([4]) a zejména pak zřízení víceúčelových středisek pro legální možnosti („Multipurpose Legal Gateway Offices“) a záměr zlepšit uznávání kvalifikací státních příslušníků třetích zemí. Apeluje nicméně na Komisi, aby využila příležitosti a zohlednila v návrhu strategie v oblasti vízové politiky a přepracovaném akčním plánu pro integraci a začleňování všechny úrovně kvalifikace.

1.7 Při náboru migrujících pracovníků musí být dodržovány Obecné zásady a operační pokyny pro spravedlivý nábor ([5]), které formulovala Mezinárodní organizace práce (MOP), a spravedlivé postupy pro nábor pracovníků prosazované v rámci příslušné iniciativy MOP ([6]), aby tak bylo zaručeno, že bude tento nábor probíhat spravedlivým a etickým způsobem. EHSV doporučuje posoudit, zda by nebylo zapotřebí posílit mechanismy v oblasti náležité péče a společné odpovědnosti na straně soukromých agentur práce a personálních agentur. V této souvislosti upozorňuje, že se členové Mezinárodní konfederace soukromých agentur práce zavazují dodržovat kodex chování ([7]), který má zajistit uplatňování etických a profesních norem ve službách zaměstnanosti. EHSV žádá, aby byla zajištěna silná ochrana zranitelným skupinám (například ženám, mladým pracovníkům a pracovníkům se zdravotním postižením). Navrhuje, aby bylo posouzeno, zda je zapotřebí přijmout konkrétní opatření v odvětvích s vysokým rizikem podvodů a pracovního vykořisťování.

1.8 EU musí mobilizovat všechnu dostupnou pracovní sílu a zároveň zlepšit svou migrační politiku, aby navíc přilákala kvalifikované pracovníky odjinud a udržela si je. EHSV žádá, aby byl v prvé řadě položen důraz na aktivaci domácích pracovních sil v EU s cílem pokrýt dlouhodobé potřeby trhu práce a napravit stávající nedostatky a aby při tom byla věnována zvláštní pozornost méně zúčastněným skupinám, jako jsou mladí lidé, osoby se zdravotním postižením, ženy, uprchlíci a migranti. Zároveň však upozorňuje, že je nutné respektovat skutečnost, že podniky v některých případech k obsazení svých volných pracovních míst naléhavě potřebují migrující pracovníky.

([2]) Definice cirkulační migrace.
([3]) Talentová partnerství, Evropská komise.
([4]) COM(2025) 90 final.
([5]) Obecné zásady a operační pokyny MOP pro spravedlivý nábor.
([6]) Iniciativa MOP týkající se spravedlivých postupů pro nábor pracovníků.
([7]) Kodex chování Mezinárodní konfederace soukromých agentur práce.

2. **Kontext**

2.1 Cílem tohoto stanoviska je prozkoumat situaci v oblasti pracovní migrace (zaměstnávání pracovníků ze třetích zemí). Stanovisko se nezabývá sezónními a vyslanými pracovníky, ani studenty a výzkumnými pracovníky. Hlavní pozornost je věnována vnějšímu rozměru pracovní migrace a posouzení dopadu stávajících opatření a předpisů na třetí země a migrující pracovníky. Jako podklad při tom slouží několik předchozích stanovisek EHSV – z poslední doby jsou to stanoviska SOC/794 ([8]), SOC/786 ([9]) a SOC/733 ([10]).

2.2 V pracovním programu Komise na rok 2025 ([11]) není legální a organizované migraci pracovních sil věnována dostatečná pozornost – o migraci se hovoří pouze v souvislosti s evropskou obranou a bezpečností. EHSV upozorňuje, že je nutné oddělit otázku migrace pracovních sil od agendy týkající se bezpečnosti.

2.3 Ve sdělení Unie dovedností, které bylo zveřejněno v březnu 2025, se zdůrazňuje, že je nutné přilákat a integrovat talentované pracovníky ze třetích zemí a zlepšit za tímto účelem uznávání kvalifikací a intenzivněji spolupracovat s partnerskými zeměmi. EHSV vítá toto sdělení a zejména pak zřízení víceúčelových středisek pro legální možnosti („Multipurpose Legal Gateway Offices“) v partnerských zemích, záměr zlepšit uznávání dovedností státních příslušníků třetích zemí, novou strategii v oblasti vízové politiky a přepracování akčního plánu EU pro integraci a začleňování. Apeluje nicméně na Komisi, aby v návrhu strategie v oblasti vízové politiky a v přepracovaném akčním plánu pro integraci a začleňování zohlednila všechny úrovně kvalifikace a aby do nich zahrnula zvláštní opatření namířená proti odlivu mozků.

