

Brusel 29. dubna 2022  
(OR. en)

8556/22

JAI 548  
MIGR 127  
ASIM 31  
SOC 234  
EMPL 142  
EDUC 136

### PRŮVODNÍ POZNÁMKA

---

Odesílatel:	Martine DEPREZOVÁ, ředitelka, za generální tajemnici Evropské komise
Datum přijetí:	28. dubna 2022
Příjemce:	Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, generální tajemník Rady Evropské unie
Č. dok. Komise:	COM(2022) 657 final
Předmět:	SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ Přilákání kvalifikovaných a talentovaných pracovníků do EU

---

Delegace naleznou v příloze dokument COM(2022) 657 final.

---

Příloha: COM(2022) 657 final



V Bruselu dne 27.4.2022  
COM(2022) 657 final

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

**Přilákání kvalifikovaných a talentovaných pracovníků do EU**

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

## *Přilákání kvalifikovaných a talentovaných pracovníků do EU*

### 1. ÚVOD

Legální migrace přináší výhody jak migrantům, tak i jejich zemím původu a cílovým zemím. Těm, kteří chtějí migrovat, nabízí příležitost ke zlepšení jejich situace a pomáhá řešit potřeby na trhu práce v hostitelských zemích. Sama o sobě může představovat investici do hospodářství a společnosti jako celku, podporovat zelenou a digitální transformaci EU a zároveň může přispívat k větší soudržnosti a odolnosti evropských společností. Společná migrační politika EU musí odrážet integraci hospodářství EU a vzájemnou závislost trhů práce členských států. Měla by členským státům pomáhat využívat jejich členství v EU **jako výhodu při získávání talentovaných pracovníků s různými druhy dovedností**, kteří mohou přispět k dynamice hospodářství EU.

**Migrace a mobilita jsou a nadále budou neodmyslitelnými rysy lidstva, a to jak v celosvětovém měřítku, tak i v rámci EU.** K 1. lednu 2021 pobývalo v EU 23,7 milionu státních příslušníků třetích zemí, což představuje 5,3 % její celkové populace<sup>1</sup>. Nelegální migrace do EU zůstává omezená, přestože je jí věnována značná pozornost médií. Ročně přichází do EU legální cestou přibližně 2,25 až 3 miliony státních příslušníků třetích zemí, zatímco nelegálně přichází 125 000 až 200 000 osob<sup>2</sup>.

**Legální migrace je nezbytnou součástí komplexního přístupu** k migraci stanoveného v **Novém paktu o migraci a azylu**<sup>3</sup>, který rovněž zajišťuje větší soudržnost mezi vnitřním a vnějším rozměrem migrační politiky. S cílem podpořit účinnější rámec pro tvorbu legálních cest do EU **stanoví toto sdělení tři pilíře ambiciózní a udržitelné politiky EU v oblasti legální migrace**. Tyto pilíře představují 1) legislativní, 2) operativní a 3) na budoucnost zaměřená politická opatření, která pomohou řešit některé z nejdůležitějších výzev, jimž EU čelí při získávání kvalifikovaných a talentovaných pracovníků, a to v krátkodobém i dlouhodobém horizontu. Toto sdělení se bude rovněž zabývat okamžitou potřebou integrovat na trh práce EU osoby v produktivním věku, které do EU přicházejí v důsledku ruské válečné agrese vůči Ukrajině, což do dubna 2022 představovalo více než 2,5 milionu dospělých osob<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Statistiky Eurostatu [o migraci a počtu migrantů](#).

<sup>2</sup> Statistiky Eurostatu o vydaných prvních povoleních k pobytu ([migr\\_resfirst](#)) a Frontex.

<sup>3</sup> COM(2020) 609 final.

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

## ***Politické a ekonomické důvody podporující pracovní migraci***

Migranti již nyní hrají v evropském hospodářství a společnosti zásadní roli. V posledním desetiletí obsadili migrující pracovníci<sup>5</sup> významnou část nových pracovních míst v EU, a pomohli tak **řešit potřeby trhu práce**. Přijímání migrantů je součástí širšího souboru politik zaměřených na řešení existence a také hlavních příčin nedostatku pracovních sil a kvalifikovaných pracovníků<sup>6</sup>. Pandemie COVID-19 ukázala, že až 13 % pracovníků vykonávajících základní funkce, od lékařů po zdravotní sestry a řidiče, tvoří migranti<sup>7</sup>.

Zároveň **ruská válečná agrese vůči Ukrajině vedla k nejrozsáhlejšímu vysídlení v Evropě od druhé světové války**, přičemž naprostou většinu příchozích tvoří ženy a děti. V návaznosti na aktivaci směrnice o dočasné ochraně<sup>8</sup> bude EU nadále přijímat osoby prchající před válkou na Ukrajině a prioritně podporovat jejich integraci na trhu práce. Jejich příchod do EU se nevyklučuje s potřebou položit základy udržitelného a společného přístupu k pracovní migraci, který by dlouhodobě řešil potřeby EU v oblasti kvalifikovaných pracovních sil.

**Po komplikacích způsobených pandemií COVID-19 se evropský trh práce celkově vrací na úroveň před pandemií<sup>9</sup>**: trh práce EU se nadále zotavuje a potřebuje nové pracovníky, zejména v odvětvích se strukturálním nedostatkem, jako je cestovní ruch, pohostinství, IT, zdravotnictví a logistika. V některých odvětvích je však nedostatek pracovních sil větší než před pandemií COVID-19<sup>10</sup> a prudce v nich vzrostl počet neobsazených pracovních míst, přestože v oblasti zaměstnanosti ještě nedošlo k plnému oživení.

S vědomím budoucích potřeb musí jít legální migrace také ruku v ruce s **přechodem EU na zelenou a digitální ekonomiku**, který vyžaduje specifické dovednosti a restrukturalizaci našich ekonomik a trhů práce. Aby podpořila tuto souběžnou transformaci, měla by se pracovní migrace EU zaměřovat na budoucnost. Odvětví, jako jsou stavebnictví, energetika,

---

<sup>5</sup> K 1. lednu 2021 představovali státní příslušníci třetích zemí pobývající v členských státech EU-27 celkem 5,3 % celkové populace. Podle Eurostatu (s využitím údajů z šetření pracovních sil a klasifikace ISCO-08) však v roce 2020 tvořili 8,7 % úklidových pracovníků a pomocníků, 7,2 % pomocníků při přípravě pokrmů, 6,9 % pracovníků v zemědělství, lesnictví a rybolovu, 6,1 % pracovníků ve stavebnictví a 6,0 % pracovníků v odvětví těžby, stavebnictví, výroby a dopravy.

<sup>6</sup> Mezi další možné zásahy ze strany zaměstnavatelů nebo tvůrců politik patří zvýšení mezd, zlepšení pracovních podmínek, aktivizace obyvatel domácího i zahraničního původu (zejména žen) na trhu práce, investice do zařízení pro vzdělávání a odbornou přípravu nebo jejich reforma, změna výrobních postupů nebo navýšení dovozu. Viz například publikace *Labour shortages and migration policy* (Nedostatek pracovních sil a migrační politika), IOM 2012.

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

<sup>8</sup> Prováděcí rozhodnutí Rady (EU) 2022/382, kterým se stanoví, že nastal případ hromadného přílivu vysídlených osob z Ukrajiny.

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

<sup>10</sup> Mezinárodní měnový fond, *Labor market tightness in advanced economies* (Napjaté podmínky na trhu práce ve vyspělých ekonomikách), březen 2022.

výroba a doprava, budou pravděpodobně ovlivněna přechodem na klimaticky neutrální hospodářství a budou vyžadovat další pracovní sílu a nové dovednosti<sup>11</sup>.

Pracovní migrace má nejen ekonomický přínos, ale **zlepšuje také celkové řízení migrace, neboť pomáhá posilovat naši spolupráci se zeměmi původu a tranzitu**, a to mimo jiné za účelem omezení nelegální migrace. Je to jeden z klíčových prvků souboru nástrojů EU zahrnutých v Novém paktu o migraci a azylu, který má v souladu s Agendou pro udržitelný rozvoj budovat vyvážená a vzájemně prospěšná partnerství se zeměmi mimo EU v oblasti migrace.

Existují tedy silné politické a ekonomické důvody podporující zavedení účinnějších legálních cest pro vstup migrantů do Evropy, přičemž se však uznávají rozdílné politiky a situace členských států EU. Oblast legální migrace spadá do **sdílené pravomoci Evropské unie a jejích členských států**. Pouze členské státy mají pravomoc rozhodovat o počtu státních příslušníků třetích zemí, kteří přicházejí na jejich území za účelem hledání práce.

V této situaci je třeba usilovat o **realistický, pragmatický a postupný pokrok**. Právní předpisy umožňují stanovit společná pravidla. Operativní iniciativy, prováděné v koordinaci s členskými státy, Evropským parlamentem a třetími zeměmi, nám umožňují přijímat konkrétní a pragmatická opatření. Nové politické iniciativy otevírají možnosti pro budoucí opatření. Dohromady tvoří páteř společného evropského přístupu k legální migraci, který je v souladu s evropskými hodnotami a je schopen čelit společným výzvám.

### ***Demografické souvislosti a hlavní výzvy***

**EU se zároveň potýká s problémem stárnutí populace a úbytkem práceschopného obyvatelstva.** Do roku 2070 se počet obyvatel v produktivním věku sníží z přibližně 65 % v roce 2019 na 56 % až 54 % celkového obyvatelstva EU-27<sup>12</sup>.

**Tyto trendy** zvyšují tlak na trhy práce a oslabují konkurenceschopnost a hospodářský růst. Podíl obyvatelstva v produktivním věku klesá, zatímco podíl starších osob se zvyšuje. To je patrné zejména v některých členských státech<sup>13</sup>. Některé regiony EU jsou úbytkem obyvatelstva v produktivním věku zasaženy více než jiné, přičemž nejvíce jsou postiženy venkovské oblasti. Úbytek obyvatelstva v produktivním věku zvyšuje tlak na naše systémy důchodového zabezpečení a sociální ochrany a zpochybňuje jejich dlouhodobou udržitelnost.

---

<sup>11</sup> Eurofound, Řešení nedostatku pracovních sil v členských státech EU, červenec 2021, <https://www.eurofound.europa.eu/cs/publications/report/2021/tackling-labour-shortages-in-eu-member-states>.

<sup>12</sup> „Počet obyvatel k 1. lednu podle věku, pohlaví a typu projekce (proj\_19np)“ ([Statistiky | Eurostat \(europa.eu\)](#)).

<sup>13</sup> Eurostat, [Struktura a stárnutí populace](#); Evropská komise, *Atlas of Demography, Impact of migration on working-age population*, (Demografický atlas, Dopady migrace na obyvatelstvo v produktivním věku) <https://migration-demography-tools.jrc.ec.europa.eu/atlas-demography/stories/AoD/2/migration/S4>.

