

Brusel 20. listopadu 2023
(OR. en)

15701/23

JAI 1530
MIGR 404
ASIM 109
SOC 806
EMPL 580

PRŮVODNÍ POZNÁMKA

Odesílatel:	Martine DEPREZOVÁ, ředitelka, za generální tajemnici Evropské komise
Datum přijetí:	16. listopadu 2023
Příjemce:	Thérèse BLANCHETOVÁ, generální tajemnice Rady Evropské unie
Č. dok. Komise:	COM(2023) 715 final
Předmět:	SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ o mobilitě kvalifikovaných a schopných pracovníků

Delegace naleznou v příloze dokument COM(2023) 715 final.

Příloha: COM(2023) 715 final



EVROPSKÁ
KOMISE

V Bruselu dne 15.11.2023
COM(2023) 715 final

**SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU
HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ**

o mobilitě kvalifikovaných a schopných pracovníků

1. Úvod

Kvalifikovaná pracovní síla je klíčová pro konkurenceschopnost hospodářství EU a jeho schopnost růst a inovovat. Zaměstnavatelé se potýkají s problémy s nalezením potřebných pracovníků. Soubor demografických nástrojů, který v nedávné době vypracovala Komise, ukázal, že stárnutí evropské populace tyto problémy ještě prohlubuje¹. **EU musí naléhavě přijmout opatření k posílení své pracovní síly.**

Nedostatek pracovních sil v EU se týká řady profesí a odvětví na všech úrovních kvalifikace, včetně zdravotnictví, dlouhodobé péče a sociální péče, stavebnictví, zpracovatelského průmyslu, dopravy a skladování, ubytovacích a stravovacích služeb, strojírenství, technických a vědeckých činností a informačních a komunikačních technologií (IKT). V oblastech, které jsou nezbytné k tomu, aby se EU přizpůsobila měnícímu se světu, se očekává nedostatek kvalifikovaných pracovníků. Pokud budou zavedeny správné politiky, vytvoří **zelená transformace** do roku 2030 1 až 2,5 milionu dalších pracovních míst. **Digitální transformace** zvýší poptávku po odborných znalostech na vysoké úrovni v oblasti IKT, ale také po základních digitálních dovednostech, přičemž EU v současné době chybí 11 milionů lidí do cílového počtu 20 milionů zaměstnaných odborníků v oblasti IKT do roku 2030².

Evropský rok dovedností zdůrazňuje, že je nezbytné uplatňovat strategický přístup k řešení nedostatku pracovních sil a kvalifikovaných pracovníků a tento přístup bude nezbytný i v budoucnu. Toto úsilí se musí začít vyvíjet na domácí půdě. Jádrem politiky EU v oblasti trhu práce jsou opatření, jejichž cílem je změna kvalifikace a prohlubování dovedností domácí pracovní síly³, aktivizace skupin s nižší účastí na trhu práce⁴ a cílená podpora regionů, které se potýkají s vylidňováním a nedostatkem kvalifikovaných pracovníků, a mobilita uvnitř EU. Řada opatření (viz přehled v příloze), která podporují systémy a postupy uznávání kvalifikací a potvrzování dovedností, usnadňují mobilitu pracovních sil s cílem odstranit překážky na jednotném trhu a zvyšují mobilitu účastníků vzdělávání, je již prováděna. Tato opatření však sama o sobě k uspokojení poptávky nestačí. Vzhledem k tomu, že se s nedostatkem kvalifikovaných pracovníků potýká celý svět, bude budoucí konkurenceschopnost EU záviset na schopnosti EU přilákat talentované pracovníky z celého světa a zajistit příznivé prostředí pro **příchod lidí na všech úrovních kvalifikace do Evropy.**

EU bude i nadále **prohlubovat spolupráci s partnerskými zeměmi** a při hledání nových možností pro legální migraci uplatňovat oboustranně prospěšný přístup, nabízet podporu v oblasti rozvoje dovedností a podporovat cirkulační migraci s cílem zabránit „odlivu mozků“.

Toto sdělení a připojené návrhy představují soubor vzájemně se podporujících opatření, jejichž cílem je zatraktivnit EU pro talentované pracovníky a pokrýt širokou škálu profesí, u nichž by zaměstnavatelé mohli potřebovat kvalifikované pracovníky, a také zvýšit mobilitu v rámci EU. Odstraňují překážky, které brání mezinárodnímu náboru pracovníků, a pomáhají zajistit, aby státní příslušníci třetích zemí mohli v Evropě plně využít své dovednosti a kvalifikaci. Cílem představených iniciativ je **využít podpory EU a jejího společného vlivu**

¹ COM(2023) 577 final.

² Cíl stanovený v dokumentu COM(2021) 118 final. Statistiky čerpané ze souboru údajů Eurostatu o zaměstnaných odbornících v oblasti IKT, které jsou k dispozici na adrese: [Statistiky | Eurostat \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1)

³ Domácí pracovní sílu EU tvoří zaměstnaní a nezaměstnaní občané EU a legálně pobývající státní příslušníci třetích zemí.

⁴ Například ženy, mládež, starší pracovníci, osoby se zdravotním postižením, Romové a osoby pocházející z přistěhovaleckého prostředí.

k tomu, aby členské státy dokázaly obstát v celosvětovém souboji o talentované pracovníky. Nově navrhované nástroje by měly pomoci státním příslušníkům třetích zemí, kteří hledají práci v EU, se **zprostředkováním zaměstnání** u zaměstnavatelů v EU. Opatření na úrovni EU mohou mít větší dopad než úsilí vyvíjené jednotlivými členskými státy, protože nabízejí přesvědčivější důvody pro přilákání zaměstnanců, které zaměstnavatelé potřebují, a k odstranění překážek při náboru pracovníků využívají úspory z rozsahu. Usnadnění pohybu v rámci EU – např. opatření na podporu mobility ve vzdělávání – má pozitivní dopad i na osoby ze zemí mimo EU, které se chtějí zapojit do trhu práce EU.

Cílem stanovených opatření je zajistit **průřezový přístup a přístup založený na meziresortní spolupráci.** Navazují na již přijatá opatření, včetně balíčku opatření týkajících se přilákání kvalifikovaných a talentovaných pracovníků a paktu o migraci a azylu, jakož i na pokračující **spolupráci se třetími zeměmi.** Jejich provádění bude záviset na podpoře ze strany migračních orgánů a úřadů práce členských států, subjektů na místní a regionální úrovni, sociálních partnerů, podniků a jejich partnerů v partnerských zemích.

2. JAK LZE DO ŘEŠENÍ ZAHRNOUT MOBILITU TALENTOVANÝCH PRACOVNÍKŮ ZE ZEMÍ MIMO EU?

Vzhledem k tomu, že výzvy v oblasti dovedností, kterým EU čelí, mají velký rozsah, **je třeba využít všech dostupných politických opatření.**

Státní příslušníci třetích zemí již nyní **zásadním způsobem přispívají** k rozvoji trhu práce a hospodářství EU. Až 13 % klíčových pracovníků, kteří vykonávají základní funkce, jsou státními příslušníky třetích zemí⁵. Členské státy stále více otevírají své trhy práce státním příslušníkům třetích zemí, kteří mají potřebné dovednosti, s cílem řešit nedostatek pracovních sil. V roce 2022 bylo státním příslušníkům třetích zemí v EU vydáno přibližně 1,6 milionu prvních povolení k pobytu z pracovních důvodů⁶, což je nejvyšší počet od roku 2009, kdy Eurostat začal údaje shromažďovat. V profesích, které se potýkají s nedostatkem pracovníků, je obecně vyšší podíl pracovníků narozených mimo EU⁷.

Několik členských států v nedávné době provedlo reformy svých systémů pracovní migrace s cílem usnadnit vstup ze zahraničí nebo tyto reformy v současné době projednává⁸. Přístupy členských států se však liší, informace o migračních programech není vždy snadné najít⁹ a spolupráce s partnerskými zeměmi je často roztržštěná. Díky tomu všemu je EU v očích potenciálních pracovníků méně atraktivní.

Pokud se nepodaří přilákat a lépe využít kvalifikované pracovníky ze zemí mimo EU v nedostatkových profesích, povede to k přetrvávající neuspokojené poptávce po pracovní síle

⁵ Klíčoví pracovníci z řad přistěhovalců: jejich přínos k reakci na COVID-19 v Evropě: https://joint-research-centre.ec.europa.eu/jrc-news-and-updates/crucial-contribution-migrant-workers-europes-coronavirus-response-2020-05-13_en

⁶ [Nearly 3.7 million first residence permits issued in 2022 \(Téměř 3,7 milionu prvních povolení k pobytu vydaných v roce 2022\) – Produkty Eurostat Novinky – Eurostat \(europa.eu\)](#)

⁷ Zpráva o vývoji zaměstnanosti a sociální situace v Evropě za rok 2023.

⁸ Například Německo přijalo v červnu 2023 reformu pracovní migrace, přičemž vláda uvedla, že je třeba přilákat 400 000 státních příslušníků třetích zemí ročně. Itálie přijala v červenci 2023 novou vyhlášku o legální migraci, ve které se uvádí, že v letech 2023–2025 bude zapotřebí 833 000 státních příslušníků třetích zemí v široké škále odvětví včetně sociální péče, dopravy, cestovního ruchu a zemědělství. Další informace o politikách členských států v oblasti pracovní migrace jsou uvedeny v příloze 8 zprávy o posouzení dopadů Rezervoáru talentů EU (SWD(2023) 717 final).

