Úradný vestník
Európskej únie

SK
Séria C

C/2025/4204

20.8.2025

Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru

Zlepšenie legálnej a organizovanej migrácie pracovnej sily do EÚ

(stanovisko z vlastnej iniciatívy)

(C/2025/4204)

Spravodajca: **Thomas WAGNSONNER**

Poradcovia	Karol ZABAWA (za spravodajcu zo skupiny II) Robert PLUMMER (za skupinu I)
Rozhodnutie plenárneho zhromaždenia	5. 12. 2024
Právny základ	článok 52 ods. 2 rokovacieho poriadku
Žiadosť o konzultáciu	stanovisko z vlastnej iniciatívy
Príslušná sekcia	sekcia pre zamestnanosť, sociálne veci a občianstvo
Prijaté v sekcii	22. 5. 2025
Prijaté na plenárnom zasadnutí	18. 6. 2025
Plenárne zasadnutie č.	597
Výsledok hlasovania (za/proti/zdržalo sa)	181/0/4

1. Závery a odporúčania

1.1. EHSV zdôrazňuje, že podpora legálnej a organizovanej migrácie pracovnej sily do EÚ a súvisiace politiky a nástroje EÚ musia byť založené na ľudských právach, zásadách právneho štátu, integrácii štátnych príslušníkov tretích krajín na trhu práce a ich úlohe pri uspokojovaní potrieb EÚ v oblasti pracovnej sily a zručností, rešpektovaní spoločných hodnôt EÚ a dodržiavaní záväzných medzinárodných právnych nástrojov týkajúcich sa migrácie a ľudských a pracovných práv ([1]).

1.2. EHSV vyzýva na vyvážený prístup medzi EÚ a krajinami pôvodu vo všetkých súčasných a budúcich rámcoch migrácie a zdôrazňuje, že je dôležité zmierniť riziko **úniku mozgov** vytvorením podmienok umožňujúcich hospodársky rast a dôstojné pracovné miesta v krajinách pôvodu, a to aj prostredníctvom úlohy, ktorú zohráva politika súdržnosti EÚ. EHSV žiada inštitucionalizované zapojenie sociálnych partnerov na oboch stranách v súlade s vnútroštátnymi danosťami a postupmi s cieľom identifikovať príležitosti, riziká a výzvy pre domáce trhy práce a v záujme toho, aby sa stali súčasťou spoľahlivého rámca monitorovania všetkých bilaterálnych dohôd o migrácii pracovnej sily.

1.2.1. Účinným spôsobom, ako zmierniť riziko úniku mozgov, môže byť zavedenie odbornej prípravy pred odchodom a po ňom, s programami sociálnej a profesijnej integrácie a rozvoja zručností v krajinách pôvodu, v rámci ktorých určitý percentuálny podiel pracovníkov zostáva vo svojich domovských krajinách s cieľom podporiť sociálny a hospodársky rozvoj. Takáto odborná príprava by mala byť súčasťou iniciatívy EÚ „partnerstvá zamerané na talenty“ a programov mobility. EHSV vyzdvihuje partnerstvo zamerané na talenty medzi Talianskom a Egyptom.

([1]) IMPROVING HUMAN RIGHTS-BASED GOVERNANCE OF INTERNATIONAL MIGRATION (ZLEPŠENIE RIADENIA MEDZINÁRODNEJ MIGRÁCIE NA ZÁKLADE ĽUDSKÝCH PRÁV) (pozri stranu 15).

1.2.2. EHSV vyzýva na zvýšenie podpory pre strediská odbornej prípravy v krajinách pôvodu, aby mohli poskytovať odbornú prípravu v súlade s potrebami trhu práce a prospešnú pre domáci trh práce a trh práce v EÚ. S cieľom zabezpečiť prínos pre udržateľný rozvoj a vyhnúť sa opatreniam ad hoc by sa takáto odborná príprava mala začleniť do vnútroštátnych vzdelávacích systémov. Pri nábore pracovníkov je potrebné zohľadniť aj marginalizované skupiny, ako sú mladí ľudia, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (tzv. NEET), čo môže zmierniť tlak na krajiny pôvodu a zároveň účinne uspokojovať potreby trhu práce EÚ.