**Kromě toho musí EU řešit nedostatek pracovních sil v konkrétních odvětvích<sup>14</sup> a regionech**, a to na všech úrovních kvalifikace: zaměstnavatelé z EU se potýkají s nedostatkem pracovníků až v 28 profesích, které v roce 2020 zaměstnávaly 14 % pracovní síly EU. Mezi tyto profese patří instalatéri a potrubáři, ošetřovatelé, systémoví analytici, svářeči, řezači plamenem a páječi, řidiči nákladních automobilů, tahačů a speciálních vozidel, stavební inženýři a vývojáři softwaru<sup>15</sup>. Nedostatek pracovních sil se projevuje také na regionální úrovni, například v důsledku rozdílné úrovně rozvoje jednotlivých regionů, přítomnosti městských oblastí v regionech nebo rozdílných podmínek na regionálním trhu práce a rozdílů v životních podmínkách<sup>16</sup>.

EU usiluje o zvýšení zapojení žen, starších osob, osob se zdravotním postižením, osob s přistěhovaleckým původem a dalších nedostatečně zastoupených skupin na trhu práce. Rovněž usiluje o zlepšování dovedností lidí v průběhu jejich pracovního života, jak stanoví Evropská agenda dovedností<sup>17</sup>. **K zajištění těchto rostoucích potřeb trhu práce, které souvisejí s demografickým vývojem a nedostatkem pracovních sil, však nestačí pouze mobilizovat domácí pracovní sílu nebo usnadňovat mobilitu v rámci EU.** Potenciál mobility v rámci EU zmírnit nedostatek pracovních sil je stále omezenější, mimo jiné proto, že předpokládá, že talentovaných a kvalifikovaných pracovníků získaných na jednom místě jinde ubývá<sup>18</sup>, a musí být zvažován s ohledem na skutečnost, že nedostatek pracovních sil hlásí téměř všechny členské státy. V průběhu pandemie COVID-19 se ještě navýšila poptávka v případě některých specifických povolání s nedostatkem pracovníků, přičemž největší dopad má pandemie na poptávku po kvalifikovaných zdravotnických pracovnících. Například v roce 2020 hlásily nedostatek zdravotnických pracovníků a pracovníků v souvisejících povoláních Belgie, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie, Irsko, Maďarsko, Německo, Nizozemsko, Rumunsko a Švédsko<sup>19</sup>. Mobilní pracovníci z EU představují méně než třetinu zahraničních pracovníků osobní péče v EU, přičemž dvě třetiny pocházejí ze zemí mimo EU.

---

<sup>14</sup> Čtvrtletní míra volných pracovních míst v zemích EU-27 dosáhla ve 3. čtvrtletí 2021 2,4 %, což je nejvyšší hodnota od 2. čtvrtletí 2019 (před pandemií COVID-19). Ve čtvrtém čtvrtletí roku 2021 byla na úrovni 2,6 %. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/14358242/3-17032022-BP-EN.pdf/3e6f6746-aa8d-b25c-7696-3912bf7ebd2c?t=1647445976514>.

<sup>15</sup> Toto byly nejčastěji hlášené nedostatkové profese v roce 2021 v EU. Viz Evropský orgán pro pracovní záležitosti, *Analysis of shortage and surplus occupations* (Analýza nedostatků a přebytků v povoláních), 2021 <https://www.ela.europa.eu/en/news/analysis-shortage-and-surplus-occupations-2021>.

<sup>16</sup> Stárnutí populace a úbytku obyvatelstva na území EU se podrobně věnují Aurambout, J. P., Batista E Silva, F., Bosco, C., Conte, A., Ghio, D., Kalantaryan, S., Kompil, M., Perpiña Castillo, C., Proietti, P., Scipioni, M., Sulis, P. a Tintori, G. v publikaci *The Demographic Landscape of EU Territories* (Demografická krajina území EU), editoři Goujon, A., Jacobs, C., Natale, F. a Lavalle, C., EUR 30498 EN, Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk, 2021, ISBN 978-92-76-27239-7 (on-line), 978-92-76-27238-0 (tisk), doi:10.2760/658945 (on-line), 10.2760/49621 (tisk), JRC123046.

<sup>17</sup> COM(2020) 274 final.

<sup>18</sup> Komise pracuje v současné době na iniciativě, jejímž cílem je zmírnit problémy spojené s odlivem mozků a úbytkem obyvatelstva v EU a určit možná řešení, která by zvrátila hospodářský a sociální úpadek postižených regionů. Veřejné konzultace byly zahájeny v březnu 2022.

<sup>19</sup> Eurofound (2021), *Řešení nedostatku pracovních sil v členských státech EU*.

Jak **Evropská agenda dovedností**, tak i **Nový pakt o migraci a azylu** proto uznávají potřebu strategičtějšího přístupu k legální migraci, který by se zaměřil na to, jak lépe přilákat a udržet talentované pracovníky s cílem podpořit růstový a inovační potenciál a na nasměrování legální migrace do regionů a profesí, kde je nedostatek kvalifikovaných pracovníků.

Aby EU zůstala konkurenceschopná na globální úrovni, **musí se stát atraktivnější pro talentované lidi z celého světa**. V současné době si vysoce kvalifikovaní státní příslušníci třetích zemí častěji než EU vybírají Severní Ameriku nebo Oceánii<sup>20</sup>. Prvním důležitým krokem ke zatraktivnění EU byla nedávná revize **směrnice o modré kartě EU**<sup>21</sup>, která umožní vysoce kvalifikovaným migrantům těžit z posílených práv, zejména práva stěhovat se a pracovat v jiných zemích EU, a také z rychlejších a zjednodušených postupů. Všechny tyto aspekty atraktivity by měly být posíleny i u ostatních kategorií migrantů, spolu s opatřeními proti pracovnímu vykořisťování<sup>22</sup> a diskriminaci<sup>23</sup>. V mezinárodním kontextu, který se vyznačuje rostoucí konkurencí v oblasti získávání kvalifikovaných a talentovaných pracovníků, je výzvou také **sladění poptávky a nabídky na trhu práce**. Dvěma aktuálními překážkami jsou dlouhá a složitá imigrační řízení a rozdílné požadavky v jednotlivých členských státech a dále obtížné propojování talentovaných lidí ze zemí mimo EU s potenciálními zaměstnavateli v členských státech.

Jak je uvedeno ve sdělení „Přijímání lidí prchajících před válkou na Ukrajině – Příprava Evropy na naplnění potřeb“<sup>24</sup>, budou členské státy muset přijmout opatření k **integraci osob požívajících dočasně ochrany na trh práce**. Komise bude podporovat mapování jejich dovedností a kvalifikací, aby se usnadnilo jejich propojování se zaměstnavateli v EU<sup>25</sup>.

### ***Cesta k udržitelné politice EU v oblasti legální migrace, která stojí na třech pilířích***

**Evropská unie** v posledních dvou desetiletích **vytvořila právní rámec**, který do značné míry harmonizuje podmínky vstupu a pobytu platné v jednotlivých členských státech pro určité kategorie státních příslušníků třetích zemí. Jedná se o vstup a pobyt na území za účelem

<sup>20</sup> Podle databáze o přistěhovalcích v zemích Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) si v letech 2015–2016 pouze jeden ze čtyř vysoce vzdělaných migrantů pobývajících v OECD zvolil jako svůj cíl zemi EU, zatímco téměř dva ze tří se rozhodli usadit se v Severní Americe nebo Oceánii.

<sup>21</sup> 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.

<sup>22</sup> Pokud jde o boj proti pracovnímu vykořisťování nelegálních migrantů, Komise v září 2021 přijala sdělení (COM(2021) 592 final) týkající se směrnice 2009/52/ES o sankcích vůči zaměstnavatelům, v němž stanovila řadu nezbytných opatření k posílení provádění a účinnosti této směrnice.

<sup>23</sup> Byl připraven soubor nástrojů pro využívání fondů EU pro integraci osob s přistěhovaleckým původem pro programové období 2021–2027. Důležitý je rovněž akční plán EU proti rasismu na období 2020–2025: [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/racism-and-xenophobia/eu-anti-racism-action-plan-2020-2025\\_cs](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/racism-and-xenophobia/eu-anti-racism-action-plan-2020-2025_cs)

<sup>24</sup> COM(2022) 131 final.

<sup>25</sup> Viz oddíl 3.2. Vytvoření rezervoáru talentů EU s cílem lépe propojovat zaměstnavatele v EU s talentovanými pracovníky, které potřebují.

zaměstnání pro vysoce kvalifikované pracovníky (tj. držitele „modré karty“)<sup>26</sup>, sezónní pracovníky<sup>27</sup> a pracovníky převedené v rámci společnosti<sup>28</sup>. Právní rámec EU rovněž upravuje: i) podmínky pro vstup na území a práva studentů a výzkumných pracovníků ze zemí mimo EU<sup>29</sup>, ii) právo na sloučení rodiny<sup>30</sup> a iii) podmínky a postupy pro státní příslušníky třetích zemí za účelem získání práva trvalého pobytu („dlouhodobý pobyt“)<sup>31</sup>. Právní předpisy EU rovněž stanoví jednotný postup – a jednotné povolení kombinující povolení k práci a pobytu – pro pracovníky ze zemí mimo EU přijímané v rámci vnitrostátních systémů členských států<sup>32</sup>.

Právo EU se v současnosti nevztahuje na jiné kategorie pracovních migrantů ani na osoby samostatně výdělečně činné. Na některé z nich se vztahují vnitrostátní předpisy. Evropská komise v březnu 2019 dokončila celkové hodnocení tohoto právního rámce (tj. kontrolu účelnosti právního rámce v oblasti legální migrace<sup>33</sup>). Toto hodnocení vedlo ke smíšeným závěrům a zdůraznilo, že pro zvýšení dopadu právního rámce EU pro migraci na demografické, hospodářské a migrační výzvy EU je možné učinit více. Kontrola účelnosti dospěla k závěru, že v právním systému EU pro migraci existuje řada nedostatků, jako je roztržitost, omezený rozsah pravidel EU, nesoulad mezi různými směrnici, složitost postupů a nesprávné provádění.

Evropská unie rovněž vytvořila **programy pracovní mobility se zeměmi mimo EU**. Pilotní projekty v oblasti legální migrace<sup>34</sup> ukázaly, že poskytováním cílené podpory může EU

---

<sup>26</sup> Směrnice Rady 2009/50/ES ze dne 25. května 2009 o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci (Úř. věst. L 155, 18.6.2009, s. 17).

<sup>27</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/36/EU ze dne 26. února 2014 o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí za účelem zaměstnání jako sezónní pracovníci, Úř. věst. L 94, 28.3.2014, s. 375.

<sup>28</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/66/EU ze dne 15. května 2014 o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí na základě převedení v rámci společnosti (Úř. věst. L 157, 27.5.2014, s. 1).

<sup>29</sup> 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 (Úř. věst. L 132, 21.5.2016, s. 21).

<sup>30</sup> Směrnice Rady 2003/86/ES ze dne 22. září 2003 o právu na sloučení rodiny (Úř. věst. L 251, 3.10.2003, s. 12).

<sup>31</sup> Směrnice Rady 2003/109/ES ze dne 25. listopadu 2003 o právním postavení státních příslušníků třetích zemí, kteří jsou dlouhodobě pobývajícími rezidenty (Úř. věst. L 16, 23.1.2004, s. 44).