⁹ Přestože je v provozu portál EU o přistěhovalectví, státní příslušníci třetích zemí a zaměstnavatelé o něm ne vždy vědí a nenabízí informace, které by byly přizpůsobeny individuálním situacím.

na všech úrovních kvalifikace, což zpomalí hospodářský růst a zhorší kvalitu služeb. Je nutné zatraktivnit EU pro talentované pracovníky z celého světa nejen za účelem řešení nedostatku pracovníků, ale také s cílem **podpořit inovace a technologický pokrok**. Jednotlivci, kteří excelují ve svých oborech, mohou mít obrovský vliv na schopnost EU inovovat a rozšiřovat nové obchodní modely. Pokud se například EU chce stát lídrem v oblasti přelomových technologií a přechodu na Web 4.0 a virtuální světy¹⁰, je nezbytné, aby věnovala pozornost tomuto malému segmentu špičkových dovedností, ve kterém je celosvětový souboj o talentované pracovníky nejostřejší. Stejně jako některé členské státy¹¹ mají i země jako USA a Kanada speciální programy zaměřené na talentované lidi, kteří mají potřebné dovednosti¹²

Zvýšení atraktivnosti EU pro talenty ze zahraničí

Podle ukazatele OECD týkajícího se atraktivnosti pro talenty¹³ EU nedokáže úspěšně bojovat o nejnadanější talenty z celého světa. **EU jako celek v současné době nevyužívá svůj plný potenciál** k přilákání kvalifikovaných pracovníků ze zahraničí¹⁴. Navzdory tomu, že EU nabízí vysokou kvalitu života a příležitosti, neuvádějí státní příslušníci třetích zemí členské státy EU jako své nejžádanější destinace a dávají přednost jiným členským státům organizace OECD, jako je Nový Zéland, Austrálie, USA nebo Kanada. K této skutečnosti může přispět i znalost jazyka cílové země. V rámci pětice zemí, které mají nejvyšší ukazatel OECD týkající se atraktivnosti pro vysoce kvalifikované pracovníky, figuruje pouze jeden členský stát (Švédsko).

Legální migrace je sdílenou pravomocí, což znamená, že členské státy si ponechávají plné právo určovat počet přijímaných osob. Čelí však také **společným výzvám** a mají společné **potřeby**. Propagování EU jako atraktivní destinace pro zahraniční talenty pracovníky může být přínosem pro všechny členské státy, neboť odráží integraci hospodářství EU a členské státy, které mají nižší mezinárodní prestiž nebo méně zdrojů na přilákání talentovaných pracovníků, mohou těžit ze společně vyvíjeného úsilí. Spolupráce na úrovni EU také pomáhá členským státům a zaměstnavatelům řešit společné praktické výzvy: posouzení dovedností státních příslušníků třetích zemí, nalezení zaměstnavatelů pro tyto státní příslušníky třetích zemí a strukturování spolupráce se třetími zeměmi.

Na řešení nedostatků v legislativním rámci se pracuje. Kontrola účelnosti legální migrace provedená v roce 2019¹⁵ ukázala, že *acquis* EU je v této oblasti roztržštěné a nepostačuje ke zvýšení celkové atraktivnosti EU. Od té doby byla přijata revidovaná směrnice o modré kartě EU¹⁶, která zavádí účinnější pravidla pro přilákání vysoce kvalifikovaných pracovníků (lhůta pro její provedení je listopad 2023). V balíčku opatření týkajících se přilákání kvalifikovaných a talentovaných pracovníků¹⁷ je uvedeno, že se jedná o návrzích Komise na

¹⁰ Viz COM(2023) 442 final.

¹¹ Evropská migrační síť, [Synthesis report on Migratory Pathways for Start-Ups and Innovative Entrepreneurs in the European Union \(Souhrnná zpráva o možnostech migrace pro začínající podniky a inovativní podnikatele v Evropské unii\)](#), prosinec 2019.

¹² Viz například vízum O-1A USA.

¹³ [Talent Attractiveness 2023 \(Atraktivnost pro talenty 2023\) – OECD](#)

¹⁴ Podrobnější analýza je uvedena ve zprávě o posouzení dopadů Rezervoáru talentů EU, SWD(2023) 717 final.

¹⁵ SWD(2019) 1056 final.

¹⁶ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/1883 ze dne 20. října 2021 o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci a o zrušení směrnice Rady 2009/50/ES.

¹⁷ COM(2022) 657 final.

revizi směrnice o jednotném povolení¹⁸ a směrnice o dlouhodobě pobývajících rezidentech¹⁹ s cílem zefektivnit postupy v oblasti legální migrace. V návaznosti na tato jednání se Komise zavázala prozkoumat další možnosti legální migrace do EU ve třech důležitých oblastech: dlouhodobá péče, mobilita mládeže a inovativní podnikatelé.

Balíček opatření týkajících se přilákání kvalifikovaných a talentovaných pracovníků jasně ukázal, že vzhledem k tomu, že praktické překážky bránící náboru státních příslušníků třetích zemí jsou rozsáhlé, **nejsou stávající legislativní opatření dostačující**. Mezinárodní zprostředkování zaměstnání je stále příliš složité a nákladné jak pro státní příslušníky třetích zemí, tak pro zaměstnavatele²⁰, zejména pro malé a střední podniky, které mají omezené zdroje. Státním příslušníkům třetích zemí často vznikají vysoké náklady, například správní poplatky nebo náklady na překlady. Kromě finanční zátěže **odrazuje** státní příslušníky třetích zemí i zaměstnavatele **složitost a délka postupů při mezinárodním náboru pracovníků**²¹ – více než polovina (52 %) společností, které nabírají pracovníky ze zemí mimo EU, považuje tyto postupy za velmi nebo poměrně složité²². Další dlouhodobou překážkou je problematický přístup k jasným informacím o pravidlech a postupech legální migrace²³.

Předsedkyně von der Leyenová ve svém projevu o stavu Unie v roce 2022 zdůraznila, že další praktickou překážkou, která pracovníky mnohdy odrazuje od příchodu do EU, jsou problémy spojené s **uznáváním kvalifikací státních příslušníků třetích zemí**. V případě povolání, která jsou regulována ve všech členských státech, mají členské státy zvláštní povinnosti. Pro sedm profesí (např. zdravotní sestry a lékaře) byly v rámci právních předpisů EU o uznávání odborných kvalifikací (směrnice 2005/36/ES) stanoveny na úrovni EU minimální standardy odborné přípravy. Regulace ostatních profesí je v kompetenci jednotlivých států²⁴. Stovky povolání jsou regulovány pouze v některých členských státech, například stavební inženýři nebo topenáři. Pro přístup k profesím, ale také pro účely legální migrace nebo přístupu k dalšímu studiu, může být nezbytné formální rozhodnutí o uznání.

Uznávání kvalifikací je nezbytné pro zajištění toho, aby příchozí pracovníci měli v určitých profesích dostatečné vzdělání, odbornou přípravu nebo praxi. Postupy uznávání kvalifikací třetích zemí jsou však často příliš **nákladné, složité a časově náročné**. Pro členské státy rovněž představují značnou administrativní zátěž, a to z důvodu nedostatečných informací o kvalifikačních systémech třetích zemí, omezeného sdílení odborných znalostí a zdrojů na úrovni EU a obtížného ověřování pravosti dokladů.

Řada povolání, která se potýkají s nedostatkem pracovníků, není regulována. V těchto případech mají zaměstnavatelé možnost rozhodnout o tom, zda státní příslušníci třetích zemí jsou vhodnými uchazeči na základě jejich kvalifikace, zkušeností a dovedností, přičemž formální postup uznávání není zapotřebí. Další významnou překážkou, jež brání mobilitě

¹⁸ COM(2022) 655 final.

¹⁹ COM(2022) 650 final.

²⁰ Podrobnější informace jsou uvedeny ve zprávě o posouzení dopadů Rezervoáru talentů EU (SWD(2023) 717 final). Podle této zprávy se odhaduje, že se průměrné náklady na nábor státního příslušníka třetí země mohou pohybovat v rozmezí 1 500 až 2 500 EUR (bez nákladů na přestěhování), přičemž toto rozmezí se může vyšplhat až na 8 500 až 10 000 EUR, pokud jsou požadovány služby personálních agentur.

²¹ Průměrná délka je čtyři až šest měsíců.

²² Bleskový průzkum Eurobarometr 529: Evropský rok dovedností: Nedostatek kvalifikovaných pracovníků, strategie náboru a udržení zaměstnanců v malých a středních podnicích.

²³ kontrola účelnosti právních předpisů v oblasti legální migrace v roce 2019 (SWD(2019) 1056 final).

²⁴ Členské státy však musí zajistit, aby regulace přístupu k profesím byla přiměřená a nediskriminovala na základě státní příslušnosti nebo na základě jiných důvodů. Před přijetím jakýchkoli nových nebo pozměněním stávajících opatření týkajících se regulace profesí v souladu se směrnicí (EU) 2018/958 je rovněž nutné provést posouzení proporcionality.

talentovaných a kvalifikovaných pracovníků, je však neporozumění **dovednostem a kvalifikaci získaným ve třetích zemích**, které jsou nezbytné pro nábor pracovníků do neregulovaných povolání, a nedůvěra v ně ze strany zaměstnavatelů²⁵.

Výsledkem je nejen nižší atraktivita EU, ale také „**plýtvání mozky**“ – státní příslušníci třetích zemí pracují pod úrovní své kvalifikace. Podle Eurostatu byla v roce 2022 více než čtvrtina státních příslušníků třetích zemí vysoce kvalifikovaná, přičemž 39,4 % z nich bylo překvalifikováno²⁶ pro práci, kterou vykonávali, a ženy byly častěji překvalifikované než muži. Rovnocenný údaj pro občany EU, kteří pracují v jiném členském státě, je 31,8 % a pro občany pobývajících ve své vlastní zemi jen 21,1 %²⁷. Snazší uznávání kvalifikací a potvrzování dovedností proto může také pomoci uvolnit nevyužitý potenciál státních příslušníků třetích zemí, kteří již v EU pobývají.

