

III

(Prípravné akty)

EURÓPSKY HOSPODÁRSKY A SOCIÁLNY VÝBOR

573. PLENÁRNE ZASADNUTIE EURÓPSKEHO HOSPODÁRSKEHO A SOCIÁLNEHO VÝBORU,
26. 10. 2022 – 27. 10. 2022

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]

(2023/C 75/19)

Spravodajca: **José Antonio MORENO DÍAZ**

Spoluspravodajkyňa: **Milena ANGELOVA**

Žiadosť o konzultáciu	Európska komisia, 26. 7. 2022
Právny základ	článok 304 Zmluvy o fungovaní Európskej únie
Príslušná sekcia	sekcia pre zamestnanosť, sociálne veci a občianstvo
Prijaté v sekcii	29. 9. 2022
Prijaté v pléne	26. 10. 2022
Plenárne zasadnutie č.	573
Výsledok hlasovania (za/proti/zdržalo sa)	179/0/6

1. Úvod

1.1. V apríli 2022 Európska komisia predstavila balík opatrení v oblasti zručností a talentov v nadväznosti na pracovný program Nového paktu o migrácii a azyle prijatého v septembri 2020. Cieľom nového balíka je podporovať riadenú migráciu do Únie a také spôsoby, ako prilákať talenty a získať zručnosti, aby to bolo prospešné pre krajiny pôvodu aj hostiteľské krajiny. Cieľom revízií je tiež podporiť efektívnejší a súdržnejší systém práv a pracovných príležitostí pre štátnych príslušníkov tretích krajín s pobytom v Únii a zároveň pomôcť zvýšiť atraktivnosť Únie ako destinácie pre kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín.

1.2. EHSV víta tento balík, ktorým sa k migrácii zaujíma konštruktívny a koherentný prístup a reaguje na potrebu zlepšiť nástroje Únie pre legálnu migráciu. Vzhľadom na narastajúce tempo digitálnej a zelenej transformácie a v čase, keď je nedostatok pracovnej sily a zručností zjavný vo všetkých hospodárskych odvetviach, EHSV zdôrazňuje úlohu, ktorú môže zohrávať legálna migrácia pri riešení problému nedostatku pracovnej sily a zručností v oblastiach, kde je to preukázateľne potrebné.

1.3. EHSV už vyjadril svoje znepokojenie nad skutočnosťou, že Nový pakt o migrácii a azyle sa zameriava najmä na riadenie hraníc a kontrolu migrácie, a preto považuje pokrok dosiahnutý v riadení organizovaného a legálneho prístahovalectva za pozitívny.

1.4. EHSV oceňuje, že Komisia uznala kľúčovú úlohu, ktorú už migranti zohrávajú v európskom hospodárstve a spoločnosti, keďže pomáhajú uspokojovať potreby meniaceho sa trhu práce a v prípade potreby zaplniť nedostatok pracovných síl a zručností: zmena perspektívy s normalizačným prístupom a pozitívnou rétorikou je veľmi dôležitá.

1.5. EHSV preto víta skutočnosť, že sa uľahčuje prívlev talentov z tretích krajín s cieľom pomôcť uspokojiť tieto rastúce potreby, najmä v odvetviach so štruktúrnym nedostatkom.

1.6. EHSV nechce spochybňovať dôležitosť naratívu, ktorým sa príchod pracovníkov z tretích krajín dáva do súvisu s potrebami trhov práce členských štátov, ale podľa jeho názoru, by sa mal prehodnotiť, aby sa predišlo nedostatočnej zamestnanosti a zlým pracovným podmienkam nových pracovníkov z tretích krajín.

1.7. EHSV považuje za potrebné pokročiť pri hľadaní nových spôsobov na prilákanie talentov do Únie, ale zároveň upozorňuje, že na trhoch práce členských štátov existujú aj iné potreby. Okrem opatrení uvedených v navrhnutom balíku sú preto potrebné ďalšie opatrenia, ktoré pomôžu uspokojiť aj tieto potreby. Dôležité je najmä posilniť úsilie na podporu začlenenia nezamestnaných a neaktívnych osôb do trhu práce prostredníctvom cieľených podporných opatrení.