1.3. Súčasťou účinných schém „cirkulácie mozgov“ musí byť fungujúci systém reintegrácie. Programy cirkulujúcej migrácie ([2]) musia zabezpečovať práva migrujúcich pracovníkov v cieľových krajinách a zohľadňovať pri tom smernicu o jednotnom povolení.

1.4. Je nevyhnutné podporovať rovnaké práva migrujúcich pracovníkov z tretích krajín na všetkých úrovniach zručností. Opatreniami by sa mala posilniť ich ochrana počas celého migračného cyklu vrátane dostupných informácií pred odchodom a po príchode, orientácie, odbornej prípravy a prístupu k právnym mechanizmom sťažností a nápravy. Musia sa zaručiť práva, ako je sloboda združovania, právo na kolektívne vyjednávanie a prístup k zdravotnej starostlivosti, bývaniu, vzdelávaniu a odbornej príprave v cieľovej krajine. Zamestnávatelia musia taktiež dostať primerané informácie pri nábore štátnych príslušníkov tretích krajín.

1.5. Medzinárodné partnerstvá v oblasti zručností a mobility môžu posilniť domáce trhy práce, a tým zosúladiť ponuku pracovnej sily a dopyt po nej, zabezpečiť prenos zručností na všetkých úrovniach, ako aj maximalizáciu „prílevu mozgov“ a súčasné riešenie „úniku mozgov“ a zvýšiť konkurencieschopnosť a rast v krajinách pôvodu i cieľových krajinách.

1.5.1. EHSV upozorňuje, že v súčasnosti chýba spoločný rámec a transparentnosť pri rokovaniach o partnerstvách zameraných na talenty ([3]). EHSV preto vyzýva Komisiu, aby predložila akčný plán, v ktorom predstaví ďalšie kroky týkajúce sa partnerstiev zameraných na talenty, poznatky získané z prebiehajúcich a minulých projektov, ako aj politiky na zvýšenie súdržnosti a uľahčenie hladkej mobility. Takisto zdôrazňuje význam spoľahlivých, jasných a záväzných kritérií identifikácie, výberu a posudzovania, v ktorých sa podporujú ľudské a pracovné práva v partnerských krajinách, pokiaľ ide o súčasné a budúce partnerstvá zamerané na talenty.

1.6. EHSV víta oznámenie o Únii zručností ([4]), najmä otvorenie viacúčelových kancelárií pre legálne možnosti a záväzok zlepšiť uznávanie kvalifikácií štátnych príslušníkov tretích krajín. Naliehavo vyzýva Komisiu, aby využila príležitosť zaoberať sa všetkými úrovňami zručností v rámci navrhovaného predstavenia stratégie v oblasti vízovej politiky a revízie akčného plánu pre integráciu a začlenenie.

1.7. Na zabezpečenie spravodlivého a etického náboru migrujúcich pracovníkov by príslušné postupy mali byť v súlade so všeobecnými zásadami a operačnými usmerneniami MOP pre spravodlivý nábor ([5]) a s iniciatívou pre spravodlivé zamestnávanie ([6]). EHSV odporúča posúdiť potrebu posilniť mechanizmy náležitej starostlivosti a spoločnej zodpovednosti súkromných agentúr zamestnávania a náboru a konštatuje, že členovia Svetovej konfederácie pre zamestnanosť sa pripojili ku kódexu správania ([7]), ktorý podporuje etické a profesijné normy v službách zamestnanosti. EHSV žiada silnú ochranu zraniteľných skupín (napr. žien, mladých pracovníkov, pracovníkov so zdravotným postihnutím) a navrhuje posúdiť potrebu osobitných opatrení v odvetviach náchylných na podvody a odvetviach s vysokým rizikom pracovného vykorisťovania.