Pro zvýšení atraktivity EU a zajištění úspěšnosti politik v oblasti legální migrace je rovněž zásadní vytvořit **přívětivé prostředí** pro legálně pobývajících státních příslušníků třetích zemí a nabídnout jim účinnou podporu při integraci, a to i rodinám pracovníků. V této oblasti přetrvávají problémy. Státní příslušníci třetích zemí jsou v zaměstnání více diskriminováni a z důkazů vyplývá, že se to neúměrně týká vysoce vzdělaných osob²⁸, což je jeden z důvodů, proč je míra zaměstnanosti občanů třetích zemí nižší než u občanů EU²⁹. Tento problém se snaží řešit akční plán EU proti rasismu³⁰ a akční plán pro integraci a začleňování na období 2021–2027³¹. Spravedlivý a transparentní nábor pracovníků zajišťuje, že všichni uchazeči mají rovnou a nestrannou příležitost ucházet se o pracovní místo bez ohledu na pohlaví, rasový nebo etnický původ, věk, náboženské vyznání nebo víru³².

Pro zajištění dobře zvládnuté legální migrace je rovněž zásadní spolupráce se **sociálními partnery**. Sociální dialog může pomoci dosáhnout společné představy o tom, jak by legální migrace měla zapadat do širších strategií trhu práce. Členské státy by měly stanoviska sociálních partnerů zohlednit, a zajistit tak, aby v případech, kdy považují za nezbytné provést testy trhu práce, byly tyto testy provedeny rychle a pro zaměstnavatele, zejména malé a střední podniky, a pro státní příslušníky třetích zemí představovaly omezenou administrativní zátěž. Měly by být k dispozici jasné a dostupné informace o jejich provádění. Při integraci státních příslušníků třetích zemí hrají důležitou roli zaměstnavatelé i odbory, přičemž spolupráci na úrovni EU v této oblasti strukturuje Evropské partnerství pro integraci³³.

Potřeba cíleného přístupu s využitím poznatků o dovednostech jako odrazového můstku

²⁵ Zpráva o posouzení dopadů připojená k návrhu Rezervoáru talentů EU (SWD(2023) 717 final).

²⁶ To znamená, že pracují v profesích s nízkou nebo střední kvalifikací, přestože mají vysokou úroveň vzdělání.

²⁷ Údaje získány v červenci 2023 (Eurostat).

²⁸ Zpráva o vývoji zaměstnanosti a sociální situace v Evropě za rok 2023.

²⁹ V roce 2022 bylo zaměstnáno 61,9 % občanů zemí mimo EU, zatímco u občanů ostatních členských států EU to bylo 77,1 % a u státních příslušníků 75,4 % (Eurostat).

³⁰ COM(2020) 565 final.

³¹ COM(2020) 758 final.

³² Směrnice 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, směrnice Rady 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, a směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

³³ https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/legal-migration-and-integration/cooperation-economic-and-social-partners/european-partnership-integration_en

Úspěšná mobilita talentovaných pracovníků vyžaduje opatření v oblasti náboru státních příslušníků třetích zemí v odvětvích, ve kterých je jejich práce nejvíce zapotřebí, a úspory z rozsahu díky účinnější spolupráci v oblasti legální migrace mezi EU a členskými státy.

Komise se domnívá, že opatření na podporu mobility talentovaných pracovníků na úrovni EU by měla být **strategická** a zaměřená na profese, které jsou zasaženy **zelenou a digitální transformací**, a také na **zdravotní a dlouhodobou péči**, a to s ohledem na akutní potřeby v celé EU a pravděpodobný vývoj na trhu práce v těchto oblastech.

Potřeby trhu práce se však mohou rychle měnit a v jednotlivých členských státech se liší. EU by měla dokázat zajistit, aby její iniciativy v oblasti pracovní migrace odrážely nejnovější potřeby hospodářství a zaměstnavatelů. Dostupné a aktuální **poznatky o dovednostech mají zásadní význam** pro vypracování flexibilních strategií, které budou řešit nedostatek pracovních sil, pomoc při hledání vhodného zaměstnavatele a řízení rozvoje dovedností.

V návaznosti na probíhající iniciativy, které jsou zaměřené na rozvoj sofistikovanějších přístupů k poznatkům o dovednostech³⁴, Komise pracuje na **systémovějším přístupu k poskytování a využívání poznatků o dovednostech**. Platforma pro migraci pracovních sil, která byla spuštěna v lednu 2023, představuje cenné fórum pro diskusi o tom, jak vytvořit cílenou politiku pracovní migrace, která by zohledňovala strategický nedostatek na základě poznatků o dovednostech. Sdružuje zástupce úřadů práce a migračních orgánů členských států a sociální partnery a umožňuje výměny informací v rámci Evropského roku dovedností na tato témata³⁵.

Opatření: Komise bude i nadále prosazovat strategičtější přístup k poznatkům o dovednostech, přičemž bude vycházet z nejnovějších údajů o trhu práce a bude spolupracovat s členskými státy a veřejnými službami zaměstnanosti.

3. USNADNĚNÍ NÁBORU PRACOVNÍKŮ ZE ZEMÍ MIMO EU – REZERVOÁR TALENTŮ EU

Toto sdělení stanoví opatření k řešení hlavních překážek, které jsou uvedeny v předchozím oddíle, a to tak, že se usnadní nábor pracovníků ze zahraničí, podpoří se uznávání kvalifikací a potvrzování kvalifikací a posílí se spolupráce se třetími zeměmi v těchto oblastech. Jádrem tohoto přístupu je návrh Komise na vytvoření **Rezervoáru talentů EU**, který naplňuje závazky přijaté Komisí v balíčku opatření týkajících se přilákání kvalifikovaných a talentovaných pracovníků a v paktu o migraci a azylu.

Cílem Rezervoáru talentů EU je zvýšit celkovou atraktivitu EU tím, že se vytvoří **první celoevropská platforma** otevřená státním příslušníkům třetích zemí z celého světa, kteří chtějí legálně pracovat v Evropě, a zaměstnavatelům, kteří nemohou najít potřebné

³⁴ Například Evropská agenda dovedností z roku 2020 zahrnuje opatření zaměřené na tvorbu aktuálnějších, podrobnějších a přesnějších poznatků o dovednostech. Evropské středisko pro rozvoj odborného vzdělávání, Eurostat, Evropský orgán pro pracovní záležitosti a EUROFOUND se podílejí na různých iniciativách zaměřených na zlepšování poznatků o dovednostech, mimo jiné s využitím dat velkého objemu. Předvídání dovedností na odvětvové úrovni se provádí v rámci plánu odvětvové spolupráce v oblasti dovedností, který se zaměřuje na prioritní odvětví. V červnu 2023 byl na portálu Europass spuštěn nástroj pro poskytování poznatků o dovednostech, který poskytuje informace o nedostatkových profesích v jednotlivých zemích. Veřejné služby zaměstnanosti se na úrovni členských států stále aktivněji podílejí na zjišťování budoucích potřeb v oblasti dovedností a mnohé z nich také vypracovávají komplexní strategie pro řešení budoucích potřeb v oblasti dovedností.

³⁵ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_23_103

talentované pracovníky na trhu práce v EU. Zaměstnavatelům v EU umožní přístup k širšímu okruhu talentovaných pracovníků a urychlí a usnadní nábor pracovníků. Bude poskytovat informace uchazečům o zaměstnání i zaměstnavatelům o náboru pracovníků a imigračních postupech a o uznávání kvalifikací v zúčastněných členských státech EU. S cílem usnadnit integraci bude obsahovat také informace o životních a pracovních podmínkách v zúčastněných členských státech a o právech a povinnostech státních příslušníků třetích zemí. Síť delegací EU po celém světě bude podporovat poskytování informací a bude sloužit jako zprostředkovatel pro uchazeče o zaměstnání ze třetích zemí, kteří hledají informace o možnostech legální migrace a o platformě Rezervoár talentů EU.

Rezervoár talentů EU se zaměří na konkrétní **profese na všech úrovních dovedností, a to na základě nejčastěji nedostatkových profesí** v Unii, a na profese, které přímo přispívají k zelené a digitální transformaci, a bude podle potřeby aktualizován v reakci na měnící se situaci na trhu práce. Komise určila 42 v současné době nedostatkových profesí v celé EU³⁶, které jsou přílohou návrhu nařízení o Rezervoáru talentů EU. Aby byla zajištěna rychlá reakce na měnící se potřeby trhu práce, bude moci Komise tento seznam prostřednictvím aktu v přenesené pravomoci měnit. Členské státy budou navíc moci oznámit přidání nebo odebrání konkrétních nedostatkových profesí, pro které budou hlásit volná pracovní místa.

Účast v Rezervoáru talentů EU bude pro členské státy **dobrovolná** a členské státy budou podporovat správu Rezervoáru talentů EU prostřednictvím svých příslušných orgánů. Na zavádění nástroje by se úzce podílely vnitrostátní orgány zúčastněných členských států a pouze zaměstnavatelé usazení v těchto členských státech by mohli na portálu registrovat svá volná pracovní místa a vyhledávat zde uchazeče. Návrh plně zohledňuje skutečnost, že za určování počtu přijímaných státních příslušníků třetích zemí jsou výhradně odpovědné členské státy, a spíše doplní než nahradí stávající nástroje pro přilákání talentovaných pracovníků na vnitrostátní úrovni.

Rezervoár talentů EU bude nová IT platforma zaměřená na státní příslušníky třetích zemí, kteří ještě nepobývají v EU, a její koncepce bude čerpat z dlouhodobých úspěšných zkušeností s platformou **EURES**³⁷, které Komise získala. Rezervoár talentů EU bude obsahovat ochranná opatření, která zamezí vykořisťovatelským praktikám ze strany zaměstnavatelů, a zajistí, aby státní příslušníci třetích zemí najatí prostřednictvím Rezervoáru talentů EU měli po nástupu do zaměstnání stejná práva a povinnosti jako domácí pracovníci. Bude také podporovat interoperabilitu s vnitrostátními platformami pro nábor pracovníků.

