



V Bruseli 27. 4. 2022
COM(2022) 657 final

**OZNÁMENIE KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE, EURÓPSKEMU
HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV**

Získavanie zručností a prilákanie talentov do EÚ

OZNÁMENIE KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE, EURÓPSKEMU HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV

Získavanie zručností a prilákanie talentov do EÚ

1. ÚVOD

Legálna migrácia prináša výhody pre migrantov, ako aj krajiny pôvodu a cieľové krajiny. Osobám, ktoré chcú migrovať, poskytuje príležitosť zlepšiť svoju situáciu a pomáha riešiť potreby trhu práce v hostiteľských krajinách. Sama osebe môže predstavovať investíciu do hospodárstva a spoločnosti ako celku, pričom sa ňou podporí zelená a digitálna transformácia EÚ a zároveň prispeje k tomu, aby boli európske spoločnosti súdržnejšie a odolnejšie. Spoločná migračná politika EÚ musí prihliadať na integráciu hospodárstva EÚ a vzájomnú previazanosť pracovných trhov členských štátov. Mala by členským štátom pomôcť využiť členstvo v EÚ **ako výhodu na prilákanie talentov a získavanie rôznych typov zručností**, ktoré môžu prispieť k dynamike hospodárstiev EÚ.

Migrácia a mobilita sú a vždy budú neoddeliteľnou súčasťou ľudstva, celosvetovo aj v EÚ. K 1. januáru 2021 malo v EÚ pobyt 23,7 milióna štátnych príslušníkov tretích krajín, čo predstavuje 5,3 % celkového počtu obyvateľov¹. Neregulárna migrácia do EÚ prebieha len v obmedzenej miere, hoci má rozsiahle mediálne pokrytie. Legálnymi cestami prichádzajú do EÚ približne 2,25 až 3 milióny štátnych príslušníkov tretích krajín ročne, na rozdiel od 125 000 až 200 000 neregulárnych príchodov².

Legálna migrácia je základnou súčasťou komplexného prístupu k migrácii stanoveného v **Novom pakte o migrácii a azyle**³, ktorý zabezpečuje aj väčšiu súdržnosť medzi vnútorným a vonkajším rozmerom migračných politík. S cieľom podporiť účinnejší rámec pre legálne možnosti migrácie do EÚ sa **v tomto oznámení stanovujú tri piliere ambicióznejšej a udržateľnej politiky EÚ v oblasti legálnej migrácie.** Tieto piliere predstavujú 1. legislatívne; 2. operačné a 3. politické opatrenia zamerané na budúcnosť, ktoré pomôžu riešiť niektoré z najdôležitejších výziev, ktorým EÚ čelí pri získavaní zručností a prilákaní talentov, a to v krátkodobom aj dlhodobom horizonte. Toto oznámenie sa bude zaoberať aj bezprostrednou potrebou začleniť do trhu práce EÚ ľudí v produktívnom veku, ktorí prichádzajú do EÚ v dôsledku ruskej útočnej vojny proti Ukrajine, pričom do apríla 2022 prišlo viac ako 2,5 milióna dospelých⁴.

¹ Eurostat, [Štatistika migrácie a migrujúceho obyvateľstva](#).

² Štatistika Eurostatu o prvých povoleniach na pobyt ([migr_resfirst](#)) a Frontex.

³ COM(2020) 609 final.

⁴ UNHCR, pozri <https://data2.unhcr.org/en/situations/ukraine>.

Politický a hospodársky kontext migrácie pracovnej sily

Migranti už zohrávajú kľúčovú úlohu v európskom hospodárstve a spoločnosti. V poslednom desaťročí obsadili migrujúci pracovníci⁵ významnú časť nových pracovných miest v EÚ, čo pomáha **riešiť potreby trhu práce**. Prijímanie migrantov je súčasťou širšej kombinácie politík s cieľom riešiť existenciu, ako aj základné príčiny nedostatku pracovných síl a zručností⁶. Pandémia COVID-19 ukázala, že až 13 % pracovníkov, ktorí vykonávajú nevyhnutné funkcie – od lekárov až po zdravotné sestry a vodičov – tvoria migranti⁷.

Súbežne s tým **ruská útočná vojna proti Ukrajine vyvolala najväčšie vysídľovanie v Európe od druhej svetovej vojny**, pričom prevažnú väčšinu príchodov tvoria ženy a deti. Po aktivácii smernice o dočasnej ochrane⁸ bude EÚ naďalej vítať ľudí, ktorí utekajú pred vojnou na Ukrajinu, a podporovať ich začlenenie do trhu práce ako prioritu. Ich príchod do EÚ nevyklučuje potrebu položiť základy udržateľného a spoločného prístupu k migrácii pracovnej sily s cieľom riešiť potreby zručností v EÚ z dlhodobého hľadiska.

Po ťažkostiach spôsobených pandemiou COVID-19 sa európsky trh práce celkovo vracia na úroveň pred pandémie⁹: trh práce EÚ sa ďalej obnovuje a vyžaduje si nových pracovníkov, najmä v odvetviach so štrukturálnym nedostatkom, ako je odvetvie cestovného ruchu, pohostinstva, IT, zdravotníctva a logistiky. Nedostatok pracovníkov v určitých odvetviach je však väčší ako pred pandemiou COVID-19¹⁰, pričom došlo k prudkému nárastu počtu neobsadených pracovných miest, hoci zamestnanosť sa ešte v plnej miere neobnovila.

Vzhľadom na budúce potreby musí legálnu migráciu zároveň sprevádzať **prechod EÚ na ekologické a digitálne hospodárstvo**, čo si vyžaduje osobitné zručnosti a reštrukturalizáciu našich hospodárstiev a trhov práce. S cieľom podporiť dvojakú transformáciu by migrácia pracovnej sily EÚ mala byť zameraná na budúcnosť. Prechod na klimaticky neutrálne

⁵ K 1. januáru 2021 štátni príslušníci tretích krajín s pobytom v EÚ²⁷ predstavovali 5,3 % celkového počtu obyvateľov. Podľa Eurostatu však v roku 2020 (podľa údajov VZPS a klasifikácie ISCO-08) tvorili 8,7 % upratovačov a pomocníkov, 7,2 % pomocných pracovníkov pri príprave stravy, 6,9 % pomocných pracovníkov v poľnohospodárstve, lesníctve a rybárstve, 6,1 % pracovníkov v stavebníctve a 6,0 % pracovníkov v ťažbe, stavebníctve, výrobe a doprave.

⁶ Medzi ďalšie možné zásahy zo strany zamestnávateľov a/alebo tvorcov politík by patrilo zvýšenie miezd, zlepšenie pracovných podmienok, aktivácia trhu práce zameraná na súčasných obyvateľov domáceho a zahraničného pôvodu na trhu práce, najmä ženy, investovanie do vzdelávacích zariadení a zariadení odbornej prípravy alebo ich reforma, zmena výrobných procesov alebo zvýšenie dovozu. Pozri napríklad *Labour shortages and migration policy* (Nedostatok pracovných síl a migračná politika), IOM 2012.

⁷ <https://ec.europa.eu/jrc/en/news/crucial-contribution-migrant-workers-europes-coronavirus-response>.

⁸ Vykonávacie rozhodnutie Rady (EÚ) 2022/382, ktorým sa stanovuje skutočnosť, že došlo k hromadnému prílevu vysídlených osôb z Ukrajiny.

⁹ <https://www.pesnetwork.eu/2022/04/04/european-labour-market-barometer-17/>.

¹⁰ Medzinárodný menový fond, *Labor market tightness in advanced economies* (Prehrievanie trhu práce vo vyspelých hospodárstvach), marec 2022.

hospodárstvo pravdepodobne ovplyvní odvetvia, ako je stavebníctvo, energetika, výroba a doprava, čo si vyžaduje dodatočnú pracovnú silu a nové zručnosti¹¹.

Migrácia pracovnej sily nemá len hospodársky prínos, ale **zlepšuje aj celkové riadenie migrácie, pretože nám pomáha posilňovať spoluprácu s krajinami pôvodu a tranzitu**, a to aj v záujme znižovania neregulárnej migrácie. Je to jeden z kľúčových nástrojov súboru nástrojov EÚ stanoveného v Novom pakte o migrácii a azyle na budovanie vyvážených a vzájomne prospešných partnerstiev s tretími krajinami v oblasti migrácie, a to v súlade s agendou pre udržateľný rozvoj.

Existujú preto silné politické a hospodárske dôvody na vytvorenie účinnejších legálnych ciest pre migrantov, ako sa dostať do Európy. Treba však citlivo zohľadňovať rozdielnú situáciu a politiky v jednotlivých členských štátoch EÚ. Legálna migrácia predstavuje **spoločnú právomoc medzi Európskou úniou a jej členskými štátmi**. Len členské štáty majú právomoc rozhodovať o počte štátnych príslušníkov tretích krajín prichádzajúcich na ich územie s cieľom nájsť si prácu.

V tomto kontexte je potrebný **realistický, pragmatický a postupný pokrok**. Prostredníctvom právnych predpisov možno stanoviť spoločné pravidlá. Operačné iniciatívy koordinované s členskými štátmi, Európskym parlamentom a tretími krajinami nám umožňujú prijímať konkrétne a pragmatické opatrenia. Nové politické iniciatívy otvárajú možnosti pre budúce opatrenia. Spolu tvoria základ spoločného európskeho prístupu k legálnej migrácii v súlade s európskymi hodnotami a umožňujú čeliť spoločným výzvam.

Demografický kontext a kľúčové výzvy

Zároveň v EÚ dochádza k starnutiu a úbytku obyvateľstva v produktívnom veku. Do roku 2070 sa počet obyvateľov v produktívnom veku zníži z približne 65 % v roku 2019 na 56 % až 54 % celkového počtu obyvateľov EÚ v EÚ27¹².

Tieto trendy zvyšujú tlak na trhy práce, čím sa oslabuje konkurencieschopnosť a hospodársky rast. Podiel obyvateľstva v produktívnom veku klesá, zatiaľ čo podiel starších ľudí rastie. Je to viditeľné najmä v niektorých členských štátoch¹³. Niektoré regióny v EÚ sú viac zasiahnuté úbytkom obyvateľstva v produktívnom veku než iné, pričom najviac zasiahnuté sú vidiecke oblasti. Úbytok obyvateľstva v produktívnom veku zvyšuje tlak na naše dôchodkové systémy a systémy sociálnej ochrany, čo spochybňuje ich dlhodobú udržateľnosť.

¹¹ Eurofound (2021), *Tackling labour shortages in EU Member States* (Riešenie nedostatku pracovnej sily v členských štátoch EÚ), júl 2021, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/tackling-labour-shortages-in-eu-member-states>.

¹² Obyvateľstvo podľa veku, pohlavia a typu projekcie, stav k 1. januáru (proj_19np), (*Štatistika | Eurostat (europa.eu)*).

¹³ Eurostat, *Štruktúra a starnutie obyvateľstva*; Európska komisia, *Atlas demografie. Vplyv migrácie na obyvateľstvo v produktívnom veku*, <https://migration-demography-tools.jrc.ec.europa.eu/atlas-demography/stories/AoD/2/migration/S4>.

Okrem toho je potrebné, aby EÚ riešila nedostatok pracovných síl v niektorých povolaniach v konkrétnych odvetviach¹⁴ a regiónoch a zahrnula všetky úrovne zručností: zamestnávateľia v EÚ čelia nedostatku v až 28 povolaniach, v ktorých bolo v roku 2020 zamestnaných 14 % pracovnej sily EÚ. Medzi tieto povolania patria inštalatéri a potrubári, špecialisti v ošetrovatelstve, systémoví analytici, zvárači a rezači plameňom, vodiči nákladných automobilov a kamiónov, stavební špecialisti a vývojári softvéru¹⁵. Nedostatok pracovných síl je zrejmý aj na regionálnej úrovni, a to napríklad v dôsledku rozdielov v úrovni rozvoja medzi regiónmi, prítomnosti mestských oblastí v rámci regiónov alebo rozdielných regionálnych trhov práce a životných podmienok¹⁶.