1.8. EÚ musí mobilizovať všetky dostupné pracovné sily a zároveň vylepšiť migračnú politiku na prilákanie a udržanie kvalifikovaných pracovníkov doplnkovým spôsobom. EHSV žiada, aby sa uprednostnila aktivácia domácej pracovnej sily v EÚ s cieľom uspokojiť dlhodobé potreby trhu práce a odstrániť jeho súčasné nedostatky, s dôrazom na nedostatočne mobilizované skupiny, ako sú mladí ľudia, osoby so zdravotným postihnutím, ženy, utečenci a migranti, pričom uznáva, že v osobitných prípadoch sa musia rešpektovať záujmy podnikov obsadiť naliehavé voľné pracovné miesta migrujúcimi pracovníkmi.

([2]) Vymedzenie pojmu „cirkulujúca migrácia“.
([3]) EK – Partnerstvá zamerané na talenty.
([4]) COM(2025) 90 final.
([5]) Všeobecné zásady a operačné usmernenia MOP pre spravodlivý nábor.
([6]) Iniciatíva MOP pre spravodlivé zamestnávanie.
([7]) Kódex správania Svetovej konfederácie pre zamestnanosť..

2. **Kontext**

2.1. Rozsah tohto stanoviska je obmedzený na analýzu pracovnej migrácie (zamestnaných pracovníkov z tretích krajín). Zahrnutí teda nie sú sezónni a vyslaní pracovníci, ani študenti a výskumní pracovníci. Dôraz sa v ňom kladie na vonkajší rozmer migrácie pracovnej sily posúdením vplyvu súčasných politík a právnych predpisov na tretie krajiny a migrujúcich pracovníkov. Inšpiruje sa viacerými stanoviskami EHSV, z ktorých najnovšie sú SOC/794 ([8]), SOC/786 ([9]) a SOC/733 ([10]).

2.2. Vo svojom pracovnom programe na rok 2025 ([11]) sa Komisia dostatočne nezaoberá legálnou a organizovanou migráciou pracovnej sily a zameriava sa výlučne na tému migrácie v kontexte európskej obrany a bezpečnosti. EHSV zdôrazňuje potrebu oddeliť argumentáciu súvisiacu s migráciou pracovnej sily od bezpečnostnej agendy.

2.3. V oznámení o Únii zručností, ktoré bolo uverejnené v marci 2025, sa zdôrazňuje význam prilákania a integrácie talentov z tretích krajín zlepšením uznávania kvalifikácií a posilnením spolupráce s partnerskými krajinami. EHSV víta oznámenie, najmä otvorenie viacúčelových kancelárií pre legálne možnosti v partnerských krajinách a záväzok zlepšiť uznávanie zručností štátnych príslušníkov tretích krajín, novú stratégiu v oblasti vízovej politiky a revíziu akčného plánu pre integráciu a začlenenie. Naliehavo vyzýva Komisiu, aby sa v rámci navrhovanej stratégie v oblasti vízovej politiky a revízie akčného plánu pre integráciu a začlenenie zaoberala všetkými úrovňami zručností a aby zahrnula konkrétne opatrenia proti úniku mozgov.

2.4. Zámerom nového paktu o migrácii a azyle ([12]) je regulácia legálnej migrácie a legálnych možností migrácie, ako aj budovanie prispôsobených a vzájomne prospešných partnerstiev s tretími krajinami (pozri stanovisko SOC/649 ([13])). Takýto rámec na zlepšenie koordinácie príslušných politík a nástrojov EÚ s tretími krajinami musí byť založený na zásadách právneho štátu, integrácii štátnych príslušníkov tretích krajín na trhu práce a ich úlohe pri prispievaní k uspokojeniu potrieb EÚ v oblasti pracovnej sily a zručností a na dodržiavaní záväzných medzinárodných právnych nástrojov týkajúcich sa migrácie a ľudských a pracovných práv.