<sup>32</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/98/EU ze dne 13. prosince 2011 o jednotném postupu vyřizování žádostí o jednotné povolení k pobytu a práci na území členského státu pro státní příslušníky třetích zemí a o společném souboru práv pracovníků ze třetích zemí oprávněně pobývajících v některém členském státě (Úř. věst. L 343, 23.12.2011, s. 1).

<sup>33</sup> [https://ec.europa.eu/home-affairs/policies/migration-and-asylum/legal-migration-and-integration/legal-migration-fitness-check\\_en](https://ec.europa.eu/home-affairs/policies/migration-and-asylum/legal-migration-and-integration/legal-migration-fitness-check_en)

<sup>34</sup> Osm členských států bylo nebo v současné době je zapojeno do šesti takových projektů s Egyptem, Moldavskem, Marokem, Nigérií, Senegalem a Tuniskem. Mezi hlavní témata patří cirkulační mobilita odborníků v oblasti IKT, příležitosti pro podnikatele, studenty a stáže.

pomoci členským státům zavádět programy, které reagují na potřeby zaměstnavatelů, a zároveň posilují rozvoj lidského kapitálu v partnerských zemích. Evropská unie rovněž otevřela třetím zemím program Erasmus+ pro mobilitu studentů a zaměstnanců v oblasti odborného vzdělávání a přípravy. Stále však existuje prostor pro rozšiřování rozsahu a ambicí stávajících programů.

**Komise uspořádala rozsáhlou konzultaci** s cílem nalézt řešení, která by byla přizpůsobena rozmanitým potřebám, a ošetřit právní a provozní nedostatky. Vedla otevřenou konzultaci se širokou veřejností<sup>35</sup> a konzultovala rovněž členské státy, Evropský parlament, evropské sociální partnery<sup>36</sup> a občanskou společnost<sup>37</sup>. V roce 2021 přijal Evropský parlament dvě usnesení týkající se legální migrace<sup>38</sup>, v nichž vyzval Komisi ke zlepšení a k rozvoji právního a politického rámce EU. Na základě článku 225 Smlouvy o fungování Evropské unie požádal Evropský parlament Komisi, aby předložila soubor návrhů na usnadnění a podporu vstupu legálně migrujících státních příslušníků třetích zemí do EU a jejich mobility v rámci EU s cílem omezit byrokracii, posílit harmonizaci, podporovat základní práva a rovné zacházení a předcházet pracovnímu vykořisťování.

Ačkoliv členské státy vítají zjednodušení a zefektivnění postupů, obecně se spíše zaměřují na operativní aspekty a nezapojují se do nových legislativních prací v oblasti legální migrace na úrovni EU.

S cílem zlepšit řízení legální migrace v EU a zároveň vyváženě a pragmaticky reagovat na výzvy Evropského parlamentu a členských států stanoví toto sdělení **tři klíčové pilíře udržitelné politiky EU v oblasti legální migrace:**

- **legislativní pilíř**, který zahrnuje přepracování **směrnice o dlouhodobě pobývajících rezidentech**<sup>39</sup> a **směrnice o jednotném povolení**<sup>40</sup> s cílem zjednodušit postupy pro přijímání pracovníků s různou úrovní kvalifikace do EU a mobilitu pracovníků ze

<sup>35</sup> Evropská komise, Generální ředitelství pro migraci a vnitřní věci, *Analysis of the responses to the public consultation on the future of legal migration – Synthesis report* (Analýza odpovědí v rámci veřejné konzultace o budoucnosti legální migrace – souhrnná zpráva), Úřad pro publikace, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2837/92995>

<sup>36</sup> Setkání uspořádaná během přípravy posouzení dopadů obou směrnic a setkání konané dne 17. března 2022, viz Posouzení dopadů směrnice o dlouhodobém pobytu a směrnice o jednotném povolení, SWD(2022)651 a SWD(2022)656.

<sup>37</sup> Tamtéž.

<sup>38</sup> Usnesení Evropského parlamentu ze dne 20. května 2021 o nových způsobech legální migrace pracovníků sil(2020/2010(INI)), Usnesení Evropského parlamentu ze dne 25. listopadu 2021 obsahující doporučení Komisi k politice a právním předpisům v oblasti legální migrace (2020/2255(INL)).

<sup>39</sup> Směrnice Rady 2003/109/ES ze dne 25. listopadu 2003 o právním postavení státních příslušníků třetích zemí, kteří jsou dlouhodobě pobývajícími rezidenty (Úř. věst. L 16, 23.1.2004, s. 44).

<sup>40</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/98/EU ze dne 13. prosince 2011 o jednotném postupu vyřizování žádostí o jednotné povolení k pobytu a práci na území členského státu pro státní příslušníky třetích zemí a o společném souboru práv pracovníků ze třetích zemí oprávněně pobývajících v některém členském státě (Úř. věst. L 343, 23.12.2011, s. 1).

třetích zemí, kteří již v EU pobývají, v rámci EU a posílit jejich práva a ochranu před pracovním vykořisťováním,

- **operativní pilíř**, který řeší výzvy mezinárodního propojování stanovením konkrétních kroků k rozvoji **talentových partnerství** s klíčovými partnerskými zeměmi a hlavních prvků **rezervoáru talentů EU**<sup>41</sup>, a
- **pilíř zaměřený na budoucnost**, založený na **třech konkrétních prioritách**, kterými by se měla politika EU v oblasti legální migrace dále řídit: **péče, mládež a inovace**.

## 2. LEGISLATIVNÍ PILÍŘ: ZJEDNODUŠENÍ MIGRAČNÍCH ŘÍZENÍ A POSÍLENÍ PRÁV MIGRUJÍCÍCH PRACOVNÍKŮ

**Směrnice o dlouhodobě pobývajících rezidentech a směrnice o jednotném povolení** stanovují rámec pro řízení a práva týkající se velké části pracovníků ze třetích zemí legálně pobývajících v EU. Ani jeden z těchto právních předpisů však plně nedosáhl cílů, pro které byly v roce 2003 a 2011 přijaty. Směrnice o dlouhodobě pobývajících rezidentech není členskými státy dostatečně využívána a nezajišťuje účinné právo na mobilitu v rámci EU. Směrnice o jednotném povolení nedosáhla plně svého cíle, kterým je zjednodušení řízení pro přijímání všech typů pracovníků ze zemí mimo EU.

Komise z těchto důvodů navrhuje **celkové přepracování obou směrnic**<sup>42</sup>. Hlavním cílem je snížit náklady a administrativní zátěž na straně zaměstnavatelů, zabránit pracovnímu vykořisťování a podpořit další integraci a mobilitu státních příslušníků třetích zemí, kteří již v EU pobývají a pracují, v rámci EU.

Komise bude rovněž nadále sledovat provádění nejnovějších odvětvových směrnic. V roce 2023 podá zprávu o provádění **směrnice o sezónních pracovnících a směrnice o pracovnících převedených v rámci společnosti**. Pokud jde o směrnici o sezónních pracovnících, Komise v návaznosti na výše uvedená usnesení Evropského parlamentu posoudí, zda stávající pravidla poskytují sezónním pracovníkům dostatečnou ochranu před pracovním vykořisťováním. Zváží rovněž potřebu budoucích legislativních změn.

### 2.1 Zjednodušení postupu pro vydání jednotného povolení

**Směrnice o jednotném povolení** zjednodušuje postup pro státní příslušníky třetích zemí, kteří chtějí legálně migrovat do EU za prací. Zavádí jednotný postup vyřizování žádostí o

---

<sup>41</sup> V návaznosti na studii OECD *Building an EU Talent Pool, A new approach for migration management for Europe* (Budování rezervoáru talentů EU – nový přístup k řízení migrace v Evropě), <https://www.oecd.org/publications/building-an-eu-talent-pool-6ea982a0-en.htm>, z roku 2019 a studii OECD *Feasibility Study on the Development of an EU Talent Pool* (Studie proveditelnosti rozvoje rezervoáru talentů EU) z roku 2022.

<sup>42</sup> COM(2022) 650 a COM(2022) 655.

kombinované pracovní povolení a povolení k pobytu (jednotné povolení). Rovněž zajišťuje **rovné zacházení** s pracovníky ze zemí mimo EU a státními příslušníky členského státu pobytu tím, že pracovníkům ze zemí mimo EU poskytuje společný soubor práv<sup>43</sup>.

Navrhované přepracované znění směrnice **zjednoduší postup vyřizování žádostí a zefektivní je**. Umožní žadatelům podat žádost o povolení jak ze třetích zemí, tak z území členských států. V současné době odrazuje zaměstnavatele od mezinárodního nábory celková délka vyřizování žádostí<sup>44</sup>. Očekává se, že zkrácení této doby pomůže zvýšit atraktivitu EU a řešit nedostatek pracovních sil v EU. Návrh rovněž obsahuje nové požadavky na **posílení záruk a rovného zacházení** se státními příslušníky třetích zemí ve srovnání s občany EU a zlepšení jejich ochrany před pracovním vykořisťováním. Konkrétně jde o to, že podle navrhovaných nových pravidel nebude jednotné povolení vázáno pouze na jednoho zaměstnavatele. To znamená, že po dobu platnosti povolení budou mít pracovníci právo změnit zaměstnavatele, přičemž budou moci nadále legálně pobývat na území členského státu. To usnadní sladňování nabídky a poptávky na trhu práce a omezí zranitelnost vůči pracovnímu vykořisťování. Návrh dále obsahuje nové povinnosti členských států týkající se kontrol, monitorovacích mechanismů a sankcí vůči zaměstnavatelům, kteří porušují vnitrostátní předpisy přijaté na základě směrnice.

## 2.2 Posílení právního postavení dlouhodobě pobývajících rezidenta EU

Cílem **přepracovaného znění směrnice o dlouhodobě pobývajících rezidentech** je vytvořit účinnější, soudržnější a spravedlivější systém pro získání právního postavení dlouhodobě pobývajících rezidenta EU. Tento systém by měl být klíčovým nástrojem pro podporu integrace státních příslušníků třetích zemí, kteří se v EU legálně a dlouhodobě usadili.

Cílem návrhu je **usnadnit získání právního postavení dlouhodobě pobývajících rezidenta EU** tím, že státním příslušníkům třetích zemí umožní kumulovat doby pobytu v různých členských státech, aby splnili požadavek týkající se doby pobytu, a upřesněním toho, že by se měla plně započítávat veškerá doba legálního pobytu, včetně doby pobytu coby studentů, osob požívajících dočasné ochrany nebo doby pobytu původně založeného na dočasně trvajících důvodech.

Cílem návrhu je rovněž posílit **práva dlouhodobě pobývajících rezidentů a jejich rodinných příslušníků**. To zahrnuje **právo stěhovat se a pracovat v jiných členských státech**, jak požadoval Evropský parlament<sup>45</sup> a některé zúčastněné strany<sup>46</sup>, které by mělo být

---

<sup>43</sup> V oblastech, jako jsou pracovní podmínky, vzdělávání a odborná příprava, přístup ke zboží a službám a sociální zabezpečení.

