C/2024/4067

12.7.2024 г.

Становище на Европейския икономически и социален комитет

Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите относно мобилността на уменията и талантите

(COM(2023) 715 final)

Предложение за регламент на Европейския парламент и на Съвета за създаване на резерв на ЕС от таланти

(COM(2023) 716 final - 2023/0404 (COD))

Предложение за препоръка на Съвета „Европа в движение“ — възможности за образователна мобилност за всеки

(COM(2023) 719 final)

Препоръка на Комисията относно признаването на квалификациите на граждани на трети държави

(C(2023) 7700 final)

(C/2024/4067)

Докладчик: **Tatjana BABRAUSKIENĖ**

Съдокладчик: **Мария МИНЧЕВА**

Искане за консултация	Съвет на Европейския съюз, 24.1.2024 г. Европейска комисия, 21.12.2023 г.
Правно основание	Членове 165, 166 и 304 от Договора за функциониране на Европейския съюз
Компетентна секция	„Заетост, социални въпроси и гражданство“
Приемане от секцията	12.4.2024 г.
Приемане на пленарна сесия	25.4.2024 г.
Пленарна сесия №	587
Резултат от гласуването („за“/„против“/„въздържал се“)	187/1/3

1. Заключения и препоръки

1.1. ЕИСК подчертава, че недостигът на работна ръка и умения, който се дължи на различни фактори, в т.ч. демографските предизвикателства и двойния преход, поражда сериозни предизвикателства за дейността и растежа на дружествата. Това важи в особена степен за необлагодетелстваните региони [1]. Изключително важно е резервът на ЕС от таланти да е **практичен, надежден и лесен за ползване инструмент**, който да е **привлекателен за работниците и работодателите** и да подкрепя справедливата и етична **законна трудова миграция** в ЕС.

[1] Оптимално използване на талантите в регионите на ЕС : https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/harnessing-talents-eu-regions.

1.2. ЕИСК призовава Европейската комисия и държавите членки да предприемат ефективни стъпки за намаляване на недостига на работна ръка в ЕС в сътрудничество със социалните партньори, да гарантират, че активните политики на пазара на труда подкрепят висококачествената заетост и създаването на работни места в ЕС и да направят тези работни места привлекателни за всички работници, като същевременно вземат предвид Плана за действие на ЕС относно недостига на работна ръка и умения. Недостигът на работна ръка в някои професии и идентифицирането на професиите с недостиг на работна ръка трябва да бъдат обсъдени със секторните и националните социални партньори, като се вземат предвид постигането на съответствие между търсените и предлаганите умения и работни места, достойното заплащане, условията на труд и благосъстоянието на работниците, както и равният достъп до професионално развитие, като ключови фактори за повишаване на привлекателността на съответната професия.

1.3. ЕИСК отбелязва, че гражданите на трети държави, които вече се намират на територията на ЕС и желаят да работят в ЕС (кандидати за убежище, лица без разрешение за работа, лица, влезли в ЕС с цел събиране на семейството), представляват слабо използван резерв от потенциални работници, който може да спомогне да се посрещнат нуждите на пазара на труда. Тези хора трябва да бъдат подкрепяни, за да се улесни интеграцията им на пазара на труда.

1.4. ЕИСК отправя искане към държавите членки да **гарантират, че във всички държави членки има гостоприемна среда за работниците мигранти и бежанци**, и да работят в сътрудничество със социалните партньори и организациите на гражданското общество за промяна на дискурса относно законната миграция, поддържан предимно от крайнодесни движения, за да се сложи край на враждебното отношение към миграцията и да се признае ролята, която законната миграция може да играе за преодоляване на недостига на работна ръка и на регионалните различия.

1.5. ЕИСК препоръчва инициативата за резерва от таланти да се прилага в синхрон с инициативата на ЕС за оптимално използване на талантите ([2]), за да не се стига до изтичане на мозъци — в рамките на ЕС и към държави извън ЕС — при професии, в които има недостиг на работници. Кръговата миграция също може да бъде полезен инструмент в това отношение.

Относно Предложението за регламент за създаване на резерв на ЕС от таланти

1.6. ЕИСК би искал резервът от таланти да бъде ефективно и ефикасно допълнение към съществуващите европейски и национални инструменти и практики за подпомагане на гражданите на трети държави при намирането на качествена заетост в ЕС и за оказване на подкрепа на работодателите при наемането на тези работници. Резервът от таланти следва да гарантира, че на работниците мигранти и работодателите от ЕС се предоставя информация относно законите, които трябва да спазват, както и относно техните права и отговорности, напр. правилата относно последиците от загуба на работно място след по-кратък период от време. Европейската комисия, в сътрудничество с Европейския орган по труда, следва да гарантира, че са налице подходящи механизми за предоставяне на информация по тези въпроси.