Rezervoár talentů EU pomůže při provádění vnějšího rozměru paktu o migraci a azylu tím, že přispěje k Talentovým partnerstvím i k rozvoji účinných doplňkových možností migrace do EU. Registrace do Rezervoáru talentů EU bude otevřena vysídleným osobám ze třetích zemí, které potřebují mezinárodní ochranu, a podpoří tak úsilí o zavedení doplňkových možností pro osoby, které splňují podmínky.

³⁶ Seznam vychází ze tří hlavních zdrojů: i) Evropský orgán pro pracovní záležitosti (ELA) na základě údajů veřejných služeb zaměstnanosti o nedostatku pracovních sil v jednotlivých profesích; ii) nedostatek pracovních sil, jež jsou relevantní s ohledem na čisté nulové emise a digitalizaci, určený na základě přímého příspěvku odvětví k plnění cílů EU v oblasti klimatu a digitalizace; iii) profese, které v předchozích letech nebyly výrazně nedostatkové, ale v budoucnu pravděpodobně vzroste jejich význam pro transformaci.

³⁷ [Platforma EURES](#) má za cíl usnadnit volný pohyb pracovníků v rámci EU a funguje jako evropská síť spolupráce veřejných služeb zaměstnanosti, jejíž vyhledávací portál usnadňuje vyhledávání uchazečů o zaměstnání a zaměstnavatelů.

Tím, že usnadní přístup ke stávajícím legálním způsobům migrace, bude Rezervoár talentů EU také odrazovat od nelegální migrace. Tato skutečnost bude posílena tím, že na registraci do Rezervoáru talentů EU nebude mít nárok žádná osoba, na kterou se vztahuje zákaz vstupu, zejména na základě rozhodnutí o navrácení podle směrnice o navrácení³⁸.

Opatření: nařízení o zřízení Rezervoáru talentů EU:

- Komise navrhuje **nařízení o zřízení Rezervoáru talentů EU**³⁹, které má usnadnit strategický mezinárodní nábor uchazečů o zaměstnání ze zemí mimo EU v nedostatkových profesích, které mají význam pro EU,
- Komise bude spolupracovat s členskými státy s cílem zajistit, aby byl Rezervoár talentů EU od počátku koncipován tak, aby vhodně reagoval na potřeby vnitrostátního trhu práce a doplňoval stávající vnitrostátní iniciativy, a to i prostřednictvím interoperability se stávajícími vnitrostátními platformami pro nábor pracovníků.

4. DOSAŽENÍ SNADNĚJŠÍHO A RYCHLEJŠÍHO UZNÁVÁNÍ ODBORNÝCH KVALIFIKACÍ A POTVRZOVÁNÍ DOVEDNOSTÍ ZÍSKANÝCH VE TŘETÍCH ZEMÍCH

Komise navrhuje soubor opatření, která podporují **společné přístupy a spolupráci mezi členskými státy v oblasti uznávání kvalifikací a potvrzování dovedností**, usnadňují vyhledávání informací o příslušných pravidlech a postupech a zlepšují přístup členských států a zaměstnavatelů ke spolehlivým informacím o rámcích kvalifikací a dovedností zemí mimo EU. Jednodušší a zdokonalené postupy v této oblasti pomohou zaměstnavatelům zjistit, co v praxi znamená kvalifikace získaná mimo EU, a zajistí, aby státní příslušníci třetích zemí byli schopni vykonávat práci, na kterou jsou přijímáni, a měli srovnatelnou kvalifikaci jako jejich kolegové z EU.

Situace na trhu práce rovněž vyžaduje širší využití přístupu „dovednosti na prvním místě“. Tento přístup již úspěšně využívá řada podniků při náboru zaměstnanců a uznává hodnotu nejen formální kvalifikace, ale i dalších prokazatelných dovedností a zkušeností, které jsou nezbytné pro určení vhodných uchazečů na volná pracovní místa.

Práce na společném přístupu EU k uznávání kvalifikací státních příslušníků třetích zemí

Komise dnes přijímá doporučení o uznávání kvalifikací všech legálně pobývajících státních příslušníků třetích zemí⁴⁰, které stanoví pokyny ke zlepšení postupů a pomáhá členským státům rychleji a účinněji uznávat kvalifikace a dovednosti získané mimo EU. Díky doporučení bude státním příslušníkům třetích zemí zajištěna větší flexibilita a snížena administrativní zátěž, a budou tak moci rychleji a efektivněji získat zaměstnání nebo vysokoškolské vzdělání v EU. Týká se případů uznávání za účelem získání přístupu k regulovaným povoláním v rámci legálních migračních řízení, a za účelem dalšího vzdělávání. Zdůrazňuje, že formální postupy uznávání by měly být vyžadovány pouze v případech, kdy by byla držiteli kvalifikace přiznána práva v těchto třech situacích. Uznávání kvalifikací by nemělo být vyžadováno pro účely náboru pracovníků v rámci neregulovaných povolání. V

³⁸ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/115/ES ze dne 16. prosince 2008 o společných normách a postupech v členských státech při navrácení neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí.

³⁹ COM(2023) 716 final.

⁴⁰ Doporučení se vztahuje na státní příslušníky třetích zemí, kteří požádali o vízum nebo pracovní povolení a povolení k pobytu v členském státě nebo již v Unii legálně pobývají.

těchto případech mohou kvalifikacím a dovednostem pomoci porozumět a umožnit jejich porovnávání nástroje pro zajištění transparentnosti a informace.

Pokud jde o přístup k regulovaným povoláním, doporučení vychází ze směrnice 2005/36/ES, která stanoví systém uznávání odborných kvalifikací v EU⁴¹. Doporučení vychází také ze zkušeností, které byly získány při provádění doporučení Komise z dubna 2022 o usnadnění uznávání kvalifikací osob přechajících před ruskou invazí na Ukrajině⁴². Hodnocení následných opatření přijatých v návaznosti na toto doporučení⁴³ ukázalo řadu slibných postupů, které se staly podkladem pro nové doporučení, a zdůraznilo přínosy výměny informací mezi orgány členských států a partnerských zemí pro snazší uznávání kvalifikací.

Doporučení bude cenným doplňkem Rezervoáru talentů EU a mělo by členským státům pomoci v jejich úsilí o přilákání kvalifikovaných pracovníků ze zahraničí a zlepšit postupy uznávání. Vyzývá členské státy k tomu, aby využívaly poznatky o dovednostech k určení „prioritních regulovaných povolání“, u nichž by se měly ještě více urychlit postupy uznávání pro státní příslušníky třetích zemí i pro mobilní občany EU. Jakmile začne být používán Rezervoár talentů EU, mohly by členské státy při určování prioritních regulovaných povolání zohlednit seznam nedostatkových profesí v celé EU, který byl pro Rezervoár talentů EU vypracován.

Postupy přijímání zaměstnanců v širokém spektru odvětví lze zlepšit pomocí pokynů uvedených v doporučení, nicméně jejich uplatňování se bude lišit podle toho, jakým způsobem je zaměstnávání v jednotlivých profesích regulováno. Vzhledem k tomu, že digitální profese nejsou obecně regulovány, měl by se podle doporučení při náboru pracovníků na tato pracovní místa uplatňovat přístup „dovednosti na prvním místě“. Tyto profese mohou také využít revidovanou směrnici o modré kartě, která u některých pracovních míst v oblasti IKT zavedla rovnocenný přístup, pokud jde o dovednosti doložené odbornou praxí a srovnatelným vysokoškolským vzděláním⁴⁴. Pro tyto profese by členské státy neměly jako podmínku pro přijetí stanovit formální postup uznávání.

Opatření: doporučení Komise o uznávání kvalifikací státních příslušníků třetích zemí⁴⁵.

Toto doporučení by vedlo ke zjednodušení a zrychlení postupů a zároveň by zajistilo, že předložené informace bude možné ověřit a procesy budou důvěryhodné. Dodržování profesních standardů by nemělo mít za následek stanovení požadavků, které odrážejí uchazeče nebo zpomalují přijímací řízení.

Komise podpoří provádění doporučení tím, že:

- uspořádá specializovaná setkání s členskými státy, zejména ve skupině koordinátorů pro uznávání odborných kvalifikací, a s dalšími zúčastněnými stranami,

⁴¹ Rámec, který nabízí směrnice 2005/36/ES, stanoví společné zásady, postupy a kritéria pro uznávání a podporuje transparentnost, spravedlnost a jednotnost procesu uznávání. Jak bylo uvedeno výše, stanoví také minimální standardy odborné přípravy pro některá povolání.

⁴² Doporučení Komise (EU) 2022/554 ze dne 5. dubna 2022 o uznávání kvalifikací osob přechajících před ruskou invazí na Ukrajině.

⁴³ https://single-market-economy.ec.europa.eu/publications/assessment-commission-recommendation-eu-2022554-5-april-2022-recognition-qualifications-people_en

⁴⁴ Viz čl. 2 bod 9 písm. a) a příloha I směrnice (EU) 2021/1883.

⁴⁵ C(2023) 7700 final.

- vyzve členské státy k tomu, aby podávaly zprávy o vnitrostátních iniciativách, reformách a statistikách týkajících se rozhodnutí o uznání kvalifikací, která souvisejí s kvalifikacemi třetích zemí,
- poskytne přístup k informacím online, a pomůže tak státním příslušníkům třetích zemí porozumět požadavkům na uznávání dovedností a kvalifikací v Unii,
- zajistí maximální synergií mezi doporučením a dalšími opatřeními uvedenými ve sdělení.

Poskytování lepších informací o postupech uznávání a zajištění srovnatelnosti kvalifikací

Dostupnost **informací o kvalifikacích a dovednostech získaných ve třetích zemích a o platných postupech uznávání a potvrzování v členských státech** je klíčovým prvkem pro zaměstnavatele i uchazeče ze zemí mimo EU⁴⁶. Odpovědnost za postupy uznávání a potvrzování je často rozdělena mezi různé správní orgány v členských státech, a to i na ústřední a regionální úrovni. V současné době se mohou státní příslušníci třetích zemí a mobilní pracovníci z EU při snaze zjistit, zda je povolání, které chtějí vykonávat, v daném členském státě regulováno či nikoli, setkat s obtížemi. Překážkou mohou být i chybějící informace o uznávání ve více jazycích: snahou o řešení této situace osob vysídlených z Ukrajiny bylo poskytování podpory osobám, které hledají práci⁴⁷.