<sup>44</sup> Studie praktického uplatňování v rámci kontroly účelnosti ukazuje, že doba potřebná k podání žádosti o vízum někdy značně prodlužuje celkové řízení, v některých případech až o 3 měsíce.

<sup>45</sup> Evropský parlament, Výbor pro občanské svobody, spravedlnost a vnitřní věci, *Nové způsoby legální migrace pracovních sil*(2020/2010(INI)) (zpravodajka: Sylvie Guillaume)

co nejvíce podobné právu občanů EU (v rámci platného právního rámce EU). Možnost státních příslušníků třetích zemí, kteří jsou již dlouhodobě pobývajících rezidenty některého členského státu EU, změnit zaměstnání a přestěhovat se za prací do jiného členského státu může přispět ke zvýšení efektivnosti trhu práce napříč EU, k řešení nedostatku kvalifikovaných pracovníků a k vyrovnání regionálních rozdílů. Může také zvýšit celkovou atraktivitu EU pro zahraniční talentované pracovníky.

Návrh dále zavádí mechanismus zajišťující **rovné podmínky** mezi povolením k dlouhodobému pobytu rezidenta EU a vnitrostátními povoleními k trvalému pobytu, pokud jde o řízení, práva na rovné zacházení a přístup k informacím, aby měli státní příslušníci třetích zemí skutečnou možnost volby mezi oběma povoleními. Usnadňuje také **cirkulační migraci**, a to tím, že dlouhodobě pobývajícím rezidentům usnadňuje návrat do země původu, aniž by ztratili svá práva, z čehož těží jak země původu, tak země pobytu.

### **3. OPERATIVNÍ PILÍŘ: PODPORA LEPŠÍHO SLAĐOVÁNÍ NABÍZENÝCH DOVEDNOSTÍ A POTŘEB PRO EU A PARTNERSKÉ ZEMĚ**

Spolu s legislativním pilířem Komise navrhuje výrazně posílit operativní spolupráci na úrovni Unie mezi členskými státy i s partnerskými zeměmi. Pokračují práce na budování talentových partnerství a rezervoáru talentů EU, což jsou klíčové iniciativy oznámené v rámci Nového paktu o migraci a azylu.

Spolu s posíleným politickým závazkem ze strany členských států Komise nyní navrhuje jasný plán, jak tyto dvě důležité iniciativy uvést v život nejpozději do konce roku 2022.

#### **3.1 Zlepšování spolupráce s partnerskými zeměmi prostřednictvím talentových partnerství**

Talentová partnerství tvoří **jeden z klíčových aspektů vnějšího rozměru Nového paktu o migraci a azylu**. Jejich cílem je posilovat spolupráci mezi EU, členskými státy a partnerskými zeměmi a podporovat mezinárodní pracovní mobilitu a rozvoj talentů vzájemně prospěšným a cirkulačním způsobem. Budou tvořit základ komplexního politického rámce a finanční podpory pro strategické zapojení klíčových partnerských zemí do všech oblastí řízení migrace, včetně účinného navracení a zpětného přebírání osob, jakož i prevence nelegálního vycestování. Jak je uvedeno v novém paktu, rozvoj legálních způsobů migrace by měl rovněž přispět ke snížení nelegální migrace.

---

<sup>46</sup> [https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12594-Public-consultation-on-legal-migration/public-consultation\\_cs](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12594-Public-consultation-on-legal-migration/public-consultation_cs)

Komise řídí rozvoj talentových partnerství s cílem zajistit, aby byla **konkrétně uzpůsobená a flexibilní** a aby reagovala na potřeby trhu práce a potřeby v oblasti dovedností v členských státech a partnerských zemích.

Talentová partnerství by měla kombinovat **přímou podporu programů mobility<sup>47</sup> za prací nebo odbornou přípravou s budováním kapacit a investicemi do lidského kapitálu**, včetně rozvoje dovedností, odborného vzdělávání a přípravy a operacionalizace programů výměnných pobytů na pracovišti<sup>48</sup>. Jejich cílem je tak zajistit stejné přínosy jak pro partnerské země, členské státy a podnikatelské komunity na obou stranách, tak i pro jednotlivce, kteří z partnerství těží. V souladu s dvoustrannou spoluprací EU s partnerskými zeměmi by měla být přínosem pro hospodářský rozvoj komunit původu, podporovat širší rozvojové cíle klíčových partnerských zemí a posilovat příležitosti pro jejich občany. Současně by měla pomoci řešit nedostatek pracovních sil v některých odvětvích na trhu práce členských států a pomáhat podnikatelským komunitám na obou stranách při budování poptávaných dovedností. Měla by změnit riziko odlivu mozků z partnerských zemí v **získávání mozků** pro všechny partnery, z čehož budou mít prospěch zúčastněné osoby, neboť budou mít přístup k novým možnostem odborné přípravy, profesním zkušenostem a dalšímu studiu nebo odbornému vzdělávání a přípravě, vytvořeným buď v EU, nebo v zemích jejich původu.

Talentová partnerství budou otevřena **všem úrovním kvalifikací** a mohla by se týkat **různých hospodářských odvětví**, například IKT, vědy, strojírenství, zdravotnictví<sup>49</sup> a dlouhodobé péče, zemědělství, dopravy, zahradnictví, potravinářství a cestovního ruchu, stavebnictví a přístavních prací, dopravy a logistiky, **v závislosti na zájmech obou stran**, jež utvářejí talentové partnerství, přičemž je třeba **mít na paměti riziko odlivu mozků**. Budou zahrnovat **různé typy mobility**: dočasnou, dlouhodobou nebo cirkulační mobilitu podle toho, jak se strany dohodnou. Měla by zejména zohledňovat zelenou a digitální transformaci a podporovat trhy práce s cílem posilovat růstový potenciál EU a podporovat technologie a řešení orientované na budoucnost.

Komise bude podporovat **zapojení více členských států** do jednoho talentového partnerství v jednotlivých partnerských zemích. To umožní dosáhnout širší škály činností, různých druhů mobility pro různé dovednosti a hospodářská odvětví, většího dopadu na členské státy i partnerské země a přidané hodnoty pro profesní dráhu jednotlivců.

**Spoluodpovědnost členských států a partnerských zemí** za talentová partnerství je klíčová pro zajištění **rozšiřitelnosti** a vzájemně prospěšné a udržitelné spolupráce. Bude třeba, aby talentová partnerství **sladkovala skutečné potřeby trhu práce a dovednosti** na obou

<sup>47</sup> Tyto programy budou muset zohledňovat mezinárodní závazky vyplývající z obchodních dohod EU.

<sup>48</sup> Mohou vznikat talentová partnerství bez složky mobility nebo naopak pouze se složkou mobility, pokud se na tom EU a partnerská země dohodnou.

<sup>49</sup> Plně v souladu s článkem 5.1 Kodexu chování WHO pro mezinárodní nábor zdravotnického personálu, [https://cdn.who.int/media/docs/default-source/health-workforce/migration-code/code\\_en.pdf?sfvrsn=367f7d35\\_5&download=true](https://cdn.who.int/media/docs/default-source/health-workforce/migration-code/code_en.pdf?sfvrsn=367f7d35_5&download=true).

stranách. Z partnerství by měly mít prospěch veřejné i soukromé zúčastněné strany, jako jsou zaměstnavatelé, vzdělávací instituce a organizace v rámci diaspory. V duchu **iniciativ v rámci přístupu „tým Evropa“**<sup>50</sup> by talentová partnerství měla mobilizovat jak finanční nástroje EU a členských států, tak soukromý sektor<sup>51</sup> a případně prostředky partnerských zemí. A to spolu s intenzivním zapojením různých zúčastněných stran do přípravy a provádění talentových partnerství.

### ***Operacionalizace talentových partnerství***

Iniciativa talentových partnerství byla zahájena na akci na vysoké úrovni v červnu 2021<sup>52</sup>. Od té doby se Komise zapojila do výměny názorů s členskými státy na konceptualizaci a operacionalizaci partnerství, vedla dialogy na vysoké úrovni s partnerskými zeměmi a začlenila talentová partnerství do plánování víceletého finančního rámce na období 2021–2027.

Talentová partnerství budou vycházet ze zkušeností získaných z dosavadních pilotních projektů. Zároveň zajistí novou, strategičtější a rozšířenou spolupráci s partnerskými zeměmi v oblasti legální migrace. Strukturovaný rámec talentových partnerství spolu s důkladnými koordinačními mechanismy zajistí, že budou zohledněny politické cíle EU, členských států a partnerských zemí a že se tyto cíle promítnou do praktických opatření v podobě konkrétních programů.

Komise společně s příslušnými partnery v rámci talentového partnerství zajistí, aby byl na technické úrovni vytvořen vhodný koordinační mechanismus jak pro koordinaci činností členských států a zúčastněných stran z EU, tak i se všemi partnerskými zeměmi. Tento mechanismus bude monitorovat provádění partnerství a jeho činností a zajišťovat doplňkovost se všemi ostatními relevantními iniciativami v oblasti migrace a rozvoje trhu práce.

---

<sup>50</sup> Legální migrace je součástí iniciativ týmu Evropa pro trasy přes centrální Středomoří a západní Středomoří a přes Atlantik.

<sup>51</sup> V závislosti na činnostech jednotlivých talentových partnerství by investice veřejného sektoru mohly být doplněny prostředky soukromého sektoru, a to zejména těch společností, které budou využívat kvalifikované pracovníky a zajistí dlouhodobou udržitelnost těchto aktivit.

<sup>52</sup> [Talentová partnerství \(europa.eu\)](https://talentpartnership.europa.eu).

## Čtyři kroky k operacionalizaci konkrétně uzpůsobeného talentového partnerství

Komise ve spolupráci s příslušnými delegacemi EU jedná s členskými státy a partnerskými zeměmi o zahájení konkrétního talentového partnerství s ohledem na obecný vývoj vztahů a potřeby v oblasti řízení migrace, jakož i potřeby a zájmy členských států a partnerských zemí na trhu práce v rámci obecné spolupráce v oblasti mobility pracovních sil a rozvoje talentů.

Komise následně uspořádá setkání se zainteresovanými členskými státy s cílem sdílet informace o jeho potřebách na trhu práce a o probíhajících a plánovaných iniciativách s konkrétní partnerskou zemí. Současně Komise provádí analýzu dostupných údajů o trzích práce, zájmech a potenciálu partnerských zemí a v případě potřeby jedná s představiteli soukromého sektoru.

Útvary Komise, Evropská služba pro vnější činnost a delegace EU budou spolupracovat a řídit jednání s příslušnými partnerskými zeměmi s cílem společně vytvořit konkrétní talentové partnerství. Komise ve spolupráci s členskými státy a dotčenou partnerskou zemí následně uspořádá odborný kulatý stůl za účasti všech příslušných zúčastněných stran z EU a partnerské země. V rámci tohoto kulatého stolu se projedná a odsouhlasí podoba konkrétního partnerství.