1.8. EHSV sa domnieva, že Komisia by mala byť ambicióznejšia pri hľadaní legálnych a organizovaných spôsobov pracovnej migrácie, pri ktorých sa bude prihliadať aj na ľudí, ktorí potrebujú medzinárodnú ochranu.

1.9. EHSV víta oznámenie o získavaní zručností a prilákaní talentov do EÚ, pretože to považuje za krok vpred v oblasti pracovnej migrácie, ktorá si v nových súvislostiach vyžaduje vhodné, realistické a účinné nástroje.

1.10. EHSV považuje za potrebné pokročiť v iniciatíve zameranej na vytvorenie okruhu talentov⁽¹⁾, počnúc prvotnou pilotnou fázou a plnou verziou, ktorá sa má spustiť budúci rok. Upozorňuje, že úspech a dosah okruhu talentov bude závisieť od toho, či sa vyčlenia primerané zdroje na to, aby bol nástroj prístupný a funkčný. Víta aj partnerstvá zamerané na talenty a domnieva sa, že je potrebné rozvíjať ich v spolupráci s tretími krajinami. EHSV žiada, aby sa zaviedli primerané hodnotiace mechanizmy, ktoré zabezpečia zviditeľnenie a transparentnosť pri vytváraní partnerstiev zameraných na talenty, a to nielen pre samotné nástroje, ale aj na identifikáciu krajín, s ktorými sa má spolupracovať: vo vonkajších vzťahoch prístahovaleckej a azylovej politiky Únie sa musí vždy klásť dôraz na dodržiavanie zásad právneho štátu a rešpektovanie ľudských práv.

1.11. Hoci ženy sa významnou mierou podieľajú na niektorých kľúčových odvetviach, migrujúce pracovníčky a migrantky môžu byť odkázané na prácu na neistých pracovných miestach a v neformálnej ekonomike a často sú obzvlášť zraniteľné voči diskriminácii a sociálnemu vylúčeniu, nemajú dost pracovných príležitostí a možností odbornej prípravy a sú vystavené zneužívaniu, násiliu a obťažovaniu. EHSV sa domnieva, že je nevyhnutné klásť väčší dôraz na ochranu práv žien a rodové hľadisko.

1.12. EHSV víta navrhovanú revíziu smernice o dlhodobom pobyte v Európskej únii. EHSV vyjadruje potešenie nad tým, že návrh uľahčuje postup získania tohto štatútu prostredníctvom kumulácie období pobytu v rôznych členských štátoch, podporuje mobilitu v rámci EÚ a zameriava sa na rozšírenie rovnakého prístupu k sociálnej ochrane pre občanov EÚ s dlhodobým pobytom v inom členskom štáte.

(¹) Okruh talentov EÚ bude predstavovať celouijnú skupinu uchádzačov z krajín mimo EÚ, ktorí budú vybraní na základe úrovne špecifických zručností, kritérií a požiadaviek z hľadiska migrácie, pričom ich osvedčenia sa najprv preveria. Bude to prvá celouijná platforma a pomôcka, ktorá pomôže zosúladiť dopyt s ponukou na tento účel. [COM(2022) 657 final].

1.13. EHSV víta revíziu smernice o jednotnom povolení, ktorej cieľom je okrem iného uľahčiť a zjednodušiť postup podávania žiadostí a zabezpečiť, aby jednotné povolenie nebolo viazané na jedného konkrétneho zamestnávateľa, hoci sa domnieva, že bolo možné pokúsiť sa rozšíriť súbor práv v súlade s obsahom prvého návrhu smernice predloženého v roku 2011.

1.14. EHSV považuje za nevyhnutné, aby sa v revízii zdôraznila potreba posilniť rovnaké zaobchádzanie s pracovníkmi, ktorí sú štátnymi príslušníkmi tretích krajín, najmä pokiaľ ide o pracovné podmienky, slobodu združovania a zapájania sa a dávky sociálneho zabezpečenia.