2.5. Komisia predstavila balík opatrení v oblasti mobility zručností a talentov ([14]) a oznámenie o mobilite zručností a talentov ([15]), ktorých cieľom je prepracovať smernicu o jednotnom povolení ([16]) a smernicu o osobách s dlhodobým pobytom ([17]), rozvíjať partnerstvá so zameraním na talenty s kľúčovými partnerskými krajinami a vytvoriť okruh talentov EÚ ([18]).

([8]) Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru – Faktická a legislatívna analýza v záujme účinného začlenenia štátnych príslušníkov tretích krajín na trh práce EÚ (stanovisko z vlastnej iniciatívy) (Ú. v. EÚ C, C/2025/764, 11.2.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/764/oj).

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

([10]) Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru – Návrh smernice Európskeho parlamentu a Rady o právnom postavení štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sú osobami s dlhodobým pobytom [COM(2022) 650 final] Návrh smernice Európskeho parlamentu a Rady o jednotnom postupe vybavovania žiadostí o jednotné povolenie na pobyt a zamestnanie na území členského štátu pre štátnych príslušníkov tretích krajín a o spoločnom súbore práv pracovníkov z tretích krajín s oprávneným pobytom v členskom štáte [COM(2022) 655 final] Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov Získavanie zručností a prilákanie talentov do EÚ [COM(2022) 657 final] (Ú. v. EÚ C 75, 28.2.2023, s. 136).

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

([12]) Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/1351 zo 14. mája 2024 o riadení azylu a migrácie, o zmene nariadení (EÚ) 2021/1147 a (EÚ) 2021/1060 a o zrušení nariadenia (EÚ) č. 604/2013 (Ú. v. EÚ L, 2024/1351, 22.5.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1351/oj).

([13]) Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru – Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov o Novom pakte o migrácii a azyle [COM(2020) 609 final] (Ú. v. EÚ C 123, 9.4.2021, s. 15).

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

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

([16]) Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/1233 z 24. apríla 2024 o jednotnom postupe vybavovania žiadostí o jednotné povolenie na pobyt a zamestnanie na území členského štátu pre štátnych príslušníkov tretích krajín a o spoločnom súbore práv pracovníkov z tretích krajín s oprávneným pobytom v členskom štáte (prepracované znenie) (Ú. v. EÚ 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 víta prijatie prepracovaného znenia smernice o jednotnom povolení a vyzýva na ambiciózne a včasné vykonávanie.

2.7. Prepracované znenie smernice o dlhodobom pobyte v súčasnosti čaká na prvé čítanie v pléne Európskeho parlamentu. EHSV nabáda inštitúcie EÚ, aby dosiahli dohodu o tejto smernici, a zasadzuje sa za skrátenie obdobia potrebného na získanie postavenia osoby s dlhodobým pobytom, ako sa to požaduje v uznesení Európskeho parlamentu o politike a práve v oblasti legálnej migrácie ([19]).

2.8. EHSV víta okruh talentov EÚ a opätovne zdôrazňuje potrebu poskytnúť pracovníkom v danom okruhu všetky informácie, ktoré potrebujú na získanie pracovných povolení a povolení na pobyt, ako aj na prístup k zdravotnej starostlivosti, bývaniu a ďalšiemu vzdelávaniu a odbornej príprave v cieľovej krajine. Dôležité je aj to, aby zamestnávatelia mali prístup k potrebným informáciám o zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín a súvisiacich vízových procesoch.

2.9. Modely medzinárodných partnerstiev v oblasti zručností a mobility môžu prispieť k rozvoju domácich trhov práce, vyváženiu ponuky pracovnej sily a dopytu po nej, ako aj k maximalizácii „prílevu mozgov“ a súčasnému riešeniu „úniku mozgov“ a zvýšeniu konkurencieschopnosti a rastu na oboch stranách.