Jakmile dojde k celkové dohodě o obsahu, podobě a provádění talentového partnerství s konkrétní partnerskou zemí, kombinace různých finančních nástrojů umožní mobilizovat finanční prostředky. Těmito nástroji jsou zejména Nástroj pro sousedství a rozvojovou a mezinárodní spolupráci – Globální Evropa (NDICI – Globální Evropa) a Azylový, migrační a integrační fond (AMIF), vlastní prostředky členských států a prostředky soukromého sektoru, případně i prostředky partnerských zemí, v závislosti na jejich možnostech a prioritách. Formulace konkrétních opatření v rámci NDICI – Globální Evropa je průběžným procesem, který vychází z přijatých programových dokumentů vztahujících se na období 2021–2027. Zásadní význam bude mít získávání finančních prostředků ze soukromého sektoru, a to zejména od těch podniků, které budou využívat pracovníky v rámci aktivit talentového partnerství, a zajištění dlouhodobějšího dopadu a udržitelnosti těchto programů.

KONKRÉTNĚ UZPŮSOBENÉ TALENTOVÉ PARTNERSTVÍ



Jako první krok hodlá Komise v návaznosti na jednání na vysoké úrovni a na základě silné a kontinuální spolupráce ve všech aspektech řízení migrace v rámci komplexního přístupu Nového paktu o migraci a azylu, včetně v oblasti nelegální migrace, zahájit první talentová partnerství se **severoafričtými partnery, konkrétně s Egyptem, Marokem a Tuniskem, jejichž realizace by měla začít do konce roku 2022**. Práce na talentových partnerstvích bude vycházet z úspěšných pilotních projektů vytvořených společně s těmito partnery, rozšíří jejich rozsah a úroveň ambicí<sup>53</sup> a zároveň je doprovodí širším rámcem spolupráce, který bude definován společně s členskými státy a příslušnými partnerskými zeměmi, přičemž do tohoto procesu bude zapojovat všechny příslušné zúčastněné strany.

V rámci postupného přístupu pak bude přirozeným dalším krokem v procesu posilování spolupráce v oblasti řízení migrace zahájení partnerství s **dalšími partnerskými zeměmi v Africe a Asii**. Konkrétně se předpokládá, že od podzimu 2022 se souběžně s realizací talentových partnerství, která budou zahájena s Egyptem, Marokem a Tuniskem, začne posuzovat proveditelnost zahájení talentových partnerství s Pákistánem, Bangladéšem, Senegalem a Nigérií jako jedné z klíčových složek posílené spolupráce s těmito zeměmi v oblasti řízení migrace.

### **3.2 Vytvoření rezervoáru talentů EU s cílem lépe propojovat zaměstnavatele v EU s talentovanými pracovníky, které potřebují**

Komise navrhuje zřízení **první celoevropské platformy a nástroje pro vyhledávání talentů, tzv. rezervoáru talentů EU**<sup>54</sup>, který má pomoci zatraktivnit EU pro občany ze třetích zemí a řešit problém propojování zaměstnavatelů z EU s talentovanými pracovníky, které nemohou na trhu práce v EU najít. Rezervoár talentů EU bude představovat celoevropskou databázi uchazečů ze třetích zemí, kteří budou vybíráni na základě specifických úrovní dovedností, kritérií a migračních požadavků, a to po prověření jejich referencí<sup>55</sup>.

Během přípravných prací se v důsledku ruské válečné agrese vůči Ukrajině objevila nová a naléhavá potřeba, a to potřeba usnadnit osobám požívajícím dočasné ochrany přístup na trh práce EU. V reakci na tuto výzvu a s cílem co nejlépe využít dovednosti vysídlených osob

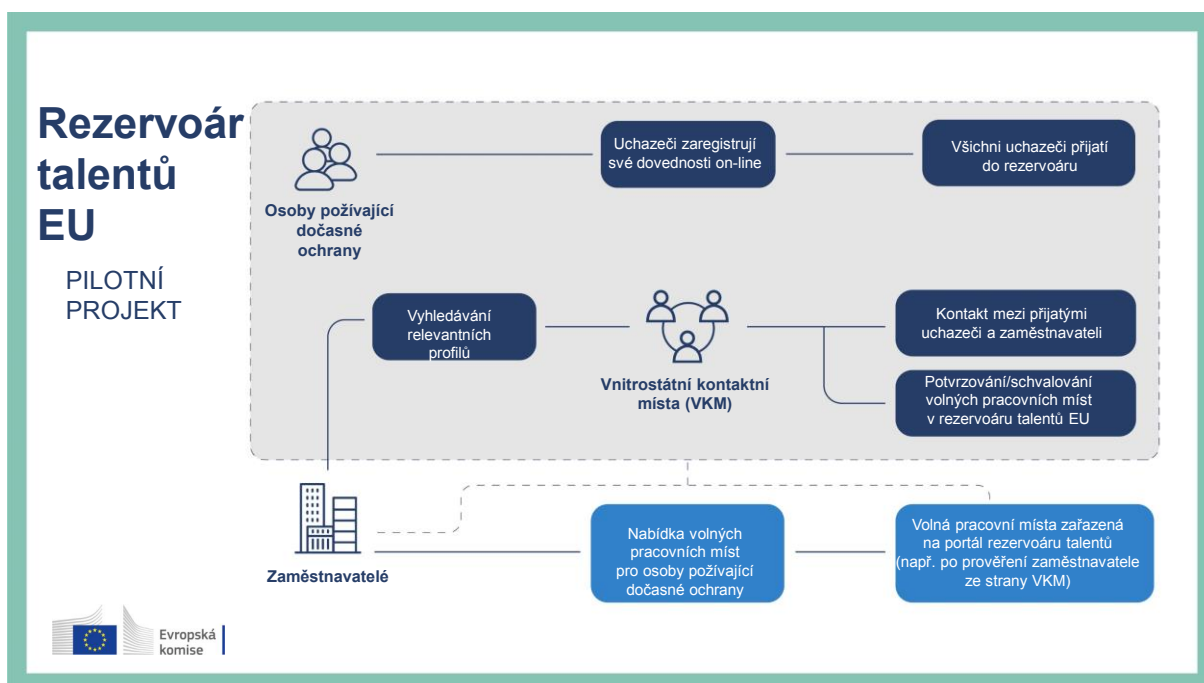
---

<sup>53</sup> Například pilotní projekty THAMM realizované Německem, Belgií a Francií spolu s Marokem, Tuniskem a Egyptem, PALIM mezi Belgií a Marokem, HOMERe mezi Francií, Marokem, Egyptem a Tuniskem, YGCA mezi Španělskem a Marokem, MENTOR 2 mezi Itálií, Marokem a Tuniskem, MOVE\_GREEN mezi Španělskem a Marokem a WAFIRA mezi Španělskem a Marokem.

<sup>54</sup> Studie proveditelnosti OECD z roku 2022 o vytvoření rezervoáru talentů EU.

<sup>55</sup> Rezervoár talentů EU a příslušná pilotní iniciativa budou prováděny v plném souladu s nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (Úř. věst. L 119, 4.5.2016, s. 1) a nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/1725 ze dne 23. října 2018 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů orgány, institucemi a jinými subjekty Unie a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení nařízení (ES) č. 45/2001 a rozhodnutí č. 1247/2002/ES (Úř. věst. L 295, 21.11.2018, s. 39).

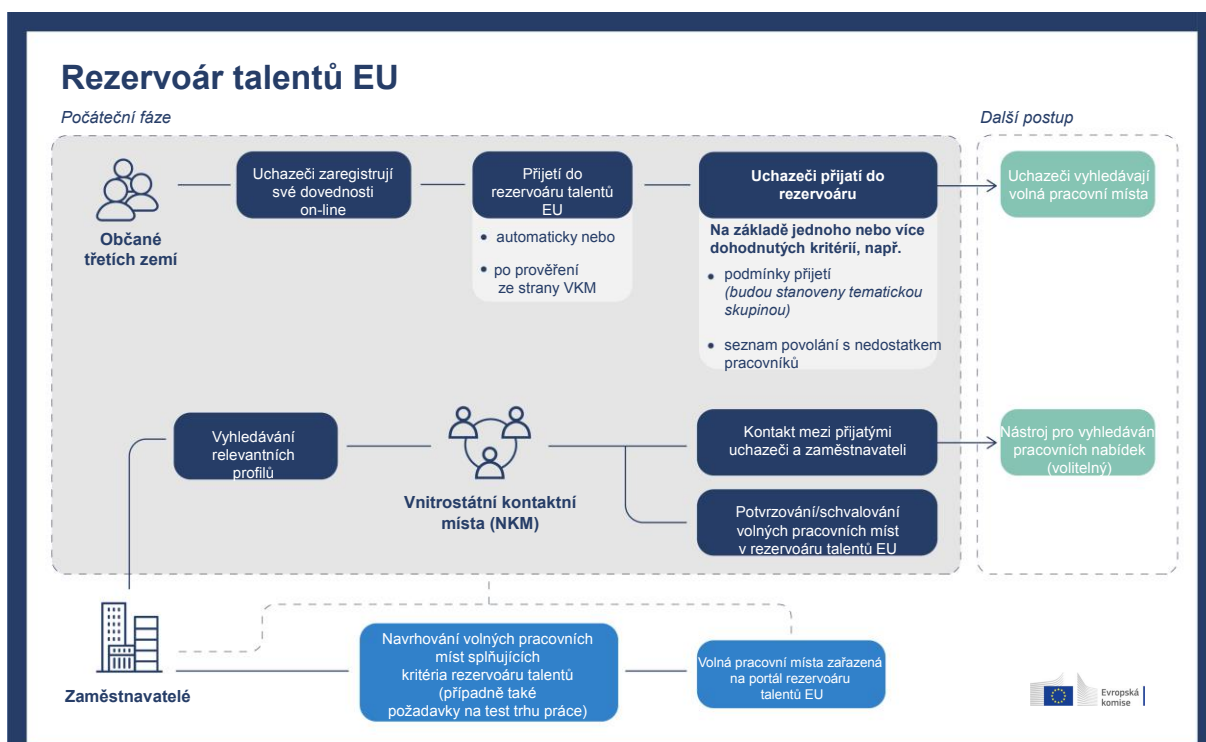
Komise oznámila, že do léta 2022 spustí **pilotní projekt rezervoáru talentů EU pro osoby prchající před ruskou válečnou agresí vůči Ukrajině**. Tato internetová pilotní iniciativa umožní rozpoznat a zmapovat dovednosti osob, které uprchly z Ukrajiny a které se nacházejí na území členských států, a usnadnit tak jejich propojení se zaměstnavateli v EU. Pilotní projekt zohlední probíhající úspěšné iniciativy v členských státech (např. v Portugalsku či Rumunsku). Bude vypracován ve spolupráci s členskými státy a po konzultaci se zaměstnavateli, sociálními partnery a všemi dalšími relevantními zúčastněnými stranami. **Pilotní projekt může usnadnit sladování poptávky a nabídky v rámci EU a poskytnout orgánům přehled o široké škále dovedností, které mohou ve svých zemích mobilizovat.** Mohl by usnadnit propojování v prioritních odvětvích souvisejících s velkým počtem uprchlíků přicházejících z Ukrajiny, jako je vzdělávání přichozích dětí (pomocí organizování komunitních služeb) nebo přístup k základním službám a zdravotní péči (poskytované zdravotníky nebo tlumočníky).



