C/2025/4204

20.8.2025.

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinums

Centieni veicināt likumīgu un organizētu darbaspēka migrāciju uz Eiropas Savienību

(pašiniciatīvas atzinums)

(C/2025/4204)

Ziņotājs: ***Thomas WAGNSONNER***

Padomnieki	Karol ZABAWA (II grupas ziņotājam) Robert PLUMMER (I grupai)
Pilnsapulces lēmums	5.12.2024.
Juridiskais pamats	Reglamenta 52. panta 2. punkts
Atzinuma pieprasījums	Pašiniciatīvas atzinums
Atbildīgā specializētā nodaļa	Nodarbinātības, sociālo lietu un pilsoniskuma specializētā nodaļa
Pieņemts specializētās nodaļas sanāksmē	22.5.2025.
Pieņemts plenārsesijā	18.6.2025.
Plenārsesija Nr.	597
Balsojuma rezultāts (par/pret/atturas)	181/0/4

1. Secinājumi un ieteikumi

1.1. EESK uzsver, ka likumīgas un organizētas darbaspēka migrācijas uz ES veicināšana un ar to saistītie ES politikas pasākumi un instrumenti ir jābalsta uz cilvēktiesībām, tiesiskumu, trešo valstu valstspiederīgo integrāciju darba tirgū un viņu nozīmi ES darbaspēka un prasmju vajadzību apmierināšanā, ES kopējo vērtību respektēšanu un atbilstību saistošiem starptautiskajiem juridiskajiem instrumentiem, kas attiecas gan uz migrāciju, gan uz cilvēktiesībām un darba tiesībām ([1]).

1.2. EESK aicina visos spēkā esošajos un turpmākajos migrācijas politikas satvaros īstenot līdzsvarotu pieeju starp ES un izcelsmes valstīm un uzsver, ka ir svarīgi mazināt **intelektuālā darbaspēka emigrācijas** risku, izcelsmes valstīs radot labvēlīgus apstākļus ekonomikas izaugsmei un pienācīgas kvalitātes nodarbinātībai, tostarp izmantojot lomu, kas uzticēta ES kohēzijas politikai. EESK arī aicina institucionalizēt abu pušu sociālo partneru līdzdalību saskaņā ar attiecīgo valstu apstākļiem un praksi, lai varētu apzināt iespējas, riskus un problēmas vietējos darba tirgos, un sociālos partnerus iesaistīt pārdomātās sistēmās visu divpusējo darba migrācijas nolīgumu uzraudzībai.

1.2.1. Efektīvs veids, kā mazināt intelektuālā darbaspēka aizplūšanas risku, var būt pirms aizbraukšanas un pēc aizbraukšanas rīkota apmācība, tostarp izcelsmes valstīs īstenotas sociālās un profesionālās integrācijas un prasmju attīstības programmas, kurās piedalās noteikta procentuālā daļa darba ņēmēju, kas paliek savā izcelsmes valstī, lai veicinātu sociālo un ekonomisko attīstību. Šāda apmācība būtu jāparedz ES talantu partnerības iniciatīvā un mobilitātes shēmās. EESK norāda uz Itālijas un Ēģiptes talantu partnerību.

([1]) *Improving Human Rights-Based Governance of International Migration* (skatīt 15. lpp.).

1.2.2. EESK aicina palielināt atbalstu mācību centriem izcelsmes valstīs, lai varētu nodrošināt apmācību, kas atbilst darba tirgus vajadzībām un kas dod labumu vietējiem un ES darba tirgiem. Lai nodrošinātu ilgtspējīgas attīstības sniegtos ieguvumus un nepieļautu *ad hoc* pasākumus, šāda apmācība būtu jāintegrē valstu izglītības sistēmās. Darbā pieņemšanas procesā jāievēro arī marginalizētas grupas, piemēram, jaunieši, kas nemācās, nestrādā un neapgūst arodu (*NEETs*). Tā var mazināt spiedienu uz izcelsmes valstīm, vienlaikus efektīvi apmierinot ES darba tirgus vajadzības.

1.3. Efektīvas intelektuālā darbaspēka aprites shēmas nav iedomājamas bez funkcionējošas reintegrācijas sistēmas. Cirkulārās migrācijas ([2]) programmām ir jānodrošina migrējošo darba ņēmēju tiesības galamērķa valstīs, ievērojot nesen pārskatīto ES Vienotās atļaujas direktīvu.