2.4 Nový pakt o migraci a azylu ([12]) má za cíl regulovat legální migraci a legální možnosti migrace a budovat individuálně uzpůsobená a vzájemně přínosná partnerství se třetími zeměmi (viz SOC/649 ([13])). Tento rámec pro zlepšení koordinace příslušných opatření EU se třetími zeměmi se musí zakládat na zásadách právního státu, začleňování státních příslušníků třetích zemí na trh práce a jejich úloze při pokrývání potřeb EU v oblasti pracovních sil a dovedností a dodržování závazných mezinárodních právních nástrojů týkajících se migrace a lidských a pracovních práv.

2.5 Komise předložila balíček opatření v oblasti mobility dovedností a talentů ([14]) a sdělení o mobilitě kvalifikovaných a schopných pracovníků ([15]), přičemž cílem bylo přepracovat směrnici o jednotném povolení ([16]) a směrnici o dlouhodobém pobytu ([17]), navázat talentová partnerství s klíčovými partnerskými zeměmi a vytvořit Rezervoár talentů EU ([18]).

([8]) Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru – Věcná a legislativní analýza v zájmu účinného začleňování státních příslušníků třetích zemí na trh práce EU (stanovisko z vlastní iniciativy) (Úř. věst. C, C/2025/764, 11.2.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/764/oj).

([9]) 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) (Úř. věst. C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj).

([10]) 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] (Úř. věst. C 75, 28.2.2023, s. 136).

([11]) COM(2025) 45 final.

([12]) Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/1351 ze dne 14. května 2024 o řízení azylu a migrace, o změně nařízení (EU) 2021/1147 a (EU) 2021/1060 a o zrušení nařízení (EU) č. 604/2013 (Úř. věst. L, 2024/1351, 22.5.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1351/oj).

([13]) Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru ke sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o novém paktu o migraci a azylu [COM(2020) 609 final] (Úř. věst. C 123, 9.4.2021, s. 15).

([14]) COM(2022) 657 final.

([15]) COM(2023) 715 final.

([16]) Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/1233 ze dne 24. dubna 2024 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 (přepracované znění) (Úř. věst. L, 2024/1233, 30.4.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1233/oj).

([17]) COM(2022) 650 final.

([18]) COM(2023) 716 final.

2.6 EHSV vítá přijetí přepracované směrnice o jednotném povolení a žádá, aby byla co nejdůkladněji ve stanovené lhůtě provedena.

2.7 Přepracované znění směrnice o dlouhodobém pobytu nyní čeká na první čtení na plenárním zasedání Evropského parlamentu. EHSV vyzývá orgány EU, aby ohledně této směrnice dosáhly dohody, a vyslovuje se pro to, aby byla zkrácena doba, která je vyžadována k získání právního postavení dlouhodobě pobývajícího rezidenta, k čemuž ve svém usnesení k politice a právním předpisům v oblasti legální migrace vyzval i Evropský parlament ([19]).

2.8 EHSV vítá vytvoření Rezervoáru talentů EU a chtěl by opětovně zdůraznit, že je třeba poskytnout pracovníkům zahrnutým do tohoto rezervoáru veškeré informace, které potřebují k tomu, aby získali pracovní povolení a povolení k pobytu a přístup ke zdravotní péči, bydlení a dalšímu vzdělávání a odborné přípravě v cílové zemi. Je třeba rovněž zajistit, aby měli zaměstnavatelé k dispozici potřebné informace ohledně zaměstnávání státních příslušníků třetích zemí a postupů spojených s vyřizováním příslušných víz.

2.9 Modely mezinárodního partnerství v oblasti dovedností a mobility by mohly podpořit rozvoj domácích trhů práce, neboť umožňují sladit nabídku a poptávku po pracovní síle, zajistit co největší příliv mozků a zároveň zamezit jejich odlivu a posílit konkurenceschopnost a růst na obou stranách.