EÚ sa usiluje zvýšiť účasť žien, starších osôb, osôb so zdravotným postihnutím, osôb s migrantským pôvodom a iných nedostatočne zastúpených skupín na trhu práce. Zameriava sa aj na zlepšovanie zručností ľudí počas celého ich pracovného života, ako sa uvádza v Európskom programe v oblasti zručností¹⁷. **Samotná mobilizácia domácej pracovnej sily alebo uľahčenie mobility v rámci EÚ však nie sú dostatočné na riešenie týchto rastúcich potrieb trhu práce súvisiacich s demografickými trendmi a nedostatkom.** Potenciál mobility v rámci EÚ zmierňovať nedostatok pracovných síl je čoraz obmedzenejší, a to aj preto, že predpokladá, že získaním talentov a zručností na jednom mieste dochádza k ich strate na inom mieste¹⁸, a je ho potrebné zväziť vzhľadom na skutočnosť, že nedostatok pracovných síl hlásia takmer všetky členské štáty. Pandémia COVID-19 ďalej posilňuje dopyt po niekoľkých konkrétnych povolaniach, v ktorých existuje nedostatok, pričom najviac ovplyvňuje dopyt po zručnostiach v oblasti zdravotnej starostlivosti. Napríklad v roku 2020 Belgicko, Nemecko, Dánsko, Estónsko, Fínsko, Francúzsko, Maďarsko, Írsko, Holandsko, Rumunsko a Švédsko nahlásili nedostatok odborných pracovníkov v zdravotníctve¹⁹. Mobilní pracovníci EÚ predstavujú menej ako tretinu pracovníkov v oblasti osobnej starostlivosti v EÚ narodených v zahraničí, pričom dve tretiny pochádzajú z tretích krajín.

¹⁴ Štvrťročná miera voľných pracovných miest v EÚ27 v treťom štvrťroku 2021 dosiahla 2,4 %, čo je najvyššia miera zaznamenaná od druhého štvrťroka 2019 (pred pandemiou COVID-19). V štvrtom štvrťroku 2021 bola táto miera 2,6 %. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/14358242/3-17032022-BP-EN.pdf/3e6f6746-aa8d-b25c-7696-3912bf7ebd2c?t=1647445976514>.

¹⁵ V uvedených povolaniach bol v roku 2021 najčastejšie hlásený nedostatok v EÚ. Pozri Európsky orgán práce, *Analýza povolaní s nedostatkom a nadbytkom uchádzačov*, 2021 <https://www.ela.europa.eu/en/news/analysis-shortage-and-surplus-occupations-2021>.

¹⁶ Vzorce starnutia a vyľudňovania na území EÚ sú podrobne rozobraté v Aurambout, J. P., Batista E Silva, F., Bosco, C., Conte, A., Ghio, D., Kalantaryan, S., Kompil, M., Perpiña Castillo, C., Proietti, P., Scipioni, M., Sulis, P. a Tintori, G., *The Demographic Landscape of EU Territories* (Demografická situácia území EÚ), Goujon, A., Jacobs, C., Natale, F. a Lavalle, C. editor (editori), EUR 30498 EN, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg, 2021, ISBN 978-92-76-27239-7 (online verzia), 978-92-76-27238-0 (tlačaná verzia), doi:10.2760/658945 (online verzia), 10.2760/49621 (tlačaná verzia), JRC123046.

¹⁷ COM(2020) 274 final.

¹⁸ Komisia v súčasnosti pracuje na iniciatíve zameranej na zmiernenie výziev spojených s únikom mozgov a úbytkom obyvateľstva v rámci EÚ a na identifikáciu možných riešení na zvrátenie hospodárskeho a sociálneho úpadku zasiahnutých regiónov. Verejné konzultácie sa začali v marci 2022.

¹⁹ Eurofound (2021), *Tackling labour shortages in EU Member States* (Riešenie nedostatku pracovnej sily v členských štátoch EÚ).

V **Európskom programe v oblasti zručností**, ako aj v **Novom pakte o migrácii a azyle** sa preto uznáva potreba strategickejšieho prístupu k legálnej migrácii zameraného na lepšie prilákanie a udržanie talentov s cieľom podporiť rast a inovačný potenciál a nasmerovať legálnu migráciu do regiónov a povolání, v ktorých existuje nedostatok zručností.

EÚ sa musí stať atraktívnejšou pre talenty z celého sveta, aby si udržala konkurencieschopnosť na svetovom trhu. V súčasnosti si vysokokvalifikovaní štátni príslušníci tretích krajín s väčšou pravdepodobnosťou vyberú Severnú Ameriku alebo Oceániu ako EÚ²⁰. Prvým dôležitým krokom na zvýšenie atraktívnosti EÚ bola nedávna revízia **smernice EÚ o modrej karte**²¹, ktorá umožní vysokokvalifikovaným migrantom využívať posilnené práva, a najmä právo presťahovať sa do iných krajín EÚ a pracovať v nich, ako aj rýchlejšie a efektívnejšie postupy. Všetky uvedené aspekty atraktívnosti by sa mali posilniť aj v prípade iných kategórií migrantov spolu s opatreniami na boj proti pracovnému vykorisťovaniu²² a diskriminácii²³. Zosúladenie dopytu po pracovnej sile a jej ponuky je takisto výzvou v medzinárodnom kontexte, ktorý sa vyznačuje narastajúcou súťažou o zručnosti a talenty. Dve súčasné prekážky predstavujú dlhé a zložité imigračné konania a rozdielne požiadavky v jednotlivých členských štátoch, ako aj ťažkosti pri prepájaní talentov z tretích krajín s potenciálnymi zamestnávateľmi v členských štátoch.

Ako sa uvádza v oznámení Prijímanie ľudí, ktorí utekajú pred vojnou na Ukrajine: pripravenosť Európy na riešenie výziev²⁴, členské štáty budú musieť prijať opatrenia na **začlenenie osôb pod dočasnou ochranou do trhu práce**. Komisia bude podporovať mapovanie ich zručností a kvalifikácií s cieľom uľahčiť ich zosúladenie so zamestnávateľmi v EÚ²⁵.

Smerom k udržateľnej politike EÚ v oblasti legálnej migrácie založenej na troch pilieroch

V uplynulých dvoch desaťročiach **EÚ vyvinula právny rámec**, ktorým sa do veľkej miery harmonizujú podmienky členských štátov, pokiaľ ide o vstup a pobyt určitých kategórií štátnych príslušníkov tretích krajín. Zahŕňa to vstup a pobyt na účely zamestnania, čo sa týka

²⁰ Podľa databázy prisťahovalcov v krajinách Organizácie pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD) sa len jeden zo štyroch vysokovzdelených migrantov s pobytom v OECD v rokoch 2015 – 2016 rozhodol pre EÚ, zatiaľ čo takmer dvaja z troch sa rozhodli usadiť v Severnej Amerike alebo Oceánii.

²¹ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1883 z 20. októbra 2021 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vysokokvalifikovaného zamestnania a o zrušení smernice Rady 2009/50/ES.

²² Pokiaľ ide o boj proti pracovnému vykorisťovaniu neregulárnych migrantov, Komisia v septembri 2021 prijala oznámenie [COM(2021) 592 final] o smernici 2009/52/ES o sankciách voči zamestnávateľom, v ktorom identifikovala niekoľko potrebných opatrení na posilnenie vykonávania a účinnosti smernice.

²³ Vypracoval sa súbor nástrojov o používaní finančných prostriedkov EÚ na integráciu osôb s migrantským pôvodom na programové obdobie 2021 – 2027. Relevantný je aj akčný plán EÚ proti rasizmu na roky 2020 – 2025: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/racism-and-xenophobia/eu-anti-racism-action-plan-2020-2025_en.

²⁴ COM(2022) 131 final.

²⁵ Pozri oddiel 3.2 Rozvoj okruhu talentov EÚ s cieľom lepšie zosúladiť zamestnávateľov v EÚ a požadované talenty.

napríklad vysokokvalifikovaných pracovníkov (t.j. držiteľia modrej karty)²⁶, sezónnych pracovníkov²⁷ a zamestnancov presunutých v rámci podniku²⁸. Právnym rámcom EÚ sa upravujú aj: i) podmienky prijímania a práva študentov a výskumných pracovníkov z tretích krajín²⁹; ii) právo na zlúčenie rodiny³⁰ a iii) podmienky a postupy pre štátnych príslušníkov tretích krajín na získanie práva na trvalý pobyt (t.j. „dlhodobý pobyt“)³¹. V právnych predpisoch EÚ sa takisto stanovuje jednotný postup – a jednotné povolenie, ktorým sa kombinuje povolenie na prácu a pobyt – pre pracovníkov z tretích krajín prijímaných na základe vnútroštátnych systémov členských štátov³².

V súčasnosti sa právne predpisy EÚ nevzťahujú na iné kategórie pracovných migrantov ani na samostatne zárobkovo činné osoby. Na niektoré z nich sa vzťahujú vnútroštátne predpisy. Európska komisia dokončila v marci 2019 celkové hodnotenie tohto právneho rámca (t.j. kontrolu vhodnosti v oblasti legálnej migrácie³³). Toto hodnotenie viedlo k zmiešaným záverom a zdôraznilo sa v ňom, že by sa mohlo urobiť viac na zvýšenie vplyvu rámca EÚ pre legálnu migráciu na demografické, hospodárske a migračné výzvy, ktorým EÚ čelí. Pri kontrole vhodnosti sa dospelo k záveru, že systém EÚ pre legálnu migráciu má viacero inherentných nedostatkov, ako napríklad fragmentácia, obmedzená pôsobnosť pravidiel EÚ, nezrovnalosti medzi jednotlivými smernicami, zložité postupy a nesprávne vykonávanie.

EÚ okrem toho vyvinula **systémy pracovnej mobility s tretími krajinami**. Pilotné projekty v oblasti legálnej migrácie³⁴ ukázali, že poskytovaním cielenej podpory môže EÚ pomôcť členským štátom zaviesť systémy, ktoré uspokojia potreby zamestnávateľov, a to pri súčasnom

²⁶ Smernica Rady 2009/50/ES z 25. mája 2009 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vysokokvalifikovaného zamestnania (Ú. v. EÚ L 155, 18.6.2009, s. 17 – 29).

²⁷ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/36/EÚ z 26. februára 2014 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účel zamestnania ako sezónni pracovníci (Ú. v. EÚ L 94, 28.3.2014, s. 375 – 390).

²⁸ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/66/EÚ z 15. mája 2014 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín v rámci vnútro podnikového presunu (Ú. v. EÚ L 157, 27.5.2014, s. 1 – 22).

²⁹ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/801 z 11. mája 2016 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely výskumu, štúdia, odborného vzdelávania, dobrovoľníckej služby, výmenných programov žiakov alebo vzdelávacích projektov a činnosti aupair (Ú. v. EÚ L 132, 21.5.2016, s. 21 – 57).

³⁰ Smernica Rady 2003/86/ES z 22. septembra 2003 o práve na zlúčenie rodiny (Ú. v. EÚ L 251, 3.10.2003, s. 12 – 18).

³¹ Smernica Rady 2003/109/ES z 25. novembra 2003 o právnom postavení štátnych príslušníkov tretích krajín, ktoré sú osobami s dlhodobým pobytom (Ú. v. EÚ L 16, 23.1.2004, s. 44 – 53).

³² Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2011/98/EÚ z 13. decembra 2011 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 (Ú. v. EÚ L 343, 23.12.2011, s. 1 – 9).