2.10. Partnerstvá zamerané na talenty sú kľúčovým nástrojom Nového paktu o migrácii a azyle a ich cieľom je poskytnúť rámec pre posilnenú spoluprácu medzi EÚ, členskými štátmi a vybranými partnerskými krajinami ([20]) v oblasti mobility talentov a zručností. Tento rámec bude kombinovať programy mobility v oblasti práce a odbornej prípravy s budovaním kapacít v oblasti ľudského kapitálu, rozvoja zručností, odborného vzdelávania a prípravy (OVP) a výmenných programov na pracovisku. Partnerstvá zamerané na talenty by mali byť vzájomne prospešné pre vzdelávacie systémy a hospodársky rozvoj v partnerských krajinách a mali by odstrániť nedostatok zručností v hospodárskych odvetviach členských štátov. Môžu byť aj užitočným spôsobom podpory uznávania kvalifikácií medzi zúčastnenými členskými štátmi a tretími krajinami.

3. **Všeobecné pripomienky**

3.1. EHSV konštatuje, že podľa kontroly vhodnosti predpisov o legálnej migrácii ([21]) systém legálnej migrácie pracovnej sily v EÚ trpí prirodzenými nedostatkami, ako sú roztrieštenosť medzi rámcami na úrovni jednotlivých štátov a EÚ, chýbajúce a prekrývajúce sa aspekty osobnej pôsobnosti smerníc, ako aj viacúrovňové a niekedy obmedzujúce legislatívne a administratívne postupy. Ďalšou prekážkou, ktorá je mimoriadne náročná v prípade MSP, je variabilita postupov uznávania a vízových postupov, čo vedie k administratívnej záťaži, zdĺhavým postupom a vysokým nákladom pre všetky dotknuté strany.

3.2. EHSV víta úsilie o zlepšenie legálnej a organizovanej migrácie do EÚ a vyzdvihuje potrebu ďalšej harmonizácie terminológie, objasňovania pojmov a zjednodušovania postupov, vízových režimov a systémov povolení, ako aj včasných a transparentných požiadaviek a procesov pri súčasnom rešpektovaní právomocí členských štátov, najmä pokiaľ ide o počty prijímaných osôb.

3.3. EÚ musí mobilizovať všetky dostupné pracovné sily a zároveň vylepšiť migračnú politiku na prilákanie a udržanie kvalifikovaných pracovníkov doplnkovým spôsobom. EHSV žiada, aby sa uprednostnila aktivácia domácej pracovnej sily v EÚ s cieľom uspokojiť dlhodobé potreby trhu práce a odstrániť jeho súčasné nedostatky s dôrazom na nedostatočne mobilizované skupiny, ako sú mladí ľudia, ženy, osoby so zdravotným postihnutím, utečenci a migranti.

3.4. EHSV požaduje vyvážený prístup pri zlepšovaní legálnej migrácie pracovnej sily, ktorý by zohľadňoval riziká a prínosy pre tretie krajiny a riziko úniku mozgov. Žiada opatrenia s cieľom zmierniť negatívny dopad na rozvojové krajiny, ktoré v dôsledku pracovnej migrácie prichádzajú o kvalifikovaných pracovníkov, napr. stratégiami na posilnenie systémov OVP v krajine pôvodu, a podporovaním vytvárania priaznivých podmienok pre hospodársky rast, zvyšovaním investícií, vytváraním dôstojných pracovných miest a posilnením ľudského rozvoja v rozvojových krajinách ([22]). EHSV okrem toho zdôrazňuje význam súdržných vnútroštátnych politík v rámci spolupráce v oblasti migrácie pracovnej sily, zamestnanosti a vzdelávania s cieľom podporiť „cirkuláciu mozgov“, čím sa zabezpečí, aby migrácia pracovnej sily podporovala udržateľný rozvoj a bola prínosom pre všetky zainteresované strany.

([19]) Uznesenie Európskeho parlamentu o politike a práve v oblasti legálnej migrácie (2020/2255(INL)).
([20]) V súčasnosti Bangladéš, Egypt, Maroko, Pakistan a Tunisko (posúdenia v prípade Nigérie a Senegalu).
([21]) Kontrola vhodnosti predpisov o legálnej migrácii.
([22]) Odporúčanie MOP R195 – rozvoj ľudských zdrojov, 2004 (č. 195), čl. 21.