2.10 Talentová partnerství jsou jedním z hlavních nástrojů nového paktu o migraci. Mají poskytnout rámec pro zintenzivnění spolupráce v oblasti mobility talentů a dovedností mezi EU, jejími členskými státy a vybranými partnerskými zeměmi ([20]) (jde především o rozvojové země). Tento rámec bude zahrnovat programy mobility za účelem práce a odborné přípravy v kombinaci s budováním kapacit v oblasti lidského kapitálu, rozvoje dovedností, odborného vzdělávání a přípravy a programů výměnných pobytů na pracovišti. Talentová partnerství by měla být vzájemně prospěšná a měla by jednak přispívat k rozvoji vzdělávacích systémů a hospodářství v partnerských zemích a jednak pomáhat napravit nedostatek kvalifikovaných pracovníků v některých hospodářských odvětvích v členských státech EU. Mohou být rovněž užitečným nástrojem k podpoře vzájemného uznávání kvalifikací mezi zúčastněnými členskými státy a třetími zeměmi.

## 3. **Obecné připomínky**

3.1 EHSV poukazuje na to, že při kontrole účelnosti právních předpisů v oblasti legální migrace ([21]) se ukázalo, že systém legální migrace pracovních sil v EU vykazuje řadu nedostatků. Patří k nim roztříštěnost rámců v jednotlivých členských státech a na úrovni EU, nedostatečně rozsáhlá či překrývající se působnost souvisejících směrnic z hlediska zahrnutých osob a dále pak víceúrovňové a někdy restriktivní legislativní a administrativní postupy. Další překážku, která komplikuje situaci především malým a středním podnikům, představuje rozdílnost postupů uznávání kvalifikace a udělování víz, která vede k administrativní zátěži, zdlouhavým postupů a vysokým nákladům pro všechny zúčastněné.

3.2 EHSV vítá snahy o podporu legální a organizované migrace do EU a zdůrazňuje, že je nutné rozsáhleji harmonizovat terminologii, vyjasnit pojmy, zjednodušit příslušné postupy, vízové režimy a systémy udělování povolení a zavést transparentní požadavky a procesy s jasně stanoveným časovým rámcem. Zároveň je však třeba respektovat pravomoci členských států, zejména co se týče počtu přijímaných osob.

3.3 EU musí mobilizovat všechnu dostupnou pracovní sílu a zároveň zlepšit svou migrační politiku, aby navíc přilákala kvalifikované pracovníky odjinud a udržela si je. EHSV žádá, aby byl v prvé řadě položen důraz na aktivaci domácích pracovních sil v EU s cílem pokrýt dlouhodobé potřeby trhu práce a napravit stávající nedostatky a aby při tom byla věnována zvláštní pozornost méně zúčastněným skupinám, jako jsou mladí lidé, ženy, osoby se zdravotním postižením, uprchlíci a migranti.

3.4 EHSV se domnívá, že je nutné uplatňovat při podpoře legální migrace pracovních sil vyvážený přístup a brát v potaz rizika a přínosy z pohledu třetích zemí a hrozící odliv mozků. Žádá, aby byla přijata opatření ke zmírnění negativních dopadů na rozvojové země, které v důsledku pracovní migrace přicházejí o kvalifikované pracovníky, například prostřednictvím strategií zaměřených na posílení systémů odborného vzdělávání a přípravy v zemích původu a vytvoření příznivých podmínek pro hospodářský růst, povzbuzení investic, vznik důstojných pracovních míst a podporu lidského rozvoje v rozvojových zemích ([22]). Kromě toho upozorňuje na význam soudržnosti vnitrostátních politik v zemích původu v oblasti migrace pracovních sil, zaměstnanosti a vzdělávání, aby bylo možné podpořit „cirkulaci mozků“ a zajistit, že bude tato migrace přispívat k udržitelnému rozvoji a bude všem zúčastněným stranám ku prospěchu.