³³ https://ec.europa.eu/home-affairs/policies/migration-and-asylum/legal-migration-and-integration/legal-migration-fitness-check_en.

³⁴ Osem členských štátov bolo alebo je v súčasnosti zapojených do šiestich takýchto projektov s Egyptom, Moldavskom, Marokom, Nigériou, so Senegalom a s Tuniskom. Medzi kľúčové témy patrí cirkulujúca mobilita pre odborníkov v oblasti IKT, príležitosti pre podnikateľov, študentov a stáže.

posilnení rozvoja ľudského kapitálu v partnerských krajinách. EÚ zároveň otvorila mobilitu študentov a pracovníkov v oblasti odborného vzdelávania a prípravy v rámci programu Erasmus+ aj pre štátnych príslušníkov tretích krajín. Stále však existuje priestor na zvýšenie rozsahu a ambícií súčasných systémov.

Komisia uskutočnila rozsiahlu konzultáciu s cieľom hľadať riešenia, ktoré sú prispôbené viacerým potrebám, a riešiť právne a operačné nedostatky. Počas otvorených konzultácií³⁵ konzultovala so širokou verejnosťou, s členskými štátmi, Európskym parlamentom, európskymi sociálnymi partnermi³⁶ a občianskou spoločnosťou³⁷. V roku 2021 prijal Európsky parlament dve uznesenia o legálnej migrácii³⁸, v ktorých vyzval Komisiu, aby zlepšila a rozvíjala právny a politický rámec EÚ. Na základe článku 225 Zmluvy o fungovaní Európskej únie Európsky parlament požiadal Komisiu, aby predložila súbor návrhov na uľahčenie a podporu vstupu do EÚ a mobility v rámci EÚ pre legálne migrujúcich štátnych príslušníkov tretích krajín s cieľom znížiť byrokráciu, posilniť harmonizáciu, podporiť základné práva a rovnaké zaobchádzanie a predchádzať pracovnému vykorisťovaniu.

Hoci členské štáty podporujú zjednodušenie a zefektívnenie postupov, vo všeobecnosti uprednostňujú, aby sa pozornosť zamerala na operačné aspekty a nevykonala sa nová legislatívna práca v oblasti legálnej migrácie na úrovni EÚ.

S cieľom zlepšiť riadenie legálnej migrácie na úrovni EÚ a zároveň riešiť požiadavky Európskeho parlamentu a členských štátov vyváženým a pragmatickým spôsobom sa v tomto oznámení stanovujú **tri kľúčové piliere udržateľnej politiky EÚ v oblasti legálnej migrácie:**

- **legislatívny pilier**, ktorým sa prepracúva **smernica o osobách s dlhodobým pobytom**³⁹ a **smernica o jednotnom povolení**⁴⁰ s cieľom zjednodušiť postupy prijímania pracovníkov s rôznou úrovňou zručností do EÚ a mobilitu pracovníkov z tretích krajín, ktorí už sú v EÚ, a ktorým sa zlepšia ich práva a ochrana pred pracovným vykorisťovaním,

³⁵ Európska komisia, Generálne riaditeľstvo pre migráciu a vnútorné záležitosti, *Analýza odpovedí na verejnú konzultáciu o budúcnosti legálnej migrácie – súhrnná správa*, Úrad pre publikácie, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2837/92995>.

³⁶ Stretnutia organizované počas vypracúvania posúdení vplyvu oboch smerníc a stretnutie zo 17. marca 2022, pozri posúdenia vplyvu smernice o dlhodobom pobyte a smernice o jednotnom povolení [SWD(2022) 651 a SWD(2022) 656].

³⁷ *Tamže*.

³⁸ Uznesenie Európskeho parlamentu z 20. mája 2021 o nových spôsoboch legálnej migrácie pracovnej sily [2020/2010(IND)]; uznesenie Európskeho parlamentu z 25. novembra 2021 s odporúčaniami Komisii o politike a práve v oblasti legálnej migrácie [2020/2255(INL)].

³⁹ Smernica Rady 2003/109/ES z 25. novembra 2003 o právnom postavení štátnych príslušníkov tretích krajín, ktoré sú osobami s dlhodobým pobytom (Ú. v. EÚ L 16, 23.1.2004, s. 44).

⁴⁰ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2011/98/EÚ z 13. decembra 2011 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 (Ú. v. EÚ L 343, 23.12.2011, s. 1 – 9).

- **operačný pilier**, ktorým sa rieši výzva medzinárodného zosúladovania stanovením konkrétnych krokov na rozvoj **partnerstiev zameraných na talenty** s kľúčovými partnerskými krajinami a kľúčových prvkov **okruhu talentov EÚ**⁴¹, a
- **pilier zameraný na budúcnosť** založený na **troch osobitných prioritných opatreniach**, ktoré by mali ďalej usmerňovať politiku EÚ v oblasti legálnej migrácie: **starostlivosť, mládež a inovácie**.

2. LEGISLATÍVNY PILIER: ZJEDNODUŠENIE MIGRAČNÝCH POSTUPOV A ZLEPŠENIE PRÁV MIGRUJÚCICH PRACOVNÍKOV

V **smernici o osobách s dlhodobým pobytom** a v **smernici o jednotnom povolení** sa stanovil rámec, pokiaľ ide o postupy a práva veľkej časti pracovníkov z tretích krajín s oprávneným pobytom v EÚ. Ani jeden z týchto právnych predpisov však úplne nedosiahol ciele, pre ktoré bol v roku 2003, resp. 2011 prijatý. Členské štáty nedostatočne využívajú smernicu o osobách s dlhodobým pobytom a smernica neposkytuje účinné právo na mobilitu v rámci EÚ. Smernicou o jednotnom povolení sa nepodarilo plnohodnotne dosiahnuť cieľ, ktorým bolo zjednodušiť postupy prijímania pre všetkých pracovníkov z tretích krajín.

Z týchto dôvodov Komisia navrhuje **celkové prepracovanie oboch smerníc**⁴². Medzi hlavné ciele patrí zníženie nákladov a administratívneho zaťaženia pre zamestnávateľov, predchádzanie pracovnému vykorisťovaniu a podpora ďalšej integrácie a mobility v rámci EÚ pre štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí už žijú a pracujú v EÚ.

Komisia bude takisto pokračovať v monitorovaní vykonávania najnovších odvetvových smerníc. V roku 2023 predloží správu o vykonávaní **smernice o sezónnych pracovníkoch** a **smernice o zamestnancoch presunutých v rámci podniku**. Pokiaľ ide o smernicu o sezónnych pracovníkoch, Komisia v nadväznosti na uvedené uznesenia Európskeho parlamentu posúdi, či súčasné pravidlá poskytujú sezónnym pracovníkom dostatočnú ochranu pred pracovným vykorisťovaním. Zváži aj potrebu budúcich legislatívnych zmien.

2.1. Zefektívnenie postupu udeľovania jednotného povolenia

Smernicou o jednotnom povolení sa zjednodušuje postup pre štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí chcú legálne migrovať do EÚ na účely zamestnania. Zavádza sa ňou jednotný postup vybavovania žiadostí o kombinované povolenie na zamestnanie a povolenie na pobyt

⁴¹ Založené na štúdií OECD z roku 2019 *Building an EU Talent Pool, A new approach for migration management for Europe* (Budovanie okruhu talentov EÚ – nový prístup k riadeniu migrácie pre Európu) <https://www.oecd.org/publications/building-an-eu-talent-pool-6ea982a0-en.htm> a na štúdií OECD z roku 2022 *Feasibility Study on the Development of an EU Talent Pool* (Štúdia uskutočniteľnosti týkajúca sa rozvoja okruhu talentov EÚ).

⁴² COM(2022) 650 a COM(2022) 655.

(jednotné povolenie). Takisto zabezpečuje **rovnaké zaobchádzanie** s pracovníkmi z tretích krajín a so štátnymi príslušníkmi členského štátu pobytu tým, že pracovníkom z tretích krajín poskytuje spoločný súbor práv⁴³.

Navrhovaným prepracovaním smernice sa **zefektívni postup vybavovania žiadostí a zvýši jeho účinnosť**. Umožní žiadateľom požiadať o povolenia tak z tretích krajín, ako aj z členských štátov. Celkové trvanie postupov vybavovania žiadostí⁴⁴ v súčasnosti odrádza zamestnávateľov od medzinárodného nábora pracovníkov. Očakáva sa, že skrátenie tohto trvania pomôže zvýšiť atraktivnosť EÚ a riešiť nedostatok pracovných síl v EÚ. Návrh obsahuje aj nové požiadavky na **posilnenie záruk a rovnakého zaobchádzania** so štátnymi príslušníkmi tretích krajín ako s občanmi EÚ a na zlepšenie ich ochrany pred pracovným vykorisťovaním. Konkrétne podľa navrhovaných nových pravidiel jednotné povolenie nebude viazané len na jedného zamestnávateľa. To znamená, že počas obdobia platnosti povolenia budú mať pracovníci právo zmeniť zamestnávateľa a zároveň mať naďalej oprávnený pobyt v členskom štáte. Tým sa uľahčí zosúladzovanie ponúkaných a požadovaných pracovných miest a zníži sa zraniteľnosť voči pracovnému vykorisťovaniu. Návrh ďalej obsahuje nové povinnosti členských štátov stanoviť inšpekcie, mechanizmy monitorovania a sankcie voči zamestnávateľom, ktorí porušujú vnútroštátne ustanovenia prijaté v súlade so smernicou.

2.2. Zlepšenie postavenia osoby s dlhodobým pobytom v EÚ

Cieľom **prepracovania smernice o osobách s dlhodobým pobytom** je vytvoriť účinnejší, súdržnejší a spravodlivejší systém na získanie postavenia osoby s dlhodobým pobytom v EÚ. Tento systém by mal byť kľúčovým nástrojom na podporu integrácie štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa v EÚ oprávnenne a dlhodobo usadili.

Cieľom návrhu je **uľahčiť získanie postavenia osoby s dlhodobým pobytom v EÚ** tým, že sa štátnym príslušníkom tretích krajín umožní kumulovať obdobia pobytu v rôznych členských štátoch s cieľom splniť požiadavku týkajúcu sa dĺžky pobytu, a objasnením skutočností, že všetky obdobia oprávneného pobytu by sa mali v plnej miere započítavať, a to vrátane období pobytu ako študentov, osôb, ktorým sa poskytla dočasná ochrana, alebo období pobytu pôvodne založených na dôvodoch dočasnej povahy.

Cieľom návrhu je takisto posilniť **práva osôb s dlhodobým pobytom a ich rodinných príslušníkov**. Zahŕňa to **právo presťahovať sa do iných členských štátov a pracovať v nich**, ktoré požadoval Európsky parlament⁴⁵ a niektoré zainteresované strany⁴⁶ a ktoré by malo byť

⁴³ V oblastiach, ako sú pracovné podmienky, vzdelávanie a odborná príprava, prístup k tovaru a službám a sociálne zabezpečenie.

⁴⁴ Zo štúdie o praktickom uplatňovaní zameranej na kontrolu vhodnosti vyplýva, že v dôsledku času potrebného na podanie žiadosti o vízum sa niekedy značne predlžuje celkový postup, a to v niektorých prípadoch až o tri mesiace.

⁴⁵ Európsky parlament, Výbor pre občianske slobody, spravodlivosť a vnútorné veci, *Nové spôsoby legálnej migrácie pracovných síl* [2020/2010(INI)] (spravodajkyňa: Sylvie Guillaumeová).

čo najviac podobné právu, ktoré majú občania EÚ (v rámci platného právneho rámca EÚ). To, že sa štátnym príslušníkom tretích krajín, ktorí sú už osobami s dlhodobým pobytom v EÚ v jednom členskom štáte, umožní zmeniť zamestnanie a presťahovať sa do iného členského štátu za prácou, môže pomôcť zlepšiť účinnosť trhu práce v celej EÚ, riešiť nedostatok zručností a kompenzovať regionálne rozdiely. Môže to takisto zvýšiť celkovú atraktivnosť EÚ pre zahraničné talenty.