1.15. EHSV tiež zdôrazňuje, že je dôležité zapojiť do diskusie o zlepšení riadenia migrácie pracovnej sily na úrovni EÚ sociálnych partnerov a iné príslušné zainteresované strany. Víta preto vytvorenie navrhovanej platformy pre dialóg na úrovni EÚ.

2. Všeobecné pripomienky

2.1. V apríli 2022 Európska komisia predstavila balík opatrení v oblasti zručností a talentov v nadväznosti na pracovný program Nového paktu o migrácii a azyle prijatého v septembri 2020. Balík obsahuje revíziu smernice 2003/109/ES o dlhodobom pobyte⁽²⁾, revíziu smernice 2011/98/EÚ o jednotnom povolení⁽³⁾ a oznámenie o získavaní zručností a prilákaní talentov do Únie⁽⁴⁾.

2.2. Cieľom nového balíka je podporovať riadenú migráciu do Únie a také spôsoby, ako prilákať talenty a získať zručnosti, aby to bolo prospešné pre krajiny pôvodu aj hostiteľské krajiny. Cieľom revízií je tiež podporiť efektívnejší a súdržnejší systém práv a pracovných príležitostí pre štátnych príslušníkov tretích krajín s pobytom v Únii a zároveň pomôcť zvýšiť atraktivnosť Únie ako destinácie pre kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín.

2.3. Cieľom oznámenia o prilákaní talentov a získavaní zručností je vniesť poriadok do zásad, ktorými sa riadi legálna migrácia do Únie z ekonomických dôvodov. Oznámenie odzrkadľuje vôľu zlepšiť legislatívny pilier pomocou dvoch návrhov revízie, rozvíjať partnerstvá zamerané na talenty a okruh talentov EÚ a pokročiť v politike legálnej migrácie v oblastiach starostlivosti, mládeže a inovácie.

2.4. EHSV poukazuje na to, že v návrhu nie je žiadna analýza a hodnotenie, ktoré by skúmalo, prečo súčasné smernice o jednotnom povolení alebo dlhodobých povoleniach nie sú dosť účinné. V snahe predísť opakovaniu rovnakých problémov v budúcnosti by Komisia mala analyzovať príčiny týchto nedostatkov a informovať o nich, pričom by mala zistiť, či ide okrem iného o nedostatočnú vôľu členských štátov uplatňovať tieto smernice v praxi alebo o nadmernú byrokráciu.

2.5. Návrh na revíziu smernice o jednotnom povolení ponúka príležitosť rozšíriť prístup k tomuto nástroju a uľahčiť účasť na trhu práce pracovníkom z tretích krajín. Zároveň je jeho cieľom konsolidovať príslušné práva a dosiahnuť pokrok v harmonizácii uplatňovania smernice v členských štátoch.

2.6. Cieľom navrhovanej revízie smernice o dlhodobom pobyte v EÚ je taktiež zlepšiť jej uplatňovanie v rôznych členských štátoch a zároveň uľahčiť mobilitu v rámci EÚ prostredníctvom zjednodušenia postupu a skrátenia časových požiadaviek na získanie povolení na dlhodobý pobyt.

2.7. EHSV vo všeobecnosti víta tento balík, ktorým sa zaujíma k migrácii konštruktívny a koherentný prístup, reaguje na potrebu zlepšiť nástroje Únie pre legálnu migráciu a zdôrazňuje úlohu, ktorú môže legálna migrácia zohrávať pri riešení problému nedostatku pracovných síl –v oblastiach, kde je to preukázateľne potrebné – a nedostatku zručností. EHSV už vyjadril svoje znepokojenie nad tým, že Nový pakt o migrácii a azyle sa zameriava na riadenie hraníc a kontrolu migrácie, a preto víta pokrok dosiahnutý v riadení organizovanej a legálnej migrácie.