Ačkoli v současné době neexistuje na úrovni EU žádný centrální systém, který by poskytoval informace o uznávání kvalifikací třetích zemí, **sítě ENIC-NARIC**⁴⁸ vyvinuly několik nástrojů, které usnadňují přístup k informacím o postupech uznávání a systémech vysokoškolského vzdělávání, které lze dále rozvíjet. Střediska NARIC mohou vydávat rozhodnutí o akademickém uznání a prohlášení o srovnatelnosti, která se zaměřují na vysokoškolské kvalifikace. Některá střediska NARIC fungují jako jednotné kontaktní místo pro posuzování nebo uznávání kvalifikací, což může zlepšit přístup státních příslušníků třetích zemí k postupům. V deseti členských státech⁴⁹ pomohla střediska NARIC vytvořit databáze, které poskytují veřejné informace o vnitrostátních rozhodnutích o uznání, v některých případech s finanční podporou EU.

Komise bude členské státy podporovat a vyzývat k tomu, aby vytvářely databáze pro účely srovnatelnosti kvalifikací třetích zemí a aby zajistily interoperabilitu těchto databází, přičemž v roce 2024 poskytne finanční prostředky z programu Erasmus+. U příslušných kvalifikací, které by měly být především akademické, by databáze měly být schopny bezplatně vygenerovat prohlášení o srovnatelnosti a pokud možno poskytnout

⁴⁶ Ve své studii z roku 2017 „Making Integration: Work: Assessment and Recognition of Foreign Qualifications“ (Aby začleňování fungovalo: hodnocení a uznávání zahraničních kvalifikací) organizace OECD zdůraznila, že klíčovou otázkou, kterou je třeba řešit v zájmu zlepšení systémů uznávání, je zlepšení přístupu k informacím o postupech uznávání. Mezinárodní organizace pro migraci ve své souhrnné zprávě o uznávání kvalifikací a kompetencí migrantů v Evropě z roku 2013 poukázala na to, že v přístupu migrantů k informacím v několika členských státech EU existují nedostatky. Zlepšení přístupu státních příslušníků třetích zemí k informacím o postupech uznávání a jejich výsledkům rovněž doporučila Komise v rámci kontroly účelnosti právních předpisů v oblasti legální migrace v roce 2019 (SWD(2019) 1056 final).

⁴⁷ Doporučení Komise (EU) 2022/554 ze dne 5. dubna.

⁴⁸ Síť ENIC (Evropská síť národních informačních středisek pro akademickou mobilitu a uznávání) a síť NARIC (národní informační střediska pro akademické uznávání) úzce spolupracují. Střediska v rámci sítě ENIC jsou uznávací orgány smluvních stran Lisabonské úmluvy o uznávání kvalifikací, přičemž sekretariát zajišťuje Rada Evropy a UNESCO, a střediska NARIC jsou uznávací orgány zemí programu Erasmus+. Všechna střediska NARIC jsou zároveň středisky v rámci sítě ENIC (s výjimkou řeckého uznávacího orgánu). Obě sítě mají společný pracovní program, chartu a správní radu.

⁴⁹ Bulharsko, Dánsko, Irsko, Itálie, Kypr, Litva, Německo, Nizozemsko, Polsko, Švédsko.

informace o postupech pro uznání kvalifikace. Aby bylo možné přímé srovnání na základě obdobných pojmů a definic, Komise vyzývá členské státy k tomu, aby zajistily, že tyto databáze budou založeny na standardech evropského modelu učení⁵⁰. Komise bude spolupracovat se sítí NARIC na zajištění koordinovaného přístupu, pokud jde o třetí země a kvalifikace, které mají být zahrnuty, a upřednostní země, které jsou součástí Talentového partnerství. V databázích by také mohlo být uvedeno, jaká další odborná příprava (např. mikrocertifikáty) může být potřebná k překlenutí rozdílu mezi kvalifikací třetí země a srovnatelnou kvalifikací v členských státech. Vícejazyčné databáze ještě více zlepšují přístup k informacím.

Ve druhé fázi Komise rovněž prozkoumá možnost vytvoření **nástroje na úrovni EU, který by propojil vnitrostátní databáze o uznávání kvalifikací** a umožnil vypracovat prohlášení o srovnatelnosti pro konkrétní kvalifikace třetích zemí, jež by platila ve všech členských státech a byla by založena na harmonizované šabloně a dostupná v digitálním formátu. Tento nástroj by se mohl týkat jak kvalifikací získaných v EU, tak kvalifikací třetích zemí, čímž by se podpořila mobilita uvnitř EU i legální migrace. Nástroj by vycházel ze stávajících vnitrostátních databází a byl by interoperabilní se sítí vnitrostátních databází kvalifikací partnerských zemí⁵¹, s níž spolupracuje Evropská nadace odborného vzdělávání (ETF). Tento nástroj by také mohl zaměstnavatelům umožnit určit, které kvalifikace třetích zemí jsou srovnatelné s kvalifikacemi, které hledají, což jim může pomoci při cíleném náboru. Uchazečům by tento nástroj poskytl informace, jak by se jejich kvalifikace posuzovala v rámci uznávacího řízení.

Sítě ENIC-NARIC se v současnosti zaměřují na vysokoškolské vzdělávání. Vzhledem k tomu, že jsou na trhu práce v EU potřebné technické dovednosti, a ke skutečnosti, že v současné době neexistují žádné struktury spolupráce na úrovni EU v oblasti **uznávání kvalifikací v odborném vzdělávání a přípravě**, by rozšíření zaměření sítě na **odborné vzdělávání a přípravu** mohlo být významným přínosem. Členské státy by mohly s podporou Komise prozkoumat, zda by se úloha středisek NARIC mohla vztahovat i na odborné vzdělávání a přípravu. Tím by se mohla připravit půda pro prohlášení o srovnatelnosti kvalifikací v oblasti odborného vzdělávání a přípravy v EU a ve třetích zemích, jakož i pro akademické kvalifikace.

Dalším vhodným nástrojem, ze kterého lze vyjít, je **databáze regulovaných povolání** Komise⁵². Pro každý členský stát jsou v ní uvedeny informace o tom, zda jsou konkrétní povolání v jednotlivých členských státech regulována, a dále orgán odpovědný za uznávání kvalifikací. Ačkoli je databáze v současné době určena mobilním občanům EU, jsou v ní obsažené informace o tom, která konkrétní povolání jsou v jednotlivých členských státech regulována, důležité i pro státní příslušníky třetích zemí. Komise bude spolupracovat s členskými státy na zajištění toho, aby databáze obsahovala přesné informace o orgánech, které jsou odpovědné za uznávání kvalifikací státních příslušníků třetích zemí, nejen kvalifikací, jejichž držiteli jsou občané EU.

Platforma Rezervoár talentů EU bude usilovat o zviditelnění informačních zdrojů týkajících se postupů uznávání a potvrzování kvalifikací v zúčastněných členských státech, díky čemuž

⁵⁰ Evropský model učení je vícejazyčný datový model vzdělávání, který lze použít k popisu všech údajů týkajících se vzdělávání, včetně formálního a neformálního učení. Model podporuje výměnu údajů o dovednostech, kvalifikacích, akreditacích a možnostech vzdělávání, jakož i interoperabilitu a výměnu certifikátů.

⁵¹ V současné době je ve fázi ověření konceptu.

⁵² <https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/home>

bude zajištěno, že se uchazeči budou hlásit o pracovní místa, přičemž budou dobře předběžně informováni o možnostech uznání jejich kvalifikace a potvrzení jejich dovedností.

Opatření: Zlepšení transparentnosti a přístupu k postupům uznávání

Komise:

- bude motivovat větší počet členských států k tomu, aby vytvořily sémanticky interoperabilní databáze o postupech uznávání a rozhodnutích o uznání, které by umožnily vygenerovat prohlášení o srovnatelnosti, a bude je v tomto směru podporovat,
- prozkoumá možnost zřízení dalších online informačních středisek, které by poskytovaly informace o dovednostech a kvalifikacích, a to v návaznosti na informační středisko zaměřené na Ukrajinu (viz níže),
- Posoudí, zda je proveditelné vytvořit nástroj na úrovni EU, který by byl schopen generovat prohlášení o srovnatelnosti na základě harmonizované šablony pro konkrétní kvalifikace třetích zemí, jež by se vztahovala na více členských států,
- Bude nadále podporovat síť ENIC-NARIC a vybízet členské státy k tomu, aby zvážily rozšíření pravomocí středisek NARIC na kvalifikace v oblasti odborného vzdělávání a přípravy,
- zahrne do databáze regulovaných povolání informace o orgánech členských států, které jsou odpovědné za uznávání kvalifikací státních příslušníků třetích zemí, díky čemuž státní příslušníci třetích zemí získají přístup k regulovaným povoláním.

Budování důvěry v kvalifikace a dovednosti získané ve třetích zemích

Nejistota ohledně hodnoty dovedností, pracovních zkušeností a kvalifikací získaných ve třetích zemích a fungování systémů odborné přípravy a vzdělávání ve třetích zemích je jednou z hlavních překážek, s nimiž se potýkají uznávací orgány členských států i zaměstnavatelé, když posuzují kvalifikace a dovednosti státních příslušníků třetích zemí⁵³. Odstranění těchto nedostatků ve znalostech proto musí být jedním z hlavních cílů práce Komise v oblasti uznávání kvalifikací a potvrzení dovedností.