Návrhom sa okrem toho zavádza mechanizmus na zabezpečenie **rovnakých podmienok** pre povolenie na dlhodobý pobyt v EÚ a pre vnútroštátne povolenia na trvalý pobyt, pokiaľ ide o postupy, práva na rovnaké zaobchádzanie a prístup k informáciám, aby štátni príslušníci tretích krajín mali skutočnú možnosť vybrať si medzi týmito dvoma povoleniami. Uľahčuje aj **cirkulujúcu migráciu** tým, že osobám s dlhodobým pobytom uľahčuje návrat do svojej krajiny pôvodu bez toho, aby prišli o svoje práva, čo je prínosom pre krajiny pôvodu, ako aj pre krajiny pobytu.

3. OPERAČNÝ PILIER: PODPORA LEPŠIEHO ZOSÚLADENIA ZRUČNOSTÍ A POTRIEB EÚ A PARTNERSKÝCH KRAJÍN

Spolu s legislatívnym pilierom Komisia navrhuje výrazne zintenzívniť operačnú spoluprácu na úrovni Únie medzi členskými štátmi, ako aj s partnerskými krajinami. Už sa pokročilo v práci na vytváraní partnerstiev zameraných na talenty a okruhu talentov EÚ, pričom obe predstavujú kľúčové iniciatívy ohlásené v rámci Nového paktu o migrácii a azyle.

Spolu s posilneným politickým záväzkom zo strany členských štátov Komisia teraz navrhuje jasný plán na spustenie týchto dvoch dôležitých iniciatív najneskôr do konca roka 2022.

3.1. Zlepšenie našej spolupráce s partnerskými krajinami prostredníctvom partnerstiev zameraných na talenty

Partnerstvá zamerané na talenty sú **jedným z kľúčových aspektov vonkajšieho rozmeru Nového paktu o migrácii a azyle**. Ich cieľom je posilniť spoluprácu medzi EÚ, členskými štátmi a partnerskými krajinami a podporiť medzinárodnú mobilitu pracovnej sily a rozvoj talentov vzájomne prospešným a obehovým spôsobom. Posilnia komplexný politický rámec a finančnú podporu s cieľom strategicky zapojiť kľúčové partnerské krajiny do všetkých oblastí riadenia migrácie vrátane účinného návratu a readmisie, ako aj predchádzania neregulárnym odchodom. Ako sa uvádza v novom pakte, vytvorenie legálnych možností by malo zároveň prispieť k zníženiu neregulárnej migrácie.

⁴⁶ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12594-Public-consultation-on-legal-migration/public-consultation_sk.

Komisia riadi vytváranie partnerstiev zameraných na talenty s cieľom zabezpečiť, aby boli pripravené **cieleným a flexibilným spôsobom** a riešili potreby trhu práce a zručností v členských štátoch a partnerských krajinách.

Partnerstvá zamerané na talenty by mali byť kombináciou **priamej podpory programov mobility⁴⁷ na účely práce alebo odbornej prípravy a budovania kapacít a investícií do ľudského kapitálu** vrátane rozvoja zručností, odborného vzdelávania a prípravy a spustenia výmenných programov na pracovisku⁴⁸. Ich cieľom je pritom zabezpečiť rovnaký prínos pre partnerské krajiny, členské štáty, podnikateľské komunity na oboch stranách a jednotlivcov, ktorí využívajú partnerstvá. V súlade s dvojstrannou spoluprácou EÚ s partnerskými krajinami by mali byť prínosom pre hospodársky rozvoj komunit pôvodu, prispieť k dosiahnutiu širších rozvojových cieľov kľúčových partnerských krajín a rozšíriť príležitosti pre ich občanov. Zároveň by mali pomôcť riešiť nedostatok v určitých odvetviach trhov práce členských štátov a pomôcť podnikateľskej komunite na oboch stranách pri budovaní požadovaných zručností. Mali by premeniť riziko úniku mozgov z partnerských krajín na **prílev mozgov** pre všetkých partnerov, pričom zapojení partneri by mali mať prospech z toho, že majú prístup k novým možnostiam odbornej prípravy, odborným skúsenostiam a ďalšiemu štúdiu alebo odbornému vzdelávaniu a odbornej príprave, ktoré sa vytvoria buď v EÚ, alebo v ich krajinách pôvodu.

Partnerstvá zamerané na talenty budú otvorené pre **všetky úrovne zručností** a mohli by sa týkať **rôznych hospodárskych odvetví**, ako sú IKT, veda, inžinierstvo, zdravotníctvo⁴⁹ a dlhodobá starostlivosť, poľnohospodárstvo, doprava, záhradníctvo, spracovanie potravín a cestovný ruch, stavebníctvo a prístavné práce, doprava a logistika, a to **v závislosti od záujmov oboch strán**, ktoré vytvárajú partnerstvá zamerané na talenty, pričom si **uvedomujú riziká úniku mozgov**. Zabezpečia **rôzne typy mobility**: dočasnú, dlhodobú alebo cirkulujúcu podľa dohody oboch strán. Mali by zohľadňovať najmä zelenú a digitálnu transformáciu a podporovať trhy práce s cieľom stimulovať rastový potenciál EÚ a podporovať technológie a riešenia zamerané na budúcnosť.

Komisia podporí **účasť viacerých členských štátov** v jednom partnerstve zameranom na talenty za každú partnerskú krajinu. To umožní rozšíriť škálu činností, rôzne typy mobility pre rôzne odvetvia zručností a hospodárske odvetvia, silnejší vplyv na členské štáty aj partnerské krajiny a pridanú hodnotu pre kariérnu dráhu jednotlivcov.

Spoluzodpovednosť členských štátov a partnerských krajín za partnerstvo zamerané na talenty je kľúčom k zabezpečeniu **možnosti rozšírenia** a dosiahnutiu vzájomne prospešnej a udržateľnej spolupráce. Partnerstvá zamerané na talenty budú musieť **zosúladiť skutočné**

⁴⁷ Tieto programy budú musieť zohľadňovať medzinárodné záväzky vyplývajúce z obchodných dohôd EÚ.

⁴⁸ Mohli by sa vyskytnúť prípady partnerstiev zameraných na talenty bez zložky mobility alebo naopak len so zložkou mobility, ak sa na tom dohodne EÚ aj partnerská krajina.

⁴⁹ V plnom súlade s článkom 5.1 kódexu zásad WHO pri medzinárodnom nábore zdravotníckych pracovníkov, https://cdn.who.int/media/docs/default-source/health-workforce/migration-code/code_en.pdf?sfvrsn=367f7d35_5&download=true.

potreby trhu práce a zručnosti na oboch stranách. Partnerstvá by mali byť prínosom pre verejné a súkromné zainteresované strany, ako sú zamestnávateľia, inštitúcie odbornej prípravy a organizácie diaspóry. V duchu **prístupu iniciatív Tímu Európa**⁵⁰ by partnerstvá zamerané na talenty mali mobilizovať nástroje financovania EÚ aj členských štátov a súkromný sektor⁵¹ a v prípade potreby aj finančné prostriedky partnerských krajín. A to spolu so silným zapojením viacerých zainteresovaných strán do navrhovania a vykonávania partnerstiev zameraných na talenty.

Spustenie partnerstiev zameraných na talenty

Iniciatíva partnerstiev zameraných na talenty bola spustená na podujatí na vysokej úrovni v júni 2021⁵². Odvtedy sa Komisia zapojila do výmeny názorov s členskými štátmi o koncepcii a spustení partnerstiev, viedla dialógy na vysokej úrovni s partnerskými krajinami a integrovanými partnerstvami zameranými na talenty pri plánovaní viacročného finančného rámca na roky 2021 – 2027.

Partnerstvá zamerané na talenty budú vychádzať zo skúseností z existujúcich pilotných projektov. Zároveň zabezpečia novú, strategickejšiu a intenzívnejšiu spoluprácu s partnerskými krajinami v oblasti legálnej migrácie. Štruktúrovaný rámec partnerstiev zameraných na talenty spolu so spoľahlivými koordinačnými mechanizmami zabezpečí, aby sa politické ciele EÚ, členských štátov a partnerských krajín zohľadnili a premietli do hmatateľných opatrení vo forme konkrétnych programov.

Komisia spolu s príslušnými partnermi partnerstva zameraného na talenty zabezpečí vytvorenie vhodného koordinačného mechanizmu na technickej úrovni s cieľom koordinovať činnosti členských štátov aj zainteresovaných strán na úrovni EÚ, ako aj spolu s partnerskými krajinami. Týmto mechanizmom sa bude monitorovať vykonávanie partnerstva a jeho činností a zabezpečí sa komplementárnosť so všetkými ostatnými relevantnými iniciatívami v oblasti migrácie a vývoja na trhu práce.

⁵⁰ Legálna migrácia je súčasťou iniciatív Tímu Európa pre trasu cez centrálné Stredozemie a trasu cez západné Stredozemie/atlantickú trasu.

⁵¹ V závislosti od činností každého partnerstva zameraného na talenty by sa investície verejného sektora mohli doplniť finančnými prostriedkami súkromného sektora, najmä tých spoločností, ktoré budú mať prospech z kvalifikovaných pracovníkov, pričom zabezpečia dlhodobú udržateľnosť takýchto činností.

⁵² [Partnerstvá zamerané na talenty \(europa.eu\)](https://europa.eu).

Štyri kroky spustenia individualizovaného partnerstva zameraného na talenty

Komisia v spolupráci s príslušnými delegáciami EÚ **konzultuje s členskými štátmi a partnerskými krajinami** o spustení konkrétneho partnerstva zameraného na talenty, pričom zohľadní celkový stav vzťahov a potreby riadenia migrácie, ako aj potreby trhu práce a záujmy členských štátov a partnerských krajín pri celkovej spolupráci v oblasti mobility pracovnej sily a rozvoja talentov.

Komisia následne zorganizuje stretnutia so zainteresovanými členskými štátmi s cieľom vymieňať si poznatky o **potrebách ich trhu práce** a o prebiehajúcich a plánovaných iniciatívach s konkrétnou partnerskou krajinou. Komisia zároveň vykoná analýzu dostupných údajov o trhoch práce, záujmoch a potenciáli partnerských krajín a v prípade potreby sa zapojí do diskusií so zástupcami súkromného sektora.

Útvary Komisie, Európska služba pre vonkajšiu činnosť a delegácie EÚ budú spolupracovať a viesť diskusie s príslušnými partnerskými krajinami s cieľom spoločne rozvíjať konkrétne partnerstvo zamerané na talenty. Komisia v spolupráci s členskými štátmi a príslušnou partnerskou krajinou následne organizuje **technický okrúhly stôl** so všetkými príslušnými zainteresovanými stranami EÚ a partnerskej krajiny. V rámci tohto okrúhleho stola sa bude diskutovať o návrhu konkrétneho partnerstva, ktorý sa schváli.

Po dosiahnutí celkovej dohody o obsahu, návrhu a vykonávaní partnerstva zameraného na talenty s konkrétnou partnerskou krajinou sa kombináciou rôznych finančných nástrojov zmobilizujú finančné prostriedky. Týmto nástrojmi budú najmä **Nástroj susedstva a rozvojevej a medzinárodnej spolupráce – Globálna Európa (NDICI – Globálna Európa)** a **Fond pre azyl, migráciu a integráciu (AMIF)**, **vlastné finančné prostriedky členských štátov a finančné prostriedky súkromného sektora** alebo dokonca finančné prostriedky partnerských krajín v závislosti od možností a priorít. Formulovanie konkrétnych opatrení v rámci nástroja NDICI – Globálna Európa je prebiehajúcim procesom založeným na prijatých programových dokumentoch na obdobie 2021 – 2027. Bude nevyhnutné mobilizovať finančné prostriedky súkromného sektora, najmä tých spoločností, ktoré budú mať prospech z pracovníkov ako súčasť činností partnerstva zameraného na talenty, a zabezpečiť dlhodobější vplyv a udržateľnosť takýchto programov.