2.8. EHSV oceňuje kľúčovú úlohu, ktorú už migranti zohrávajú v európskom hospodárstve a spoločnosti, keďže pomáhajú uspokojovať potreby trhu práce a v prípade potreby zaplniť nedostatok pracovnej sily a zručností. EHSV preto víta uľahčenie prílevu talentov z tretích krajín s cieľom pomôcť uspokojiť tieto rastúce potreby, najmä v odvetviach so štruktúrnym nedostatkom. EHSV tiež víta kroky na prilákanie inovatívnych a úspešných podnikov, ktoré prinášajú značnú

⁽²⁾ [COM(2022) 650] final.

⁽³⁾ [COM(2022) 655] final.

⁽⁴⁾ [COM(2022) 657] final.

pridanú hodnotu pre hospodárstvo a spoločnosť EÚ. Medzinárodné výskumné projekty zostávajú ďalším účinným spôsobom podpory, prilákania a udržania talentov svetovej triedy. Preto je potrebné urýchliť a zjednodušiť prístup na trh práce EÚ odborníkom z tretích krajín, ktorí sú žiadaní, aby sa Európa stala atraktívnejšou pre ostatné časti sveta. EHSV tiež podporuje a víta vývoj a zavádzanie praktických nástrojov na jednoduchšie prepojenie a zosúladienie talentov z tretích krajín s potenciálnymi zamestnávateľmi v členských štátoch.

2.9. Je potrebné zamyslieť sa nad naratívom, ktorým sa prílev zahraničnej pracovnej sily dáva do súvisu s potrebami trhov práce členských štátov. V niektorých krajinách EÚ existuje štrukturálna nezamestnanosť v určitých odvetviach a povolaniach, ktorá môže vyplývať z nesúladu medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami, nedostatočnej atraktivity určitých odvetví/povolání a obáv o pracovné podmienky. V týchto krajinách je dôležité pokúsiť sa zvýšiť príťažlivosť takýchto odvetví a povolání pre pracovníkov na domácich trhoch (štátni príslušníci danej krajiny, pracovníci EÚ a pracovníci z tretích krajín s pracovným povolením), aby sa predišlo nedostatočnej zamestnanosti a zlým pracovným podmienkam nových pracovníkov z tretích krajín. Súbežne s tým môže okruh talentov EÚ pomôcť ľahšie zosúladiť zručnosti pracovníkov z tretích krajín s vhodnými pracovnými miestami v EÚ, aby sa predišlo nedostatočnej zamestnanosti týchto pracovníkov.

2.10. Hoci EHSV považuje za potrebné pokročiť pri hľadaní nových spôsobov na prilákanie talentov do EÚ, zároveň upozorňuje, že na trhoch práce členských štátov existujú aj iné potreby. Okrem opatrení uvedených v navrhnutom balíku sú preto potrebné ďalšie opatrenia, ktoré pomôžu uspokojiť aj tieto potreby.

2.11. V tejto súvislosti EHSV dúfa, že možno dosiahnuť pokrok (ako sa plánovalo v nadväzujúcich správach) pri zlepšovaní smernice o sezónnych pracovníkoch a smernice o zamestnancoch presunutých v rámci podniku, ktoré sú naplánované na rok 2023. V tejto súvislosti zdôrazňuje, že je potrebné v súlade s uzneseniami Európskeho parlamentu a jeho vlastnými uzneseniami pracovať na zabezpečení ochrany sezónnych pracovníkov, a najmä bojovať proti pracovnému vykorisťovaniu, keď sa zistí, že k nemu dochádza, a to posilnením inšpekcií práce na tento účel v súlade s činnosťou Európskeho orgánu práce.

2.12. S prihliadnutím na **Európsky program v oblasti zručností** ⁽⁵⁾, ktorý bol prijatý 1. júla 2020, sa EHSV domnieva, že s migrantmi, utečencami a žiadateľmi o medzinárodnú ochranu by sa malo zaobchádzať rovnako, bez ohľadu na úroveň ich zručností a kvalifikácie. Všetci pracovníci by preto mali mať možnosť validovať svoje zručnosti a kompetencie a zúčastňovať sa na kvalitnej a účinnej učňovskej príprave, rekvalifikácii a zvyšovaní úrovne zručností, aby sa mohli začleniť do trhu práce na základe flexibilných vzdelávacích dráh zodpovedajúcich ich osobitným potrebám a s náležitým ohľadom na rôzne vekové kategórie, do ktorých patria.

