



Rada
Európskej únie

V Bruseli 20. novembra 2023
(OR. en)

15701/23

JAI 1530
MIGR 404
ASIM 109
SOC 806
EMPL 580

SPRIEVODNÁ POZNÁMKA

Od:	Martine DEPREZOVÁ, riaditeľka, v zastúpení generálnej tajomníčky Európskej komisie
Dátum doručenia:	16. novembra 2023
Komu:	Thérèse BLANCHETOVÁ, generálna tajomníčka Rady Európskej únie
Č. dok. Kom.:	COM(2023) 715 final
Predmet:	OZNÁMENIE KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE, EURÓPSKEMU HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV o mobilite zručností a talentov

Delegáciám v prílohe zasielame dokument COM(2023) 715 final.

Príloha: COM(2023) 715 final



V Bruseli 15. 11. 2023
COM(2023) 715 final

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

o mobilite zručností a talentov

1. ÚVOD

Pre konkurencieschopnosť hospodárstva EÚ a jeho schopnosť rastu a inovácií je zásadná kvalifikovaná pracovná sila. Zamestnávateľia majú problém nájsť pracovníkov, ktorých potrebujú. Na základe nedávneho súboru demografických nástrojov Komisie sa ukázalo, ako starnúca demografia Európy tento problém ešte vyostruje¹. **EÚ urgentne potrebuje prijať opatrenia na posilnenie svojej pracovnej sily.**

Nedostatok pracovnej sily v EÚ ovplyvňuje rôzne povolania a odvetvia na všetkých úrovniach zručností vrátane zdravotnej starostlivosti, dlhodobej starostlivosti a činností v oblasti sociálnej práce, stavebníctva, výroby, dopravy a skladovania, ubytovacích a stravovacích služieb, inžinierskych, technických a vedeckých činností a informačných a komunikačných technológií (IKT). Pri adaptácii EÚ na meniaci sa svet existujú predvídateľné kvalifikačné medzery v zásadných oblastiach. **Zelená transformácia** vytvorí do roku 2030 v prípade zavedenia správnych politík 1 až 2,5 milióna dodatočných pracovných miest. **Prechod na digitálnu technológiu** zvýši dopyt po vysokej úrovni odborných znalostí v oblasti IKT, ale aj po základných digitálnych zručnostiach, pričom v porovnaní so svojím cieľom – 20 miliónov profesionálov zamestnaných v oblasti IKT do roku 2030 – EÚ aktuálne disponuje počtom o 11 miliónov nižším².

V rámci Európskeho roka zručností sa zdôrazňuje, že nenahraditeľným je a aj naďalej bude strategický prístup k riešeniu nedostatku pracovnej sily a zručností. Táto práca sa musí začať doma. V centre politiky trhu práce EÚ sú opatrenia na rekvalifikáciu a zvyšovanie úrovne zručností domácej pracovnej sily³, aktiváciu skupín s nižšou účasťou na trhu práce⁴ s cieľnou podporou regiónov, ktoré čelia vyľudňovaniu a nedostatku zručností, a opatrenia pre mobilitu v rámci EÚ. Veľa opatrení sa už vykonáva (pozri zhrnutie v prílohe), pričom sa v rámci nich podporujú systémy a postupy na uznávanie kvalifikácií a potvrdzovanie zručností, ktoré pomáhajú znižovať prekážky mobility pracovnej sily na jednotnom trhu a zlepšovať mobilitu vzdelávajúcich sa osôb. Tieto opatrenia však samy osebe nebudú dostatočné na uspokojenie dopytu. Keďže zručnosti sú na celom svete vzácne, budúcu konkurencieschopnosť EÚ ovplyvní jej schopnosť prilákať globálne talenty a poskytnúť podporné prostredie na **prítiahnutie ľudí so všetkými úrovňami zručností do Európy.**

EÚ bude naďalej **prehlbovať spoluprácu s partnerskými krajinami**, pričom zabezpečí vzájomne prínosný prístup v otváraní nových ciest pre legálnu migráciu a bude podporovať rozvoj zručností a cirkulujúcu migráciu s cieľom bojovať proti úniku mozgov.

Toto oznámenie a sprievodné návrhy predstavujú súbor vzájomne sa posilňujúcich opatrení s cieľom zatriktívniť EÚ pre talenty v širokom rozsahu povolaní, v ktorých môžu zamestnávateľia potrebovať zručnosti, ako aj posilniť mobilitu v rámci EÚ. Tieto opatrenia riešia bariéry medzinárodného prijímania zamestnancov a pomáhajú zabezpečiť, aby mohli štátni príslušníci tretích krajín naplno využiť svoje zručnosti a kvalifikácie v Európe. Cieľom predstavených iniciatív je **použiť podporu EÚ a spoločný vplyv EÚ na pomoc členským štátom, aby boli konkurencieschopné v globálnej súťaži o talenty.** Nové navrhované

¹ COM(2023) 577 final.

² Cieľ stanovený v oznámení COM(2021) 118 final. Štatistika získaná zo súboru údajov Eurostatu o zamestnaných špecialistoch v oblasti IKT, dostupná na tomto odkaze: [Štatistiky | Eurostat \(europa.eu\)](#).

³ Domáca pracovná sila EÚ zahŕňa zamestnaných aj nezamestnaných občanov EÚ a štátnych príslušníkov tretích krajín s oprávneným pobytom.

⁴ Napríklad ženy, mladých ľudí, starších pracovníkov, osoby so zdravotným postihnutím, Rómov a ľudí s imigrantským pôvodom.

nástroje by pomohli **zosúladiť ponúkané a požadované pracovné miesta** medzi zamestnávateľmi EÚ a štátnymi príslušníkmi tretích krajín, ktorí hľadajú prácu v EÚ. Vytvorením presvedčivejšej situácie s cieľom pritiahnúť personál, ktorý zamestnávateľa potrebujú, a použitím úspor z rozsahu na zmenšenie prekážok prijímania zamestnancov môžu mať opatrenia na úrovni EÚ väčší vplyv než úsilie jednotlivých členských štátov. Uľahčenie pohybu v rámci EÚ – napríklad prostredníctvom opatrení na podporu vzdelávacej mobility – má takisto pozitívny vplyv na osoby z krajín mimo EÚ, ktoré chcú participovať na trhu práce EÚ.

Cieľom nastavených opatrení je zabezpečiť **horizontálny a nadrezortný prístup. To sa zakladá na existujúcej práci vrátane balíka opatrení v oblasti zručností a talentov a paktu o migrácii a azyle**, ako aj prebiehajúcej **spolupráci s tretími krajinami**. Vykonávanie bude závisieť od príspevku orgánov členských štátov v oblasti migrácie a zamestnanosti, aktérov na miestnej a regionálnej úrovni, sociálnych partnerov, podnikov a ich náprotivkov v partnerských krajinách.

2. AKO MÔŽE BYŤ SÚČASŤOU RIEŠENIA MOBILITA TALENTOV Z TRETÍCH KRAJÍN

Vzhľadom na rozsah problémov v oblasti zručností, ktorým EÚ čelí, **sa musia zmobilizovať všetky dostupné politické opatrenia**.

Už dnes **predstavujú štátni príslušníci tretích krajín zásadný príspevok** pre trh práce a hospodárstvo EÚ. Až 13 % kľúčových pracovníkov vykonávajúcich zásadné funkcie sú štátni príslušníci tretích krajín⁵. Členské štáty čoraz viac otvárajú svoje trhy práce štátnym príslušníkom tretích krajín s potrebnými zručnosťami s cieľom riešiť nedostatok pracovnej sily. V roku 2022 sa štátnym príslušníkom tretích krajín v EÚ vydalo na účely zamestnania okolo 1,6 milióna prvých povolení na pobyt⁶, čo je najvyšší počet od roku 2009, keď Eurostat začal zbierať záznamy. Povolania, ktoré čelia nedostatku pracovnej sily, majú často vyšší podiel pracovníkov narodených mimo EÚ⁷.

Niekoľko **členských štátov nedávno vykonalo reformy alebo aktuálne diskutuje o reformách svojich systémov v oblasti pracovnej migrácie s cieľom umožniť vstup zo zahraničia**⁸. Prístup členských štátov sa však rôzni, nie je vždy ľahké nájsť informácie o migračných schémach⁹ a spolupráca s partnerskými krajinami je často roztrieštená. To všetko spôsobuje, že EÚ je pre potenciálnych pracovníkov menej atraktívna.

⁵ Kľúčoví pracovníci z radov prisťahovalcov: Ich príspevok k európskej reakcii na pandémiu COVID-19: 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 - Products Eurostat News - Eurostat \(europa.eu\) \[Takmer 3,7 milióna prvých povolení na pobyt v roku 2022 – Products Eurostat News – Eurostat \(europa.eu\)\]](#).

⁷ Správa o prieskume vývoja v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe za rok 2023.

⁸ Napríklad Nemecko prijalo reformu v oblasti pracovnej migrácie v júni 2023, pričom vláda uviedla, že potrebuje prilákať 400 000 štátnych príslušníkov tretích krajín ročne. Taliansko prijalo nový dekrét o legálnej migrácii v júli 2023 a uviedlo, že medzi rokmi 2023 a 2025 potrebuje 833 000 štátnych príslušníkov tretích krajín v širokom spektre odvetví vrátane sociálnej starostlivosti, dopravy, cestovného ruchu a poľnohospodárstva. Ďalšie informácie o politikách členských štátov v oblasti pracovnej migrácie sú uvedené v prílohe 8 správy o posúdení vplyvu týkajúcej sa okruhu talentov EÚ [SWD(2023) 717 final].

⁹ Imigračný portál EÚ síce funguje, no neposkytuje informácie prispôbené jednotlivým situáciám a štátni príslušníci tretích krajín a zamestnávateľa o ňom nie vždy vedia.

Ak sa nepodarí prilákať pracovníkov z krajín mimo EÚ a lepšie využívať ich zručnosti v povolaniach s nedostatkom pracovnej sily, povedie to k pokračujúcemu neuspokojenému dopytu po pracovnej sile naprieč všetkými úrovňami zručností, čo spomalí hospodársky rast a ovplyvní kvalitu služieb. Zatraktívniť EÚ pre globálne talenty je potrebné nielen preto, aby sa tým riešil nedostatok pracovnej sily, ale aj s cieľom **podnieť inovácie a technologický pokrok**. Výnimoční jednotlivci môžu mať obrovský vplyv na schopnosť EÚ inovovať a zdokonaľovať nové podnikateľské modely. Napríklad, ak sa EÚ chce stať lídrom v prelomových technológiách a transformácii v oblasti webu 4.0 a virtuálnych svetov¹⁰, je zásadné riešiť tento úzky segment vysoko odborných zručností, v ktorom je globálna súťaž o talenty najnaliehavejšia. Krajiny ako Spojené štáty a Kanada majú zavedené vyhradené schémy, ktoré sa zameriavajú na talentovaných jednotlivcov so žiadanými zručnosťami¹¹. Podobné schémy zaviedli aj niektoré členské štáty¹².