V návaznosti na ruskou útočnou válku proti Ukrajině použila EU na podporu hodnocení dovedností a kvalifikací osob vysídlených z Ukrajiny několik nástrojů. Komise provedla srovnání evropského rámce kvalifikací s ukrajinským vnitrostátním rámcem⁵⁴ a vydala pokyny k urychlenému uznávání ukrajinských akademických kvalifikací⁵⁵. Do ukrajinštiny také přeložila řadu klíčových nástrojů. Evropská nadace odborného vzdělávání zřídila informační středisko⁵⁶, které poskytuje materiály o kvalifikacích, dovednostech a studiu na Ukrajině – od března 2022 do ledna 2023 bylo konzultováno přibližně 21 000krát. Tyto nástroje pomohly odborníkům na uznávání a zaměstnavatelům v EU lépe porozumět profilu dovedností a kvalifikace osob vysídlených z Ukrajiny.

Z těchto cenných zkušeností lze čerpat při přijímání *strategičtějšího přístupu, jenž bude použit při vypracovávání pokynů na podporu hodnocení certifikátů a uznávání*

⁵³ Kontrola účelnosti právních předpisů v oblasti legální migrace v roce 2019 (SWD(2019) 1056 final).

⁵⁴ Evropská komise, Zpráva o porovnání evropského rámce kvalifikací a ukrajinského vnitrostátního rámce kvalifikací, leden 2023.

⁵⁵ Evropská komise, Guidelines on Fasttrack Recognition of Ukrainian Academic Qualifications (Pokyny k urychlenému uznávání ukrajinských akademických kvalifikací), květen 2022.

⁵⁶ <https://www.etf.europa.eu/en/education-and-work-information-ukrainians-and-eu-countries>

kvalifikací získaných mimo EU. Evropská nadace odborného vzdělávání má značné zkušenosti s pomocí třetím zemím při vytváření vnitrostátních rámců kvalifikací, které lze porovnat s evropskými rámci kvalifikací, zejména v regionu sousedních a kandidátských zemí EU. V současné době navíc poskytuje systémovou pomoc jedenácti africkým zemím s rozvojem jejich rámců kvalifikací v rámci projektu, který je realizován společně s Africkou unií⁵⁷. Cenný rámec pro spolupráci mezi uznávacími orgány členských států při analýze často se vyskytujícími kvalifikací získaných ve třetích zemích rovněž poskytují síť ENIC-NARIC.

Opatření: využívat **nástroje EU, které pomohou porozumět hodnotě kvalifikací a dovedností** získaných ve třetích zemích, jež jsou důležité pro řešení nedostatku pracovních sil v EU.

V závislosti na zjištěných potřebách Komise:

- bude spolupracovat s Evropskou nadací odborného vzdělávání, sítěmi ENIC-NARIC, Evropským sdružením pro zajišťování kvality ve vysokoškolském vzdělávání, členskými státy a třetími zeměmi na poskytování pokynů k vybraným rámcům kvalifikací třetích zemí a hodnotě konkrétních kvalifikací, porovnávat evropský rámec kvalifikací s vnitrostátními (a regionálními) rámci kvalifikací a provádět cílená hodnocení postupů třetích zemí v oblasti akreditace a zajišťování kvality,
- přeloží nástroje, které usnadňují hodnocení dovedností státních příslušníků třetích zemí, do jazyků vybraných třetích zemí.

Dlouhodobá vize pro zlepšení uznávání kvalifikací a potvrzování dovedností

Úspěšné využití potenciálu EU pro přilákání talentovaných pracovníků ze zahraničí nelze oddělit od snahy o dosažení zlepšení v oblasti **uznávání kvalifikací a dovedností** uvnitř EU. S ohledem na současné tempo technických a společenských změn musí EU zvážit, jak by se měl vyvíjet její celkový přístup k uznávání kvalifikací a potvrzování dovedností, aby byl v maximální míře využit potenciál jednotného trhu. EU bude muset učinit pokrok, pokud jde o podporu mobility pracovních sil a snižování překážek na jednotném trhu, čímž se podpoří mobilita účastníků vzdělávání: systémy a postupy uznávání kvalifikací a potvrzování dovedností musí být schopny reagovat na změny v poptávce po dovednostech.

Nabízí to příležitost uplatnit stejný přístup i k posílení spolupráce se třetími zeměmi a zvýšit atraktivnost EU jako místa pro práci. Nábor pracovníků ze zemí mimo EU by mohlo usnadnit cílené využívání poznatků o dovednostech k plánování a posilování kapacity služeb uznávání, umožnění výměny interoperabilních a spolehlivých informací o kvalifikacích a dovednostech a zajištění toho, aby informace určené pro zaměstnavatele i zaměstnance byly snadno dostupné a odpovídaly svému účelu.

Éra papírových diplomů končí. EU se vydala cestou **využívání digitálních kvalifikací a certifikátů v rámci celého systému**⁵⁸. V budoucnu by měl každý účastník vzdělávání obdržet své kvalifikace, certifikáty a oprávnění v bezpečném digitálním formátu, který bude obsahovat vícejazyčné informace a bude možné jej okamžitě ověřit. Tím se usnadní obsazování pracovních míst kvalifikovanými pracovníky, jakož i postupy nábory pracovníků a uznávání.

⁵⁷ <https://acqf.africa/>

⁵⁸ Komise v říjnu 2021 spustila evropské digitální vzdělávací průkazy, soubor norem a softwaru pro vytváření, elektronické podepisování, vydávání, ukládání, sdílení, prohlížení a ověřování vzdělávacích průkazů, které obsahují velké množství údajů.

Opatření: Komise prozkoumá možnost provedení **širší reformy systému EU pro uznávání kvalifikací a potvrzování dovedností** s cílem zajistit, aby stávající právní rámec, nástroje a systémy, například ty, na které se vztahuje směrnice 2005/36/ES, obstály i v budoucnu, byly ambiciózní a přispěly k dobře fungujícímu jednotnému trhu. Zároveň posoudí, jak dále zlepšit uznávání kvalifikací získaných ve třetích zemích a do jaké míry může být nutná harmonizace na základě zkušeností získaných při provádění stávajícího doporučení Komise.

5. PARTNERSTVÍ V OBLASTI MOBILITY TALENTOVANÝCH PRACOVNÍKŮ A ZÍSKÁVÁNÍ DOVEDNOSTÍ

Spolupráce v oblasti pracovní migrace může přinést významné výhody jak pro země původu, tak pro přijímající země. Mobilita talentovaných pracovníků může podpořit oběhovou dovedností a přenos znalostí mezi EU a partnerskými zeměmi. Peněžní tok z EU do zemí s nízkými a středními příjmy se odhaduje na přibližně 65 miliard EUR a tyto finanční prostředky mohou poskytnout důležitou podporu nejzranitelnějším osobám v rozvojových zemích⁵⁹. Komise se zavázala snížit transakční náklady a usnadnit peněžní převody. Cíle udržitelného rozvoje OSN (SDG) potvrzují, že migrace pomáhá vytvářet růst a rozvoj, jenž podporuje začlenění, a vyzývají k přijetí politik, které „usnadňují bezpečnou, pravidelnou a zodpovědnou migraci a mobilitu osob“⁶⁰.

Spolupráce v oblasti legálních způsobů migrace je prioritou paktu o migraci a azylu. Od přijetí paktu se Komise v této oblasti zaměřila především Talentová partnerství. Talentová partnerství nabízejí rámec pro spolupráci EU a klíčových třetích zemí s cílem podpořit vzájemně prospěšnou mezinárodní mobilitu (viz níže). Komise se rovněž jako věrohodnou alternativu k nelegální migraci snaží podporovat inovativní doplňkové možnosti přijímání spojené se zaměstnáním osob, které potřebují mezinárodní ochranu⁶¹. Tato spolupráce v oblasti legálních způsobů migrace je spojena s širšími partnerstvími ve všech aspektech migrace.

Zajištění účinné mezinárodní spolupráce v oblasti pracovní migrace vyžaduje společné úsilí, které se zaměřuje na rozvoj dovedností, zamezení odlivu mozků a podporu partnerství mezi mnoha zúčastněnými stranami, včetně příslušných orgánů v cílových zemích a zemích původu, soukromého sektoru a vzdělávacích institucí. Aby bylo možné tohoto cíle dosáhnout, je nezbytné při vymezování společných dlouhodobých programů vést dialog, přičemž k tomu, aby se společné priority přeměnily v činnosti, může významně přispět podpora budování kapacit.

EU se zavázala, že bude reagovat na oprávněné obavy třetích zemí z odlivu mozků, že se trhy práce mohou ochudit o kvalifikovanou pracovní sílu a že se omezí rozvoj. Směrnice o modré kartě obsahuje povinnost podávat zprávy, díky čemuž bude možné sledovat její dopad na odliv mozků, a vyzývá k podpoře cirkulační migrace vysoce kvalifikovaných státních příslušníků třetích zemí. Opatření stanovená v tomto sdělení podpoří tento přístup tím, že budou řešit plýtvání mozky, a to i v zájmu zemí původu pracovníků. Zajištění toho, aby státní

⁵⁹ [International Remittance Day: EU committed to reducing transaction costs to make the most of key source of income for migrants and their families \(Mezinárodní den peněžních převodů: EU se zavázala snížit transakční náklady, aby mohli migranti a jejich rodiny co nejvíce využít klíčový zdroj příjmů\) \(europa.eu\); Návrh nařízení o platebních službách na vnitřním trhu a o změně nařízení \(EU\) č. 1093/2010, COM/2023/367 final.](#)

⁶⁰ Úkol 10.7 cíle č. 10 „Snížit nerovnost uvnitř zemí i mezi nimi“.

⁶¹ Doporučení Komise (EU) 2020/1364 ze dne 23. září 2020 o legálních možnostech poskytování ochrany v EU: podpora přesídlování, humanitárního přijímání a dalších doplňkových možností

příslušníci třetích zemí byli přijímáni na pracovní místa, která odpovídají jejich dovednostem a kvalifikaci na trhu práce, zvyšuje potenciál pro přenos dovedností mezi EU a partnerskými zeměmi, jakož i pro převody peněz.