2.13. EHSV sa domnieva, že Komisia by mala byť ambicióznejšia pri hľadaní legálnych a organizovaných spôsobov pracovnej migrácie, pri ktorých sa bude prihliadať aj na ľudí, ktorí potrebujú medzinárodnú ochranu.

2.14. Pokiaľ ide o študentov z tretích krajín, ktorí prichádzajú študovať do EÚ, mala by sa venovať náležitá pozornosť ich hladkému začleneniu do trhu práce a zároveň by sa mal zmierniť „únik mozgov“. Bolo by dobré zaviesť preventívne opatrenia, ako sú ustanovenia o etickom náboře ⁽⁶⁾, mechanizmy pomoci pri návrate a reintegrácii v krajine pôvodu, alebo začleniť osobitné ustanovenia v tejto súvislosti do bilaterálnych dohôd o pracovnej migrácii.

3. Oznámenie o získavaní zručností a prilákaní talentov do EÚ

3.1. V oznámení predloženom v apríli 2022 sa preberajú odporúčania o legálnej migrácii uvedené v Novom pakte o migrácii a azyle z roku 2020, s cieľom podporiť legislatívne a operačné iniciatívy v tejto oblasti.

3.2. EHSV víta toto oznámenie, ktoré považuje za krok vpred v oblasti pracovnej migrácie, ktorá si v nových situáciách vyžaduje vhodné nástroje. V tejto súvislosti EHSV považuje začlenenie série konkrétnych opatrení pre ukrajinských utečencov za včasné, zároveň však vyjadruje poľutovanie nad tým, že tieto opatrenia neboli zavedené už skôr pre ľudí, ktorí potrebujú medzinárodnú ochranu vo všeobecnosti, najmä počas krízy vyvolanej vojnou v Sýrii v roku 2015. EHSV je presvedčený, že opatrenia a iniciatívy uskutočnené v súvislosti s ľuďmi, ktorí utekajú z Ukrajiny, majú prelomový význam a mali by sa stať štandardným postupom EÚ v podobných prípadoch v budúcnosti.

⁽⁵⁾ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=sk&catId=89&furtherNews=yes&newsId=9723>.

⁽⁶⁾ *General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs.*

3.3. EHSV považuje za potrebné pokročiť v oblasti partnerstiev zameraných na talenty v spolupráci s tretími krajinami. Žiada však zavedenie primeraných hodnotiacich mechanizmov, a to nielen pre samotné nástroje, ale aj pre identifikáciu krajín, s ktorými sa má spolupracovať. Vo vonkajších vzťahoch prisťahovaleckej a azylovej politiky Únie sa musí vždy klásť dôraz na dodržiavanie zásad právneho štátu a rešpektovanie ľudských práv. EHSV tiež považuje za potrebné v prípade už ukončených pilotných projektov preveriť a vyhodnotiť postupy a výsledky, ktoré by sa mali zohľadniť a využiť pri spúšťaní nových projektov.

3.4. Pokiaľ ide o návrh na okruh talentov EÚ, je dôležité, aby Európska komisia v spolupráci s členskými štátmi a sociálnymi partnermi rozvíjala tento okruh spôsobom, ktorým sa čo najviac obmedzí byrokracia a ktorý nebude zbytočne komplikovaný, aby sa tento projekt dal čo najrýchlejšie spustiť. Cieľom okruhu by malo byť pomôcť uspokojiť súčasné a budúce potreby zručností. Mali by sa pri tom využívať príležitosti, ktoré ponúka umelá inteligencia a iné pokročilé technológie, a to spôsobom, ktorý umožní plne využiť zručnosti a talent štátnych príslušníkov tretích krajín a bude dopĺňať úlohu štátnych príslušníkov členských štátov a pracovnú mobilitu v rámci Únie.