Zatraktívnenie EÚ pre talenty zo zahraničia

Podľa ukazovateľa OECD týkajúceho sa atraktívnosti pre talenty¹³ EÚ nie je v súťaži o najlepší globálny talent úspešná. **Celá EÚ v súčasnosti nevyužíva svoj potenciál** na prilákanie kvalifikovaných pracovníkov zo zahraničia¹⁴. Napriek vysokej kvalite života a príležitostiam dostupným v EÚ neuvádzajú štátni príslušníci tretích krajín členské štáty EÚ medzi svojimi najžiadanejšími destináciami a preferujú iných členov OECD, napríklad Nový Zéland, Austráliu, Spojené štáty alebo Kanadu. Dôležitým faktorom môže byť aj učenie sa jazyka cieľových krajín. Podľa ukazovateľa OECD týkajúceho sa atraktívnosti pre vysokokvalifikovaných pracovníkov sa medzi najvyššie postavenými piatimi krajinami nachádza len jeden členský štát (Švédsko).

Legálna migrácia je spoločná právomoc, čo znamená, že členské štáty si ponechávajú plné právo určovať počet prijímaných osôb. Čelia však aj **spoločným problémom a majú spoločné potreby**. Propagácia EÚ ako atraktívnej destinácie pre zahraničné talenty môže predstavovať prínos pre všetky členské štáty, pričom členské štáty, ktoré majú nižší medzinárodný profil alebo menej zdrojov na pritiažnutie talentov, môžu tak ťažiť zo spoločného úsilia, čo je odrazom integrácie hospodárstva EÚ. Spolupráca EÚ pomáha aj členským štátom a zamestnávateľom riešiť spoločné praktické výzvy: posúdenie zručností štátnych príslušníkov tretích krajín, ich zosúladenie so zamestnávateľmi a štruktúrovanie spolupráce s tretími krajinami.

Prebieha práca s cieľom vyriešiť nedostatky legislatívneho rámca. Na základe „kontroly vhodnosti“ legálnej migrácie za rok 2019¹⁵ sa ukázalo, že *acquis* EÚ v tejto oblasti bolo fragmentované a nedostatočné na zvýšenie celkovej atraktívnosti EÚ. Odvtedy bola prijatá revidovaná smernica EÚ o modrej karte¹⁶, v ktorej sa predstavili účinnejšie pravidlá na prilákanie vysokokvalifikovaných pracovníkov (lehota na jej vykonávanie je

¹⁰ Pozri COM(2023) 442 final.

¹¹ Pozri napríklad vízum O-1A Spojených štátov.

¹² Európska migračná sieť, *Synthesis report on Migratory Pathways for Start-Ups and Innovative Entrepreneurs in the European Union (Súhrnná správa o migračných cestách pre startupy a inovačných podnikateľov v Európskej únii)*, december 2019.

¹³ [Talent Attractiveness 2023 - OECD \(Atraktívnosť pre talenty 2023 – OECD\)](#).

¹⁴ Podrobnejšia analýza sa nachádza v správe o posúdení vplyvu okruhu talentov EÚ pre ďalšiu analýzu, SWD(2023) 717 final.

¹⁵ SWD(2019) 1056 final.

¹⁶ Smernica (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.

november 2023). Na základe balíka opatrení v oblasti zručností a talentov¹⁷, prebiehajú rokovania o návrhoch Komisie na revíziu smernice o jednotnom povolení na pobyt¹⁸ a smernice o osobách s dlhodobým pobytom¹⁹ s cieľom zjednodušiť postupy legálnej migrácie. V nadväznosti na to sa Komisia zaviazala preskúmať potenciál ďalších ciest legálnej migrácie do EÚ v troch dôležitých oblastiach: dlhodobá starostlivosť, mobilita mládeže a inovační podnikatelia.

V rámci balíka opatrení v oblasti zručností a talentov sa objasnilo, že – vzhľadom na rozsah praktických prekážok prijímania štátnych príslušníkov tretích krajín – **nie sú existujúce legislatívne opatrenia dostatočné**. Medzinárodné zosúladovanie ponúkaných a požadovaných pracovných miest je aj naďalej veľmi komplikované a nákladné tak pre štátnych príslušníkov tretích krajín, ako aj pre zamestnávateľov²⁰, predovšetkým MSP s obmedzenými zdrojmi. Štátni príslušníci tretích krajín musia často znášať značné náklady, ako sú administratívne poplatky alebo výdavky na preklady. Štátnych príslušníkov tretích krajín, ale aj zamestnávateľov okrem finančnej záťaže **odrádza komplikovanosť a dĺžka postupov medzinárodného prijímania zamestnancov**²¹, pričom viac ako polovica spoločností (52 %) považuje náborov mimo EÚ za veľmi alebo stredne náročné²². Ďalšou dlhodobou prekážkou je problematický prístup k jasným informáciám o pravidlách a postupoch legálnej migrácie²³.

Ako je zdôraznené v správe o stave Únie predsedníčky von der Leyenovej z roku 2022, ďalšou praktickou prekážkou, ktorá odrádza pracovníkov od príchodu do EÚ, sú problémy spojené s **uznávaním kvalifikácií štátnych príslušníkov tretích krajín**. Členské štáty majú konkrétne povinnosti týkajúce sa tých povolání, ktoré sú regulované vo všetkých členských štátoch. Pre sedem povolání (napríklad pre sestry/ošetrovateľov a lekársku profesiu) boli na základe právnych predpisov EÚ o uznávaní odborných kvalifikácií (smernica 2005/36/ES) vymedzené minimálne štandardy odbornej prípravy na úrovni EÚ. Regulácia iných povolání je národnou právomocou²⁴. Stovky povolání sú regulované len v niektorých členských štátoch, napríklad stavební inžinieri alebo technici vykurovacích zariadení. Na prístup k povolaniu, ale aj na účely legálnej migrácie alebo prístupu k ďalšiemu štúdiu môžu byť potrebné rozhodnutia o formálnom uznávaní kvalifikácií.

Uznávanie kvalifikácií je zásadné, aby sa zabezpečilo dostatočné vzdelanie, odborná príprava alebo skúsenosti prichádzajúcich pracovníkov v určitých povolaniach. Postupy uznávania kvalifikácií tretích krajín sú však často príliš **drahé, komplikované a časovo náročné**. Predstavujú aj značnú administratívnu záťaž pre členské štáty z dôvodu nedostatku

17 COM(2022) 657 final.

18 COM(2022) 655 final.

19 COM(2022) 650 final.

20 Ďalšie podrobnosti sú uvedené v správe o posúdení vplyvu týkajúcej sa okruhu talentov EÚ, [SWD(2023) 717 final]. Na základe toho sa odhaduje, že priemerné náklady na zamestnanie štátneho príslušníka tretej krajiny sa môžu pohybovať medzi 1 500 a 2 500 EUR (okrem nákladov na relokáciu) a môžu sa zvýšiť až na 8 500 až 10 000 EUR, ak sú potrebné služby personálnych agentúr.

21 Priemerná dĺžka je 4 – 6 mesiacov.

22 Rýchly prieskum Eurobarometra č. 529: Európsky rok zručností: Nedostatok zručností, prijímanie zamestnancov a stratégie udržania zamestnancov v malých a stredných podnikoch.

23 Kontrola vhodnosti legálnej migrácie 2019 [SWD(2019) 1056 final].

24 Členské štáty však musia zabezpečiť, aby bola regulácia prístupu k povolaniam primeraná a nediskriminovala na základe národnosti alebo na iných základoch. Posúdenie proporcionality je potrebné aj pred prijatím akýchkoľvek nových alebo pozmeňujúcich existujúcich opatrení v oblasti regulácie povolání v súlade so smernicou (EÚ) 2018/958.

informácií o systémoch kvalifikácií tretích krajín, obmedzeného zhromažďovania odborných znalostí a zdrojov na úrovni EÚ a ťažkostí s overovaním autenticity dokumentov.

Veľa povolání, ktoré čelia nedostatku pracovnej sily, nie je regulovaných. V týchto prípadoch majú zamestnávateľa právomoc rozhodnúť, či majú štátni príslušníci tretích krajín správny profil na základe kvalifikácií, skúseností a zručností, a proces formálneho uznania nie je potrebný. Neporozumenie zručnostiam a kvalifikáciám zo strany zamestnávateľov a nedostatok **dôvery v zručnosti a kvalifikácie získané v tretích krajinách**, ktoré sú potrebné pre prijímanie zamestnancov do neregulovaných povolání, je ďalšou významnou prekážkou mobility talentov a zručností²⁵.

Výsledok nielenže ovplyvňuje atraktivnosť EÚ, ale vedie aj k „**mrhaniu mozgami**“ – štátni príslušníci tretích krajín pracujúci na nižšej úrovni kvalifikácie, než akou disponujú. Podľa Eurostatu je v roku 2022 viac ako štvrtina štátnych príslušníkov tretích krajín vysokokvalifikovaná, ale 39,4 % je prekvalifikovaných²⁶ na prácu, ktorú robia, pričom u žien je väčšia pravdepodobnosť príliš vysokej kvalifikácie než v prípade mužov. Rovnocenný údaj pre občanov EÚ pracujúcich v inom členskom štáte je 31,8 % a pre tých, čo žijú vo svojej vlastnej krajine, len 21,1 %²⁷. Preto môže umožnenie uznávania kvalifikácií a potvrdzovania zručností okrem toho pomôcť využiť nevyužitý potenciál štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí už sú v EÚ.