Je třeba nadále řešit obavy z odlivu mozků. Jedním ze způsobů, jak snížit toto riziko, je **zaměřit se na spolupráci se třetími zeměmi v odvětvích, jejichž charakteristiky trhu práce se doplňují**, pokud jde o nadměrnou a nedostatečnou nabídku pracovníků. EU a členské státy mohou rovněž zaměřit spolupráci na odvětví, v nichž mají společnou potřebu pracovníků, a doplnit spolupráci v oblasti migrace **programy rozvoje dovedností**, které mohou být přínosem pro oba trhy práce, čímž se riziko odlivu mozků přetaví na získání mozků.

V návaznosti na stávající vnitrostátní systémy v zemích původu se EU již zapojila do spolupráce v oblasti dovedností s vybranými partnery v rámci programu Global Gateway a v rámci sousedství EU, přičemž cílem této spolupráce je posílit kapacity partnerských zemí pro spolupráci s EU na strategických prioritách v oblastech, jako je zelená a digitální transformace. EU rovněž podporuje excelenci ve vzdělávání, například prostřednictvím Regionální iniciativy učitelů pro Afriku (Regional Teacher Initiative for Africa, RTIA)⁶².

Programy rozvoje dovedností spojené s programy mobility by měly pokud možno **vycházet z norem odborné přípravy, jež jsou uplatňovány v členských státech** v cílových odvětvích. V případě potřeby by po příjezdu do EU mohla být nabídnuta odborná příprava, která by odstranila zbývající drobné nedostatky v dovednostech. Spolupráce se musí zabývat také srovnatelností rámců kvalifikací a hodnocením certifikátů.

Talentová partnerství

Cílem **Talentových partnerství** je vytvořit rámec pro intenzivnější spolupráci mezi EU, členskými státy a vybranými partnerskými zeměmi v oblasti mobility talentů a rozvoje dovedností. Díky přístupu tým Evropa mohou tato partnerství přinést výhody oběma stranám, a to v souladu s **oboustranně výhodnými, na míru šitými prioritami**⁶³. Talentová partnerství je důležité výrazně posílit a musí být provázána s komplexní spoluprací v oblasti řízení migrace, zejména pokud jde o účinnou spolupráci v oblasti zpětného přebírání osob.

EU nedávno zahájila Talentová partnerství s Marokem, Tuniskem, Egyptem, Pákistánem a Bangladéšem. Do diskusí u kulatého stolu pořádaných s každou z těchto zemí⁶⁴ se zapojily zainteresované členské státy a tyto diskuse pomohly určit odvětví a profese společného zájmu, na které je třeba se zaměřit. Partneři projevili **velký zájem o spolupráci v oblasti rozvoje dovedností a uznávání kvalifikací**. Za nezbytný první krok při navrhování opatření v oblastech, jako je rozvoj dovedností, uznávání kvalifikací a odborná příprava získaná před odjezdem, bylo považováno poskytnutí údajů pro porovnání kompetenčních standardů pro prioritní profese. Diskuse rovněž ukázaly, že existuje potenciál pro spolupráci v oblasti nábory pracovníků, poskytování informací o otázkách souvisejících s mobilitou a udržitelnou reintegrací v rámci cirkulační migrace. Talentová partnerství mohou také podpořit předběžný výběr uchazečů ze třetích zemí pro účely nábory pracovníků, podpořit testování pro cílové profese a také získání odborné přípravy před odjezdem, například jazykových kurzů.

⁶² https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_23_288

⁶³ COM(2022) 657 final.

⁶⁴ Diskuse u kulatého stolu se konaly dne 1. března 2023 s Bangladéšem, dne 15. března s Pákistánem, dne 26. dubna s Marokem, dne 7. června s Egyptem a dne 22. června s Tuniskem.

Uchazeči, kteří se zapojili do aktivit spojených s Talentovými partnerstvími, budou pro zaměstnavatele v EU s největší pravděpodobností zajímaví. Tito státní příslušníci třetích zemí budou proto v Rezervoáru talentů EU uvedeni jako držitelé „**pasu Talentového partnerství**“, jenž bude viditelný pro potenciální zaměstnavatele a bude poskytovat informace o dovednostech získaných nebo potvrzených v rámci Talentového partnerství. Průkaz by obsahoval informace o vzdělání a odborné přípravě uchazeče o zaměstnání, jakož i o dovednostech a kvalifikaci, které byly potvrzeny v rámci Talentového partnerství.

Od roku 2016 byla v rámci „**plánů aliance**“ **programu Erasmus+** zahájena odvětvová spolupráce v oblasti dovedností v několika oblastech, které jsou relevantní pro zelenou a digitální transformaci⁶⁵. Některé z nich podpořily rozvoj programů odborné přípravy pod taktovkou průmyslu. Talentová partnerství by mohla poskytnout cenný rámec k tomu, aby byla přizpůsobena kontextu třetích zemí.

Pro činnosti Talentového partnerství v oblasti odborné přípravy i nábory pracovníků je zásadní úloha **evropského soukromého sektoru**. Investice veřejného sektoru mohou doplnit, nikoli však nahradit nepostradatelné příspěvky soukromého sektoru, který využívá kvalifikované pracovníky, čímž může být zajištěna dlouhodobá udržitelnost těchto činností. Soukromý sektor, včetně profesních sdružení, se již na akcích financovaných v rámci Talentového partnerství podílí, zejména na tvorbě učebních osnov pro odbornou přípravu ve třetích zemích.

Komise zajistí, aby opatření stanovená v tomto balíčku týkající se uznávání kvalifikací a potvrzování dovedností státních příslušníků třetích zemí doplňovala a podporovala Talentová partnerství.

Opatření: Spolupráce se třetími zeměmi v rámci Talentových partnerství. V závislosti na potřebách, které budou vymezeny společně s partnerskými zeměmi a zúčastněnými členskými státy, bude Komise:

- **posuzovat, které země v rámci Talentových partnerství podrobí cílené analýze jejich kvalifikačních rámců,**
- podporovat **budování kapacit systémů vzdělávání a odborné přípravy** v zemích Talentového partnerství, a to na základě plánovaných akcí v rámci nástroje NDICI – Globální Evropa a mezinárodního rozměru programu Erasmus+,
- ve spolupráci s členskými státy zlepšovat **informace o postupech uznávání kvalifikací státních příslušníků třetích zemí**, které jsou určeny pro země zapojené do Talentového partnerství,
- podporovat **spolupráci mezi členskými státy a partnerskými zeměmi zapojenými do Talentového partnerství v oblasti uznávání kvalifikací.**

⁶⁵ Tyto aliance sdružují klíčové zúčastněné strany z různých průmyslových ekosystémů, včetně podniků, odborů, vzdělávacích institucí a institucí odborné přípravy a veřejných orgánů. Plán odvětvové spolupráce v oblasti dovedností je v Evropské agendě dovedností označen jako klíčová iniciativa, která má poskytnout řešení pro rozvoj dovedností.

6. USNADNĚNÍ MOBILITY ÚČASTNÍKŮ VZDĚLÁVÁNÍ A PRACOVNÍKŮ ZAPOJENÝCH DO VÝUKY A ODBORNÉ PŘÍPRAVY – „EVROPA V POHYBU“

V rámci tohoto balíčku opatření v oblasti mobility talentů Komise navrhuje **doporučení Rady o obnoveném rámci pro mobilitu ve vzdělávání**. Cílem tohoto návrhu je usnadnit mobilitu ve vzdělávání v rámci EU, z čehož budou mít prospěch především občané EU. Umožňuje však také podporu úzké spolupráce v oblasti mobility ve vzdělávání se třetími zeměmi v rámci **přístupu „tým Evropa“** a využít celkové atraktivnosti EU jako destinace pro rozvoj dovedností. Může při tom vycházet z akcí programu Erasmus+ – zejména z iniciativy „Study in Europe“ (Studuj v Evropě) a akcí programu Erasmus Mundus –, které jsou konkrétně zaměřeny na přilákání talentovaných studentů ze třetích zemí do EU. Návrh rovněž vyzývá k řešení opakujících se problémů, s nimiž se potýkají státní příslušníci třetích zemí, zejména v rámci postupů při vydávání víz nebo povolení k pobytu osobám, které si Evropu vybraly jako cíl svého vzdělávání.

Studenti vysokých škol, kteří využili mobility ve vzdělávání v rámci programu Erasmus+, častěji pracují v zahraničí nebo v zaměstnání s mezinárodním rozměrem⁶⁶. Pokud lidé během dočasné mobility za vzděláním získají někde v rámci EU pozitivní zkušenosti, budou mít větší tendenci se tam v budoucnu vrátit a nastoupit do zaměstnání.

Návrh vyzývá členské státy k tomu, aby **odstranily zbývající překážky, které brání mobilitě ve vzdělávání v zahraničí**, a zakotvily možnost dočasné mobility do všech vzdělávacích programů a programů odborné přípravy. Klíčový význam má také spolupráce členských států s institucemi v partnerských zemích, včetně plného využívání vízového kodexu EU⁶⁷ a směrnice o studentech a výzkumných pracovnících⁶⁸.

Opatření: Komise navrhuje **doporučení Rady o rámci pro mobilitu ve vzdělávání**⁶⁹.

V tomto návrhu se členské státy vyzývají k tomu, aby úzce spolupracovaly v rámci přístupu „tým Evropa“, a propagovaly tak Evropu jako vzdělávací destinaci pro talenty ze třetích zemí. Cenným přínosem by byla také ratifikace Globální úmluvy UNESCO o uznávání kvalifikací týkajících se vysokoškolského vzdělávání ze strany členských států.