3.4.1. EHSV žiada inštitucionalizované zapojenie organizácií občianskej spoločnosti a sociálnych partnerov v EÚ, v členských štátoch a v partnerských krajinách v súlade s vnútroštátnymi danosťami a postupmi s cieľom identifikovať príležitosti, riziká a výzvy pre domáce trhy práce a presadzovať cielenú spoluprácu s krajinami v odvetviach, v ktorých sa dopyt po pracovnej sile v cieľových krajinách a ponuka pracovnej sily v krajinách pôvodu dopĺňajú. Je dôležité, aby bol pre všetky bilaterálne dohody o migrácii pracovnej sily zavedený vhodný a spoľahlivý rámec monitorovania zahŕňajúci priestor pre organizácie občianskej spoločnosti a sociálnych partnerov.

3.4.2. Zavedenie odbornej prípravy pred odchodom a po ňom vrátane sociálnej a profesijnej integrácie a programov rozvoja zručností v krajinách pôvodu môže pomôcť zmierniť riziko úniku mozgov. Tieto programy musia v súlade s globálnym partnerstvom v oblasti zručností ([23]) a partnerstvami v oblasti mobility Medzinárodnej organizácie pre migráciu (IOM) ([24]) umožniť, aby určitý podiel pracovníkov zostal vo svojich krajinách pôvodu s cieľom podporiť sociálny a hospodársky rozvoj. Pri nábore pracovníkov je potrebné zohľadniť aj marginalizované skupiny, napríklad NEET. Týmto prístupom možno znížiť zaťaženie krajín pôvodu, zosúladiť migráciu s udržateľným rozvojom a zároveň uspokojiť potreby trhu práce v EÚ.

3.4.3. EHSV vyzýva na zvýšenie podpory pre strediská odbornej prípravy v krajinách pôvodu, aby mohli poskytovať relevantné a vysokokvalitné služby odbornej prípravy, ktoré zodpovedajú potrebám trhu práce a pripravujú jednotlivcov pre domáci trh práce a trh práce v EÚ. Táto podpora by mala byť integrovaná do vnútroštátnych systémov vzdelávania a odbornej prípravy s cieľom dosiahnuť dlhodobé rozvojové prínosy.

3.5. Na zabezpečenie spravodlivého a etického náboru migrujúcich pracovníkov by príslušné postupy mali byť v súlade so všeobecnými zásadami a operačnými usmerneniami MOP pre spravodlivý nábor a s iniciatívou pre spravodlivé zamestnávanie. Nábor by sa mal vykonávať spôsobom, ktorý rešpektuje, chráni a dodržiava ľudské práva a príslušné medzinárodné pracovné normy.

3.6. Súčasťou účinných schém „cirkulácie mozgov“ musí byť fungujúci systém reintegrácie, ako bolo uvedené v stanovisku SOC/694 ([25]). Programy v oblasti cirkulujúcej migrácie musia zabezpečovať práva migrujúcich pracovníkov v cieľovej krajine, najmä pokiaľ ide o povolenie na pobyt a pracovné povolenie, počas ich pohybu medzi krajinou pôvodu a cieľovou krajinou a zohľadňovať pri tom nedávno zrevidovanú smernicu EÚ o jednotnom povolení.

3.7. EHSV zdôrazňuje, že medzinárodné náborové postupy do členského štátu EÚ sa musia vykonávať spravodlivým a etickým spôsobom na základe rovnakého zaobchádzania, a preto vyzýva na posúdenie rizík týkajúcich sa mzdového a sociálneho dampingu. Zlepšená legálna a organizovaná migrácia pracovnej sily nesmie viesť k zhoršeniu pracovných podmienok ani k nižším mzdám.