Vytvorenie **ústretového prostredia** pre štátnych príslušníkov tretích krajín s oprávneným pobytom a poskytnutie účinnej podpory integrácie vrátane podpory pre rodiny pracovníkov, je pre atraktivnosť EÚ a celkový úspech politik v oblasti legálnej migrácie takisto ústredné. V tejto oblasti naďalej existujú výzvy. Štátni príslušníci tretích krajín zažívajú v práci viac diskriminácie a dôkazy naznačujú, že to neprimerane ovplyvňuje osoby s vysokou úrovňou vzdelania²⁸, čo je jedným z dôvodov, prečo je miera zamestnávania občanov z tretích krajín nižšia ako pri občanoch EÚ²⁹. Akčný plán EÚ proti rasizmu³⁰ aj akčný plán pre integráciu a začlenenie na obdobie 2021 – 2027³¹ sa zameriavajú na riešenie tohto problému. Spravodlivé a transparentné prijímanie zamestnancov zabezpečuje, že všetci kandidáti majú rovnaké a nestranné príležitosti uchádzať sa o prácu bez ohľadu na pohlavie, rasový alebo etnický pôvod, vek, náboženstvo alebo vieru³².

Spolupráca so **sociálnymi partnermi** je pre dobré riadenie legálnej migrácie takisto zásadná. Sociálny dialóg môže pomôcť dosiahnuť spoločnú víziu, ako by mala legálna migrácia zapadnúť do širších stratégií trhu práce. Členské štáty by mali zohľadniť pohľady sociálnych partnerov s cieľom zabezpečiť, aby sa v prípade, že to budú považovať za potrebné, mohli rýchlo vykonať testy trhu práce, a aby tieto testy obsahovali len obmedzenú administratívnu záťaž pre zamestnávateľov, predovšetkým MSP, a pre štátnych príslušníkov tretích krajín.

²⁵ Správa o posúdení vplyvu sprevádzajúca návrh okruhu talentov EÚ [SWD(2023) 717 final].

²⁶ To znamená, že pracujú v povolaniach s nízkou alebo strednou úrovňou zručností napriek tomu, že majú vysokú úroveň vzdelania.

²⁷ Údaje získané v júli 2023 (Eurostat).

²⁸ Správa o vývoji v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe za rok 2023.

²⁹ V roku 2022 bolo zamestnaných 61,9 % občanov z tretích krajín, zatiaľ čo u občanov z iných členských štátov EÚ to bolo 77,1 % a u štátnych príslušníkov 75,4 % (Eurostat).

³⁰ COM(2020) 565 final.

³¹ COM(2020) 758 final.

³² Smernica 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania, smernica Rady 2000/43/ES, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod a smernica Rady 2000/78/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaniach.

Mali by byť dostupné jasné a ľahko prístupné informácie o ich fungovaní. Tak zamestnávateľia, ako aj odborové organizácie zohrávajú úlohu v integrácii štátnych príslušníkov tretích krajín a európske partnerstvo pre integráciu štruktúruje spoluprácu v tejto oblasti na úrovni EÚ³³.

Potreba cieleného prístupu s informovanosťou pre oblasť zručností ako odrazovým mostíkom

Úspešná mobilita talentov vyžaduje opatrenia na prijímanie štátnych príslušníkov tretích krajín v odvetviach, kde je najväčšia potreba ich pracovnej sily, a úspor z rozsahu prostredníctvom zlepšenej spolupráce v oblasti legálnej migrácie medzi úrovňami EÚ a členských štátov.

Komisia je toho názoru, že opatrenia na mobilitu talentov na úrovni EÚ by mali byť **strategické** a zameriavať sa na povolania ovplyvnené **zelenou transformáciou a prechodom na digitálnu technológiu**, ako aj na **zdravotnú starostlivosť a dlhodobú starostlivosť** vzhľadom na akútne potreby v celej EÚ a pravdepodobný vývoj trhu práce v týchto oblastiach.

Potreby trhu práce sa však môžu rýchlo vyvíjať a aj rôzniť v jednotlivých členských štátoch. EÚ by mala vedieť zabezpečiť, aby jej iniciatívy v oblasti pracovnej migrácie odrážali najnovšie potreby hospodárstva a jej zamestnávateľov. Dostupná a aktuálna **informovanosť pre oblasť zručností je kľúčová** pre navrhovanie flexibilných stratégií riešenia nedostatku pracovnej sily, lepšie zosúladenie ponúkaných a požadovaných pracovných miest a usmernenie rozvoja zručností.

Komisia vychádzajúc zo vznikajúcich iniciatív na rozvoj sofistikovanejších prístupov k informovanosti pre oblasť zručností³⁴ pracuje na **systémovom prístupe k poskytovaniu a používaniu informovanosti pre oblasť zručností**. Platforma pre pracovnú migráciu spustená v januári 2023 poskytuje cenné fórum pre diskusiu o tom, ako rozvíjať politiku cielenej pracovnej migrácie, ktorá reflektuje strategické nedostatky na základe informovanosti pre oblasť zručností. Spája zástupcov orgánov členských štátov v oblasti zamestnanosti a migrácie so sociálnymi partnermi a umožnila výmeny informácií o týchto problémoch v kontexte Európskeho roka zručností³⁵.

Opatrenie: Komisia bude aj naďalej podporovať strategickjší prístup k informovanosti pre oblasť zručností na základe získavania najnovších údajov o trhu práce a budovania vzťahov s členskými štátmi a s verejnými službami zamestnanosti.

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

³⁴ Napríklad, Európsky program v oblasti zručností 2020 zahŕňa opatrenie o vytváraní aktuálnejšej, podrobnejšej a presnejšej informovanosti pre oblasť zručností. Európske stredisko pre rozvoj odborného vzdelávania, Eurostat, ELA a EUROFOUND sú zapojené do rôznych iniciatív na zdokonalenie informovanosti pre oblasť zručností vrátane využívania veľkých dát. Očakávanie zručností na úrovni odvetvia sa uskutočňuje na základe koncepcie sektorovej spolupráce v oblasti zručností so zameraním na prioritné odvetvia. Europass spustil v júni 2023 nástroj informovanosti pre oblasť zručností, ktorý poskytuje informácie o povolaniach s nedostatkom pracovnej sily podľa krajiny. Verejné služby zamestnanosti sa na úrovni členských štátov čoraz aktívnejšie zapájajú do zisťovania budúcich potrieb zručností a mnohé z nich rozvíjajú aj komplexné stratégie na riešenie budúcich potrieb v oblasti zručností.

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

3. ZJEDNODUŠENIE PRIJÍMANIA ZAMESTNANCOV Z TRETÍCH KRAJÍN – OKRUH TALENTOV EÚ

V tomto oznámení sa nastavujú opatrenia na riešenie kľúčových prekážok identifikovaných v predchádzajúcej časti prostredníctvom umožnenia medzinárodného prijímania zamestnancov, podporou uznávania kvalifikácií a potvrdzovania zručností a posilnením spolupráce s tretími krajinami v týchto oblastiach. Základným kameňom tohto prístupu je návrh Komisie zaviesť **okruh talentov EÚ**, ktorým sa uskutočnia záväzky Komisie formulované v balíku opatrení v oblasti zručností a talentov a v pakte o migrácii a azyle.

Okruh talentov EÚ sa zameriava na posilnenie celkovej atraktívnosti EÚ vytvorením **prvej platformy spoločnej pre celú EÚ** otvorenej štátnym príslušníkom tretích krajín po celom svete, ktorí chcú legálne pracovať v Európe, a zamestnávateľom, ktorí nedokážu nájsť potrebný talent na trhu práce EÚ. Poskytne to prístup k širšiemu okruhu talentov pre zamestnávateľov EÚ a urýchli a zjednoduší to prijímanie zamestnancov. Platforma poskytne informácie pre uchádzačov o zamestnanie aj pre zamestnávateľov o postupoch prijímania zamestnancov a imigrácie, ako aj o uznávaní kvalifikácií v zúčastnených členských štátoch EÚ. S cieľom uľahčiť integráciu bude zahŕňať aj informácie o životných a pracovných podmienkach v zúčastnených členských štátoch a o právach a povinnostiach štátnych príslušníkov tretích krajín. Sieť delegácií EÚ po celom svete podporí poskytovanie informácií a bude slúžiť ako kontakt pre uchádzačov o prácu z tretích krajín, ktorí hľadajú informácie o cestách legálnej migrácie a o platforme v rámci okruhu talentov EÚ.

Okruh talentov EÚ sa bude zameriavať na konkrétne **povolania na všetkých úrovniach zručností na základe najbežnejších povolaní s nedostatkom pracovnej sily** v Únii a na povolania, ktoré predstavujú priamy príspevok k zelenej transformácii a prechodu na digitálnu technológiu, pričom sa budú podľa potreby aktualizovať, aby reagovali na meniace sa okolnosti trhu práce. Komisia vypracovala zoznam 42 povolaní v celej EÚ, v ktorých v súčasnosti chýbajú pracovné sily³⁶, ktorý tvorí prílohu k navrhovanému nariadeniu o okruhu talentov. S cieľom umožniť rýchlu reakciu na meniace sa potreby trhu práce bude Komisia môcť upraviť zoznam delegovaným aktom. Členské štáty budú okrem toho môcť oznámiť prídanie alebo odstránenie konkrétnych povolaní s nedostatkom pracovnej sily, pre ktoré zverejnia voľné pracovné miesta.

Účasť v okruhu talentov EÚ bude pre členské štáty podporujúce manažment systému okruhu talentov prostredníctvom príslušných orgánov **dobrovoľná**. Národné orgány v zúčastnených členských štátoch by boli úzko zapojené do vykonávania nástroja a registrovať voľné miesta na portáli a hľadať tam kandidátov by mohli iba zamestnávatelia usadení v týchto členských štátoch. Návrh plne reflektuje výlučnú zodpovednosť členských štátov určiť objemy prijatých príslušníkov tretích krajín a nenahradí, ale skôr doplní existujúce nástroje na prilákanie talentov na národnej úrovni.

Okruh talentov EÚ bude nová IT platforma zameraná na príslušníkov tretích krajín, ktorí ešte nie sú v EÚ, pričom jeho návrh vychádza z dlhodobej úspešnej skúsenosti Komisie

³⁶ Zoznam vychádza z troch hlavných zdrojov: i) Európsky orgán práce (ELA) používajúci údaje VSZ o nedostatkoch pracovnej sily naprieč povolaniami, ii) nedostatok pracovnej sily relevantný z hľadiska klimatickej neutrality a digitalizácie, ktorý je identifikovaný na základe priameho príspevku odvetvia k vykonávaniu cieľov EÚ v oblasti klímy a digitalizácie, iii) povolania, ktoré nemali rozšírený nedostatok pracovnej sily v predchádzajúcich rokoch, ale ich dôležitosť bude pravdepodobne rásť v súvislosti s budúcou transformáciou.

s platformou **EURES**³⁷. Okruh talentov EÚ bude zahŕňať zabudované záruky s cieľom zabrániť praktikám využívania zo strany zamestnávateľov a pripomínať, aby mali štátni príslušníci tretích krajín vybraní prostredníctvom okruhu talentov EÚ po tom, ako sa zamestnajú, rovnaké práva a povinnosti ako domáci pracovníci. Okrem toho bude podporovať interoperabilitu s národnými platformami pre prijímanie zamestnancov.