Komise podpoří provádění doporučení tím, že:

- zmapuje vynakládání příslušných finančních prostředků EU (např. v rámci programu Erasmus+, Evropského sboru solidarity) a dalších finančních prostředků na vnitrostátní nebo mezinárodní úrovni na zvýšení povědomí o osvědčených postupech a podporu synergií mezi akcemi v oblasti mobility ve vzdělávání. Aliance Evropských univerzit v rámci Evropského prostoru vzdělávání pomohly podpořit vyváženou mobilitu studentů v rámci EU a tento přístup by mohl inspirovat i zvýšenou mobilitu za hranicemi EU,
- podpoří členské státy při formování komplexního přístupu k výuce a studiu jazyků, který by měl příznivý dopad i na státní příslušníky třetích zemí.

⁶⁶ Studie zkoumající vliv programu Erasmus+ na vysokoškolské vzdělávání, 2019.

⁶⁷ Nařízení (ES) č. 810/2009 ze dne 13. července 2009 o kodexu Společenství o vízech (vízový kodex).

⁶⁸ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/801 ze dne 11. května 2016 o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí za účelem výzkumu, studia, stáže, dobrovolnické služby, programů výměnných pobytů žáků či vzdělávacích projektů a činnosti au-pair.

⁶⁹ COM(2023) 719 final.

7. ZÁVĚR

Toto sdělení stanoví řadu opatření, jejichž cílem je zvýšit atraktivitu EU pro kvalifikované pracovníky ze třetích zemí, kteří budou mít klíčový význam pro budoucí zdraví trhu práce v EU. O dosažení těchto cílů lze usilovat při současném dosažení dalších klíčových politických cílů, jako je prohlubování dovedností a změna kvalifikace domácí pracovní síly, mobilita ve vzdělávání, integrace státních příslušníků třetích zemí, zajištění spravedlivých pracovních podmínek pro všechny pracovníky v EU a odrazování od nelegální migrace do EU.

Posílená mobilita musí vycházet z přesných poznatků o trhu práce a dovednostech a musí se jasně zaměřit na profese, kterých je skutečně nedostatek. Zásadní bude úzká spolupráce s mezinárodními partnery v oblasti legálních způsobů migrace do EU.

Úspěšná mobilita talentovaných pracovníků vyžaduje ochotu vnitrostátních orgánů a zúčastněných stran v různých odvětvích, včetně migrace, zaměstnanosti a rozvoje dovedností a vzdělávání, spolupracovat na dosahování společných cílů. Komise má v úmyslu tuto meziodvětvovou spolupráci podporovat a spoléhá na to, že se Evropský parlament, Rada, členské státy a sociální partneři odhodlaně zapojí do zvyšování atraktivnosti EU pro talentované a kvalifikované pracovníky z celého světa.

PŘÍLOHA

Příklady probíhajících opatření, jež mají za cíl maximalizovat potenciál domácí pracovní síly v EU

Při řešení nedostatku pracovních sil a kvalifikovaných pracovních sil je prioritou EU maximalizovat potenciál domácí pracovní síly. Pro tento proces je zásadní vést dialog se sociálními partnery a zvyšovat atraktivnost zaměstnání, zejména tím, že se budou řešit nevhodné pracovní podmínky, podporovat rovné příležitosti a bude se potírat diskriminace. Řada opatření již probíhá:

- * Osmnáct rozsáhlých partnerství v oblasti dovedností v rámci **paktu pro dovednosti** sdružuje sociální partnery a zúčastněné strany a mění kvalifikaci milionům lidí, přičemž další partnerství se připravují.
- * Pro rychlejší a snazší uznávání **digitálních dovedností**⁷⁰ byl zahájen pilotní projekt Evropský certifikát digitálních dovedností, který představuje značku kvality pro certifikaci digitálních dovedností, a aktualizovaný **rámec digitálních kompetencí** jako referenční rámec pro **digitální dovednosti**.
- * Většina členských států provádí významné reformy učňovské přípravy, které Komise podporuje prostřednictvím nástroje **Evropské aliance pro učňovskou přípravu**.
- * **Fondy EU** investují do odborné přípravy přibližně 65 miliard EUR⁷¹. Tyto investice zahrnují pomoc při vypracovávání **100 projektů pro centra excelence odborného vzdělávání v oblastech, jako je pokročilá výroba nebo umělá inteligence**.
- * EU investuje více než 1,1 miliardy EUR⁷² do uzavření nejméně 60 **aliancí Evropských univerzit**, do nichž je zapojeno více než 500 vysokoškolských institucí, které jsou průkopníky v poskytování dovedností pro budoucnost studentům a účastníkům celoživotního vzdělávání.
- * Politika a finanční prostředky EU podporují účinné prohlubování dovedností a změnu kvalifikace. Přibližně polovina členských států pracuje na vytvoření **individuálních vzdělávacích účtů**⁷³, jejichž cílem je poskytnout každé dospělé osobě možnost získat odbornou přípravu, která odpovídá trhu práce. Účinným nástrojem pro prohlubování dovedností a změnu kvalifikace jsou mikrocertifikáty, neboť umožňují zaplnit nově vznikající mezery v dovednostech⁷⁴.
- * **Mechanismus podpory talentů** podpoří regiony při odborné přípravě, udržení a přilákání kvalifikovaných lidí, zejména v regionech, které čelí významnému odchodu pracovníků, v rámci iniciativy nazvané Uplatnění talentovaných pracovníků v regionech EU⁷⁵.

⁷⁰ Zahájeno v rámci Balíčku opatření – Digitální dovednosti a vzdělávání dne 18. dubna 2023.

⁷¹ Tato částka zahrnuje podporu z Evropského sociálního fondu plus v rámci národních plánů pro oživení a odolnost, z Evropského fondu pro regionální rozvoj a 400 milionů EUR z programu Erasmus+.

⁷² Podpora programu Erasmus+ na období 2021–2027.

⁷³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A32022H0627%2803%29>

⁷⁴ Doporučení Rady ze dne 16. června 2022 o evropském přístupu k mikrocertifikátům pro celoživotní učení a zaměstnatelnost. Finanční podpora EU byla čerpána především z Nástroje pro oživení a odolnost, Evropského sociálního fondu plus a programu Erasmus+.

⁷⁵ COM(2023) 32 final.

- * *Doporučení Rady o minimálním příjmu⁷⁶ klade důraz na zajištění způsobů zaměstnávání osob, které jsou nejvíce vzdáleny trhu práce, a to i poskytováním podpory příjmu, pomoci při hledání zaměstnání a také individualizovaných sociálních služeb.*
- * *Na to, aby se **mladí lidé, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy**, dostali na trh práce, se zaměřují záruky pro mladé lidi⁷⁷ a iniciativa ALMA⁷⁸, která za posledních deset let pomohla více než 43 milionům mladých lidí získat zaměstnání nebo pokračovat ve vzdělávání, absolvovat učňovskou přípravu nebo stáž⁷⁹.*
- * ***Akční plán pro integraci a začleňování na období 2021–2027⁸⁰ a akční plán EU proti rasismu na období 2020–2025⁸¹** podporují začleňování státních příslušníků třetích zemí a občanů EU z přistěhovaleckého prostředí nebo s menšinovým rasovým či etnickým původem na trhu práce v EU.*
- * *Provádění politik **usnadňujících volný pohyb pracovníků** posílil nový Evropský orgán pro pracovní záležitosti (ELA). **Digitalizace a koordinace systémů sociálního zabezpečení** ještě více usnadňují přeshraniční uplatňování práv v oblasti sociálního zabezpečení⁸².*
- * *Pracovní podmínky by výrazně zlepšily nové právní předpisy o minimální mzdě budou mít klíčový význam pro **zlepšení práv pracovníků** a návrhy Komise týkající se práce prostřednictvím platform, ochrany před nebezpečnými látkami na pracovišti a posílení orgánů pro rovné zacházení, jakož i připravovaný návrh na posílení rámce kvality pro stáže.*
- * *Klíčové pro řešení nedostatku pracovních sil a kvalifikovaných pracovních sil bude vytvoření **Evropského prostoru vzdělávání**, v němž mladí lidé a účastníci celoživotního vzdělávání získají nejlepší vzdělání a odbornou přípravu a budou moci studovat a najít si zaměstnání v rámci celého kontinentu, a to s podporou fondů EU⁸³.*
- * *Komise podporuje členské státy prostřednictvím **Nástroje pro technickou podporu** – a to může zahrnovat podporu při navrhování a provádění reforem v oblasti pracovní migrace⁸⁴, jakož i při navrhování a zavádění mechanismů předvídání dovedností⁸⁵ a usnadňování postupů pro uznávání kvalifikací a potvrzování dovedností.*

⁷⁶ Doporučení Rady ze dne 30. ledna 2023 o přiměřeném minimálním příjmu zajišťujícím aktivní začlenění.

⁷⁷ [Posílené záruky pro mladé lidi – Zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování – Evropská komise \(europa.eu\)](#)

⁷⁸ [ALMA \(Aim, Learn, Master, Achieve – stanovit si cíl, učit se, osvojit si dovednost, dosáhnout cíle\).](#)

⁷⁹ COM(2023) 577 final.

⁸⁰ COM(2020) 758 final.

⁸¹ COM(2020) 565 final.

⁸² COM(2023) 501 final.

⁸³ Program Erasmus+ posiluje svou podporu příležitostí mobility ve vzdělávání pro studenty, účastníky odborného vzdělávání a přípravy, učně, dospělé účastníky vzdělávání a žáky s cílem posílit začlenění a řešit rostoucí poptávku po dovednostech v EU i mimo ni.

⁸⁴ Stěžejní iniciativa Nástroje pro technickou podporu pro rok 2023 „[Migrant integration and talent attraction](#)“ ([Integrace migrantů a přilákání talentovaných pracovníků](#)) (europa.eu)

⁸⁵ Stěžejní iniciativa Nástroje pro technickou podporu pro rok 2024 – „[Flagship on Skills: Fostering skills development systems better adapted to the labour](#)“ (Stěžejní iniciativa v oblasti dovedností: [podpora systémů rozvoje dovedností, které jsou lépe přizpůsobeny trhu práce](#)) (europa.eu)