3.8. S cieľom predísť javu nadmernej kvalifikácie ([26]), uľahčiť mobilitu odborníkov, zlepšiť príležitosti pre uchádzačov o zamestnanie a zabezpečiť dôstojné zamestnanie pre migrujúcich pracovníkov musia byť kvalifikačné systémy transparentné a ľahko zrozumiteľné. Uznávanie kvalifikácií by sa malo podporiť nadviazaním operačnej spolupráce medzi príslušnými orgánmi v cieľovej krajine a krajine pôvodu a zavedením programov rozvoja zručností založených na požiadavkách pracovísk. Poskytovanie včasných informácií a cielené párovanie, ako je to v prípade okruhu talentov EÚ, výrazne pomôže migrujúcim pracovníkom a zamestnávateľom.

3.9. EHSV žiada, aby sa zefektívnili postupy uznávania kvalifikácií štátnych príslušníkov tretích krajín. Ich kvalifikácie by sa mali posudzovať a uznávať rýchlo a transparentne bez ohľadu na to, či je k dispozícii dokumentácia. Tieto postupy by sa mali vypracovať v spolupráci so sociálnymi partnermi na úrovni členských štátov a s príslušnými medzinárodnými a európskymi zainteresovanými stranami s ohľadom na zavedené národné postupy a odporúčanie Komisie o uznávaní kvalifikácií štátnych príslušníkov tretích krajín.

([23]) https://gsp.cgdev.org/.
([24]) IOM Skills Mobility Partnerships.
([25]) Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru — Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu a Rade – Stratégia EÚ v oblasti dobrovoľného návratu a reintegrácie [COM(2021) 120 final] (Ú. v. EÚ C 517, 22.12.2021, s. 86).
([26]) Situácia, keď má osoba vyššiu kvalifikáciu – z hľadiska typu, úrovne alebo pracovných skúseností – ako vyžaduje jej súčasné zamestnanie.

3.10. Je nevyhnutné podporovať rovnaké práva migrujúcich pracovníkov z tretích krajín na všetkých úrovniach zručností. To zahŕňa zlepšenie služieb na ochranu migrujúcich pracovníkov počas celého migračného cyklu vrátane informácií pred odchodom a po príchode v prístupnom jazyku a formáte, orientácie a odbornej prípravy, prístupu k právnym mechanizmom a vrátane možnosti podávať sťažnosti a získať odškodnenie, ako aj slobody združovania a práva na kolektívne vyjednávanie. V záujme dosiahnutia koordinovanejšieho horizontálneho prístupu vo všetkých členských štátoch pri súčasnom rešpektovaní vnútroštátnych právomocí EHSV vyzýva Komisiu, aby zvážila začlenenie niekoľkých primeraných základných zásad do všetkých programov legálnej mobility pracovnej sily vrátane pracovných podmienok a miezd, vzdelávania a odbornej prípravy, prístupu k tovaru a službám, a najmä primeraného bývania a sociálneho zabezpečenia.

3.11. EHSV zdôrazňuje význam sociálnej súdržnosti a začlenenia ako hnacích síl vytvárania ústretového prostredia a podmienok pre rozmanité a mierové spoločnosti.

4. **Konkrétne pripomienky**

4.1. **Partnerstvám zameraným na talenty** v súčasnosti chýba primeraný spoločný rámec, transparentnosť pri rokovaniach a hodnotiace mechanizmy a nástroje na identifikáciu zúčastnených krajín. EHSV vyzýva Komisiu, aby predložila akčný plán, v ktorom stanoví budúce kroky, v snahe riešiť tieto problémy a zabrániť fragmentácii rámcov. Tento plán by mal zahŕňať poznatky získané z prebiehajúcich a minulých projektov a navrhnúť politiky na podporu súdržnosti a uľahčenie mobility.

4.1.1. EHSV zdôrazňuje úsilie EÚ presadzovať ľudské a pracovné práva vo vonkajších vzťahoch. Preto je mimoriadne dôležité, aby spolupráca s partnerskými krajinami v rámci súčasných a budúcich partnerstiev zameraných na talenty podliehala jasným a záväzným hodnotiacim kritériám a podmienkam výberu, v ktorých sa priorita bude klásť na ľudské a pracovné práva v partnerských krajinách.