Okruh talentov pomôže vykonávať externý rozmer paktu o migrácii a azyle prostredníctvom príspevku k partnerstvám zameraným na talenty a rozvoja efektívnych doplnkových ciest do EÚ. Registrácia do okruhu talentov EÚ bude otvorená vysídleným osobám v tretích krajinách, ktoré potrebujú medzinárodnú ochranu, a teda bude podporovať úsilie na zavedenie doplnkových ciest pre tých, ktorí sa kvalifikujú.

Umožnením prístupu k existujúcim legálnym cestám bude okruh talentov EÚ slúžiť aj ako odrádzajúci prostriedok pre nelegálnu migráciu. To sa posilní skutočnosťou, že nikto, na koho sa vzťahuje zákaz vstupu, predovšetkým podľa rozhodnutia o návrate na základe smernice o návrate štátnych príslušníkov³⁸, sa nebude môcť registrovať do okruhu talentov EÚ.

Opatrenie: Nariadenie o vytvorení okruhu talentov EÚ:

- Komisia navrhuje **nariadenie o vytvorení okruhu talentov EÚ**³⁹ s cieľom umožniť strategické medzinárodné prijímanie uchádzačov o prácu z tretích krajín v povolaniach s nedostatkom pracovnej sily relevantných v rámci EÚ;
- Komisia bude spolupracovať s členskými štátmi, aby sa zabezpečilo, že okruh talentov EÚ bude navrhnutý od úplného začiatku tak, aby vhodne riešil potreby národného trhu práce a dopĺňal existujúce národné iniciatívy aj prostredníctvom interoperability s existujúcimi národnými platformami pre prijímanie zamestnancov.

4. DOSAHOVANIE JEDNODUCHŠIEHO A RÝCHLEJŠIEHO UZNÁVANIA ODBORNÝCH KVALIFIKÁCIÍ A POTVRDZOVANIE ZRUČNOSTÍ ZÍSKANÝCH V TRETÍCH KRAJINÁCH

Komisia navrhuje súbor opatrení na podporu **spoločných prístupov a spolupráce medzi členskými štátmi v oblasti uznávania kvalifikácií a potvrdzovania zručností**, ktoré uľahčia vyhľadávanie informácií o príslušných pravidlách a postupoch a uľahčujú členským štátom a zamestnávateľom prístup k spoľahlivým informáciám o rámcoch kvalifikácií a zručností v tretích krajinách. Jednoduchšie a lepšie postupy v tejto oblasti pomôžu zamestnávateľom dozvedieť sa, čo kvalifikácia získaná mimo EÚ znamená v praxi, a zabezpečiť, aby štátni príslušníci tretích krajín boli schopní vykonávať práce, na ktoré boli prijatí, a mali porovnateľné kvalifikácie so svojimi náprotivkami v EÚ.

Realita trhu práce okrem toho vyžaduje širšie používanie prístupu „zručnosti na prvom mieste“. Ten už pri prijímaní zamestnancov používa veľa podnikov, pretože uznávajú hodnotu nielen formálnych kvalifikácií, ale aj iných dokázateľných zručností a skúseností,

³⁷ Cieľom portálu [EURES](#) je umožniť voľný pohyb pracovníkov v rámci EÚ a fungovať ako európska sieť pre spoluprácu verejných služieb zamestnanosti s portálom s možnosťou vyhľadávania, ktorý umožní zosúladiť uchádzačov o prácu a zamestnávateľov.

³⁸ Smernica 2008/115/ES o spoločných normách a postupoch členských štátov na účely návratu štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa neoprávnene zdržiavajú na ich území.

³⁹ COM(2023) 716 final.

ktoré sú potrebné na identifikáciu správnych kandidátov na voľné miesta, a dosahujú dosiaľ úspešné výsledky.

Vytváranie spoločného prístupu EÚ k uznávaniu kvalifikácií štátnych príslušníkov tretích krajín

Komisia v súčasnosti prijíma odporúčanie v oblasti uznávania kvalifikácií všetkých štátnych príslušníkov tretích krajín s oprávneným pobytom⁴⁰, pričom vytvára usmernenia na zlepšenie postupov a pomoc členským štátom, aby mohli uznávať kvalifikácie a zručnosti získané mimo EÚ rýchlejšie a efektívnejšie. V odporúčaní sa zasadzuje za zvýšenú flexibilitu a znižovanie administratívnych záťaží pre štátnych príslušníkov tretích krajín, aby mali rýchlejší a efektívnejší prístup k zamestnaniu alebo príležitostiam vysokoškolského vzdelávania v EÚ. Vzťahuje sa to na prípady uznávania s cieľom prístupu do regulovaných povolání ako súčasť postupov legálnej migrácie, a na ďalšie vzdelávanie. Zdôrazňuje sa, že postupy formálneho uznávania by sa mali požadovať len v takých prípadoch, keď by boli udelené práva držiteľovi kvalifikácie v týchto troch kontextoch. Uznávanie kvalifikácií by sa nemalo požadovať na účely prijímania zamestnancov v neregulovaných povolaniach. V týchto prípadoch sa môžu kvalifikácie a zručnosti pochopiť a porovnať pomocou nástrojov transparentnosti a informácií.

Pokiaľ ide o prístup k regulovaným povolaniam, odporúčanie čerpá inšpiráciu zo smernice 2005/36/ES, ktorou sa stanovuje systém uznávania odborných kvalifikácií v EÚ⁴¹. Odporúčanie okrem toho vychádza zo skúseností s vykonávaním odporúčania Komisie z apríla 2022 o umožnení uznávania kvalifikácií ľudí utekajúcich pred ruskou útočnou vojnou voči Ukrajine⁴². Posúdením následného sledovania tohto odporúčania⁴³ sa dokázal celý rad sľubných postupov, na základe ktorých sa formovalo nové odporúčanie vrátane zdôraznenia prínosov výmeny informácií medzi orgánmi členských štátov a partnerskými krajinami s cieľom umožniť uznávanie kvalifikácií.

Odporúčanie bude hodnotným doplnkom okruhu talentov EÚ a malo by pomôcť členským štátom **zlepšiť postupy uznávania ako súčasť ich úsilia o prilákanie kvalifikovaných pracovníkov zo zahraničia**. Podporuje členské štáty, aby používali údaje informovanosti pre oblasť zručností na identifikáciu „prioritných regulovaných povolání“, pre ktoré by sa mali postupy uznávania pre štátnych príslušníkov tretích krajín, ako aj pre migrujúcich občanov EÚ, ešte viac urýchliť. Hneď ako bude okruh talentov EÚ v prevádzke, členské štáty by mohli zohľadniť zoznam povolání s nedostatkom pracovnej sily v celej EÚ, ktorý bol vytvorený pre okruh talentov pri identifikácii prioritných regulovaných povolání.

Postupy prijímania zamestnancov v širokom rozsahu odvetví možno zlepšiť prostredníctvom usmernení v odporúčaní, ale ich uplatňovanie sa bude líšiť podľa toho, ako je zamestnávanie v jednotlivých povolaniach regulované. Keďže napríklad digitálne povolania sú vo všeobecnosti neregulované, odporúčanie sa pri prijímaní zamestnancov na také miesta

⁴⁰ Odporúčanie sa vzťahuje na štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sú v procese získavania víz alebo pracovného povolenia a povolenia na pobyt v členskom štáte alebo sa už oprávnenne zdržiavajú v Únii.

⁴¹ Na základe rámca poskytnutého smernicou 2005/36/ES sa zavádzajú spoločné princípy, postupy a kritériá uznávania a podporuje sa transparentnosť, spravodlivosť a konzistentnosť v postupoch uznávania. Ako je uvedené v predchádzajúcom odseku, stanovujú sa ním aj minimálne štandardy odbornej prípravy pre určité povolania.

⁴² Odporúčanie Komisie (EÚ) 2022/554 o uznávaní kvalifikácií osôb utekajúcich pred ruskou inváziou na Ukrajinu.

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

zasadzuje za prístup „zručnosti na prvom mieste“. Tieto povolania môžu okrem toho vychádzať z revidovanej smernice o modrej karte, ktorou sa zaviedla ekvivalencia, pokiaľ ide o zručnosti atestované profesionálnymi skúsenosťami a porovnateľnou vysokoškolskou kvalifikáciou v niektorých pozíciách v odvetví IKT⁴⁴. Členské štáty by pre tieto povolania nemali ukladať postup formálneho uznávania ako predbežnú podmienku prijatia.

Opatrenie: Odporúčanie Komisie o uznávaní kvalifikácií štátnych príslušníkov tretích krajín⁴⁵.

Toto odporúčanie by viedlo k jednoduchším a rýchlejšim postupom a zabezpečilo by sa ním, že poslané informácie možno overiť a postupom možno dôverovať. Udržiavanie profesionálnych štandardov by nemalo viesť k požiadavkám, ktoré uchádzačov odradia alebo spomalia postupy prijímania zamestnancov.

Komisia podporí vykonávanie odporúčania týmito spôsobmi:

- organizácia vyhradených stretnutí s členskými štátmi, predovšetkým v skupine koordinátorov pre uznávanie odborných kvalifikácií, ako aj s inými zainteresovanými stranami,
- vyzvanie členských štátov, aby podávali správy o národných iniciatívach, reformách a štatistikách o rozhodnutiach týkajúcich sa uznávania spojených s kvalifikáciami tretích krajín,
- poskytnutie prístupu k online informáciám s cieľom pomôcť štátnym príslušníkom tretích krajín, aby porozumeli požiadavkám na uznávanie zručností a kvalifikácií v Únii,
- maximalizácia synergií medzi odporúčaním a inými opatreniami stanovenými v oznámení.