INDIVIDUALIZOVANÉ PARTNERSTVO
ZAMERANÉ NA TALENTY



Ako prvý krok po diskusiách na vysokej úrovni má Komisia v úmysle spustiť prvé partnerstvá zamerané na talenty so **severoafrickými partnermi, najmä s Egyptom, Marokom a Tuniskom, aby sa ich vykonávanie začalo do konca roka 2022**, na základe úzkej a nepretržitej spolupráce vo všetkých aspektoch riadenia migrácie v rámci komplexného prístupu Nového paktu o migrácii a azyle, a to aj pokiaľ ide o neregulárnu migráciu. Práca v oblasti partnerstiev zameraných na talenty bude vychádzať z úspešných pilotných projektov vyvinutých s týmito partnermi, pričom sa rozšíri ich rozsah a úroveň ambícií⁵³, a zároveň ich bude sprevádzať širší rámec spolupráce, ktorý sa vymedzí s členskými štátmi a príslušnými partnerskými krajinami, a v tomto procese sa zmobilizujú všetky príslušné zainteresované strany.

V súlade s postupným prístupom bude ďalším prirodzeným krokom v procese posilnenia spolupráce pri riadení migrácie otvorenie partnerstiev zameraných na talenty s **ostatnými partnerskými krajinami v Afrike a Ázii**. Konkrétne od jesene 2022 sa súbežne s vykonávaním partnerstiev zameraných na talenty, ktoré sa spustia s Egyptom, Marokom a Tuniskom, plánuje začať s posudzovaním uskutočniteľnosti, pokiaľ ide o nadviazanie takýchto partnerstiev s Pakistanom, Bangladéšom, so Senegalom a s Nigériou. Mali by byť jednou z kľúčových zložiek posilnenej spolupráce s týmito krajinami v oblasti riadenia migrácie.

3.2. Rozvoj okruhu talentov EÚ s cieľom lepšie zosúladiť zamestnávateľov v EÚ a požadované talenty

Komisia navrhuje vytvoriť **prvú celoeurópsku platformu a nástroj na zosúladenie talentov, okruh talentov EÚ**⁵⁴, čo by pomohlo zatriktívniť EÚ pre štátnych príslušníkov tretích krajín a riešiť výzvu týkajúcu sa zosúladenia zamestnávateľov v EÚ a talentov, ktoré nie sú schopní nájsť na trhu práce EÚ. Okruh talentov EÚ bude celoeurópskym okruhom uchádzačov z tretích krajín, ktorí budú vybraní na základe konkrétnych úrovni zručností, kritérií a požiadaviek na migráciu, a to na základe preverovania kvalifikácií uchádzačov⁵⁵.

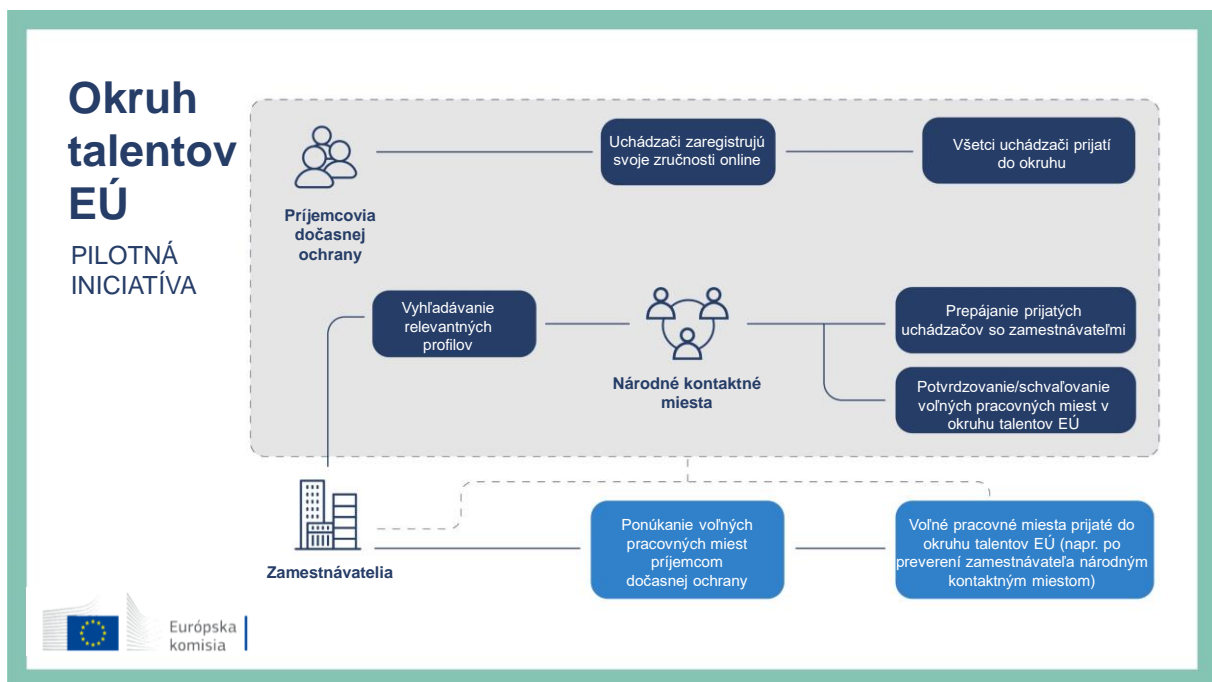
Počas prípravy tejto práce vznikla nová a naliehavá potreba v dôsledku ruskej útočnej vojny proti Ukrajine, konkrétne potreba uľahčiť osobám, ktorým sa poskytla dočasná ochrana,

⁵³ Napríklad pilotné projekty THAMM medzi Nemeckom, Belgickom a Francúzskom s Marokom, Tuniskom a Egyptom; PALIM medzi Belgickom a Marokom; HOMERe medzi Francúzskom, Marokom, Egyptom a Tuniskom; YGCA medzi Španielskom a Marokom; MENTOR 2 medzi Talianskom, Marokom a Tuniskom; MOVE_GREEN medzi Španielskom a Marokom a WAFIRA medzi Španielskom a Marokom.

⁵⁴ Štúdiá uskutočniteľnosti OECD z roku 2022 týkajúca sa rozvoja okruhu talentov EÚ.

⁵⁵ Okruh talentov EÚ a jeho pilotná iniciatíva sa budú vykonávať v plnom súlade s nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (Ú. v. EÚ L 119, 4.5.2016, s. 1), a s nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2018/1725 z 23. októbra 2018 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov inštitúciami, orgánmi, úradmi a agentúrami Únie a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje nariadenie (ES) č. 45/2001 a rozhodnutie č. 1247/2002/ES (Ú. v. EÚ L 295, 21.11.2018, s. 39).

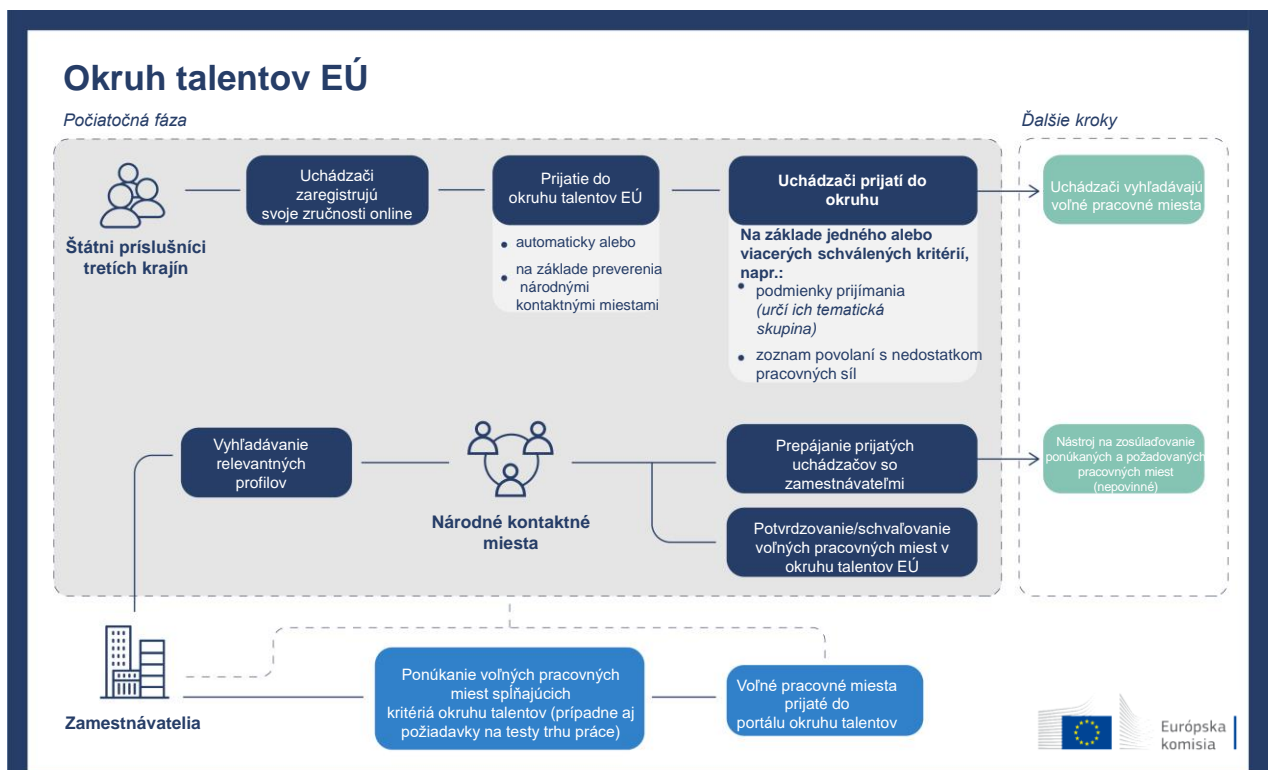
prístup na trh práce EÚ. S cieľom reagovať na túto výzvu a čo najlepšie využiť zručnosti vysídlených osôb Komisia oznámila, že do leta 2022 **spustí pilotnú iniciatívu okruhu talentov EÚ pre ľudí, ktorí utekajú pred ruskou útočnou vojnou proti Ukrajine**. Táto internetová pilotná iniciatíva umožní identifikovať a mapovať zručnosti ľudí, ktorí utiekli z Ukrajiny a ktorí sa nachádzajú v členských štátoch, s cieľom uľahčiť ich zosúladenie so zamestnávateľmi v EÚ. Pilotná iniciatíva zohľadní prebiehajúce úspešné iniciatívy v členských štátoch (napr. v Portugalsku a Rumunsku). Vyvinie sa v spolupráci s členskými štátmi, ako aj v rámci konzultácie so zamestnávateľmi, sociálnymi partnermi a všetkými ostatnými príslušnými zainteresovanými stranami. **Pilotný projekt môže uľahčiť zosúladenie v rámci EÚ a poskytnúť orgánom prehľad o širokej škále zručností, ktoré môžu mobilizovať vo svojich krajinách.** Mohlo by to uľahčiť zosúladenie v prioritných odvetviach vzhľadom na veľký počet utečencov prichádzajúcich z Ukrajiny, ako je vzdelávanie prichádzajúcich detí (uľahčené organizovaním komunitných služieb) alebo prístup k základným službám a zdravotnej starostlivosti (poskytovaným zdravotníckymi pracovníkmi alebo tlmočníkmi).