Komise již v rámci Evropské migrační sítě zřídila specializovanou **tematickou skupinu** kontaktních míst z členských států, které mají o účast na pilotní iniciativě zájem. Tato tematická skupina do léta vypracuje a zrealizuje pilotní iniciativu. Bude zpřístupněn **internetový portál**, který osobám požívajícím dočasné ochrany umožní zaznamenat svůj zájem o nalezení zaměstnání v členských státech a představit své dovednosti a profesní zkušenosti. Tento portál bude zahrnovat aspekty **nástroje EU pro tvorbu dovednostního profilu státních příslušníků třetích zemí**, což je specializovaný nástroj EU pro mapování a dokumentování dovedností státních příslušníků zemí mimo EU. Při provádění této iniciativy bude usilováno o spolupráci s ukrajinskými orgány, včetně spolupráce při zprostředkování

uznávání kvalifikací v souladu s doporučením Komise o uznávání kvalifikací osob prchajících před ruskou válečnou agresí vůči Ukrajině<sup>56</sup>.

**Souběžně s touto pilotní iniciativou bude** v úzké součinnosti se zúčastněnými členskými státy a dalšími relevantními zúčastněnými stranami, jako jsou organizace zaměstnavatelů, sociální partneři a střediska odborného vzdělávání a přípravy, **vytvořen stálý a obecný rezervoár talentů EU** sloužící pro všechny státní příslušníky třetích zemí, kteří mají zájem o migraci za účelem života a práce v EU. **Komise hodlá oficiálně spustit rezervoár talentů EU a jeho internetový portál do poloviny roku 2023** a navrhne doporučení, kterým se zřizuje rezervoár talentů EU, včetně charty a podrobného plánu pro fáze jeho postupného rozvoje<sup>57</sup>. Tematická skupina pracující na pilotním projektu bude rovněž řídit návrh organizačního uspořádání, struktury řízení a fungování rezervoáru talentů EU na základě zkušeností získaných z fungování pilotní iniciativy. To bude mimo jiné zahrnovat určení toho, jaké dovednosti jsou na trhu práce EU potřebné, dohodu o příslušných kritériích pro přijetí, organizaci přijímacího procesu a koordinaci přístupu potenciálních zaměstnavatelů do rezervoáru talentů EU. Proto bude pro rozvoj a fungování rezervoáru talentů EU zásadní pevný závazek a aktivní zapojení zúčastněných členských států.



<sup>56</sup> Doporučení Komise (EU) 2022/554 ze dne 5. dubna 2022 o uznávání kvalifikací osob prchajících před ruskou invazí na Ukrajině, C/2022/2319.

<sup>57</sup> Více informací o možném nastavení fungování rezervoáru talentů EU je uvedeno v příloze.

### 3.3 Lepší řízení pracovní migrace na úrovni EU

Pokrok v oblasti pracovní migrace a úspěch výše uvedených nových iniciativ bude záviset na užší spolupráci a lepším porozumění mezi **odvětvími migrace a zaměstnanosti**. Tímto balíčkem **Komise spouští novou platformu**, která umožní **operativní diskuse o praktických otázkách pracovní migrace**, zejména o vnějším rozměru migrační politiky, nedostatku pracovních sil a otázkách spojených s procesy na trhu práce. Práce platformy by podpořila operacionalizaci talentových partnerství a rezervoáru talentů EU. Diskuse by se mohly **promítnout do více politických jednání** na příslušných fórech, například na úrovni Rady a Evropského parlamentu. Do diskusí by byli v případě potřeby zapojeni zástupci sociálních partnerů, agentur EU, veřejných služeb zaměstnanosti, odborníků, mezinárodních organizací, organizací vedených migranty a dalších klíčových aktérů.

## 4. PILÍŘ ZAMĚŘENÝ NA BUDOUCNOST: KLÍČOVÉ PRIORITNÍ OBLASTI ČINNOSTI

Kromě výše uvedených okamžitých legislativních a operativních opatření je třeba pokračovat v práci na zkoumání dalších potenciálních způsobů legální migrace do EU ve **střednědobém až dlouhodobém horizontu**. Komise vnímá potenciál pro zacílení politik zaměřených na budoucnost na tři oblasti činnosti: **péči, mládež a inovace**.

Tyto tři oblasti odpovídají **třem důležitým politickým prioritám**, které zdůraznil i Evropský parlament ve své nedávné legislativní zprávě z vlastního podnětu<sup>58</sup>: přilákání pracovníků ze třetích zemí s nízkou a střední kvalifikací do odvětví, kde je značný nedostatek pracovních sil a kde je jich potřeba, např. v oblasti dlouhodobé péče, vytváření dalších příležitostí pro mladé lidi z EU i mimo ni a podpora inovací a podnikání v EU a investice do technologické suverenity EU.

### 4.1 Přilákání pracovníků v oblasti dlouhodobé péče ze zemí mimo EU

Revidovaná směrnice o modré kartě EU modernizovala pravidla pro přilákání vysoce kvalifikovaných pracovníků ze zemí mimo EU. V návaznosti na to se Komise bude zabývat tím, jak lépe přilákat pracovníky s nízkou a střední kvalifikací, které trh práce EU potřebuje. Talentová partnerství se zaměří na pracovníky s různými úrovněmi kvalifikace, včetně nízké a střední kvalifikace. Navrhovaný rezervoár talentů EU rovněž umožní přilákat pracovníky s širokým souborem dovedností, přinejmenším v dlouhodobém horizontu. Kontrola účelnosti ukázala, že v EU existuje potřeba pracovníků se střední a nízkou kvalifikací<sup>59</sup>, ale že

---

<sup>58</sup> 2020/2255(INL).

<sup>59</sup> Co se týče těchto úrovní kvalifikace, na trhu práce se projevuje obecná tíseň, viz také Mezinárodní měnový fond, *Labor market tightness in advanced economies* (Napjaté podmínky na trhu práce ve vyspělých ekonomikách), březen 2022. Viz také nejčastěji hlášené profese s nedostatkem pracovníků v

konkrétní povolání a potřeby se v jednotlivých členských státech značně liší. Jedná se o rozsáhlou a velmi různorodou kategorii pracovníků, od zemědělských pracovníků přes řidiče těžkých nákladních automobilů a kamionů až po techniky operací v oblasti IT. Tato kategorie zahrnuje různé úrovně dovedností, odvětví a politické a právní rámce v jednotlivých členských státech.

Komise proto upřednostňuje postupný přístup. Navrhuje zaměřit se nejprve na odvětví, kde je jednoznačně přínosné jednat na úrovni EU: odvětví dlouhodobé péče.

Koncepce a vyspělost systémů dlouhodobé péče se v jednotlivých zemích EU značně liší, všechny však čelí **společné výzvě**: potřebě poskytovat přístupnou, cenově dostupnou a vysoce kvalitní péči v kontextu rostoucí poptávky po zdravotní a sociální péči a nedostatku personálu ve stárnoucí populaci. Migrující pracovníci, zejména pak ženy, tvoří významnou část pracovníků v oblasti dlouhodobé péče<sup>60</sup>. Během krize COVID-19 se dlouhodobá péče ukázala jako zásadní služba poskytovaná klíčovými pracovníky. Omezené investice do tohoto odvětví, obtížné pracovní podmínky a z nich vyplývající nedostatek personálu však přispěly k významným problémům při zajišťování kontinuity služeb péče a odpovídající reakce na pandemii<sup>61</sup>.

Pro členské státy je obtížné přilákat pracovníky v oblasti péče a udržet si je. **Očekává se, že v odvětví dlouhodobé péče do roku 2030<sup>62</sup> vznikne až 7 milionů volných pracovních míst**

---

roce 2021 v EU: Evropský orgán pro pracovní záležitosti, *Analysis of shortage and surplus occupations* (Analýza nedostatků a přebytků v povoláních), 2021 <https://www.ela.europa.eu/en/news/analysis-shortage-and-surplus-occupations-2021>.

<sup>60</sup> 4,5 % pracovníků pochází ze zemí mimo EU: Eurofound 2020, *Long-term care workforce: employment and working conditions* (Pracovníci v oblasti dlouhodobé péče: zaměstnanost a pracovní podmínky), <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2020/long-term-care-workforce-employment-and-working-conditions>; *Immigrant Key Workers: Their Contribution to Europe's COVID-19 Response* (Klíčovní pracovníci z řad přistěhovalců: jejich přínos k reakci na COVID-19 v Evropě), JRC, 2020: <https://ec.europa.eu/jrc/en/news/crucial-contribution-migrant-workers-europes-coronavirus-response>; migranti představovali 10,3 % pracovníků osobní péče. Podrobná studie o pracovnících ve zdravotnictví z řad přistěhovalců viz Grubanov-Boskovic, S., Ghio, D., Goujon, A., Kalantaryan, S., Belmonte, M., Scipioni, M., Conte, A., Gómez-González, E., Gomez Gutierrez, E., Tolan, S., Martinez Plumed, F., Pesole, A., Fernandez Macias, E. a Hernandez-Orallo, J., *Healthcare and long-term care workforce: demographic challenges and potential contribution of migration and digital technology* (Pracovníci ve zdravotnictví a v oblasti dlouhodobé péče: demografické výzvy a potenciální přínos migrace a digitálních technologií), EUR 30593 EN, Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk, 2021, ISBN 978-92-76-30233-9 (on-line), 978-92-76-30232-2 (tisk), doi:10.2760/33427 (on-line), 10.2760/234530 (tisk), JRC121698.

<sup>61</sup> Eurofound 2020, *Long-term care workforce: employment and working conditions* (Pracovníci v oblasti dlouhodobé péče: zaměstnanost a pracovní podmínky).

<sup>62</sup> *2021 European Commission Long-Term Care Report: Trends, challenges and opportunities in an ageing society* (Zpráva Evropské komise o dlouhodobé péči za rok 2021: trendy, výzvy a příležitosti ve stárnoucí společnosti).

**pro zdravotnické pracovníky a pracovníky osobní péče<sup>63</sup>**, přičemž tato pracovní místa budou jen částečně pokryta trhem práce v EU.

Legální způsoby migrace pro pracovníky v oblasti dlouhodobé péče jsou upraveny na vnitrostátní úrovni, a to různými pravidly a podmínkami<sup>64</sup>. Je třeba posoudit, zda a do jaké míry by bylo možné na úrovni EU zlepšit přijímání této kategorie nezbytných pracovníků do EU. Takové zlepšení by bylo přínosné jak pro členské státy, tak pro země původu, přičemž by byl zajištěn etický nábor a dodržení vysokých standardů.

Talentová partnerství by mohla napomoci dosažení tohoto cíle podporou odborné přípravy pracovníků v oblasti dlouhodobé péče v kombinaci s širší spoluprací s partnerskými zeměmi, mimo jiné při vytváření způsobů, jakými mohou zahraniční odborníci a diaspora přispět k vytváření příležitostí v zemi původu<sup>65</sup>. To by pomohlo zmírnit riziko odlivu mozků v odvětvích péče v zemích původu.