Posilnenie informácií o postupoch uznávania a porovnateľnosť kvalifikácií

Nachádzanie **informácií o kvalifikáciách a zručnostiach získaných v tretích krajinách a platné procesy uznávania a potvrdzovania v členských štátoch** sú kľúčovým prvkom tak pre zamestnávateľov, ako aj pre kandidátov z tretích krajín⁴⁶. Zodpovednosť za postupy uznávania a potvrdzovania je často spoločná pre viaceré administratívne orgány v rámci členských štátov vrátane centrálnej a regionálnej úrovne. V súčasnosti môže byť pre štátnych príslušníkov tretích krajín a migrujúcich pracovníkov v EÚ ťažké určiť, či je povolanie, v ktorom chcú pracovať, v konkrétnom členskom štáte regulované, alebo nie. Prekážkou môže byť aj nedostatok viacjazyčných informácií o uznávaní kvalifikácií: úsilie o vyriešenie tohto problému pre osoby vysídlené z Ukrajiny bolo pre uchádzačov o prácu podporné⁴⁷.

⁴⁴ Pozri článok 2 ods. 9 písm. a) a prílohu I k smernici (EÚ) 2021/1883.

⁴⁵ COM(2023) 7700 final.

⁴⁶ OECD vo svojej štúdii z roku 2017 „Práca na integrácii: Posúdenie a uznávanie zahraničných kvalifikácií“ zdôraznila, že kľúčovým problémom, ktorý treba riešiť v záujme zlepšenia systémov uznávania, je poskytovanie informácií o postupoch uznávania. Medzinárodná organizácia pre migráciu poukázala v komplexnej správe za rok 2013 o „uznávaní kvalifikácií a schopnosti migrantov“ v Európe na nedostatky v prístupe migrantov k informáciám v niekoľkých členských štátoch EÚ. Aj Komisia v rámci kontroly vhodnosti legálnej migrácie z roku 2019 odporučila zlepšenie prístupu k informáciám o postupoch uznávania kvalifikácií a ich výsledkoch pre štátnych príslušníkov tretích krajín [SWD(2019) 1056 final].

⁴⁷ Odporúčanie Komisie (EÚ) 2022/554 z 5. apríla.

Hoci v súčasnosti neexistuje centrálny informačný bod na úrovni EÚ o uznávaní kvalifikácií z tretích krajín, **siete centier ENIC-NARIC**⁴⁸ vyvinuli niekoľko nástrojov, ktoré umožňujú prístup k informáciám o postupoch uznávania kvalifikácií a o systémoch vysokoškolského vzdelávania, ktoré možno ďalej rozvíjať. Centrá NARIC môžu vydávať rozhodnutia pre akademické uznávanie a vyhlásenia o porovnateľnosti s dôrazom na vysokoškolské kvalifikácie. Niektoré centrá NARIC fungujú ako jednotné kontaktné miesta pre posúdenie alebo uznávanie kvalifikácií, ktoré môžu uľahčiť prístup štátnych príslušníkov tretích krajín k postupom. V desiatich členských štátoch⁴⁹ pomohlo centrum NARIC vytvoriť databázy poskytujúce verejné informácie o rozhodnutiach týkajúcich sa národného uznávania, v niektorých prípadoch s financovaním z EÚ.

Komisia povzbudí a podporí členské štáty v rozvoji databáz o porovnateľnosti kvalifikácií z tretích krajín a v zabezpečení interoperability týchto databáz, pričom sprístupní financovanie z programu Erasmus+ v roku 2024. V prípade relevantných kvalifikácií, ktoré by boli primárne akademické, by databázy mali viesť vygenerovať bezplatné vyhlásenie o porovnateľnosti a v prípade možnosti poskytnúť informácie o postupoch na uznanie kvalifikácie. S cieľom umožniť priame porovnania na základe použitia podobných pojmov a definícií, Komisia podnecuje členské štáty, aby zabezpečili, že tieto databázy budú založené na štandardoch Európskeho vzdelávacieho modelu⁵⁰. Komisia bude spolupracovať so sieťou NARIC, aby zabezpečila koordinovaný prístup, pokiaľ ide o tretie krajiny a kvalifikácie, pričom prioritné budú krajiny partnerstva zameraného na talenty. V databázach sa môže okrem toho uvádzať, aká dodatočná odborná príprava (napríklad mikrocertifikáty) môže byť potrebná na vyplnenie medzier medzi kvalifikáciou z tretej krajiny a porovnateľnými kvalifikáciami v členských štátoch. Viacjazyčné databázy umožnia ešte lepší prístup k informáciám.

V druhej fáze Komisia preskúma aj uskutočniteľnosť vytvorenia **nástroja na úrovni celej EÚ spájajúceho národné databázy pre uznávanie**, ktorý by bol schopný vytvoriť vyhlásenia o porovnateľnosti pre konkrétne kvalifikácie z tretích krajín zahŕňajúce všetky členské štáty na základe harmonizovanej šablóny a bol by dostupný v digitálnom formáte. To by mohlo zahŕňať kvalifikácie EÚ aj tretích krajín s cieľom umožniť mobilitu vnútri EÚ, ako aj legálnu migráciu. Nástroj by vychádzal z existujúcich národných databáz a bol by interoperabilný so sieťou národných kvalifikačných databáz partnerských krajín⁵¹, s ktorými Európska nadácia pre odborné vzdelávanie (ETF) spolupracuje. Okrem toho by tento nástroj mohol umožniť zamestnávateľom identifikovať kvalifikácie z tretích krajín porovnateľné s národnou kvalifikáciou, ktorú hľadajú, čo môže pomôcť so zameraním postupov prijímania zamestnancov. A kandidáti by týmto spôsobom zistili, ako by sa ich kvalifikácie zohľadnili v postupe uznávania.

⁴⁸ Sieť ENIC (Európska sieť informačných centier) a sieť NARIC (Národné informačné centrá pre akademické uznávanie) úzko spolupracujú. Sieť ENIC tvoria orgány pre uznávanie zúčastnených štátov lisabonského dohovoru o uznávaní, pričom sekretariát poskytl Rada Európy a UNESCO, a centrá NARIC sú orgány pre uznávanie krajín zapojených do programu Erasmus+. Všetky centrá NARIC sú zároveň sieťou ENIC (s výnimkou gréckeho orgánu pre uznávanie). Obe siete majú spoločný pracovný program, chartu a predstavenstvo.

⁴⁹ Bulharsko, Cyprus, Dánsko, Holandsko, Írsko, Litva, Nemecko, Poľsko, Švédsko, Taliansko.

⁵⁰ Európsky vzdelávací model je viacjazyčný dátový model pre vzdelávanie, ktorý možno použiť na opis všetkých súvisiacich údajov vrátane formálneho vzdelávania, neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa. Model podporuje výmenu údajov o zručnostiach, kvalifikáciách, akreditácii a možnostiach vzdelávania, ako aj interoperabilitu a výmenu certifikátov.

⁵¹ Aktuálne v štádiu overovania koncepcie.

Siete ENIC-NARIC sa v súčasnosti zameriavajú na vysokoškolské vzdelávanie. Vzhľadom na potrebu technických zručností na trhu práce EÚ a skutočnosť, že v súčasnosti neexistujú žiadne štruktúry spolupráce na úrovni celej EÚ týkajúce sa **uznávania kvalifikácií získaných na základe OVP**, rozšírenie zamerania sietí na odborné vzdelávanie a prípravu (OVP) by mohlo mať značné prínosy. Členské štáty by mohli – s podporou Komisie – preskúmať, či by úloha centier NARIC mohla pokrývať aj OVP. To by mohlo vydláždíť cestu pre vyhlásenia o porovnateľnosti v súvislosti s kvalifikáciami získanými na základe OVP v EÚ a v tretích krajinách, ako aj v súvislosti s akademickými kvalifikáciami.

Ďalším relevantným nástrojom, na ktorom možno stavať, je **databáza regulovaných povolani**⁵² Komisie. Obsahuje informácie o tom, či sú konkrétne povolania v jednotlivých členských štátoch regulované spolu s informáciou o orgáne zodpovednom za uznanie. Hoci je databáza v súčasnosti zameraná na migrujúcich občanov EÚ, informácie o tom, ktoré konkrétne povolania sú regulované v jednotlivých členských štátoch, sú relevantné aj pre štátnych príslušníkov tretích krajín. Komisia bude spolupracovať s členskými štátmi, aby zabezpečila, že databáza bude okrem informácií o kvalifikáciách občanov EÚ obsahovať presné informácie o orgánoch zodpovedných za uznanie kvalifikácií štátnych príslušníkov tretích krajín.

Platforma pre okruh talentov EÚ podporí viditeľnosť informačných zdrojov súvisiacich s postupmi uznávania a potvrdzovania v zúčastnených členských štátoch s cieľom zabezpečiť, aby sa kandidáti uchádzali o miesto s čo najlepšimi možnými predchádzajúcimi znalosťami o možnostiach uznania svojej kvalifikácie a potvrdenia zručností.

Opatrenie: Zlepšenie transparentnosti postupov uznávania a prístupu k nim

Komisia bude:

- povzbudzovať a podporovať viac členských štátov pri vytváraní sémanticky interoperabilných databáz o postupoch uznávania a rozhodnutiach o uznaní, ktoré umožňujú generovať vyhlásenia o porovnateľnosti,
- preskúma uskutočniteľnosť zriadenia ďalších online stredísk zdrojov, ktoré by poskytovali informácie o zručnostiach a kvalifikáciách, v nadväznosti na stredisko zdrojov zamerané na Ukrajinu (pozri ďalej),
- posúdi uskutočniteľnosť vyvinutia nástroja na úrovni EÚ, ktorý bude schopný generovať na základe harmonizovaného vzoru vyhlásenia o porovnateľnosti konkrétnych kvalifikácií z tretích krajín, ktoré by sa vzťahovali na viaceré členské štáty,
- bude pokračovať v podpore sietí ENIC-NARIC a vyzve členské štáty, aby zväzili rozšírenie kompetencií centier NARIC na uznanie kvalifikácií odborného vzdelávania a odbornej prípravy,
- začlení do databázy regulovaných povolani informácie o orgánoch členského štátu zodpovedných za uznanie kvalifikácií, ktorých držiteľmi sú občania tretích krajín, umožňujúcich im prístup k regulovaným povolaniam.

Budovanie dôvery v kvalifikáciu a zručnosti získané v tretích krajinách

Neistota, pokiaľ ide o hodnotu zručností, pracovné skúsenosti a kvalifikácie získané v tretích krajinách a fungovanie systémov odbornej prípravy a vzdelávania tretích krajín, je jednou

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

z hlavných prekážok, s ktorými sa stretávajú orgány uznávania a zamestnávateľia v členských štátoch pri posudzovaní kvalifikácií a zručností štátnych príslušníkov tretích krajín⁵³. Vyplnenie tejto medzery v znalostiach preto musí byť jedným z hlavných cieľov činnosti Komisie v oblasti uznávania kvalifikácií a potvrdzovania zručností.