Komisia už zriadila špecializovanú **tematickú skupinu** kontaktných miest z členských štátov, ktoré majú záujem zúčastniť sa na pilotnej iniciatíve v rámci Európskej migračnej siete. Do leta tematická skupina vyvinie a vykoná pilotnú iniciatívu. Sprístupní sa **webový portál**, ktorý osobám, ktorým sa poskytla dočasná ochrana, umožní zaregistrovať ich záujem nájsť si zamestnanie v členských štátoch a prezentovať svoje zručnosti a odborné skúsenosti. V návrhu tohto portálu sa začlenia aspekty **nástroja EÚ na stanovenie profilu zručností štátnych príslušníkov tretích krajín**, ktorý je špecializovaným nástrojom EÚ na mapovanie a dokumentovanie zručností štátnych príslušníkov tretích krajín. Pri vykonávaní tejto

iniciatívy sa bude vyvíjať úsilie o spoluprácu s ukrajinskými orgánmi, a to aj v oblasti uľahčovania uznávania kvalifikácií v súlade s odporúčaním Komisie o uznávaní kvalifikácií pre ľudí utekajúcich pred ruskou útočnou vojnou proti Ukrajine⁵⁶.

Súbežne s touto pilotnou iniciatívou sa vyvinie stály a všeobecný **okruh talentov EÚ** pre všetkých štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí majú záujem o migráciu, aby mohli žiť a pracovať v EÚ, a to v úzkej spolupráci so zúčastnenými členskými štátmi a s inými príslušnými zainteresovanými stranami, ako sú organizácie zamestnávateľov, sociálni partneri a centrá odborného vzdelávania a prípravy. **Do polovice roku 2023 má Komisia v úmysle formálne spustiť okruh talentov EÚ a jeho webový portál** – a navrhne odporúčanie, ktorým sa vytvorí okruh talentov EÚ vrátane charty a podrobného plánu jeho fáz postupného rozvoja⁵⁷. Tematická skupina pracujúca na pilotnom projekte bude riadiť aj návrh organizačnej štruktúry, štruktúry riadenia a fungovanie okruhu talentov EÚ na základe poznatkov získaných z fungovania pilotnej iniciatívy. To bude okrem iného zahŕňať určenie požadovaných zručností na trhu práce EÚ, schválenie príslušných kritérií prijímania, organizovanie procesu prijímania a koordináciu prístupu potenciálnych zamestnávateľov k okruhu talentov EÚ. Pre rozvoj a fungovanie okruhu talentov EÚ bude preto zásadný plný záväzok a aktívne zapojenie zúčastnených členských štátov.



⁵⁶ Odporúčanie Komisie (EÚ) 2022/554 z 5. apríla 2022 o uznávaní kvalifikácií osôb utekajúcich pred inváziou Ruska na Ukrajinu, C/2022/2319.

⁵⁷ Viac informácií o možnom vytvorení okruhu talentov EÚ sa uvádza v prílohe.

3.3. Zlepšenie riadenia migrácie pracovnej sily na úrovni EÚ

Pokrok v oblasti migrácie pracovnej sily a úspech uvedených nových iniciatív bude závisieť od užšej spolupráce a lepšieho porozumenia medzi **odvetviami migrácie a zamestnanosti**. Týmto balíkom **Komisia spúšťa novú platformu**, ktorá umožní **operatívne diskusie o praktických otázkach migrácie pracovnej sily**, najmä o vonkajšom rozmere migračnej politiky, nedostatku pracovných síl a otázkach súvisiacich s procesmi na trhu práce. Spustenie partnerstiev zameraných na talenty a okruhu talentov EÚ by sa podporilo prácou platformy. Diskusie by mohli **prispiet' k širšej politickej výmene** na vhodných fórach, napríklad na úrovni Rady a Európskeho parlamentu. V prípade potreby by sa do diskusií zapojili zástupcovia sociálnych partnerov, agentúr EÚ, verejných služieb zamestnanosti, odborníkov, medzinárodných organizácií, organizácií vedených migrantmi a ďalších kľúčových aktérov.

4. PILIER ZAMERANÝ NA BUDÚCNOSŤ: KLÚČOVÉ PRIORITNÉ OBLASTI ČINNOSTI

Okrem okamžitých legislatívnych a operačných opatrení opísaných v predchádzajúcom texte je potrebné pokračovať v skúmaní ďalších potenciálnych možností legálnej migrácie do EÚ v **strednodobom až dlhodobom horizonte**. Komisia vidí potenciál zamerania výhľadových politik na tri oblasti činnosti: **starostlivosť, mládež a inovácie**.

Tieto tri oblasti zodpovedajú **trom dôležitým politickým prioritám**, ktoré zdôraznil aj Európsky parlament vo svojej nedávnej legislatívnej iniciatívnej správe⁵⁸: prilákanie pracovníkov s nízkou a strednou kvalifikáciou z tretích krajín do odvetví, v ktorých existuje značný nedostatok a potreby pracovných síl, napr. dlhodobá starostlivosť; vytváranie väčšieho počtu príležitostí pre mladých ľudí z EÚ aj mimo nej a podpora inovácií a podnikania v EÚ a investovanie do technologickej suverenity EÚ.

4.1. Prilákanie pracovníkov v oblasti dlhodobej starostlivosti z tretích krajín

Revidovanou smernicou o modrej karte EÚ sa zmodernizovali pravidlá s cieľom prilákať vysokokvalifikovaných pracovníkov z tretích krajín. V nadväznosti na to Komisia preskúma, ako lepšie prilákať pracovníkov s nízkou a strednou kvalifikáciou, ktorí sú potrební na trhu práce v EÚ. Partnerstvá zamerané na talenty budú zacielené na pracovníkov so všetkými úrovňami zručností vrátane nízkej a strednej úrovne. Navrhovaný okruh talentov EÚ umožní prilákať pracovníkov so širokou škálou zručností, a to aspoň z dlhodobého hľadiska. Z kontroly vhodnosti vyplynulo, že v EÚ existuje potreba pracovníkov so strednou a nízkou

⁵⁸ 2020/2255(INL).

kvalifikáciou⁵⁹, ale že povolania a potreby sa v jednotlivých členských štátoch výrazne líšia. Ide o veľkú a veľmi rôznorodú kategóriu pracovníkov, od poľnohospodárskych pracovníkov a vodičov nákladných automobilov a kamiónov až po technikov IT operácií. Táto kategória zahŕňa rôzne úrovne zručností, odvetvia a politické a právne rámce v jednotlivých členských štátoch.

Komisia preto uprednostňuje postupný prístup. Navrhuje zamerať sa v prvom rade na odvetvie, v ktorom je jednoznačne prospešné konať na úrovni EÚ: na dlhodobú starostlivosť.

Koncepcia a vyspelosť systémov dlhodobej starostlivosti sa v rámci EÚ značne líši, ale všetky krajiny čelia **spoločným výzvam**: potrebe poskytovať prístupnú, cenovo dostupnú a kvalitnú starostlivosť starnúcemu obyvateľstvu, keď rastie dopyt po zdravotnej a sociálnej starostlivosti a chýbajú pracovníci. Migrujúci pracovníci, a najmä ženy, tvoria významnú časť pracovnej sily v oblasti dlhodobej starostlivosti⁶⁰. Počas krízy spôsobenej ochorením COVID-19 bola dlhodobá starostlivosť označená za základnú službu poskytovanú kľúčovými pracovníkmi. Obmedzené investície do tohto odvetvia, náročné pracovné podmienky a z toho vyplývajúci nedostatok personálu však prispeli k veľkým problémom pri zabezpečovaní kontinuity služieb starostlivosti a primeranej reakcie na pandémie⁶¹.

Členské štáty majú ťažkosti s prilákaním a udržaním opatrovateľov. V odvetví dlhodobej starostlivosti **podľa očakávaní vznikne do roku 2030⁶² až 7 miliónov pracovných miest**

⁵⁹ V prípade týchto úrovní zručností vo všeobecnosti dochádza k prehrievaniu trhu práce, pozri aj Medzinárodný menový fond, *Labor market tightness in advanced economies* (Prehrievanie trhu práce vo vyspelých hospodárstvach), marec 2022. Pozri aj, v ktorých povolaniach bol v roku 2021 najčastejšie hlásený nedostatok v EÚ: Európsky orgán práce, *Analýza povolaní s nedostatkom a nadbytkom uchádzačov, 2021* <https://www.ela.europa.eu/en/news/analysis-shortage-and-surplus-occupations-2021>.

⁶⁰ 4,5 % pracovníkov pochádza z tretích krajín: Eurofound 2020, *Long-term care workforce: employment and working conditions* (Pracovná sila v oblasti dlhodobej starostlivosti: zamestnávanie a pracovné podmienky), <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2020/long-term-care-workforce-employment-and-working-conditions>; *Kľúčoví pracovníci z radov prisťahovalcov: ich príspevok k európskej reakcii na pandémiu COVID-19, JRC 2020*: <https://ec.europa.eu/jrc/en/news/crucial-contribution-migrant-workers-europes-coronavirus-response>; migranti predstavovali 10,3 % pracovníkov v oblasti osobnej starostlivosti. Hĺbkovú štúdiu o pracovníkoch z radov prisťahovalcov v odvetví zdravotnej starostlivosti pozri v Grubanov-Boskovic, S., Ghio, D., Goujon, A., Kalantaryan, S., Belmonte, M., Scipioni, M., Conte, A., Gómez-González, E., Gomez Gutierrez, E., Tolan, S., Martinez Plumed, F., Pesole, A., Fernandez Macias, E. a Hernandez-Orallo, J., *Healthcare and long-term care workforce: demographic challenges and potential contribution of migration and digital technology* (Zdravotná starostlivosť a pracovná sila v oblasti dlhodobej starostlivosti: demografické výzvy a potenciálny prínos migrácie a digitálnych technológií), EUR 30593 EN, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg, 2021, ISBN 978-92-76-30233-9 (online verzia), 978-92-76-30232-2 (tlačená verzia), doi:10.2760/33427 (online verzia),10.2760/234530 (tlačená verzia), JRC121698.

⁶¹ Eurofound 2020, *Long-term care workforce: employment and working conditions* (Pracovná sila v oblasti dlhodobej starostlivosti: zamestnávanie a pracovné podmienky).

⁶² *Správa Európskej komisie o dlhodobej starostlivosti z roku 2021: Trendy, výzvy a príležitosti v starnúcej spoločnosti.*

pre odborných pracovníkov v zdravotníctve a pracovníkov v oblasti osobnej starostlivosti⁶³, pričom ich len sčasti obsadí pracovný trh EÚ.

Legálne možnosti pre pracovníkov v oblasti dlhodobej starostlivosti sú regulované na vnútroštátnej úrovni, pričom existuje množstvo rôznych pravidiel a podmienok⁶⁴. Je potrebné posúdiť, či a do akej miery by sa na úrovni EÚ mohlo prispieť k zlepšeniu prijímania tejto kategórie kľúčových pracovníkov do EÚ. Z takéhoto zlepšenia by mali prospieť tak členské štáty, ako aj krajiny pôvodu pri súčasnom zabezpečení etického náboru a vysokých štandardov.

Partnerstvá zamerané na talenty by mohli podporiť tento cieľ presadzovaním odbornej prípravy pracovníkov v oblasti dlhodobej starostlivosti v kombinácii so širšou spoluprácou s partnerskými krajinami, a to okrem iného pri rozvoji spôsobov, akými môžu zahraniční odborníci a diaspóra prispievať k vytváraniu príležitostí v krajine pôvodu⁶⁵. Pomohlo by to zmierniť riziko úniku mozgov v odvetviach starostlivosti v krajinách pôvodu.