1.4. Būtiski ir veicināt vienlīdzīgu tiesību nodrošināšanu migrējošiem visu kvalifikācijas līmeņu darba ņēmējiem no trešām valstīm. Viņu aizsardzība visā migrācijas ciklā būtu jāuzlabo ar tādiem pasākumiem kā informācijas pieejamība pirms izceļošanas un pēc ierašanās, orientācija un apmācība, kā arī likumīga piekļuve sūdzību mehānismiem un tiesiskajai aizsardzībai. Galamērķa valstīs jānodrošina tādas tiesības kā biedrošanās brīvība, koplīguma sarunas un piekļuve veselības aprūpei, mājoklim, izglītībai un apmācībai. Arī darba devējiem, kas pieņem darbā trešo valstu valstspiederīgos, ir jāsaņem pienācīga informācija.

1.5. Starptautiskās prasmju un mobilitātes partnerības var stiprināt vietējos darba tirgus, saskaņot darbaspēka piedāvājumu un pieprasījumu, nodot prasmes visos līmeņos un iespējami paplašināt intelektuālā darbaspēka imigrāciju, vienlaikus risināt intelektuālā darbaspēka aizplūšanas problēmu un uzlabot konkurētspēju un izaugsmi izcelsmes valstīs un galamērķa valstīs.

1.5.1. EESK norāda, ka pašlaik trūkst vienota satvara un pārredzamības sarunās par talantu partnerībām ([3]). Tāpēc EESK aicina Komisiju nākt klajā ar rīcības plānu, kurā būtu izklāstīti turpmākie pasākumi attiecībā uz talantu partnerībām, pašreizējos un iepriekšējos projektos gūtā pieredze, kā arī politikas pasākumi, kas uzlabotu saskaņotību un veicinātu netraucētu mobilitāti. EESK arī norāda, cik svarīgi pašreizējās un turpmākajās talantu partnerībās ir stingri, skaidri un saistoši apzināšanas, izraudzīšanās un novērtēšanas kritēriji, kas atbalsta cilvēktiesību un darba tiesību respektēšanu partnervalstīs.

1.6. EESK atzinīgi vērtē paziņojumu par prasmju savienību ([4]), it īpaši daudzfunkcionālo juridiskās vārtejas biroju izveidi un apņemšanos uzlabot trešo valstu valstspiederīgo kvalifikācijas atzīšanu. EESK aicina Komisiju izmantot iespēju pievērsties visiem prasmju līmeņiem, ierosinot Vīzu stratēģiju un pārskatot Rīcības plānu par integrāciju un iekļaušanu.

1.7. Lai nodrošinātu, ka migrējošie darba ņēmēji tiek pieņemti darbā godīgi un ētiski, procedūrām jāatbilst SDO sagatavotajiem Godīgas darbā pieņemšanas vispārīgajiem principiem un darbības pamatnostādnēm ([5]) un Godīgas darbā pieņemšanas iniciatīvai ([6]). EESK iesaka apsvērt, vai būtu jāstiprina privāto nodarbinātības un darbā pieņemšanas aģentūru pienācīgas rūpības un kopīgas atbildības mehānismi, un norāda, ka Pasaules Nodarbinātības konfederācijas locekļi parakstījuši rīcības kodeksu ([7]), ar ko tiek veicināti nodarbinātības dienestu ētikas un profesionālie standarti. EESK aicina gādāt par neaizsargāto grupu (piemēram, sieviešu, gados jaunu darba ņēmēju, darba ņēmēju ar invaliditāti) stingru aizsardzību un iesaka izvērtēt, vai vajadzīgi īpaši pasākumi sektoros, kuros ir paaugstināts krāpšanas risks, un sektoros, kuros pastāv augsts darbaspēka ekspluatācijas risks.

1.8. Eiropas Savienībai jāmobilizē visi pieejamie darbaspēka resursi, vienlaikus pilnveidojot migrācijas politiku, lai piesaistītu un noturētu kvalificētus darba ņēmējus. EESK aicina noteikt, ka prioritāte ir ES vietējā darbaspēka aktivizēšana, lai ilgtermiņā mazinātu darbaspēka un prasmju trūkumu, īpašu uzmanību pievēršot tādām maz mobilizētām grupām kā jaunieši, cilvēki ar invaliditāti, sievietes, bēgļi un migranti, un vienlaikus atzīmē, ka īpašos gadījumos ir jārespektē uzņēmumu intereses steidzami aizpildīt vakances ar migrējošiem darba ņēmējiem.