Navýšení nabídky předškolního vzdělávání a péče prostřednictvím plánované revize barcelonských cílů by umožnilo zapojení většího počtu pracovníků dlouhodobé péče na trhu práce. V rámci plánované evropské strategie v oblasti péče do roku 2022 a v souladu s akčním plánem pro evropský pilíř sociálních práv<sup>66</sup> a zelenou knihou o stárnutí<sup>67</sup> **Komise rovněž zahájí mapování podmínek a práv pracovníků v oblasti dlouhodobé péče ze třetích zemí v členských státech a souvisejících potřeb s cílem prozkoumat přidanou hodnotu a proveditelnost vytvoření legálního programu přijímání na úrovni EU, který by tyto pracovníky přilákal<sup>68</sup>.**

<sup>63</sup> Využívání neformální péče se v jednotlivých členských státech pohybuje od přibližně 30 % do přibližně 85 %. Formální dlouhodobá péče je obvykle poskytována kvalifikovanou pracovní silou a může být poskytována v různých prostředích (pobytová péče, formální domácí péče nebo částečně pobytová péče). Mezi pracovníky v oblasti formální dlouhodobé péče patří pracovníci v oblasti sociální péče (například zdravotníci osobní péče nebo poradci) a zdravotničtí pracovníci (například geriatrické sestry nebo jiné zdravotní sestry) a také specifické skupiny, jako jsou pečovatelé v domácnosti (pracovníci žijící v domácnosti příjemce péče a poskytující podporu při péči). Velkou většinu pracovníků v oblasti formální dlouhodobé péče tvoří osobní pečovatelé a většina pracovní síly je zaměstnána v rámci pobytové péče. Většina pracovníků v oblasti dlouhodobé péče má střední úroveň dosaženého vzdělání. Viz *2021 European Commission Long-Term Care Report: Trends, challenges and opportunities in an ageing society* (Zpráva Evropské komise o dlouhodobé péči za rok 2021: trendy, výzvy a příležitosti ve stárnoucí společnosti).

<sup>64</sup> JRC, *Healthcare and long-term care workforce: demographic challenges and potential contribution of migration and digital technology* (Pracovníci ve zdravotnictví a v oblasti dlouhodobé péče: demografické výzvy a potenciální přínos migrace a digitálních technologií).

<sup>65</sup> Případné návazné programy budou muset zohledňovat mezinárodní závazky vyplývající z obchodních dohod EU.

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

<sup>67</sup> <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/cs/>

<sup>68</sup> [https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12722-Demograficke-zmeny-v-Evlope-zelena-kniha-o-starnuti\\_cs](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12722-Demograficke-zmeny-v-Evlope-zelena-kniha-o-starnuti_cs) [https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12722-Demograficke-zmeny-v-Evlope-zelena-kniha-o-starnuti\\_cs](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12722-Demograficke-zmeny-v-Evlope-zelena-kniha-o-starnuti_cs)

<sup>68</sup> S výjimkou vysoce kvalifikovaných pracovníků, na které se již vztahuje modrá karta EU.

Tato analýza se bude pečlivě zabývat sociálními a ekonomickými dopady, které by takové programy na úrovni EU měly, zejména na pracovní podmínky pracovníků v oblasti dlouhodobé péče v EU, včetně platů. Zohlední rovněž dopad na země původu a prozkoumá možná opatření umožňující oboustranně výhodná řešení. Mohly by být vyvinuty vzdělávací programy, jejichž cílem by bylo také zvyšovat počet dostupných pracovníků v těchto třetích zemích. Analýza se bude zabývat také **etickými normami nábora**, jak je prosazuje Světová zdravotnická organizace<sup>69</sup>.

## 4.2 Podpora mobility mládeže

Cílem **programů mobility mládeže** je umožnit mladým lidem žít, pracovat a získávat zkušenosti v jiné zemi a zároveň podporovat kulturní výměnu a posilovat vazby mezi jednotlivými zeměmi. Programy mobility mládeže, které existují po celém světě, se obvykle zaměřují na mladé státní příslušníky třetích zemí (například ve věku 18 až 30 let) s určitou úrovní vzdělání. Pokud mají dostatek finančních prostředků, zdravotní nebo cestovní pojištění a nevážou se na ně žádné vyživované osoby, přijíždějí do dané země, aby zde cestovali, pracovali a žili, a to po omezenou dobu, kterou nelze prodloužit. K podání žádosti o tyto programy mobility mladých lidí není nutné mít nabídku zaměstnání.

**Program EU pro mobilitu mládeže** by mohl učinit EU jako celek atraktivnější destinací<sup>70</sup>. Dosáhl by toho tím, že by kvalifikovaným mladým lidem ze třetích zemí poskytl možnost přijet do EU za účelem pobytu, cestování a práce na omezenou dobu (kterou nelze prodloužit). Podmínky (věk, úroveň vzdělání a dostatek finančních prostředků) by byly podobné těm, které platí v rámci vnitrostátních programů. Tyto programy by mohly na úrovni EU upravovat podmínky a postupy přijímání, jakož i práva mladých státních příslušníků třetích zemí, kteří se programu účastní. S cílem účinněji přilákat kvalifikované mladé lidi a dosáhnout úspor z rozsahu by bylo rovněž možné společně s členskými státy prozkoumat, zda existuje možnost udělit těmto mladým lidem práva na mobilitu v rámci EU<sup>71</sup>.

Je důležité umožnit cestování a práci, aby mladí lidé získali nové zkušenosti a rozvíjeli své dovednosti v zahraničí. To platí nejen pro mladé státní příslušníky třetích zemí, ale také pro mladé občany EU. Evropský program mobility mládeže by proto musel být doplněn **recipročními dohodami nebo ujednáními se zeměmi mimo EU** týkajícími se podmínek a práv v souvislosti s přijímáním, přičemž by členskými státy byla ponechána možnost stanovit kvóty pro přijímané mladé lidi přicházející do EU.

---

<sup>69</sup> 2010 WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel (Globální kodex praxe WHO pro mezinárodní nábor zdravotnických pracovníků z roku 2010). [Microsoft Word - WHO\\_global\\_code\\_of\\_practice\\_EN.doc](#)

<sup>70</sup> OECD, *Recruiting Immigrant Workers – Europe 2016 (Nábor pracovníků z řad přistěhovalců – Evropa 2016)*.

<sup>71</sup> Aniž by museli žádat o vízum v každé zemi, ve které chtějí pracovat.

**Komise prozkoumá proveditelnost vytvoření evropského programu mobility mládeže a vyzkouší různé možnosti, zejména pokud jde o dohody se zeměmi mimo EU umožňující reciprocitu<sup>72</sup>.** Tento proces bude zahájen ve třetím čtvrtletí roku 2022 v rámci Evropského fóra pro migraci, na kterém se sejdou zúčastněné strany z oblasti migrace a než budou přizváni také aktéři z oblasti mládeže, čímž se přispěje k obecným cílům Evropského roku mládeže 2022.

### **4.3 Usnadnění přijímání zakladatelů začínajících podniků na úrovni EU**

V posledních letech došlo k nárůstu počtu **vnitrostátních programů pro přijímání „inovativních podnikatelů“ a zakladatelů začínajících podniků**, a to jak v EU, tak na celém světě<sup>73</sup>.

Tyto programy spočívají v pobídkách, jako jsou zvláštní víza nebo povolení k pobytu pro inovativní podnikatele ze zahraničí. Všem programům je společné, že se zaměřují na určitý typ podniků, tj. na ty, které jsou inovativní, rozšiřitelné a/nebo mají přidanou hodnotu pro hospodářství daného státu nebo na podnikatelské prostředí<sup>74</sup>.

Začínající podniky a podnikání obecně podporují hospodářský rozvoj a inovace v EU. Mají také zásadní význam pro **souběžný přechod EU k udržitelnému a digitálnímu hospodářství**. Akční plán pro integraci a začleňování v této souvislosti zdůraznil významný přínos podnikatelů z řad přistěhovalců k hospodářskému růstu a tvorbě pracovních míst a jejich úlohu při podpoře oživení po skončení pandemie COVID-19.

**Opatření EU by mohla dále usnadnit přístup inovativních podnikatelů a zakladatelů začínajících podniků na celý jednotný trh EU tím, že podpoří jejich přijetí a založení podniku.** Taková opatření by pomohla přilákat nejtalentovanější lidi, a podpořila by tak inovace a podnikání v EU. To by bylo v souladu s **programem inovací pro Evropu** a obecnou podporou EU pro zakládání podniků. Tato obecná podpora zahrnuje vytváření příznivého podnikatelského prostředí, podporu podnikání, zlepšování přístupu na nové trhy a internacionalizaci, usnadňování přístupu k financování a podporu konkurenceschopnosti a

---

<sup>72</sup> Případné návazné programy budou muset zohledňovat mezinárodní závazky vyplývající z obchodních dohod EU.

<sup>73</sup> Posouzení dopadů, z něhož vycházela revize směrnice o modré kartě, zahrnovalo zmapování programů zaměřených na zakladatele začínajících podniků a podnikatele ([https://ec.europa.eu/home-affairs/what-is-new/work-in-progress/initiatives/avzbt\\_intro\\_en](https://ec.europa.eu/home-affairs/what-is-new/work-in-progress/initiatives/avzbt_intro_en)). Studie, kterou provedla Evropská migrační síť na konci roku 2019, toto mapování aktualizovala (<https://emnbelgium.be/sites/default/files/publications/Migratory%20Pathways%20for%20Start-Ups%20and%20Innovative%20Entrepreneurs%20in%20the%20European%20Union.pdf>).

<sup>74</sup> V 11 členských státech se vyžaduje předložení podnikatelského plánu. Mezi další podmínky přijetí patří minimální výše kapitálu, účast ve sponzorském nebo podpůrném programu, prokázání dostatečných zdrojů, pojištění, určitá úroveň kvalifikace a/nebo jazykové znalosti.

inovací malých a středních podniků<sup>75</sup>. Komise rovněž pracuje na podpoře podnikatelů z řad vysídlených osob z Ukrajiny, přičemž se zaměřuje zejména na opatření, která jim pomohou založit v EU vlastní podnik.

V návaznosti na nedávné iniciativy („Scale-up Europe“ za francouzského předsednictví Rady<sup>76</sup>) se nabízí příležitost obnovit diskuse<sup>77</sup> se všemi příslušnými institucemi a zúčastněnými stranami s cílem posoudit rozsah dalších konkrétních opatření na úrovni EU týkajících se přijímání zahraničních inovativních podnikatelů. Podpora EU by mohla mít podobu podpory vnitrostátních programů včetně zprostředkování výměny informací. Rovněž bude prozkoumána relevantnost nového víza EU pro inovativní podnikatele inspirovaného vnitrostátními programy, zejména pokud jde o kritéria pro výběr nejslibnějších a nejinovativnějších podnikatelů. Tyto možnosti budou projednány v úzké spolupráci s členskými státy a iniciativami zúčastněných stran, mimo jiné v rámci fóra Evropské rady pro inovace a **Evropské aliance startupových národů**. Tato aliance je „prováděcím nástrojem“ standardu EU pro startupové národy, což je politická iniciativa Strategie Komise pro malé a střední podniky z roku 2020<sup>78</sup>, jejímž cílem je mobilizovat členské státy ke sdílení a přijímání osvědčených postupů, které vytvářejí prostředí příznivé pro růst malých a středních podniků v oblasti špičkových technologií, včetně osvědčených postupů při získávání talentovaných lidí v EU a jejich udržení.