([19]) Usnesení Evropského parlamentu týkající se politiky a právních předpisů v oblasti legální migrace (2020/2255(INL).
([20]) V současné době jde o Bangladéš, Egypt, Maroko, Pákistán a Tunisko (posuzuje se možnost navázání těchto partnerství s Nigérií a Senegalem).
([21]) Kontrola účelnosti právních předpisů v oblasti legální migrace.
([22]) Doporučení MOP č. 195 o rozvoji lidských zdrojů, 2004 (R195), článek 21.

3.4.1 EHSV vyzývá k institucionalizovanému zapojení organizací občanské společnosti a sociálních partnerů v EU, jejích členských státech a partnerských zemích v souladu s vnitrostátními podmínkami a postupy, aby tak bylo možné identifikovat příležitosti, rizika a případné problémy na domácích trzích práce a cíleným způsobem s těmito zeměmi spolupracovat v těch odvětvích, v nichž se navzájem doplňuje poptávka po pracovní síle v cílových zemích a nabídka pracovní síly v zemích původu. V případě všech dvoustranných dohod týkajících se migrace pracovních sil by měl být stanoven vhodný a účinný rámec pro jejich monitorování, do něhož je třeba zapojit také organizace občanské společnosti a sociální partnery.

3.4.2 Riziko odlivu mozků by bylo možné účinně zmírnit také tím, že by bylo pracovníkům před jejich odjezdem i následně poskytováno školení, které by mj. zahrnovalo programy zaměřené na sociální a profesní začlenění a rozvoj dovedností v zemích původu. V rámci těchto programů se musí počítat s tím, že určité procento pracovníků zůstane ve svých zemích a bude se podílet na jejich sociálním a hospodářském rozvoji, a to v souladu s globálními partnerstvími v oblasti dovedností ([23]) a partnerstvími Mezinárodní organizace pro migraci zaměřenými na mobilitu dovedností ([24]). Je třeba zohlednit při náboru pracovníků také marginalizované skupiny, jako jsou například lidé, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy. Umožnilo by to snížit zátěž na straně zemí původu, zajistit, aby migrace probíhala v souladu s udržitelným rozvojem, a zároveň reagovat na potřeby trhu práce v EU.

3.4.3 EHSV vyzývá k rozsáhlejší podpoře školicích středisek v zemích původu, aby byla schopna nabízet relevantní a kvalitní vzdělávací služby, které budou odpovídat potřebám trhu práce a budou lidi připravovat na vstup na tento trh, a to jak v dané zemi, tak v EU. Tato podpora by měla být poskytována v rámci vnitrostátních systémů vzdělávání a odborné přípravy, čímž by se dosáhlo dlouhodobých přínosů z hlediska rozvoje.

3.5 Při náboru migrujících pracovníků musí být dodržovány Obecné zásady a operační pokyny MOP pro spravedlivý nábor a spravedlivé postupy pro nábor pracovníků prosazované v rámci příslušné iniciativy MOP, aby tak bylo zaručeno, že bude tento nábor probíhat spravedlivým a etickým způsobem. Nábor by měl být prováděn tak, aby byla respektována, chráněna a naplňována lidská práva a byly dodržovány příslušné mezinárodní pracovní normy.

3.6 Účinné mechanismy cirkulace mozků musí zahrnovat náležitě fungující systém opětovného začleňování, o němž se hovoří ve stanovisku SOC/694 ([25]). V rámci programů cirkulační migrace je třeba zaručit, že budou moci migrující pracovníci, kteří se přesouvají mezi zemí původu a cílovou zemí, požívat svých práv v cílové zemi, zejména co se týče povolení k pobytu a pracovních povolení, přičemž je třeba zohlednit nedávno přepracovanou směrnici EU o jednotném povolení.

3.7 EHSV zdůrazňuje, že mezinárodní nábor pracovníků v členských státech EU musí probíhat spravedlivým a etickým způsobem v souladu se zásadou rovného zacházení, a z tohoto důvodu žádá, aby byla posouzena rizika týkající se mzdového a sociálního dumpingu. Podpora legální a organizované migrace pracovních sil nesmí vést ke zhoršení pracovních podmínek ani ke snížení mezd.