Vďaka zvýšenému poskytovaniu vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve prostredníctvom plánovanej revízie barcelonských cieľov by bolo na trhu práce k dispozícii viac pracovníkov v oblasti dlhodobej starostlivosti. Ako súčasť plánovanej európskej stratégie v oblasti starostlivosti na rok 2022 a v súlade s akčným plánom Európskeho piliera sociálnych práv⁶⁶ a so zelenou knihou o starnutí⁶⁷ **Komisia takisto začne mapovať podmienky prijímania a práva pracovníkov v oblasti dlhodobej starostlivosti z tretích krajín v členských štátoch a súvisiace potreby s cieľom preskúmať pridanú hodnotu a uskutočniteľnosť**

⁶³ Využívanie neformálnej starostlivosti sa v jednotlivých členských štátoch pohybuje približne od 30 % do 85 %. Formálnu dlhodobú starostlivosť zvyčajne poskytuje kvalifikovaná pracovná sila a môže sa poskytovať v rôznych prostrediach (rezidenčná starostlivosť, formálna domáca starostlivosť alebo polorezidenčná starostlivosť). Medzi pracovníkov v oblasti formálnej dlhodobej starostlivosti patria sociálni pracovníci (napríklad pracovníci v oblasti osobnej starostlivosti alebo poradcovia) a zdravotnícki pracovníci (napríklad geriatrické sestry alebo iné zdravotné sestry), ako aj osobitné skupiny, napríklad opatrovatelia bývajúci v domácnosti (pracovníci, ktorí žijú v domácnosti príjemcu starostlivosti a poskytujú starostlivosť a podporu). Prevažnú väčšinu pracovníkov v oblasti formálnej dlhodobej starostlivosti predstavujú pracovníci v oblasti osobnej starostlivosti a prevažná časť tejto pracovnej sily je zamestnaná v rezidenčnej starostlivosti. Väčšina pracovníkov v oblasti dlhodobej starostlivosti má strednú úroveň dosiahnutého stupňa vzdelania. Pozri *správu Európskej komisie o dlhodobej starostlivosti z roku 2021: Trendy, výzvy a príležitosti v starnúcej spoločnosti*.

⁶⁴ JRC, *Healthcare and long-term care workforce: demographic challenges and potential contribution of migration and digital technology (Zdravotná starostlivosť a pracovná sila v oblasti dlhodobej starostlivosti: demografické výzvy a potenciálny prínos migrácie a digitálnych technológií)*.

⁶⁵ Všetky následné programy budú musieť zohľadňovať medzinárodné záväzky vyplývajúce z obchodných dohôd EÚ.

⁶⁶ <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/en/>

⁶⁶ <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/en/>

⁶⁷ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12722-Demographic-change-in-Europe-green-paper-on-ageing_en https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12722-Demographic-change-in-Europe-green-paper-on-ageing_en

vývoja právneho systému prijímania na úrovni EÚ na prilákanie takýchto pracovníkov⁶⁸.

V tejto analýze sa dôkladne preskúma sociálny a hospodársky vplyv takýchto systémov na úrovni EÚ, najmä pokiaľ ide o pracovné podmienky vrátane plátov pracovníkov v oblasti dlhodobej starostlivosti v EÚ. Zohľadní sa v nej aj vplyv na krajiny pôvodu a preskúmajú sa možné opatrenia, ktoré umožnia obojstranne výhodné dohody. Mohli by sa vyvinúť programy odbornej prípravy, ktoré sú takisto zamerané na zvýšenie počtu dostupných pracovníkov v týchto tretích krajinách. Analýza sa bude týkať aj **etických noriem náboru**, ktoré presadzuje Svetová zdravotnícka organizácia⁶⁹.

4.2. Podpora mobility mládeže

Programy mobility mládeže sú navrhnuté tak, aby mladým ľuďom umožnili žiť, pracovať a získavať skúsenosti v inej krajine a zároveň podporovali kultúrnu výmenu a posilňovali väzby medzi krajinami. Programy mobility mládeže, ktoré existujú na celom svete, sa zvyčajne zameriavajú na mladých štátnych príslušníkov tretích krajín (napr. vo veku od 18 do 30 rokov) s určitou úrovňou vzdelania. Do krajiny prichádzajú, aby v nej cestovali, pracovali a žili počas obmedzeného a neobnoviteľného obdobia, ak majú dostatočné finančné prostriedky, zdravotné alebo cestovné poistenie a nemajú nezaopatrených rodinných príslušníkov. Na podanie žiadosti v rámci týchto programov mobility mládeže sa nevyžaduje pracovná ponuka.

Program mobility mládeže EÚ by mohol zatriktívniť EÚ ako destináciu⁷⁰. Dosiahlo by sa to tým, že by sa kvalifikovaným mladým ľuďom z tretích krajín poskytla možnosť prísť do EÚ na účely pobytu, cestovania a práce na obmedzené obdobie (neobnoviteľné). Podmienky (vek, úroveň vzdelania a dostatočné finančné prostriedky) by boli podobné podmienkam uplatňovaným v rámci vnútroštátnych programov. Takéto programy by mohli na úrovni EÚ regulovať podmienky a postupy prijímania, ako aj práva mladých štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa zúčastňujú na programe. S cieľom lepšie prilákať kvalifikovaných mladých ľudí a dosiahnuť úspory z rozsahu by sa mohlo aj v spolupráci s členskými štátmi preskúmať, či existuje možnosť udeliť takýmto mladým ľuďom práva na mobilitu v rámci EÚ⁷¹.

Je dôležité otvoriť možnosti cestovania a práce s cieľom získať nové skúsenosti a rozvíjať zručnosti v zahraničí. To platí nielen pre mladých štátnych príslušníkov tretích krajín, ale aj pre mladých občanov EÚ. Európsky program mobility mládeže by preto bolo potrebné

⁶⁸ S výnimkou vysokokvalifikovaných pracovníkov, na ktorých sa už vzťahuje modrá karta EÚ.

⁶⁹ *Kódex zásad WHO pri medzinárodnom nábere zdravotníckych pracovníkov z roku 2010*. [Microsoft Word - WHO_global_code_of_practice_EN.doc](#).

⁷⁰ *OECD, Recruiting Immigrant Workers – Europe (Nábor pracovníkov z radov imigrantov – Európa)*, 2016.

⁷¹ Bez toho, aby museli žiadať o vízum v každej krajine, v ktorej chcú pracovať.

doplniť **recipročnými dohodami alebo dojednaniami s tretími krajinami**, pokiaľ ide o podmienky prijímania a práva, pričom by sa členským štátom ponechala možnosť stanoviť kvóty pre prijímaných mladých ľudí, ktorí prichádzajú do EÚ.

Komisia preskúma uskutočniteľnosť vývoja európskeho programu mobility mládeže, pričom preverí rôzne možnosti, najmä pokiaľ ide o dohody s tretími krajinami umožňujúce reciprocitu⁷². Tento proces sa začne v treťom štvrtroku 2022 na Európskom fóre pre migráciu, na ktorom sa zhromaždia zainteresované strany v oblasti migrácie a zároveň sa prizvú zainteresované strany v oblasti mládeže, čím sa prispeje k všeobecným cieľom Európskeho roka mládeže 2022.

4.3. Uľahčenie prijímania zakladateľov startupov na úrovni EÚ

V posledných rokoch došlo k rozšíreniu **vnútroštátnych systémov prijímania pre „inovatívnych podnikateľov“ a zakladateľov startupov** v EÚ aj na celom svete⁷³.

Tieto systémy pozostávajú zo stimulov, ako sú osobitné víza alebo povolenia na pobyt pre inovatívnych podnikateľov zo zahraničia. Spoločné pre všetky systémy je, že sa zameriavajú na konkrétny druh podnikov, t. j. podniky, ktoré sú inovatívne, s možnosťou rozvíjania a/alebo majú pridanú hodnotu pre národné hospodárstvo alebo podnikateľské prostredie⁷⁴.

Startupy a podnikanie vo všeobecnosti podporujú hospodársky rozvoj a inovácie v EÚ. Majú takisto zásadný význam pre **dvojakú transformáciu EÚ na udržateľné a digitálne hospodárstvo**. V tejto súvislosti sa v akčnom pláne pre integráciu a začlenenie zdôraznil významný prínos migrujúcich podnikateľov k hospodárskemu rastu a vytváraniu pracovných miest a ich úloha pri podpore obnovy po pandémie COVID-19.

Opatrenia EÚ by mohli ďalej uľahčiť prístup inovatívnych podnikateľov a zakladateľov startupov na celý jednotný trh EÚ tým, že sa im poskytne podpora pri prijímaní a zakladaní podnikov. Takéto opatrenia by pomohli prilákať najlepšie talenty, čím by sa podporili inovácie a podnikanie v EÚ. Bolo by to v súlade s **inovačným programom pre Európu** a so všeobecnou podporou EÚ pri zakladaní podnikov. Táto všeobecná podpora zahŕňa vytvorenie priaznivého podnikateľského prostredia, podporu podnikania, zlepšenie

⁷² Všetky následné programy budú musieť zohľadňovať medzinárodné záväzky vyplývajúce z obchodných dohôd EÚ.

⁷³ Posúdenie vplyvu, na ktorom sa zakladá revízia smernice o modrej karte, zahŕňalo mapovanie systémov zameraných na zakladateľov startupov a podnikateľov (https://ec.europa.eu/home-affairs/what-is-new/work-in-progress/initiatives/avzbt_intro_en). V štúdiu, ktorú vykonala EMS, sa toto mapovanie koncom roka 2019 aktualizovalo (<https://emnbelgium.be/sites/default/files/publications/Migratory%20Pathways%20for%20Start-Ups%20and%20Innovative%20Entrepreneurs%20in%20the%20European%20Union.pdf>).

⁷⁴ 11 členských štátov vyžaduje predloženie podnikateľského plánu. Medzi ďalšie podmienky prijímania patrí minimálna úroveň kapitálu, účasť na programe sponzorstva alebo podpory, preukázanie dostatočných zdrojov, poistenie, určitá úroveň kvalifikácie a/alebo jazykové zručnosti.

prístupu na nové trhy a internacionalizáciu, uľahčenie prístupu k financovaniu, ako aj podporu konkurencieschopnosti a inovácie malých a stredných podnikov⁷⁵. Komisia okrem toho pracuje na podpore podnikateľov medzi vysídlenými ľuďmi z Ukrajiny, pričom skúma najmä opatrenia, ktoré im majú pomôcť založiť si vlastný podnik v EÚ.

Na základe nedávnych iniciatív („Scale-up Europe“ počas francúzskeho predsedníctva Rady⁷⁶) existuje príležitosť obnoviť diskusie⁷⁷ so všetkými relevantnými inštitúciami a zainteresovanými stranami s cieľom posúdiť priestor pre ďalšie konkrétne opatrenia na úrovni EÚ týkajúce sa prijímania zahraničných inovatívnych podnikateľov. Podpora EÚ by mohla mať formu podpory vnútroštátnych systémov, a to aj uľahčením výmeny informácií. Preskúma sa aj relevantnosť nového víza EÚ pre inovatívnych podnikateľov, pričom sa bude vychádzať z vnútroštátnych systémov, najmä pokiaľ ide o kritériá výberu najslubnejších a najinovatívnejších podnikateľov. Tieto možnosti sa prediskutujú v úzkej spolupráci s členskými štátmi a iniciatívami zainteresovaných strán, a to aj v rámci fóra Európskej rady pre inovácie a **európskeho združenia Startup Nations**. Toto združenie je „nástrojom na vykonávanie“ štandardu EÚ pre členské štáty týkajúceho sa startupov, politickej iniciatívy stratégie pre MSP vypracovanej Komisiou v roku 2020⁷⁸, pričom jej cieľom je motivovať členské štáty, aby si vymieňali a prijímali najlepšie postupy, ktoré poskytujú MSP pôsobiacim v oblasti špičkových technológií prostredie priaznivé pre rast, vrátane najlepších postupov pri prilákaní a udržaní talentov v EÚ.