4.1.2. Všetky relevantné zainteresované strany vrátane organizácií občianskej spoločnosti a sociálnych partnerov sa musia štrukturálne a trvalo podieľať na riadne definovanom mechanizme monitorovania, zmierňovania rizík a zabezpečovania kvality v súlade s vnútroštátnymi danosťami a postupmi. Kľúčovú úlohu pri poskytovaní informácií a poradenstva štátnym príslušníkom tretích krajín by mohli zohrávať jednotné kontaktné miesta na vnútroštátnej úrovni a špecializované poradenské siete pre migrujúcich pracovníkov, ktoré by naisto dostávali finančné prostriedky EÚ.

4.1.3. Je nevyhnutné zaviesť systémovú spoluprácu medzi sektorom vzdelávania a trhom práce na vnútroštátnej úrovni. Treba podporovať zainteresované strany venujúce sa OVP a rozvoju zručností vrátane sociálnych partnerov v krajinách pôvodu, aby sa zlepšila ich schopnosť prepojiť odbornú prípravu s trhom práce, posudzovať potreby trhu práce a jeho súčasné nedostatky, podávať o nich správy a rozvíjať mechanizmy dialógu.

4.1.4. EHSV žiada analýzu príkladov osvedčených postupov medzinárodných partnerstiev a vyzdvihuje partnerstvo zamerané na talenty medzi Talianskom a Egyptom ([27]).

4.2. Uchádzačom o zamestnanie z tretích krajín by nemali vzniknúť žiadne náklady v súvislosti s ich účasťou na okruhu talentov EÚ ani s ich náborom v rámci partnerstva zameraného na talenty. Zamestnávateľ by nemal účtovať poplatok za nábor ani náklady na cestovné, pracovné prostriedky a ubytovanie. EHSV odporúča posúdiť potrebu posilniť mechanizmy náležitej starostlivosti a spoločnej zodpovednosti súkromných agentúr zamestnávania a náboru a konštatuje, že členovia Svetovej konfederácie pre zamestnanosť sa pripojili ku kódexu správania, ktorý podporuje etické a profesijné normy v službách zamestnanosti.

4.3. EHSV žiada silnú ochranu zraniteľných skupín (napr. žien, mladých pracovníkov, pracovníkov so zdravotným postihnutím) a posúdenie potreby osobitných opatrení v odvetviach náchylných na podvody a odvetviach s vysokým rizikom pracovného vykorisťovania.

4.4. EHSV berie na vedomie, že revidovaná smernica o jednotnom povolení, najmä ustanovenie o zmene zamestnávateľa, poskytuje jednotlivcom väčšiu slobodu a zároveň podporuje párovanie pracovných ponúk s uchádzačmi, a že ak držitelia jednotného povolenia prídu o prácu po dvoch rokoch, budú mať šesť mesiacov na to, aby si našli novú prácu, ktorá im umožní obnovenie povolenia. Migrujúci pracovníci by však nemali byť neprimerane viazaní na konkrétnych zamestnávateľov a ak boli zamestnaní v rámci programu EÚ alebo vnútroštátneho programu pracovnej migrácie, mali by mať v prípade straty zamestnania prednostný prístup k verejným službám zamestnanosti.

([27]) Pozri prílohu k SOC/824 – EESC-2025-00142-00-00 (len v anglickom jazyku).

4.5. EHSV žiada, aby sa v prípade pracovných migrantov zamestnaných prostredníctvom programu mobility pracovnej sily zvážila možnosť zlúčenia rodiny.

4.6. EHSV konštatuje, že právny text smernice o modrej karte neobsahuje opatrenia na boj proti úniku mozgov z rozvojových krajín.

4.7. Prínosy modelov legálnej migrácie pracovnej sily pre partnerské krajiny by sa nemali obmedzovať len na remitencie. EHSV žiada komplexný a súdržný prístup, ktorý vyvažuje záujmy EÚ a jej partnerských krajín.

V Bruseli 18. júna 2025

Predseda
Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru
Oliver RÖPKE