EÚ v dôsledku ruskej útočnej vojny voči Ukrajine použila viaceré nástroje na podporu posudzovania zručností a kvalifikácií ľudí vysídlených z Ukrajiny. Komisia sa podujala vykonať porovnanie európskeho kvalifikačného rámca s ukrajinským národným rámcom⁵⁴ a poskytla usmernenia k zrýchlenému uznávaniu ukrajinských akademických kvalifikácií⁵⁵. Do ukrajiničiny preložila aj rôzne kľúčové nástroje. A nadácia ETF vytvorila stredisko zdrojov⁵⁶ pre materiály o kvalifikáciách, zručnostiach a štúdiách z Ukrajiny – navštívené od marca 2022 do januára 2023 približne 21 000-krát. Tieto nástroje pomohli odborníkom a zamestnávateľom v EÚ pri uznávaní lepšie pochopiť profil zručností a kvalifikácie ľudí vysídlených z Ukrajiny,

Túto cennú skúsenosť možno využiť na prijatie **strategickejšieho prístupu k vypracovaniu usmernenia na podporu hodnotenia certifikátov a uznávanie kvalifikácií** nadobudnutých mimo EÚ. Nadácia ETF má značné skúsenosti v oblasti pomoci tretím krajinám pri vypracovaní národných kvalifikačných rámcov, ktoré možno porovnať s európskymi kvalifikačnými rámcami, najmä v regióne susedských a kandidátskych krajín EÚ. Navyše v súčasnosti poskytuje systémovú pomoc 11 africkým krajinám pri vývoji ich kvalifikačných rámcov ako súčasť projektu, ktorý realizuje Africká únia⁵⁷. Aj siete ENIC-NARIC poskytujú hodnotný rámec na spoluprácu medzi orgánmi uznávania členských štátov pri analýze často sa vyskytujúcich kvalifikácií tretích krajín.

Opatrenie: Využitie nástrojov EÚ na pomoc pri pochopení hodnoty kvalifikácií a zručností získaných v tretích krajinách, ktoré sú relevantné vzhľadom na nedostatok pracovnej sily na trhu práce EÚ.

Komisia v závislosti od zistených potrieb:

- bude spolupracovať s nadáciou ETF, sieťami ENIC-NARIC, Európskym registrom zabezpečenia kvality vysokoškolského vzdelávania, členskými štátmi a tretími krajinami na poskytnutí usmernenia týkajúceho sa vybraných kvalifikačných rámcov tretích krajín a hodnoty konkrétnych kvalifikácií na základe porovnania európskeho kvalifikačného rámca s národnými (a regionálnymi) kvalifikačnými rámcami a vykonania cielených posúdení akreditačnej praxe a zabezpečenia kvality tretích krajín,
- preloží nástroje uľahčujúce posúdenia zručností štátnych príslušníkov tretích krajín do jazykov vybraných tretích krajín.

Dlhodobá vízia zlepšenia pri uznávaní kvalifikácií a potvrdzovaní zručností

Úspešnosť v maximalizácii potenciálu pritiažnutia talentov zo zahraničia do EÚ nemožno oddeliť od úsilia zvýšiť činnosť v oblasti **uznávania kvalifikácií a zručností** vnútorne. Súčasnú tempo technickej a spoločenskej zmeny znamená, že EÚ musí zvažovať, ako by sa

⁵³ Kontrola vhodnosti legálnej migrácie 2019 [SWD(2019) 1056 final].

⁵⁴ Európska komisia, Správa o porovnaní európskeho kvalifikačného rámca a ukrajinského národného kvalifikačného rámca, január 2023.

⁵⁵ Európska komisia, *Guidelines on Fasttrack Recognition of Ukrainian Academic Qualifications* (Usmernenia k zrýchlenému uznávaniu ukrajinských akademických kvalifikácií), máj 2022.

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

⁵⁷ <https://acqf.africa/>.

mal vyvíjať jej celkový prístup k uznávaniu kvalifikácií a potvrdzovaniu zručností v záujme maximalizácie potenciálu jednotného trhu. EÚ bude musieť ísť ďalej v podpore mobility pracovnej sily a znižovaní prekážok na jednotnom trhu zvyšovaním mobility učiacich sa: systémy a postupy uznávania kvalifikácií a potvrdzovania zručností musia byť schopné reagovať na zmeny dopytu po zručnostiach.

Vzniká tak príležitosť uplatniť rovnaký prístup s cieľom posilniť spoluprácu s tretími krajinami a zvýšiť atraktivnosť EÚ ako miesta na prácu. Cielené využívanie informovanosti v oblasti zručností na plánovanie a posilnenie kapacít služieb uznávania kvalifikácií, ktoré umožní výmenu interoperabilných, spoľahlivých informácií o kvalifikáciách a zručnostiach a zabezpečí, aby informácie dostupné pre zamestnávateľov boli podobne dostupné aj pre zamestnancov a aby boli vhodné na daný účel, by sa všetky mohli využívať na uľahčenie nájmu pracovníkov z oblastí mimo EÚ.

Blíži sa koniec éry papierových diplomov. EÚ začala **prechod na celosystémové využívanie digitálnych kvalifikácií a certifikátov**⁵⁸. V budúcnosti by mal každý učiť sa dostať svoje kvalifikácie, certifikáty a tituly v bezpečnom digitálnom formáte, ktorý obsahuje viacjazyčné informácie a dá sa okamžite overiť. Uľahčí sa tým priradovanie pracovných miest kvalifikovaným pracovníkom, ako aj postupy nájmu a uznávania kvalifikácie.

Opatrenie: Komisia preskúma možnosť širšej reformy systému uznávania kvalifikácií a potvrdzovania zručností EÚ s cieľom zabezpečiť, aby existujúci právny rámec, nástroje a systémy, na ktoré sa vzťahuje napr. smernica 2005/36/ES, boli nadčasové, ambiciózne a aby prispievali k spoľahlivému fungovaniu jednotného trhu. Bude obsahovať úvahu o spôsoboch ďalšieho zlepšenia uznávania kvalifikácií získaných v tretích krajinách a rozsah, v akom môže byť potrebná harmonizácia na základe skúseností nadobudnutých pri implementácii súčasného odporúčania Komisie.

5. PARTNERSTVO V OBLASTI MOBILITY TALENTOV A ZÍSKAVANIA ZRUČNOSTÍ

Spolupráca v oblasti pracovnej migrácie môže priniesť krajinám pôvodu, ako aj prijímajúcim krajinám, značné výhody. Mobilita talentov môže podporiť cirkuláciu zručností a prenos vedomostí medzi EÚ a partnerskými krajinami. Tok remitencií z EÚ do krajín s nízkymi a strednými príjmami sa odhaduje na približne 65 miliárd EUR a tieto prostriedky môžu poskytnúť dôležitú podporu tým najzraniteľnejším v rozvojových krajinách⁵⁹. Komisia je odhodlaná znížiť transakčné náklady a uľahčiť prevody remitiencií. V cieľoch OSN v oblasti udržateľného rozvoja sa uznáva, že migrácia napomáha tvorbe inkluzívneho rastu a rozvoja, a volá po politikách, ktoré „uľahčujú bezpečnú, pravidelnú a zodpovednú migráciu a mobilitu ľudí“⁶⁰.

Spolupráca v oblasti legálnych možností je prioritou paktu o migrácii a azyle. Od prijatia paktu sa úsilie Komisie v tejto oblasti sústreďuje na uzatváranie partnerstiev zameraných

⁵⁸ Komisia zaviedla v októbri 2021 európske digitálne certifikáty pre vzdelávanie, súbor noriem a softvéru na vytvorenie, elektronický podpis, vydávanie, uchovávanie, výmenu, prehliadanie a overovanie certifikátov o vzdelaní bohatých na údaje.

⁵⁹ [International Remittance Day: EU committed to reducing transaction costs to make the most of key source of income for migrants and their families \(europa.eu\)](#) [Medzinárodný deň remitiencií: EÚ sa zaviazala znížiť transakčné náklady s cieľom čo najlepšie využiť kľúčový zdroj príjmov pre migrantov a ich rodiny (europa.eu)]; [návrh nariadenia o platobných službách na vnútornom trhu a o zmene nariadenia \(EÚ\) č. 1093/2010, COM\(2023\) 367 final](#).

⁶⁰ Čiastkový cieľ 10.7 v rámci cieľa č. 10 o znižovaní nerovnosti v rámci krajiny a medzi krajinami.

na talenty. Partnerstvá zamerané na talenty ponúkajú EÚ a kľúčovým tretím krajinám rámec spolupráce v oblasti podpory vzájomne prospešnej medzinárodnej mobility (pozri ďalej). Komisia pracuje aj na podpore inovatívnych doplnkových možností súvisiacich so zamestnávaním osôb, ktoré potrebujú medzinárodnú ochranu, ako dôveryhodnej alternatíve nelegálnej migrácie⁶¹. Takáto spolupráca na legálnych možnostiach je spojená so širšími partnerstvami pokrývajúcimi všetky aspekty migrácie.

Zabezpečenie účinnej medzinárodnej spolupráce v oblasti pracovnej migrácie si vyžaduje koordinovaný postup zameraný na rozvoj zručností, zabránenie úniku mozgov a podporu partnerstiev medzi početnými zainteresovanými stranami vrátane príslušných orgánov v krajine určenia aj krajine pôvodu, súkromného sektora a inštitúcií odbornej prípravy. Základom vymedzenia dlhodobých spoločných programov na jeho dosiahnutie je dialóg, kým podpora pri budovaní kapacít môže významne prispieť k premietnutiu spoločných priorít do praxe.

EÚ je rozhodnutá reagovať na oprávnené obavy tretích krajín z úniku mozgov, ktorým sa môže vyčerpať kvalifikovaná pracovná sila trhov práce a obmedziť rozvoj. Smernica o modrej karte obsahuje povinnosti vykazovania na monitorovanie jej vplyvu na únik mozgov a vyzýva na podporu cirkulujúcej migrácie vysokokvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín. Opatrenia uvedené v tomto oznámení podporia tento prístup predchádzaním mrhaniu mozgami, aj v záujme krajín pôvodu týchto pracovníkov. Zabezpečením toho, že štátni príslušníci tretích krajín sa prijímajú na pracovné miesta zodpovedajúce ich zručnostiam a kvalifikácii na trhu práce, sa zvyšuje potenciál prenosu zručností medzi EÚ a partnerskými krajinami, ako aj remitencie.