3.8 Systémy kvalifikací musí být transparentní a srozumitelné, aby se předešlo problému překvalifikovanosti ([26]), usnadnila se mobilita odborníků, uchazeči o zaměstnání získali lepší možnosti a migrující pracovníci měli zaručenu důstojnou práci. Je třeba podpořit uznávání kvalifikací tím, že budou příslušné orgány v cílových zemích a zemích původu mezi sebou operativně spolupracovat a budou zavedeny programy pro rozvoj dovedností, které budou vycházet z potřeb na pracovišti. Pro migrující pracovníky i zaměstnavatele bude velmi přínosné, jestliže budou mít k dispozici aktuální informace a cílené zprostředkování, jako tomu má být v případě Rezervoáru talentů EU.

3.9 EHSV vyzývá k tomu, aby byly zjednodušeny postupy uznávání kvalifikací státních příslušníků třetích zemí. Je třeba zajistit, aby byly jejich kvalifikace posuzovány a uznávány rychle a transparentně, a to bez ohledu na to, zda předloží či nepředloží související doklady. Je třeba navrhnout tyto procesy ve spolupráci se sociálními partnery na vnitrostátní úrovni a s příslušnými mezinárodními subjekty a zúčastněnými stranami v EU a zohlednit při tom zavedené vnitrostátní postupy a doporučení Evropské komise týkající se uznávání kvalifikací státních příslušníků třetích zemí.

([23]) https://gsp.cgdev.org/.
([24]) Partnerství Mezinárodní organizace pro migraci zaměřená na mobilitu dovedností.
([25]) Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru ke sdělení Komise Evropskému parlamentu a Radě – Strategie pro dobrovolný návrat a opětovné začlenění (COM(2021) 120 final) (Úř. věst. C 517, 22.12.2021, s. 86).
([26]) Jde o situaci, kdy má daná osoba vyšší kvalifikaci (z hlediska druhu a úrovně kvalifikace či pracovních zkušeností), než je pro dané pracovní místo nezbytné.

3.10 Je naprosto nezbytné usilovat o to, aby měli migrující pracovníci ze třetích zemí rovná práva, a to bez ohledu na úroveň kvalifikace. V této souvislosti je třeba zlepšit služby na ochranu migrujících pracovníků v průběhu celého migračního cyklu – patří sem poskytování informací před odjezdem a po příjezdu v přístupném jazyce a formátu, dále pak poskytování poradenství a odborné přípravy a zajištění přístupu k právním mechanismům, například pokud jde o možnost podat stížnost a zjednat nápravu, ale také o svobodu sdružování a právo kolektivně vyjednávat. EHSV žádá, aby Komise zvážila, zda by mohlo být ve všech programech legální mobility pracovních sil zakotveno několik přiměřených základních zásad, které budou pokrývat pracovní podmínky a mzdy, vzdělávání a odbornou přípravu, přístup ke statkům a službám a především pak odpovídající bydlení a sociální zabezpečení. Docílilo by se tím toho, aby jednotlivé členské státy uplatňovaly koordinovanější horizontální přístup a zároveň byly respektovány vnitrostátní pravomoci.

3.11 EHSV upozorňuje na význam sociální soudržnosti a sociálního začlenění, jež pomáhají vytvářet vstřícné prostředí a podmínky pro poklidné soužití v rozmanité společnosti.

## 4. **Konkrétní připomínky**

4.1 V současné době neexistuje odpovídající společný rámec pro **talentová partnerství**, související jednání neprobíhají transparentním způsobem a nejsou k dispozici hodnotící mechanismy a nástroje, které by umožňovaly identifikovat země podílející se na těchto partnerstvích. EHSV proto vyzývá Komisi, aby předložila akční plán, v němž budou popsány budoucí kroky a který umožní napravit tyto problémy a zamezit roztříštěnosti rámce. V tomto plánu by měly být mj. vyvozeny poznatky z probíhajících i dokončených projektů a měla by v něm být navržena politická opatření, která zajistí soudržnost a usnadní mobilitu.

4.1.1 EHSV zdůrazňuje, že se EU zasazuje o dodržování lidských a pracovních práv ve vnějších vztazích. Je tedy mimořádně důležité stanovit pro spolupráci s partnerskými zeměmi v rámci stávajících i budoucích talentových partnerství a jiných programů mobility jasná a závazná kritéria hodnocení a výběru, v nichž bude kladen přednostní důraz na lidská a pracovní práva v partnerských zemích.