([2]) *Definition of Circular Migration*.
([3]) Talantu partnerības.
([4]) COM(2025) 90 final.
([5]) *ILO General principles and operational guidelines for fair recruitment*.
([6]) *ILO Fair Recruitment Initiative*.
([7]) *World Employment Confederation Code of Conduct*.

2. **Vispārīga informācija**

2.1. Šajā atzinumā tiek analizēta tikai darbaspēka migrācija (nodarbinātie darba ņēmēji no trešām valstīm), bet netiek aplūkoti sezonālā darba ņēmēji un norīkotie darba ņēmēji, studenti un pētnieki. Uzmanība galvenokārt tiek pievērsta darbaspēka migrācijas ārējai dimensijai, novērtējot pašreizējo politikas pasākumu un tiesību aktu ietekmi uz trešām valstīm un migrējošiem darba ņēmējiem, un atzinuma izstrādi rosinājuši vairāki EESK atzinumi, no kuriem jaunākie ir SOC/794 ([8]), SOC/786 ([9]) un SOC/733 ([10]).

2.2. Komisijas 2025. gada darba programmā ([11]) darbaspēka likumīga un organizēta migrācija netiek pietiekami aplūkota un uzmanība pievērsta vienīgi migrācijai saistībā ar Eiropas aizsardzību un drošību. EESK uzsver, ka darbaspēka migrācijas naratīvi ir jāatdala no drošības programmas.

2.3. 2025. gada martā publicētajā paziņojumā par prasmju savienību uzsvērts, cik svarīgi ir piesaistīt un integrēt talantīgus cilvēkus no trešām valstīm, uzlabojot kvalifikāciju atzīšanu un stiprinot sadarbību ar partnervalstīm. EESK atzinīgi vērtē gan minēto paziņojumu, it īpaši daudzfunkcionālo juridiskās vārtejas biroju izveidi un apņemšanos uzlabot trešo valstu valstspiederīgo prasmju atzīšanu, gan arī jauno Vīzu stratēģiju un ES Rīcības plāna par integrāciju un iekļaušanu pārskatīšanu. EESK mudina Komisiju ierosinātajā Vīzu stratēģijā un Rīcības plāna par integrāciju un iekļaušanu pārskatīšanā pievērsties visiem prasmju līmeņiem un paredzēt īpašus pasākumus intelektuālā darbaspēka emigrācijas ierobežošanai.

2.4. Jaunā Migrācijas un patvēruma pakta ([12]) mērķis ir regulēt likumīgu migrāciju un likumīgus ceļus un veidot pielāgotas un savstarpēji izdevīgas partnerības ar trešām valstīm (skatīt SOC/649 ([13])). Šādam satvaram, ar ko uzlabo attiecīgo ES politikas pasākumu koordināciju ar trešām valstīm, ir jābalstās uz tādiem pamatakmeņiem kā tiesiskums, trešo valstu valstspiederīgo integrācija darba tirgū un viņu loma ES darbaspēka un prasmju vajadzību apmierināšanā, kā arī atbilstība saistošiem starptautiskiem juridiskiem instrumentiem, kuri attiecas uz migrāciju un cilvēktiesībām un darba tiesībām.

2.5. Komisija nāca klajā ar Prasmju un talantu mobilitātes paketi ([14]) un paziņojumu par prasmju un talantu mobilitāti ([15]) ar mērķi pārstrādāt Vienotās atļaujas direktīvu ([16]) un Pastāvīgo iedzīvotāju direktīvu ([17]), attīstīt talantu partnerības ar nozīmīgām partnervalstīm un izveidot ES Talantu fondu ([18]).

([8]) Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinums – Faktu un tiesību aktu analīze saistībā ar trešo valstu valstspiederīgo efektīvu integrāciju ES darba tirgū (pašiniciatīvas atzinums) (OV C, C/2025/764, 11.2.2025., ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/764/oj).