3.5. Vzhľadom na akútny nedostatok pracovnej sily a zručností, ktorý pociťujú zamestnávateľia a ktorý má v mnohých prípadoch štruktúrálny charakter, by relevantným východiskovým bodom pre spustenie úplnej verzie okruhu talentov bolo, aby cieleň prístup k zosúladovaniu dopytu a ponuky vychádzal zo zoznamov povolaní s nedostatkom pracovných síl. Keďže je dôležité zabezpečiť, aby vnútroštátne zoznamy povolaní s nedostatkom pracovných síl boli aktuálne, Komisia by mala určiť možnosti vzájomného učenia sa a partnerského preskúmania v tejto súvislosti.

3.6. Popri rozvoji koncepcie okruhu talentov je potrebné so zapojením zamestnávateľov a odborových zväzov ďalej rozvíjať informovanie o trhu práce a zručnostiach v reálnom čase, ktoré umožní úspešné fungovanie okruhu. Zároveň je dôležité zlepšiť schopnosť Únie zbierať a interpretovať porovnateľné a dôveryhodné údaje o potrebe prisťahovalectva z tretích krajín.

3.7. EHSV víta zavedenie nástroja na uľahčenie prepojenia medzi ponukou a dopytom. Domnieva sa, že tieto kroky sú potrebné na nábor talentov, ale znovu pripomína, že je skutočne potrebné zároveň sa zamerať aj na iné sektory trhov práce členských štátov.

3.8. EHSV súhlasí s Komisiou, že úspech týchto iniciatív si vyžaduje spoluprácu a zapojenie sociálnych a ekonomických aktérov, a považuje za nevyhnutné pokročiť pri vytváraní príležitostí na dialóg medzi nimi na európskej úrovni. EHSV je privilegovaným fórom na diskusiu o operačných a praktických otázkach súvisiacich s pracovnou migráciou. V tejto súvislosti by sa mal EHSV zúčastniť na konferencii na vysokej úrovni o novej platforme pre pracovnú migráciu, ktorú Komisia naplánovala na koniec roka 2022. EHSV tiež zdôrazňuje, že je dôležité zapojiť do diskusie o zlepšení riadenia migrácie pracovnej sily na úrovni EÚ sociálnych partnerov a iné príslušné zainteresované strany. Víta preto vytvorenie navrhovanej platformy pre dialóg na úrovni EÚ.

3.9. EHSV sa domnieva, že skúmanie budúceho smerovania pracovnej migrácie v odvetví, akým je odvetvie starostlivosti, je krokom vpred, hoci vyjadruje poľutovanie nad tým, že pokrok v týchto otázkach je založený na špecifických postupoch, ktoré rozdeľujú integritu spoločnej európskej prisťahovaleckej a azylovej politiky, a teda bránia celistvej vízii. V každom prípade EHSV súhlasí s tým, že v týchto oblastiach je potrebné dosiahnuť pokrok, a to nastolením otázok, akými sú etický nábor a normy v oblasti ochrany pracovných práv.

3.10. Hoci ženy sa významnou mierou podieľajú na väčšine kľúčových odvetví, migrujúce pracovníčky a migrantky môžu byť odkázané na prácu na neistých pracovných miestach a v neformálnej ekonomike a často sú obzvlášť zraniteľné voči diskriminácii a sociálnemu vylúčeniu, nemajú dost pracovných príležitostí a možností odbornej prípravy a sú vystavené zneužívaniu, násiliu a obťažovaniu. EHSV sa domnieva, že je nevyhnutné klásť väčší dôraz na ochranu práv žien a rodové hľadisko.

3.11. EHSV tiež víta podporu programov mobility pre mladých ľudí, ale opäť by chcel zdôrazniť, že je potrebné zabezpečiť mobilitu a integráciu na trhu práce v záujme ochrany pracovných práv mladších pracovníkov, ktorí niekedy čelia horším pracovným podmienkam (dočasné zamestnanie, nízke mzdy atď.). V rovnakom duchu by sa mali zaviesť osobitné opatrenia pre pracovníkov so zdravotným postihnutím s cieľom uľahčiť ich riadnu integráciu.