Je potrebné pokračovať v odstraňovaní obáv z úniku mozgov. Jedným spôsobom zníženia tohto rizika je **zamerať spoluprácu s tretími krajinami na sektory, v ktorých sa vlastnosti trhu práce vzájomne dopĺňajú**, pokiaľ ide o nadmernú alebo nedostatočnú ponuku pracovníkov. EÚ a členské štáty môžu zamerať spoluprácu aj na sektory, ktoré majú spoločnú potrebu pracovníkov, a doplniť spoluprácu v oblasti migrácie o **programy rozvoja zručností**, z čoho môžu mať prospech trhy práce, pričom sa riziko úniku mozgov zmení na prílev mozgov.

V nadväznosti na existujúce národné systémy v krajinách pôvodu sa EÚ už zúčastňuje na spolupráci v oblasti zručností s vybranými partnermi v rámci programu Global Gateway a v susedstve EÚ na posilňovaní schopnosti partnerských krajín spolupracovať s EÚ v oblasti strategických priorít v oblastiach, ako sú zelené a digitálne transformácie. EÚ takisto podporuje excelentnosť vo vzdelávaní, napr. prostredníctvom iniciatívy Regional Teacher Initiative for Africa (RTIA)⁶².

Podľa možnosti **by aj programy rozvoja zručností prepojené so schémami mobility mali vychádzať z noriem odbornej prípravy uplatňovaných v členských štátoch** v cieľových sektoroch. Odborná príprava na doplnenie menších chýbajúcich zručností by sa podľa potreby mohla ponúknuť po príchode do EÚ. V rámci spolupráce treba riešiť aj porovnateľnosť kvalifikačných rámcov a hodnotenie certifikátov.

Partnerstvá zamerané na talenty

⁶¹ Odporúčanie Komisie (EÚ) 2020/1364 o legálnych možnostiach získania ochrany v EÚ: podporovanie presídľovania, prijímania osôb z humanitárnych dôvodov a iných doplnkových možností.

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

Partnerstvá zamerané na talenty majú za cieľ poskytnúť rámce na zvýšenú spoluprácu medzi členskými štátmi EÚ a vybranými partnerskými krajinami v oblasti mobility talentov a rozvoja zručností. Na základe práce v skupine s prístupom Team Europe môžu tieto partnerstvá byť prínosné pre obe strany v súlade so **vzájomne výhodnými individualizovanými prioritami**⁶³. Je dôležité výrazne zvýšiť partnerstvá zamerané na talenty, ktoré musia ísť ruka v ruku s komplexnou spolupracou pri riadení migrácie vrátane účinnej spolupráce v oblasti readmisie.

EÚ nedávno uzavrela partnerstvá zamerané na talenty s Marokom, Tuniskom, Egyptom, Pakistanom a Bangladéšom. Stretnutia za okrúhlym stolom s každou z týchto krajín⁶⁴ za účasti zainteresovaných členských štátov umožnili identifikovať budúce cieľové sektory a povolania vzájomného záujmu. Partneri preukázali **veľký záujem o spoluprácu v oblastiach rozvoja zručností a uznávania kvalifikácií**. Potreba údajov na porovnanie noriem spôsobilosti prioritných povolání sa považovala za základný prvý krok pri navrhovaní opatrení v oblastiach, akými sú rozvoj zručností, uznávanie kvalifikácií a odborná príprava pred odchodom. Z rokovaní okrem toho vyplynulo, že existuje potenciál pre spoluprácu v oblasti nábora, poskytovania informácií o otázkach súvisiacich s mobilitou a udržateľnej reintegrácie ako súčasť cirkulujúcej migrácie. Partnerstvá zamerané na talenty môžu takisto podporovať prácu uchádzačov predbežne vybranej tretej krajiny s cieľom pomôcť pri testovaní cieľových povolání, ako aj odbornú prípravu pred odchodom, napr. jazykové kurzy.

Zamestnávateľa v EÚ budú mať pravdepodobne osobitný záujem o uchádzačov, ktorí sa zúčastnili na činnostiach súvisiacich s partnerstvami zameranými na talenty. Títo štátni príslušníci tretích krajín preto budú v okruhu talentov EÚ označení za držiteľov **„preukazu partnerstva zameraného na talenty“**, ktorý bude viditeľný pre potenciálnych zamestnávateľov a bude poskytovať informácie o zručnostiach získaných alebo potvrdených v súvislosti s partnerstvom zameraným na talenty. Preukaz bude obsahovať informácie o vzdelaní a odbornej príprave uchádzača o zamestnanie, ako aj o zručnostiach a kvalifikáciách, ktoré boli potvrdené v súvislosti s partnerstvom zameraným na talenty.

Od roku 2016 prebieha spolupráca medzi jednotlivými sektormi na úseku zručností v rámci projektov **„aliancií blueprint“ programu Erasmus+** vo viacerých oblastiach relevantných z hľadiska súbežnej zelenej a digitálnej transformácie⁶⁵. Niektoré podporovali tvorbu programov odbornej prípravy pod vedením odvetví. Partnerstvá zamerané na talenty vedeli poskytnúť cenný rámec na ich prispôsobenie v súvislosti s tretími krajinami.

Úloha **európskeho súkromného sektora** je základom činností partnerstva zameraného na talenty tak v oblasti odbornej prípravy, ako aj nábora. Investície verejného sektora môžu dopĺňať, ale nenahrádzajú, nezastupiteľné príspevky súkromného sektora využívajúceho kvalifikovaných pracovníkov s cieľom zabezpečiť dlhodobú udržateľnosť takýchto činností. Súkromný sektor, vrátane profesijných komôr, je už zapojený do opatrení financovaných v rámci partnerstiev zameraných na talenty, a to najmä do návrhu osnov odbornej prípravy v tretích krajinách.

⁶³ COM(2022) 657 final.

⁶⁴ Stretnutia za okrúhlym stolom sa uskutočnili 1. marca 2023 s Bangladéšom, 15. marca s Pakistanom, 26. apríla s Marokom, 7. júna s Egyptom a 22. júna s Tuniskom.

⁶⁵ Tieto aliancie združujú kľúčové zainteresované strany z rôznych priemyselných ekosystémov vrátane podnikov, odborových zväzov, inštitúcií vzdelávania a odbornej prípravy, ako aj subjektov verejného sektora. Koncepcia sektorovej spolupráce v oblasti zručností (*blueprint*) je nový program v oblasti zručností uznaný za hlavnú iniciatívu na poskytovanie riešení v oblasti rozvoja zručností.

Komisia bude zabezpečovať, aby opatrenia na úseku uznávania kvalifikácií a potvrdzovania zručností štátnych príslušníkov tretích krajín, stanovené v tomto balíku, dopĺňali a podporovali partnerstvá zamerané na talenty.

Opatrenie: Spolupráca s tretími krajinami v rámci partnerstiev zameraných na talenty. Komisia v závislosti od potrieb vymedzených s partnerskými krajinami a zúčastnenými členskými štátmi:

- **zohľadní partnerstvo zamerané na talenty krajín v cieľovej analýze ich kvalifikačných rámcov,**
- vyzve na **budovanie kapacít systémov vzdelávania a odbornej prípravy** v krajinách partnerstiev zameraných na talenty na základe opatrení plánovaných v rámci Nástroja susedstva a rozvojevej a medzinárodnej spolupráce – Globálna Európa a medzinárodného rozmeru programu Erasmus+,
- spolu s členskými štátmi zlepší **informácie o postupoch uznávania kvalifikácie štátnych príslušníkov tretích krajín** určené pre krajiny partnerstiev zameraných na talenty,
- zabezpečí **spoluprácu pri uznávaní kvalifikácií medzi členskými štátmi a partnerskými krajinami zapojenými v partnerstvách zameraných na talenty.**

6. UĽAHČENIE MOBILITY UČIACICH SA PRACOVNÍKOV, KTORÍ SA PODIELAJÚ NA VYUČOVANÍ A ODBORNEJ PRÍPRAVE – „EURÓPA V POHYBE“

Komisia ako súčasť tohto balíka mobility talentov navrhuje **odporúčanie Rady k obnovenému rámcu vzdelávacej mobility**. Cieľ tohto návrhu, uľahčenie vzdelávacej mobility v rámci EÚ, bude v prvom rade a najviac výhodou občanov EÚ. Ale príležitosťou na podporu úzkej spolupráce s tretími krajinami v oblasti vzdelávacej mobility bude aj **prístup Tímu Európa**, pričom sa celková atraktívnosť EÚ využije ako miesto určenia pre rozvoj zručností. Nadviazať môže na opatrenia programu Erasmus+, predovšetkým na iniciatívu Študuj v Európe a akcie programu Erasmus Mundus, ktorých konkrétnym cieľom je prilákať do EÚ talentovaných študentov z tretích krajín. V návrhu sa takisto vyzýva, aby sa prijali opatrenia na riešenie opakujúcich sa problémov, ktoré majú štátni príslušníci tretích krajín, najmä pri vydávaní víz alebo povolení pobytu pre tých, ktorí si vybrali Európu za miesto štúdia.

Vysokoškóľáci, ktorí využili vzdelávaciu mobilitu prostredníctvom programu Erasmus+, budú skôr pracovať v zahraničí alebo v zamestnaní s medzinárodným rozmerom⁶⁶. Ak ľudia získajú pozitívne skúsenosti počas dočasnej vzdelávacej mobility v EÚ, budú náchylnejší niekedy neskôr sa vrátiť a zamestnať sa.

V návrhu sa členské štáty vyzývajú, aby **odstránili zvyšné prekážky zahraničnej vzdelávacej mobility** zaradením možnosti intervalov mobility do všetkých osnôv vzdelávania a odbornej prípravy. Zásadný význam má aj spolupráca členských štátov

⁶⁶ Erasmus+ Higher Education Impact Study (Štúdia vplyvu programu Erasmus+ na vysokoškolské vzdelávanie), 2019.

s inštitúciami partnerských krajín, vrátane plného využívania vízového kódexu EÚ⁶⁷ a smernice o študentoch a výskumných pracovníkoch⁶⁸.

Opatrenie: Komisia navrhuje **odporúčanie Rady o rámci vzdelávacej mobility**⁶⁹.