([9]) Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinums – Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai par prasmju un talantu mobilitāti (COM(2023) 715 final) – Priekšlikums Eiropas Parlamenta un Padomes regulai, ar ko izveido ES talantu fondu (COM(2023) 716 final - 2023/0404 (COD)) – Priekšlikums Padomes ieteikumam Eiropa kustībā – mācību mobilitātes iespējas visiem (COM(2023) 719 final) – Komisijas ieteikums par trešo valstu piederīgo kvalifikācijas atzīšanu (C(2023) 7700 final) (OV C, C/2024/4067, 12.7.2024., ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj).

([10]) Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinums par tematu "Priekšlikums Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai par to trešo valstu pilsoņu statusu, kuri ir kādas dalībvalsts pastāvīgie iedzīvotāji" (COM(2022) 650 final), "Priekšlikums Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai par vienotu pieteikšanās procedūru, lai trešo valstu valstspiederīgajiem izsniegtu vienotu uzturēšanās un darba atļauju dalībvalsts teritorijā, un par vienotu tiesību kopumu trešo valstu darba ņēmējiem, kuri kādā dalībvalstī uzturas likumīgi" (COM(2022) 655 final), "Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai "Prasmju un talantu piesaistīšana ES"" (COM(2022) 657 final) (OV C 75, 28.2.2023., 136. lpp.).

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

([12]) Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2024/1351 (2024. gada 14. maijs) par patvēruma un migrācijas pārvaldību un ar ko groza Regulas (ES) 2021/1147 un (ES) 2021/1060 un atceļ Regulu (ES) Nr. 604/2013 (OV L, 2024/1351, 22.5.2024., ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1351/oj).

([13]) Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinums par tematu "Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai par jaunu Migrācijas un patvēruma paktu" (COM(2020) 609 final) (OV C 123, 9.4.2021., 15. lpp.).

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

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

([16]) Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2024/1233 (2024. gada 24. aprīlis) par vienotu pieteikšanās procedūru, lai trešo valstu valstspiederīgajiem izsniegtu vienoto uzturēšanās un darba atļauju dalībvalsts teritorijā, un par vienotu tiesību kopumu trešo valstu darba ņēmējiem, kuri kādā dalībvalstī uzturas likumīgi (pārstrādāta redakcija) (OV 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. EESK atzinīgi vērtē to, ka pieņemta pārstrādātā Vienotās atļaujas direktīvas redakcija, un aicina vērienīgi un savlaicīgi īstenot minēto direktīvu.

2.7. Patlaban tiek gaidīts pārstrādātās Pastāvīgo iedzīvotāju direktīvas pirmais lasījums Eiropas Parlamenta plenārsēdē. EESK mudina ES iestādes panākt vienošanos par minēto direktīvu un iesaka saīsināt termiņu, kas nepieciešams pastāvīgā iedzīvotāja statusa iegūšanai, kā aicināts Parlamenta rezolūcijā par legālās migrācijas politiku un tiesību aktiem ([19]).

2.8. EESK atzinīgi vērtē ES Talantu fondu un vēlreiz uzsver, ka darba ņēmējiem, kas atrodas šajā fondā, ir jāsniedz visa informācija, kura vajadzīga, lai viņi varētu saņemt darba un uzturēšanās atļaujas, kā arī piekļuvi veselības aprūpei, mājoklim, tālākizglītībai un apmācībai galamērķa valstī. Tāpat ir svarīgi, lai darba devējiem būtu pieejama nepieciešamā informācija par trešo valstu valstspiederīgo nodarbināšanu un ar to saistītajām vīzu izsniegšanas procedūrām.

2.9. Starptautiskie prasmju un mobilitātes partnerības modeļi var veicināt vietējo darba tirgu attīstību, līdzsvarojot darbaspēka piedāvājumu un pieprasījumu un iespējami paplašinot intelektuālā darbaspēka imigrāciju, vienlaikus risinot intelektuālā darbaspēka emigrācijas problēmu un uzlabojot konkurētspēju un sekmējot izaugsmi abās partnervalstīs.