3.12. EHSV víta iniciatívu na preskúmanie systémov prijímania pre inovatívnych podnikateľov z tretích krajín. V tejto súvislosti považuje EHSV za pozitívne, že tieto systémy prijímania sa skúmajú v kontexte digitálneho a udržateľného hospodárstva, ale domnieva sa, že ak budú správne štruktúrované, môžu mať široký rozsah využitia a uľahčovať aj vstup rôznych iných profesijných profilov do krajín EÚ.

4. Revízia smernice o dlhodobom pobyte v Európskej únii

4.1. EHSV víta tento návrh smernice, ktorého cieľom je posilniť štatút dlhodobého pobytu v Únii prostredníctvom zlepšenia spôsobu získavania dlhodobého pobytu, najmä v prípade pobytu v druhom členskom štáte. Víta aj skutočnosť, že cieľom návrhu je rozšíriť rovnaký prístup k sociálnej ochrane pre občanov EÚ, ktorí majú dlhodobý pobyt v inom členskom štáte. EHSV tiež víta snahu zabezpečiť rovnaké zaobchádzanie a uľahčiť prístup k informáciám o zlúčení rodiny v súvislosti s touto smernicou.

4.2. Dlhodobý pobyt v Únii je jedným z hlavných nástrojov európskej prisťahovaleckej a azylovej politiky. Postupy na získanie dlhodobého pobytu v Únii prijaté v roku 2003 sa v Únii vyvíjali nerovnomerne a cieľom revízie, ktorú navrhla Komisia, je vytvoriť koherentnejší systém.

4.3. Občania Únie môžu požiadať o dlhodobý pobyt po piatich rokoch pobytu v druhom členskom štáte, toto ustanovenie je zachované v navrhovanej revidovanej smernici. Cieľom návrhu je uľahčiť mobilitu osôb s týmto typom pobytu v rámci Únie prostredníctvom skrátenia požadovanej dĺžky pobytu na tri roky. Okrem toho návrh zahŕňa kumulatívne obdobia pobytu v rôznych členských štátoch.

4.4. EHSV sa domnieva, že to, že sa na splnenie požiadaviek na dlhodobý pobyt v Únii žiadateľom umožní kumulovať obdobia pobytu v rôznych členských štátoch je krokom vpred, hoci sa nazdáva, že mechanizmy na monitorovanie a koordináciu tohto ustanovenia v jednotlivých členských štátoch treba zlepšiť.

4.5. EHSV víta začlenenie rôznych foriem pobytu, ako je pobyt na študijné účely, medzinárodná ochrana a prechodný pobyt. Krátkodobé víza sú vyňaté, aj keď by sa podľa ustanovenia mohli zväziť, ak žiadateľ môže preukázať riadny pracovný pomer a pod.

4.6. EHSV víta aj posilnenie práv spojených s dlhodobým pobytom v Únii a s rodinnými príslušníkmi, vrátane práva pracovať a presťahovať sa do iného členského štátu alebo zmeniť zamestnanie a presťahovať sa do iného členského štátu. EHSV považuje za obzvlášť zaujímavé, že podľa navrhovaného nového článku sa pri žiadostiach o dlhodobý pobyt v druhom členskom štáte (t. j. keď už príslušná osoba má dlhodobý pobyt v Únii) nemusí zohľadňovať vnútroštátna situácia na trhu práce, a to ani v prípade zamestnania, ani v prípade samostatnej zárobkovej činnosti.

4.7. EHSV víta zjednodušenie možnosti pracovať a študovať do 30 dní od podania žiadosti o dlhodobý pobyt v druhom členskom štáte. Víta aj uznanie práva (pre osoby s dlhodobým pobytom v druhom členskom štáte) vykonávať riadne povolanie za rovnakých podmienok ako občania EÚ.

4.8. EHSV uznáva, že je dôležité, aby členské štáty zaručili osobám s dlhodobým pobytom v Únii (a ich rodinným príslušníkom) rovnaké slobody a práva ako svojim štátnym príslušníkom s trvalým pobytom. Okrem toho je pozitívne, že členské štáty zabezpečia aj to, aby žiadatelia o povolenie na dlhodobý pobyt v Únii nemuseli platiť vyššie poplatky za spracovanie svojej žiadosti ako žiadatelia o povolenie na pobyt v jednotlivých štátoch.