Ako súčasť tohto návrhu sa členské štáty pozývajú k úzkej spolupráci s prístupom Tímu Európa na ďalšiu podporu Európy ako miesta vzdelávania pre talenty z tretích krajín. Ratifikácia Globálneho dohovoru UNESCO o uznávaní kvalifikácií týkajúcich sa vysokoškolského vzdelávania by bola takisto hodnotným príspevkom.

Komisia bude podporovať uskutočnenie odporúčania:

- mapovaním využitia príslušných finančných prostriedkov EÚ (napr. Erasmus+, Európsky zbor solidarity) a iných zdrojov financovania na vnútroštátnej a medzinárodnej úrovni s cieľom zvýšiť informovanosť o osvedčených postupoch a podporiť synergiu medzi opatreniami vzdelávacej mobility. Aliancie európskych univerzít pomohli v rámci európskeho vzdelávacieho priestoru vytvoriť vyváženú mobilitu študentov v rámci EÚ a prístup by mohol inšpirovať aj posilnenú mobilitu mimo hraníc EÚ,
- podporovaním členských štátov v rozvíjaní komplexného prístupu k vyučovaniu a učeniu sa jazykov, ktorý by takisto mohol priaznivo ovplyvniť štátnych príslušníkov tretích krajín.

7. ZÁVER

V tomto oznámení sa uvádzajú rôzne pracovné oblasti, ktorých účelom je zvýšenie atraktívnosti EÚ pre kvalifikovaných pracovníkov z tretích krajín, ktorí budú kľúčoví pre budúce zdravie trhu práce EÚ. Sledovať ich možno v spojení s ďalšími hlavnými politickými cieľmi, akými sú zvyšovanie alebo zmeny kvalifikácie domácej pracovnej sily, vzdelávacia mobilita, integrácia štátnych príslušníkov tretích krajín, zabezpečenie, aby všetci pracovníci v EÚ mali spravodlivé pracovné podmienky, a odradenie od nelegálnej migrácie do EÚ.

Posilnená mobilita musí vychádzať z presných informácií o trhu práce a zručnostiach s jasným zameraním na povolania, ktorých je skutočný nedostatok. Základom bude úzka spolupráca s medzinárodnými partnermi v rámci legálnych možností EÚ.

Príprava úspešnej mobility talentov si vyžaduje ochotu vnútroštátnych orgánov a zainteresovaných subjektov pracovať v rôznych sektoroch, vrátane migrácie, zamestnanosti a rozvoja zručností, ako aj vzdelávania, v záujme spoločných cieľov. Komisia je odhodlaná podporovať medzisektorovú spoluprácu a ráta s intenzívnym zapojením Európskeho parlamentu, Rady a členských štátov, ako aj sociálnych partnerov pri zvyšovaní atraktívnosti EÚ pre globálne talenty a zručnosti.

⁶⁷ Nariadenie (ES) č. 810/2009, ktorým sa ustanovuje vízový kódex Spoločenstva (vízový kódex).

⁶⁸ Smernica (EÚ) 2016/801 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely výskumu, štúdiá, odborného vzdelávania, dobrovoľníckej služby, výmenných programov žiakov alebo vzdelávacích projektov a činnosti aupair.

⁶⁹ COM(2023) 719 final.

PRÍLOHA

Príklady opatrení vykonávaných na účely maximalizácie potenciálu domácej pracovnej sily EÚ

Hlavnou prioritou EÚ pri riešení nedostatku zručností a pracovných síl je maximalizácia potenciálu domácej pracovnej sily. Východiskom v tomto procese je dialóg so sociálnymi partnermi, pretože oživuje atraktivnosť zamestnanosti, najmä riešením neprimeraných pracovných podmienok, podporou rovnakých príležitostí a bojom proti diskriminácii. Mnoho opatrení sa už uskutočňuje:

- * 18 rozsiahlych partnerstiev v oblasti zručností na základe **Paktu o zručnostiach** spája sociálnych partnerov a zainteresované strany pri rekvalifikácii miliónov osôb, a ďalšie partnerstvá sa pripravujú.
- * Na zrýchlenie a uľahčenie uznávania digitálnych zručností⁷⁰ bol ako značka kvality certifikácie digitálnych zručností zavedený Európsky certifikát digitálnych zručností spolu s aktualizovaným **rámcom digitálnej spôsobilosti**, ktorý je referenčným rámcom pre digitálne zručnosti.
- * Väčšina členských štátov uskutočňuje významné reformy v oblasti učňovskej prípravy podporované Komisiou prostredníctvom **Európskeho združenia učňovskej prípravy**.
- * **Fondy EÚ** investujú približne 65 miliárd EUR⁷¹ do odbornej prípravy. Ide o pomoc pri vypracovaní **100 projektov centier excelentnosti odborného vzdelávania a prípravy v oblastiach, akými sú** vyspelá výroba alebo umelá inteligencia.
- * EÚ investuje vyše 1,1 miliardy EUR⁷² na začatie činnosti najmenej 60 **aliancií európskych univerzít** združujúcich vyše 500 inštitúcií vysokoškolského vzdelávania, ktoré pôsobia ako priekopníci v sprostredkovaní nadčasových zručností študentom a účastníkom celoživotného vzdelávania.
- * Politika a financovanie EÚ podporujú účinné zvyšovanie a zmeny kvalifikácie. Približne polovica členských štátov pracuje na vytvorení **individuálnych vzdelávacích účtov**⁷³ s cieľom poskytnúť každému dospelému možnosť relevantnej odbornej prípravy pre trh práce. Mikrocertifikáty sú účinným nástrojom zvyšovania a zmeny kvalifikácie na vyplnenie novovznikajúceho nedostatku zručností⁷⁴.
- * Z **Mechanizmu podpory talentov** sa ako súčasť využitia talentov v regiónoch Európy⁷⁵ budú podporovať regióny v oblasti odbornej prípravy, udržania a prilákania kvalifikovaných ľudí, a to najmä regióny, ktoré trpia výrazným odlivom pracovníkov.

⁷⁰ Zavedené 18. apríla 2023 ako súčasť balíka digitálnych zručností a digitálneho vzdelávania.

⁷¹ Ich súčasťou je pomoc z Európskeho sociálneho fondu plus podľa národných plánov obnovy a odolnosti a z Európskeho fondu regionálneho rozvoja, ako aj 400 miliónov EUR prostredníctvom programu Erasmus+.

⁷² Podpora programu Erasmus+ na obdobie 2021 – 2027.

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

⁷⁴ Odporúčanie Rady zo 16. júna 2022 o mikrocertifikátoch pre celoživotné vzdelávanie a zamestnateľnosť. Finančná podpora EÚ sa primárne čerpala z mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti, Európskeho sociálneho fondu plus a z programu Erasmus+.

⁷⁵ COM(2023) 32 final.

- * *Odporúčanie Rady o minimálnom príjme⁷⁶ obsahuje zameranie na poskytovanie **možností zamestnať sa** pre tých, ktorí sú najviac vzdialení od trhu práce, a to aj podporu príjmu, pomoc pri hľadaní zamestnania a poskytovanie personalizovaných sociálnych služieb.*
- * *Uvedenie **mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní a nie sú ani v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy** na pracovný trh je zameraním záruky pre mladých ľudí⁷⁷ a iniciatívy ALMA⁷⁸, ktoré pomohli viac ako 43 miliónom dostať zamestnanie alebo pokračovať vo vzdelávaní, učňovskej alebo odbornej príprave v posledných desiatich rokoch⁷⁹.*
- * ***Akčným plánom pre integráciu a začlenenie 2021 – 2027⁸⁰ a akčným plánom EÚ proti rasizmu⁸¹** sa podporuje začlenenie štátnych príslušníkov tretích krajín a občanov EÚ s migrantským alebo menšinovým rasovým, alebo etnickým pôvodom v EÚ do trhu práce.*
- * *Implementáciu politik na **uľahčenie voľného pohybu pracovníkov** posilňuje nový Európsky orgán práce (ELA). **Digitalizácia a koordinácia systémov sociálneho zabezpečenia** sú ďalším uľahčením cezhraničného uplatňovania práv sociálneho zabezpečenia⁸².*
- * *Nové právne predpisy v oblasti minimálnej mzdy budú kľúčom k **zlepšeniu práv pracovníkov** a návrhy Komisie o platformovej práci, ochrane pred nebezpečnými látkami pri práci a o posilnení subjektov pre rovnaké zaobchádzanie, ako aj pripravovaný návrh posilnenia rámca kvality pre sťažky výrazne zlepšia pracovné podmienky.*
- * *Dosiahnutie **európskeho vzdelávacieho priestoru**, kde mladí ľudia a účastníci celoživotného vzdelávania získajú najlepšie vzdelanie a najlepšiu odbornú prípravu a budú môcť študovať a nájsť si zamestnanie na celom kontinente, bude kľúčom k odstráneniu nedostatkov pracovnej sily a zručností s podporou fondov EÚ⁸³.*
- * *Komisia podporuje členské štáty pomocou **Nástroja technickej podpory (TSI)** – a súčasťou toho môže byť podpora pri návrhu a uskutočnení reforiem v oblasti pracovnej migrácie⁸⁴, ako aj pri návrhu a vytvorení mechanizmov prognózy zručností⁸⁵ a uľahčení postupov uznávania kvalifikácií a potvrdzovania zručností.*

⁷⁶ Odporúčanie Rady z 30. januára 2023 o primeranom minimálnom príjme zaručujúcom aktívne začleňovanie.

⁷⁷ [Posilnená záruka pre mladých ľudí – Zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie – Európska komisia \(europa.eu\).](#)

⁷⁸ [ALMA \(naplánovať, naučiť sa, osvojiť si, dosiahnuť\).](#)

⁷⁹ COM(2023) 577 final.

⁸⁰ COM(2020) 758 final.

⁸¹ COM(2020) 565 final.

⁸² COM(2023) 501 final.

⁸³ Program Erasmus+ posilňuje podporu v oblasti umožňovania vzdelávacej mobility študentom, učiacim sa v odbornom vzdelávaní a príprave, učňom, vzdelávajúcim sa dospelým a žiakom s cieľom zlepšiť začleňovanie a riešiť rastúci dopyt po zručnostiach v celej EÚ i mimo nej.

⁸⁴ TSI 2023 [Integrácia cudzincov a prilákanie talentov \(europa.eu\).](#)

⁸⁵ [TSI 2024 Hlavná iniciatíva týkajúca sa zručností: Podpora systémov rozvoja zručností lepšie prispôsobených trhu práce \(europa.eu\)](#)