2.10. Talantu partnerības ir svarīgs jaunā Migrācijas pakta instruments, un to mērķis ir nodrošināt satvaru ciešākai sadarbībai talantu un prasmju mobilitātes jomā starp ES un tās dalībvalstīm un izraudzītām partnervalstīm ([20]), uzsvaru liekot uz jaunattīstības valstīm. Šis satvars apvienos darba un apmācības mobilitātes shēmas un spēju veidošanu tādās jomās kā cilvēkkapitāls, prasmju attīstība, profesionālā izglītība un apmācība un darbā balstītas apmaiņas programmas. Talantu partnerībām vajadzētu būt abpusēji izdevīgām gan izglītības sistēmām, gan ekonomikas attīstībai partnervalstīs un mazināt prasmju trūkumu dalībvalstu ekonomikas nozarēs, un tās var būt noderīgs veids, kā veicināt kvalifikāciju atzīšanu starp iesaistītajām dalībvalstīm un trešām valstīm.

3. **Vispārīgas piezīmes**

3.1. EESK norāda uz likumīgās migrācijas atbilstības pārbaudē ([21]) secināto, ka ES likumīgās darbaspēka migrācijas sistēmai ir raksturīgi trūkumi, tostarp, valstu un ES līmeņa regulējuma sadrumstalotība, nepilnības un pārklāšanās direktīvu darbības jomā, daudzslāņainas un dažkārt ierobežojošas likumdošanas un administratīvās procedūras. Vēl viens šķērslis, kas īpaši apgrūtina MVU, ir atzīšanas un vīzu procedūru nevienādība, kas rada administratīvo slogu, ilgstošas procedūras un augstas izmaksas visiem iesaistītajiem.

3.2. EESK atzinīgi vērtē centienus veicināt likumīgu un organizētu migrāciju uz Eiropas Savienību un uzsver, ka jāturpina saskaņot terminoloģiju, jāprecizē jēdzieni un jāvienkāršo procedūras, vīzu režīmi un atļauju sistēmas, kā arī savlaicīgas un pārredzamas prasības un procedūras, vienlaikus respektējot dalībvalstu pilnvaras, it īpaši attiecībā uz uzņemšanas apjomu.

3.3. Eiropas Savienībai jāmobilizē visi pieejamie darbaspēka resursi, vienlaikus pilnveidojot migrācijas politiku, lai piesaistītu un noturētu kvalificētus darba ņēmējus. EESK aicina noteikt, ka prioritāte ir ES vietējā darbaspēka aktivizēšana, lai mazinātu pašlaik vērojamo darbaspēka trūkumu un apmierinātu darba tirgus vajadzības ilgtermiņā, īpašu uzmanību pievēršot tādām maz mobilizētām grupām kā jaunieši, sievietes, cilvēki ar invaliditāti, bēgļi un migranti.

3.4. EESK aicina īstenot līdzsvarotu pieeju likumīgās darbaspēka migrācijas veicināšanai, apsverot riskus un ieguvumus trešām valstīm un intelektuālā darbaspēka emigrācijas risku. EESK aicina veikt pasākumus, kas mazina negatīvo ietekmi uz jaunattīstības valstīm, kuras zaudē kvalificētus darba ņēmējus darbaspēka migrācijas dēļ, piemēram, īstenot stratēģijas profesionālās izglītības un apmācības sistēmu stiprināšanai izcelsmes valstīs un atbalstīt centienus radīt labvēlīgus apstākļus ekonomikas izaugsmei, veicināt ieguldījumus, radīt pienācīgas darba vietas un sekmēt cilvēkresursu attīstību jaunattīstības valstīs ([22]). EESK turklāt uzsver, cik svarīga ir saskaņota izcelsmes valstu politika tādās jomās kā darbaspēka migrācija, nodarbinātība un izglītība, lai veicinātu intelektuālā darbaspēka apriti, nodrošinot, ka darbaspēka migrācija sekmē ilgtspējīgu attīstību un sniedz labumu visām iesaistītajām pusēm.

([19]) Eiropas Parlamenta rezolūcija par legālās migrācijas politiku un tiesību aktiem (2020/2255(INL).
([20]) Pašlaik Bangladeša, Ēģipte, Maroka, Pakistāna un Tunisija(tiek vērtēta Nigērija un Senegāla).
([21]) *Legal Migration Fitness Check*.
([22]) SDO R195 - Ieteikums par cilvēkresursu attīstību, 2004. gads (Nr. 195), 21. pants.