4.9. EHSV považuje právo žiť ako rodina za zásadnú otázku, ktorá uľahčuje sociálne začlenenie. Víta preto odstránenie administratívnych a byrokratických prekážok, najmä podmienok integrácie v prípade osôb s dlhodobým pobytom. Víta tiež automatické nadobudnutie postavenia osoby s dlhodobým pobytom pre deti osôb s dlhodobým pobytom narodené (alebo osvojené) v EÚ.

5. Revízia smernice o jednotnom povolení

5.1. EHSV víta revíziu smernice o jednotnom povolení, ktorou sa do súčasnej smernice dopĺňa niekoľko zlepšení:

— skrátenie lehoty na udelenie povolenia na štyri mesiace,

— skutočnosť, že postup možno začať buď z krajiny pôvodu, alebo v hostiteľskom členskom štáte,

- smernica sa vzťahuje aj na cudzincov pracujúcich prostredníctvom agentúr dočasného zamestnávania,
- možnosť zmeniť zamestnávateľa počas obdobia platnosti povolenia, aj keď možnosť zamietnutia zo strany vlády zostáva zachovaná,
- skutočnosť, že jednotné povolenie nemožno jeho držiteľovi odňať najmenej tri mesiace po tom, ako prišiel o zamestnanie, čo poskytuje stabilitu a zlepšuje kvalitu zamestnania a pracovné podmienky migrujúcich pracovníkov,
- rozšírenie smernice o jednotnom povolení na osoby s dočasnou ochranou,
- skutočnosť, že sa hľadajú spôsoby, ako poskytovať informácie o právach spojených s jednotným povolením.

5.2. Napriek tomu sa EHSV domnieva, že je to premárnená príležitosť na rozšírenie súboru práv v súlade s obsahom prvého návrhu smernice z roku 2011. Týka sa to otázok, ako je prístup k dávkam v nezamestnanosti, pričom EHSV stále zdôrazňuje, že je dôležité umožniť členským štátom, aby mali v tejto oblasti určitú flexibilitu, ako sa to stanovuje v súčasnej smernici. Okrem toho EHSV vyjadruje poľutovanie nad tým, že sa nepreskúmala možnosť rozšírenia smernice na migrantov v dočasnom zamestnaní.

5.3. EHSV považuje za nevyhnutné, aby sa v revízii zdôraznila potreba posilniť rovnaké zaobchádzanie s pracovníkmi, ktorí sú štátnymi príslušníkmi tretích krajín, najmä pokiaľ ide o poradenstvo týkajúce sa sociálnych práv a pracovných podmienok, slobody združovania a zapájania sa a dávok sociálneho zabezpečenia, aby sa uľahčilo ich začlenenie do trhu práce za rovnakých podmienok.

5.4. EHSV podporuje výzvu, aby členské štáty vytvorili vhodné mechanizmy na hodnotenie rizík, inšpekcie a sankcie, ako aj na monitorovanie zamestnávateľov. Poznamenáva však, že keďže inšpekcie práce patria do kompetencie štátov, mali by sa v súlade s mandátom Európskeho orgánu práce posilniť nástroje na podávanie správ a monitorovanie, ktoré možno vytvoriť na úrovni EÚ⁽⁷⁾.

5.5. EHSV sa domnieva, že by sa mal dosiahnuť ďalší pokrok v ochrane migrujúcich pracovníkov, ktorí využívajú mechanizmus podávania sťažností inšpektorátu práce. Bez mechanizmov, ktoré by zabránili tomu, aby sa sťažnosti pracovníkov využívali na účely kontroly migrácie, existuje riziko, že zamestnávateľia budú trestať tých, ktorí nahlásia vykorisťovateľské pracovné podmienky, a že to bude mať negatívne dôsledky na ich štatút pobytu. V tejto súvislosti je potrebné ďalej rozvíjať a lepšie presadzovať opatrenia na boj proti pracovnému vykorisťovaniu.

V Bruseli 26. októbra 2022

Predsedníčka
Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru
Christa SCHWENG

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