## 5. ZÁVĚR

Toto sdělení předkládá pragmatický a postupný přístup k ambiciózní a udržitelné politice EU v oblasti legální migrace, která přiláká kvalifikované a talentované pracovníky za účelem řešení nedostatku pracovních sil a reakce na demografické změny v Evropě. Tato opatření podpoří hospodářské oživení EU po pandemii COVID-19 a digitální a zelenou transformaci, vytvoří bezpečné způsoby migrace do Evropy a zároveň sníží nelegální migraci.

Aby EU přilákala kvalifikované a talentované pracovníky, které potřebujeme, musí vybudovat atraktivnější a efektivnější systém. K tomu je zapotřebí revidovaný legislativní rámec, posílená spolupráce s partnerskými zeměmi, lepší řízení pracovní migrace se zapojením všech klíčových zúčastněných stran a s výhledem do budoucna i nové oblasti činnosti.

---

<sup>75</sup> Viz například [Program pro jednotný trh](#), [Strategie pro malé a střední podniky](#) a podpora inovací v rámci programu [Horizont Evropa](#), síť [Enterprise Europe Network](#), program [Erasmus pro mladé podnikatele](#), [klastrová politika EU](#), [evropská centra pro digitální inovace](#), iniciativa [Startup Europe](#), [Evropská aliance startupových národů](#) atd.

<sup>76</sup> Prohlášení o záměru – Making Europe the Land of Tech Talent (Evropa jako místo pro technologické talenty) (08/02/22), (<https://presidence-francaise.consilium.europa.eu/en/news/press-release-scale-up-europe-spurs-collective-action-to-accelerate-european-tech/>).

<sup>77</sup> Viz již závěry Rady 9510/16.

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

Komise se bude plně podílet na budování a provádění tohoto nového přístupu a vyzývá k pevnému závazku a zapojení všech aktérů: Evropského parlamentu, Rady a členských států, hospodářských a sociálních subjektů, dalších zúčastněných stran a příslušných partnerských zemí.

Za tímto účelem uspořádá Komise ve třetím čtvrtletí roku 2022 konferenci na vysoké úrovni. Na této konferenci bude spuštěna nová platforma EU pro pracovní migraci a konference dále připraví půdu pro udržitelnou politiku EU v oblasti legální migrace.

## PŘÍLOHA

### Praktická opatření pro fungování rezervoáru talentů EU

Níže uvedená příloha představuje nástin možných způsobů fungování rezervoáru talentů EU. Vychází z analýzy a doporučení studie proveditelnosti OECD a z průzkumných diskusí s příslušnými útvary Komise.

Rezervoár talentů EU by mohl být založen na **internetovém portálu**, který by uchazečům ze třetích zemí umožnil vyjádřit svůj zájem o práci v EU. Uchazeči si budou muset vytvořit online profil a předložit potřebné dokumenty potvrzující úroveň jejich dovedností, vzdělání a odborné praxe<sup>79</sup>. O tom, zda budou mít uchazeči při vytváření profilu povinnost nahrát doklad o své kvalifikaci, se ještě bude rozhodovat. Případně bude možné, alespoň v prvních fázích, vytvořit profil bez připojených podkladových dokumentů. U této alternativní možnosti by uživatelé mohli i tak potenciálně odkazovat na své profily v databázích třetích stran s podrobnějšími informacemi nebo se rozhodnout nahrát podkladové dokumenty pro účely procesu propojování a výběru. Zkoumá se také možnost propojení s platformou Europass.

Profily uchazečů by mohly být podrobeny **úvodnímu prověření na základě jasných kritérií pro přijetí, na nichž se dohodnou vnitrostátní orgány** zapojené do rezervoáru talentů EU. Tato kritéria, která budou stanovena společně se zúčastněnými členskými státy, mohou být založena na konkrétní úrovni dosaženého vzdělání, jazykových znalostech, odborných dovednostech nebo zkušenostech. V zájmu řešení specifických potřeb trhu práce v EU by mohla být rovněž spojena se zjištěními požadavky a nedostatky na vnitrostátních nebo regionálních trzích práce nebo v konkrétních odvětvích s nedostatkem pracovníků. Toto úvodní prověřování bude vyžadovat úzkou koordinaci mezi zúčastněnými vnitrostátními orgány, kterou zprostředkuje Evropská komise. Doposud nebylo rozhodnuto, zda bude prověření automatizované a každý, kdo splní kritéria výběru na základě svého profilu, bude zařazen do rezervoáru talentů EU bez dalšího posuzování, nebo zda bude založeno na individuální kontrole podkladových dokumentů vnitrostátními kontaktními místy. V případě první možnosti hrozí, že se do rezervoáru dostanou prázdné a falešné profily. Druhá možnost naopak představuje riziko, že potenciální uchazeče odradí od registrace a poskytování rozsáhlých osobních údajů bez záruky výsledků, a to zejména v prvních fázích vývoje.

Součástí rezervoáru talentů EU by mohly být také stávající a zamýšlené platformy pro sebetestování na úrovni EU sloužící k ověření dovedností a znalostí (jazykové znalosti, počítačová gramotnost, další měkké dovednosti atd.).

---

<sup>79</sup> Volba strategie rozvoje IT a zadávání veřejných zakázek bude podléhat předběžnému schválení Radou pro informační technologie a kybernetickou bezpečnost Evropské komise.

Do rezervoáru talentů EU budou přijati uchazeči, kteří překročí určitou hranici způsobilosti. Od tohoto okamžiku **by jejich profily byly dostupné k nahlédnutí příslušným orgánům a potenciálním zaměstnavatelům**. Náborový proces bude probíhat mimo prostředí rezervoáru talentů EU. Jakmile bude uchazečům nabídnuto pracovní místo v některém z členských států, budou moci požádat o povolení k pobytu na základě příslušných migračních systémů EU nebo vnitrostátních migračních systémů. Přijetí do rezervoáru talentů EU by nepředstavovalo nový způsob legální migrace a neneslo by s sebou právo na vstup na území EU. Uchazeči přijatí do rezervoáru by stále museli získat povolení k pobytu, aby mohli pracovat v členském státě na základě pracovní nabídky. Rezervoár talentů EU však bude koncipován jako nástroj, který má členským státům a zaměstnavatelům pomoci uspokojit poptávku na trzích práce členských států, kterou nelze uspokojit domácí pracovní silou. Členské státy se budou moci do tohoto nástroje zapojit podle svých potřeb.

Rezervoár talentů EU se bude opírat o **vnitrostátní kontaktní místa** v každém ze zúčastněných členských států. Mohlo by se jednat o zástupce imigračních orgánů, veřejný subjekt jmenovaný zúčastněnými členskými státy, v ideálním případě například z veřejných služeb zaměstnanosti, investičních agentur, subjektů pro získávání talentů (včetně případných středisek odborného vzdělávání v členských státech či partnerských zemích), úřadů práce atd. To by umožnilo budování synergií a podpořilo koordinaci mezi postupy pro zprostředkování zaměstnání a imigračními řízeními. Vnitrostátní kontaktní místa by mohla nahlížet do registrovaných souborů dovedností a propojovat přijaté osoby se zaměstnavateli, kteří o ně mají zájem, v daném členském státě nebo s odpovídajícími volnými pracovními místy. Současně může být zveřejněn anonymizovaný přehled počtu profilů odpovídajících danému souboru dovedností, aby v něm mohli vyhledávat potenciální zaměstnavatelé. Tito zaměstnavatelé by pak mohli kontaktovat odpovídající osoby prostřednictvím příslušného vnitrostátního kontaktního místa.

S rozvojem rezervoáru talentů EU může být postupně přidávána řada **dalších prvků nebo funkcí**. Může se jednat o portál pro přilákání talentů poskytující cílené informace a poradenství pro uchazeče, databázi relevantních volných pracovních míst splňujících určité podmínky, nebo složku pro vyhledávání či zprostředkování zaměstnání. Systém pro vyhledávání pracovních míst by na základě informací poskytnutých oběma stranami propojil profily uchazečů s nejvhodnějšími pracovními nabídkami. Kontakt mezi potenciálními migranty a zaměstnavateli by se uskutečňoval prostřednictvím rezervoáru talentů EU, zatímco samotný nábor by probíhal mimo prostředí rezervoáru talentů EU.

Komise rovněž zkoumá možnosti rozvoje **synergií** s dalšími nástroji, které jsou v současné době k dispozici, jako je nová platforma Europass, která podporuje lidi při řízení jejich kariéry na rychle se měnícím trhu práce, nástroj EU pro tvorbu dovednostního profilu státních příslušníků třetích zemí nebo talentová platforma EVP vycházející ze sítě EURAXESS, která je zřízena ve 43 zemích a nabízí v rámci 8 mezinárodních středisek služby výzkumným pracovníkům po celém světě. Synergie lze rovněž rozvíjet s nástroji poskytujícími informace

o dovednostech, jako je nástroj Skills-OVATE Evropského střediska pro rozvoj odborného vzdělávání.

Tento nástroj poskytuje aktuální informace o dovednostech, které zaměstnavatelé nejvíce požadují, a o trendech poptávky po dovednostech.

Na základě zkušeností získaných z pilotní iniciativy rezervoáru talentů EU pro osoby prchající před ruskou válečnou agresí vůči Ukrajině by mohl být rezervoár talentů EU i nadále otevřen **osobám, které potřebují ochranu** a které mají pověření nebo dovednosti umožňující jejich registraci. Cílem tohoto nástroje je především přilákat talenty ze zemí mimo EU, ale mohl by být rozšířen tak, aby pomáhal uprchlíkům, kteří již v EU pobývají, začlenit se na trh práce EU. Volitelně by bylo možné dále rozšířit kritéria pro přijetí do rezervoáru talentů EU pro osoby, které již v EU pobývají, aby bylo možné rozpoznat dovednosti různých úrovní, které jsou již v EU k dispozici. Vzhledem k flexibilní povaze nástroje a jeho organizační struktuře by takové úpravy mohly být prováděny poměrně pružně podle potřeby, a to i dočasně. Mohlo by se také uvažovat o aktivní propagaci rezervoáru talentů EU mezi komunitami uprchlíků, a to i v zemích mimo EU. Tím by se z rezervoáru talentů EU stal užitečný nástroj, který by podpořil doplňkové způsoby migrace související s prací v členských státech<sup>80</sup>.

---

<sup>80</sup> Doporučení Komise (EU) 2020/1364 ze dne 23. září 2020 o legálních možnostech poskytování ochrany v EU vyzývá členské státy, aby podpořily tyto možnosti, poskytly tak více míst pro legální přijímání a využily dovedností a kvalifikací obrovské světové populace uprchlíků.