3.4.1. EESK aicina Eiropas Savienībā, dalībvalstīs un partnervalstīs institucionalizēt pilsoniskās sabiedrības organizāciju un sociālo partneru līdzdalību saskaņā ar attiecīgo valstu apstākļiem un praksi, lai varētu apzināt iespējas, riskus un problēmas vietējos darba tirgos un turpināt mērķtiecīgu sadarbību ar valstīm tajos sektoros, kuros darbaspēka pieprasījums galamērķa valstīs un darbaspēka piedāvājums izcelsmes valstīs ir savstarpēji papildinošs. Svarīgi ir radīt atbilstošu un efektīvu uzraudzības sistēmu attiecībā uz visiem divpusējiem darbaspēka migrācijas nolīgumiem, un šajā sistēmā jāparedz vieta pilsoniskās sabiedrības organizācijām un sociālajiem partneriem.

3.4.2. Intelektuālā darbaspēka aizplūšanas risku var efektīvi mazināt ar apmācību pirms aizbraukšanas un pēc aizbraukšanas, tostarp ar izcelsmes valstīs īstenotām sociālās un profesionālās integrācijas programmām un prasmju pilnveides programmām. Šajās programmās ir jāparedz, ka noteikta daļa darba ņēmēju paliek izcelsmes valstīs, lai veicinātu sociālo un ekonomisko attīstību saskaņā ar globālajām prasmju partnerībām ([23]) un Starptautiskās Migrācijas organizācijas prasmju mobilitātes partnerībām ([24]). Darbā pieņemšanas procesā jāievēro arī marginalizētas grupas, piemēram, jaunieši, kas nemācās, nestrādā un neapgūst arodu. Šī pieeja mazina izcelsmes valstīm uzvelto slogu un migrāciju saskaņo ar ilgtspējīgu attīstību, vienlaikus apmierinot ES darba tirgus vajadzības.

3.4.3. EESK aicina palielināt atbalstu mācību centriem izcelsmes valstīs, lai tie varētu sniegt atbilstošus un kvalitatīvus mācību pakalpojumus, kas atbilst darba tirgus vajadzībām un sagatavo cilvēkus vietējam un ES darba tirgum. Šādam atbalstam vajadzētu būt integrētam valstu izglītības un apmācības sistēmās, lai panāktu ilgtermiņa ieguvumus attīstības jomā.

3.5. Lai nodrošinātu, ka migrējošie darba ņēmēji tiek pieņemti darbā godīgi un ētiski, procedūrām jāatbilst SDO sagatavotajiem Godīgas darbā pieņemšanas vispārīgajiem principiem un darbības pamatnostādnēm un Godīgas darbā pieņemšanas iniciatīvai. Pieņemšana darbā jāveic tā, lai tiktu respektētas, aizsargātas un ievērotas cilvēktiesības un attiecīgie starptautiskie darba standarti.

3.6. Kā izklāstīts SOC/694 ([25]), efektīvas intelektuālā darbaspēka aprites shēmas nav iedomājamas bez funkcionējošas reintegrācijas sistēmas. Ievērojot nesen pārskatīto ES Vienotās atļaujas direktīvu, cirkulārās migrācijas programmām ir jānodrošina migrējošo darba ņēmēju tiesības galamērķa valstī, it īpaši tiesības uz uzturēšanās un darba atļaujām, kamēr viņi pārvietojas starp savu izcelsmes valsti un galamērķa valsti.

3.7. EESK norāda, ka starptautiskā mērogā organizēta darbā pieņemšanas darbam kādā ES dalībvalstī ir jāveic taisnīgi un ētiski, ievērojot vienlīdzīgas attieksmes principu, un tāpēc aicina novērtēt riskus, kas saistīti ar atalgojuma dempingu un sociālo dempingu. Plašāka likumīga un organizēta darbaspēka migrācija nedrīkst pasliktināt darba apstākļus un/vai mazināt atalgojumu.

3.8. Lai novērstu pārkvalificētību ([26]), veicinātu speciālistu mobilitāti, uzlabotu darba meklētāju iespējas un nodrošinātu pienācīgu nodarbinātību migrējošiem darba ņēmējiem, kvalifikācijas sistēmām jābūt pārredzamām un viegli saprotamām. Kvalifikācijas atzīšana būtu jāatbalsta, veidojot operatīvu sadarbību starp galamērķa valstu un izcelsmes valstu kompetentajām iestādēm un ieviešot prasmju attīstības programmas, kas balstītas uz darba vietu prasībām. Savlaicīga informācijas sniegšana un mērķtiecīga atlase, piemēram, tāda kā ES Talantu fonda gadījumā, ievērojami palīdzēs migrējošiem darba ņēmējiem un darba devējiem.