5. ZÁVER

V tomto oznámení sa stanovuje pragmatický a postupný prístup k ambicióznejšej a udržateľnej politike EÚ v oblasti legálnej migrácie, ktorým sa získavajú zručnosti a prilákajú talenty s cieľom riešiť nedostatok pracovných síl a reagovať na demografické zmeny v Európe. Opatreniami sa podporí hospodárska obnova EÚ po pandémie COVID-19, ako aj digitálna a zelená transformácia a vytvoria sa bezpečné cesty do Európy pri súčasnom znížení neregulárnej migrácie.

Na získavanie potrebných zručností a prilákanie talentov musí EÚ vybudovať atraktívnejší a efektívnejší systém. To si vyžaduje revidovaný legislatívny rámec, posilnenú spoluprácu

⁷⁵ Pozri napríklad [Program pre jednotný trh](#), [stratégiu pre MSP](#) a podporu inovácií v rámci [programu Horizont Európa](#), [siete Enterprise Europe Network](#), [programu Erasmus pre mladých podnikateľov](#), [klastrovej politiky EÚ](#), [európskych centier digitálnych inovácií](#), [iniciatívy Startup Europe](#), [európskeho združenia Startup Nations](#) atď.

⁷⁶ Vyhlásenie o zámere – Vytvoríme v Európe priestor pre technické talenty (8. 2. 2022), <https://presidence-francaise.consilium.europa.eu/en/news/press-release-scale-up-europe-spurs-collective-action-to-accelerate-european-tech/>.

⁷⁷ Pozri už závery Rady 9510/16.

⁷⁸ <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/news/sme-strategy-launched-european-commission>.

s partnerskými krajinami, lepšie riadenie migrácie pracovnej sily so zapojením všetkých kľúčových zainteresovaných strán, ako aj nové oblasti činnosti do budúcnosti.

Komisia si bude v plnej miere plniť svoju úlohu pri budovaní a vykonávaní tohto nového prístupu a vyzýva na silné zapojenie a záväzok na všetkých úrovniach: na úrovni Európskeho parlamentu, Rady a členských štátov, hospodárskych a sociálnych subjektov, iných zainteresovaných strán a príslušných partnerských krajín.

Na tento účel Komisia v treťom štvrtroku 2022 zorganizuje konferenciu na vysokej úrovni. V rámci tejto konferencie sa spustí nová platforma EÚ pre migráciu pracovnej sily a ďalej sa pripraví cesta smerom k udržateľnej politike EÚ v oblasti legálnej migrácie.

PRÍLOHA

Praktické opatrenia pre okruh talentov EÚ

V prílohe ďalej sa uvádza prehľad možných postupov okruhu talentov EÚ. Vychádza z analýzy a odporúčaní štúdie uskutočniteľnosti OECD, ako aj z prieskumných diskusií s príslušnými útvarmi Komisie.

Okruh talentov EÚ by mohol byť založený na **webovom portáli**, prostredníctvom ktorého by uchádzači tretích krajín mohli vyjadriť záujem o prácu v EÚ. Uchádzači si budú musieť vytvoriť online profil a predložiť potrebné dokumenty potvrdzujúce úroveň ich zručností, vzdelania a odborných skúseností⁷⁹. Zostáva rozhodnúť, či sa od žiadateľov bude vyžadovať, aby pri vytváraní profilu nahrali doklad o svojej kvalifikácii. Alternatívne by mohla existovať možnosť vytvoriť si profil bez priloženia podkladových dokumentov, a to aspoň v prvých fázach. V rámci tejto alternatívnej možnosti by sa používatelia mohli stále potenciálne prepojiť s profilmi v databázach tretích strán s podrobnejšími informáciami alebo by sa mohli rozhodnúť nahrať podporné dokumenty na účely procesu porovnávania a výberu. Skúma sa aj možnosť vytvorenia prepojení s platformou Europass.

Profily uchádzačov by mohli podliehať **počiatočnému preverovaniu na základe jasných kritérií prijímania schválených vnútroštátnymi orgánmi** zúčastňujúcimi sa na okruhu talentov EÚ. Tieto kritériá, ktoré sa vymedzia so zúčastnenými členskými štátmi, môžu byť založené na špecifickom stupni vzdelania, úrovni jazykových znalostí, odborných zručností alebo skúseností. S cieľom riešiť osobitné potreby trhu práce EÚ by mohli byť spojené aj s identifikovaným dopytom a nedostatkom na vnútroštátnych alebo regionálnych trhoch práce alebo v konkrétnych odvetviach, v ktorých existuje nedostatok. Toto počiatočné preverovanie si bude vyžadovať úzku koordináciu medzi zúčastnenými vnútroštátnymi orgánmi podporovanú Európskou komisiou. Zostáva rozhodnúť, či by preverovanie bolo automatizované a či by každá osoba, ktorá spĺňa výberové kritériá na základe svojho profilu, bola zaradená do okruhu talentov EÚ bez ďalšieho posúdenia alebo či by to malo byť založené na individuálnom preverovaní podkladových dokumentov národnými kontaktnými miestami. Pri prvej možnosti hrozí, že okruh zaplnia prázdne falošné profily. Na druhej strane pri alternatívnej možnosti existuje riziko odradenia potenciálnych uchádzačov od registrácie a poskytnutia rozsiahlych osobných informácií bez zaručenia výsledkov, najmä v prvých fázach vývoja.

Okruh talentov EÚ by mohol zahŕňať aj súčasné a plánované platformy samotestovania na úrovni EÚ na potvrdenie zručností a znalostí (jazyk, počítačová gramotnosť, iné mäkké zručnosti atď.).

⁷⁹ Voľby týkajúce sa vývoja a obstarávania IT budú podliehať predbežnému schváleniu Radou Európskej komisie pre informačné technológie a kybernetickú bezpečnosť.

Uchádzači, ktorí spĺňajú určitú hranicu oprávnenosti, budú prijatí do okruhu talentov EÚ. Od tohto momentu by **ich profily boli prístupné k nahliadnutiu príslušným orgánom a potenciálnym zamestnávateľom**. Proces náboru sa uskutoční mimo okruhu talentov EÚ. Po tom, ako dostanú pracovnú ponuku v jednom z členských štátov, by uchádzači mohli požiadať o povolenie na pobyt na základe príslušných systémov migrácie EÚ alebo jednotlivých členských štátov. Prijatie do okruhu talentov EÚ by nepredstavovalo novú možnosť legálnej migrácie a nezaručovalo by právo na vstup do EÚ. Uchádzači prijatí do okruhu by stále museli získať povolenie na pobyt, aby mohli pracovať v členskom štáte na základe pracovnej ponuky. Okruh talentov EÚ však bude navrhnutý ako nástroj na pomoc členským štátom a zamestnávateľom pri uspokojovaní požiadaviek trhov práce členských štátov, ktoré domáca pracovná sila nemôže uspokojiť. Členské štáty sa budú môcť zúčastňovať na tomto nástroji podľa svojich potrieb.

Okruh talentov EÚ sa bude opierať o **národné kontaktné miesta** v každom zúčastnenom členskom štáte. Mohli by to byť zástupcovia imigračných orgánov, verejného orgánu určeného zúčastnenými členskými štátmi, v ideálnom prípade napr. z verejných služieb zamestnanosti, investičných agentúr, orgánov zameraných na prilákanie talentov (podľa potreby vrátane stredísk odbornej prípravy v členských štátoch aj partnerských krajinách), úradov práce atď. Mohlo by sa tým umožniť budovanie synergií a koordinácia medzi postupmi zosúladovania ponúkaných a požadovaných pracovných miest a imigračnými konaniami. Národné kontaktné miesta by mohli nahliadať do registrovaných súborov zručností a prepájať prijaté osoby so zainteresovanými zamestnávateľmi v príslušnom členskom štáte alebo so zodpovedajúcimi voľnými pracovnými miestami. Zároveň sa môže verejne sprístupniť anonymizovaný prehľad počtu profilov zodpovedajúcich danému súboru zručností, aby sa umožnilo vyhľadávanie potenciálnymi zamestnávateľmi. Títo zamestnávatelia by potom mohli osloviť zodpovedajúce osoby prostredníctvom príslušného národného kontaktného miesta.

Počas vývoja okruhu talentov EÚ sa môže postupne pridať niekoľko **d ďalších zložiek alebo funkcií**. Môžu zahŕňať portál na prilákanie talentov poskytujúci ciele informácie a usmernenia pre uchádzačov, databázu relevantných voľných pracovných miest alebo zložku na hľadanie pracovného miesta alebo zosúladovanie ponúkaných a požadovaných pracovných miest. Systém na zosúladovanie ponúkaných a požadovaných pracovných miest by prepájal profily uchádzačov s najvhodnejšími pracovnými ponukami na základe informácií, ktoré poskytlí obe strany. Potenciálni migranti a zamestnávatelia by sa skontaktovali prostredníctvom okruhu talentov EÚ, zatiaľ čo nábor by sa uskutočňoval mimo okruhu talentov EÚ.

Komisia takisto skúma priestor na rozvoj **synergií** s inými nástrojmi, ktoré sú v súčasnosti k dispozícii, napríklad s novou platformou Europass, ktorá podporuje ľudí pri riadení ich kariéry na rýchlo sa meniacom trhu práce, s nástrojom EÚ na stanovenie profilu zručností štátnych príslušníkov tretích krajín alebo s platformou pre talenty EVP, pričom bude

vychádzať zo siete EURAXESS, ktorá bola zriadená v 43 krajinách a ôsmich medzinárodných centrách a poskytuje služby výskumným pracovníkom na celom svete. Môžu sa rozvíjať aj synergie s nástrojmi poskytujúcimi informácie o zručnostiach, ako je nástroj Európskeho strediska pre rozvoj odborného vzdelávania Skills-OVATE.

Tento nástroj poskytuje aktuálne informácie o zručnostiach, ktoré zamestnávateľia najviac požadujú, a trendoch dopytu po zručnostiach.

Na základe skúseností získaných z pilotnej iniciatívy okruhu talentov EÚ pre ľudí, ktorí utekajú pred ruskou útočnou vojnou proti Ukrajine, by okruh talentov EÚ mohol byť aj naďalej otvorený pre **ľudí, ktorí potrebujú ochranu** a majú kvalifikácie alebo zručnosti, ktoré by mohli zaregistrovať. Cieľom tohto nástroja je predovšetkým prilákať talenty z tretích krajín, ale mohol by sa rozšíriť aj na pomoc utečencom, ktorí už majú pobyt v EÚ, aby sa začlenili do trhu práce EÚ. Nepovinne by sa mohli ďalej rozšíriť kritériá na prijímanie do okruhu talentov EÚ pre ľudí, ktorí sa už nachádzajú v EÚ, aby bolo možné identifikovať rôzne úrovne zručností, ktoré už sú v EÚ k dispozícii. Vzhľadom na flexibilnú povahu nástroja a jeho organizačnú štruktúru by sa takéto úpravy mohli podľa potreby vykonať pomerne pružne, a to aj dočasne. Mohlo by sa takisto uvažovať o aktívnej propagácii okruhu talentov EÚ medzi komunitami utečencov, a to aj v tretích krajinách. Okruh talentov EÚ by sa tak stal užitočným nástrojom na podporu doplnkových možností práce v členských štátoch⁸⁰.

⁸⁰

V odporúčaní Komisie (EÚ) 2020/1364 z 23. septembra 2020 o legálnych možnostiach získania ochrany v EÚ sa členské štáty vyzývajú, aby podporovali takéto možnosti s cieľom poskytnúť viac miest ponúkaných v rámci legálneho prijímania a zúročiť zručnosti a kvalifikácie obrovského počtu utečencov na svete.