4.1.2 Je nutné strukturálně a trvale zapojit všechny příslušné zúčastněné strany – včetně organizací občanské společnosti a sociálních partnerů – do náležitě koncipovaného mechanismu monitorování, zmírňování rizik a zajišťování kvality, který musí být v souladu s vnitrostátními podmínkami a postupy. V souvislosti s poskytováním informací a poradenství státním příslušníkům třetích zemí mohou sehrát významnou roli jednotná kontaktní místa na vnitrostátní úrovni a speciální poradenské sítě pro migrující pracovníky, jejichž činnost by měla být stabilně podporována z prostředků EU.

4.1.3 Je naprosto nezbytné zajistit na vnitrostátní úrovni systémovou spolupráci mezi sektorem vzdělávání a trhem práce. Je nutné rozsáhleji podporovat subjekty zabývající se odborným vzděláváním a přípravou a rozvojem dovedností, včetně sociálních partnerů v zemích původu, a umožnit jim tak, aby byli lépe schopni přizpůsobovat odbornou přípravu situaci na trhu práce, posuzovat potřeby a nedostatky na trhu práce a informovat o nich a rozvíjet mechanismy pro vedení dialogu.

4.1.4 EHSV vyzývá k tomu, aby byly prozkoumány příklady osvědčených postupů v rámci mezinárodních partnerství v oblasti mobility pracovních sil. V této souvislosti poukazuje na talentové partnerství mezi Itálií a Egyptem ([27]).

4.2 Uchazeči o zaměstnání ze třetích zemí by v souvislosti se svým zahrnutím do Rezervoáru talentů EU nebo přijetím do zaměstnání v rámci talentového partnerství neměli nést žádné náklady. Zaměstnavatel by si neměl účtovat žádný náborový poplatek ani náklady na cestu, pracovní vybavení či ubytování. EHSV doporučuje posoudit, zda by nebylo zapotřebí posílit mechanismy v oblasti náležité péče a společné odpovědnosti na straně soukromých agentur práce a personálních agentur. V této souvislosti upozorňuje, že se členové Mezinárodní konfederace soukromých agentur práce zavazují dodržovat kodex chování, který má zajistit uplatňování etických a profesních norem ve službách zaměstnanosti.

4.3 EHSV žádá, aby byla zajištěna silná ochrana zranitelným skupinám (například ženám, mladým pracovníkům a pracovníkům se zdravotním postižením) a aby bylo posouzeno, zda je nutné přijmout konkrétní opatření v odvětvích s vysokým rizikem podvodů a pracovního vykořisťování.

4.4 EHSV poukazuje na to, že přepracované znění směrnice o jednotném povolení – zejména pak ustanovení týkající se změny zaměstnavatele – dává lidem větší volnost a zároveň podporuje zprostředkování zaměstnání mezi zaměstnavateli a pracovníky. EHSV rovněž konstatuje, že přijdou-li držitelé jednotného povolení po dvou letech o práci, budou mít půl roku na to, aby si našli práci novou, díky čemuž jim bude moci být povolení prodlouženo. Migrující pracovníci by však neměli být nepřiměřeným způsobem vázáni na určité zaměstnavatele a pokud byli přijati v rámci unijního nebo vnitrostátního programu migrace pracovních sil, pak by měli mít zvýhodněný přístup k veřejným službám zaměstnanosti.

([27]) Viz příloha ke stanovisku SOC/824-EESC-2025-00142-00-00 (k dispozici pouze v angličtině).

4.5 EHSV žádá, aby byla v případě migrujících pracovníků přijatých v rámci programu mobility pracovních sil zvážena možnost sloučení rodiny.

4.6 EHSV upozorňuje, že ustanovení směrnice o modré kartě nezahrnuje opatření, která by byla namířena proti odlivu mozků z rozvojových zemí.

4.7 Přínos modelů legální migrace pracovních sil pro partnerské země by neměl spočívat pouze v peněžních částkách, které daní pracovníci posílají domů. EHSV žádá, aby byl uplatňován komplexní a soudržný přístup, který umožní patřičně vyvážit zájmy EU a zájmy partnerských zemí.

V Bruselu dne 18. června 2025.

*předseda*
*Evropského hospodářského a sociálního výboru*
Oliver RÖPKE