3.9. EESK aicina racionalizēt trešo valstu valstspiederīgo kvalifikāciju atzīšanas procedūras. Viņu kvalifikācija būtu jānovērtē un jāatzīst ātri un pārredzami neatkarīgi no dokumentu pieejamības vai nepieejamības. Šīs procedūras būtu jāizstrādā sadarbībā ar sociālajiem partneriem valstu līmenī un attiecīgajām starptautiskajām un ES līmeņa ieinteresētajām personām, ņemot vērā valstīs iedibināto praksi un Eiropas Komisijas ieteikumu par trešo valstu kvalifikāciju atzīšanu.

([23]) https://gsp.cgdev.org/.

([24]) *IOM Skills Mobility Partnerships* (Starptautiskās Migrācijas organizācijas prasmju mobilitātes partnerības).

([25]) Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinums par tematu "Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam un Padomei "ES stratēģija par brīvprātīgu atgriešanos un reintegrāciju"" (COM(2021) 120 final) (OV C 517, 22.12.2021., 86. lpp.).

([26]) Situācija, kad personai ir – veida, līmeņa vai darba pieredzes ziņā – augstāka kvalifikācija, nekā tiek prasīts pašreizējā darbā.

3.10. Būtiski ir veicināt vienlīdzīgu tiesību nodrošināšanu migrējošiem visu kvalifikācijas līmeņu darba ņēmējiem no trešām valstīm. Tas ietver tādus pasākumus kā pakalpojumu uzlabošana, lai aizsargātu migrējošos darba ņēmējus visā migrācijas ciklā, tostarp pieejamā valodā un formātā sniegta informācija pirms izbraukšanas/pēc ierašanās, orientācija un apmācība, kā arī piekļuve juridiskiem mehānismiem, tostarp iespēja iesniegt sūdzības un saņemt kompensāciju, kā arī biedrošanās brīvība un tiesības uz koplīguma slēgšanu. Lai varētu panākt koordinētāku horizontālu pieeju dalībvalstīs un vienlaikus respektēt valstu pilnvaras, EESK aicina Komisiju apsvērt iespēju visās likumīgās darbaspēka mobilitātes shēmās nostiprināt saprātīgus pamatprincipus, tostarp tādās jomās kā darba apstākļi un atalgojums, izglītība un apmācība, preču un pakalpojumu pieejamība un it īpaši atbilstoši mājokļi un sociālais nodrošinājums.

3.11. EESK norāda uz sociālās kohēzijas un integrācijas nozīmi, jo tās ir virzītājspēks centieniem radīt labvēlīgu vidi un apstākļus daudzveidīgai un mierīgai sabiedrībai.

4. **Īpašas piezīmes**

4.1. **Talantu partnerībām** pašlaik trūkst atbilstoša kopēja satvara, sarunu un novērtēšanas mehānismu pārredzamības un iesaistāmo valstu apzināšanas instrumentu. Lai varētu risināt šīs problēmas un novērst satvara sadrumstalotību, EESK aicina Komisiju nākt klajā ar rīcības plānu, kurā izklāstīti turpmākie pasākumi. Minētajā plānā būtu jāatspoguļo pašreizējos un iepriekšējos projektos gūtā pieredze un jāiesaka politikas pasākumi, kas veicina saskaņotību un netraucētu mobilitāti.

4.1.1. EESK uzsver, ka ES ir apņēmusies ārējās attiecībās uzstāt uz cilvēktiesību un darba tiesību ievērošanu. Ļoti svarīgi, lai sadarbība ar partnervalstīm pašreizējās un turpmākajās talantu partnerībās un citās mobilitātes shēmās ietvertu skaidrus un saistošus novērtēšanas un atlases kritērijus, kuros prioritāte piešķirta cilvēktiesībām un darba tiesībām partnervalstīs.

4.1.2. Visām attiecīgajām ieinteresētajām personām, tostarp pilsoniskās sabiedrības organizācijām un sociālajiem partneriem, jābūt strukturāli un pastāvīgi iesaistītām skaidri formulētā uzraudzības, riska mazināšanas un kvalitātes nodrošināšanas mehānismā, kas atbilst attiecīgo valstu apstākļiem un praksei. Vienas pieturas aģentūrām valstu līmenī un specializētiem migrējošo darba ņēmēju konsultāciju tīkliem, kam nodrošināta ES finansējuma saņemšana, varētu būt būtiska nozīme centienos sniegt informāciju un konsultācijas trešo valstu valstspiederīgajiem.

4.1.3. Ļoti svarīgi ir izveidot sistēmisku sadarbību starp valstu izglītības nozarēm un darba tirgiem. Jāveicina atbalsts profesionālajā izglītībā un apmācībā un prasmju attīstībā ieinteresētajām personām, tostarp sociālajiem partneriem izcelsmes valstīs, lai uzlabotu to spēju sasaistīt apmācību un darba tirgu, novērtēt darba tirgus vajadzības un trūkumus un ziņot par tiem, kā arī izveidot dialoga mehānismus.

4.1.4. EESK aicina analizēt labas prakses piemērus saistībā ar starptautiskajām darbaspēka mobilitātes partnerībām un norāda uz Itālijas un Ēģiptes talantu partnerību ([27]).

4.2. Darba meklētājiem no trešām valstīm nebūtu jāsedz nekādas izmaksas, ja viņi piedalās ES Talantu fondā vai tiek pieņemti darbā saskaņā ar talantu partnerību. Darba devējiem nebūtu jāiekasē darbā pieņemšanas maksa vai ceļa, darba aprīkojuma un izmitināšanas izdevumi. EESK iesaka apsvērt, vai būtu jāstiprina privāto nodarbinātības un darbā pieņemšanas aģentūru pienācīgas rūpības un kopīgas atbildības mehānismi, un norāda, ka Pasaules Nodarbinātības konfederācijas locekļi parakstījuši rīcības kodeksu, ar ko tiek veicināti nodarbinātības dienestu ētikas un profesionālie standarti.

4.3. EESK aicina gādāt par neaizsargāto grupu (piemēram, sieviešu, gados jaunu darba ņēmēju, darba ņēmēju ar invaliditāti) stingru aizsardzību un izvērtēt, vai vajadzīgi īpaši pasākumi sektoros, kuros ir paaugstināts krāpšanas risks, un sektoros, kuros pastāv augsts darbaspēka ekspluatācijas risks.

4.4. EESK norāda, ka pārskatītā Vienotās atļaujas direktīva, it īpaši noteikums par darba devēja maiņu, piešķir personām lielāku brīvību, vienlaikus atbalstot darba piemeklēšanu, un, ja vienotās atļaujas turētāji pēc diviem gadiem zaudē darbu, viņiem būs seši mēneši laika, lai atrastu jaunu darbu, kas dod viņiem iespēju pretendēt uz atļaujas atjaunošanu. Tomēr migrējošiem darba ņēmējiem nevajadzētu būt nepamatoti piesaistītiem konkrētiem darba devējiem, un, ja viņi tiek pieņemti darbā saskaņā ar ES vai valsts darbaspēka migrācijas programmu, šiem darba ņēmējiem vajadzētu būt privileģētai piekļuvei valsts nodarbinātības dienestiem.

([27]) Skatīt dokumenta SOC/824-EESC-2025-00142-00-00 PIELIKUMU (tikai angļu valodā).

4.5. EESK aicina apsvērt ģimenes atkalapvienošanās iespēju darba migrantiem, kas pieņemti darbā saskaņā ar darbaspēka mobilitātes shēmu.

4.6. EESK atzīmē, ka Zilās kartes direktīvas juridiskajā tekstā nav minēti pasākumi, kuru mērķis ir ierobežot intelektuālā darbaspēka emigrāciju no jaunattīstības valstīm.

4.7. Likumīgās darbaspēka migrācijas modeļu sniegtais labums partnervalstīm nedrīkst būt tikai naudas pārvedumi. EESK aicina izstrādāt visaptverošu un saskaņotu pieeju, kas līdzsvarotu ES un tās partnervalstu intereses.

Briselē, 2025. gada 18. jūnijā

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas
priekšsēdētājs
Oliver RÖPKE