1.7. ЕИСК подчертава, че резервът на ЕС от таланти следва да води до намирането на качествена работа, съответстваща на уменията и компетентностите на мигрантите. Работниците не бива да се разглеждат като временно решение за икономиките на ЕС, а да бъдат третирани по същия начин като гражданите на ЕС и да разполагат със същите възможности да развиват кариерата си и да продължат образованието и обучението си, ако желаят това, както и с възможността да продължат да живеят в ЕС.

1.8. ЕИСК отбелязва, че трябва да има един общ за ЕС уебсайт за работниците и работодателите, на който да се предоставя прозрачна и надеждна информация относно достъпа до работни места в държавите от ЕС и относно изискванията, включително признаването на квалификациите. Новият „уеб инструмент“ за трудовата мобилност, който се разработва от Европейския орган по труда, ще бъде цифров инструмент за консолидиране на източниците на информация на национално равнище и на равнище ЕС, включително Европейската комисия, агенциите на ЕС и др. Алгоритъмът за намиране на съответствия не бива да взема предвид личните данни, които нямат отношение към дадено работно място, като име, възраст, пол, националност или държава на пребиваване. Дружествата трябва да могат да разчитат на подкрепа от резерва на ЕС от таланти, когато наемат граждани на трети държави.

([2]) COM(2023) 32 final

1.9. ЕИСК подчертава, че създаването на резерва на ЕС от таланти трябва да се основава на работата по преразглеждането на **Директивата за единното разрешение** ([3]) **и Директивата относно дългосрочно пребиваващите лица** ([4]), за да се гарантира ефективен и навременен достъп до разрешения за работа и пребиваване за работниците мигранти, както и прилагане на трудовите стандарти в ЕС. Освен това участващите в резерва от таланти държави членки се насърчават да се придържат към договорените на национално и секторно равнище предложения на държавите членки и социалните партньори в Препоръката на Комисията относно признаването на квалификациите от трети държави.

1.10. ЕИСК приветства разпоредбите на предложения регламент, но подчертава, че трябва да се обърне специално внимание на податливите на измами сектори, в които работниците мигранти са особено уязвими и изложени на висок риск от трудова експлоатация и злоупотреби.

1.11. ЕИСК счита, че следва да се изясни ролята на посредниците и агенциите, включително при възлагането на договори за подизпълнение, тъй като понастоящем много работодатели ползват техните услуги на национално равнище.

1.12. Инициативата не бива да води до увеличаване на административната тежест за работодателите, които подават искане в националното звено за контакт на резерва на ЕС от таланти в държавата членка, в която са установени, за прехвърляне на свободните си работни места към ИТ платформата на резерва от таланти. Трябва да има проста функция за добавяне, която да дава възможност за прехвърляне на свободните работни места от националните публични служби по заетостта към резерва на ЕС от таланти. Следва да се обмисли и евентуалната роля на частните агенции по заетостта.

1.13. Преустановяването на достъпа на работодателите в случай на неизпълнение на техните задължения следва да бъде определено от гледна точка на времето и пропорционалността му спрямо съответното нарушение. Подобни ограничения следва да се обмислят за гражданите на трети държави, които злоупотребяват с правото да пребивават и работят законно в ЕС.

1.13.1. Демократичното управление е от ключово значение, за да се гарантира, че политиките и инструментите в областта на трудовата миграция са замислени в интерес на работниците и работодателите и насочвани от тях. ЕИСК приветства факта, че ръководната група по изпълнението ще включва европейски междуотраслови социални партньори. Инициативата следва да мотивира държавите членки да включат социалните партньори на междуотраслово и секторно равнище, както и съответните организации на гражданското общество, които работят с мигранти и бежанци, и заинтересованите страни в областта на образованието и обучението, в дискусиите и решенията на национално равнище, по-специално с оглед на идентифицирането на професиите с недостиг на работна ръка и предоставянето на периодична обратна информация относно тяхната оценка на функционирането на резерва от таланти.

Относно Препоръката на Комисията относно признаването на квалификациите на граждани на трети държави

1.14. ЕИСК изтъква, че уменията и компетентностите на работниците от трети държави трябва да се оценяват и валидират бързо, за да се гарантира, че техните умения са сертифицирани и че те могат да се сдобият с нужните квалификации, когато това е необходимо (например при регламентираните професии). Процедурите следва да имат за цел да намалят административната доказателствена тежест за кандидатите, особено в случаите на забравени или изгубени по време на миграционното пътуване документи.

1.14.1. ЕИСК приветства факта, че съобщението напомня на държавите членки, че Директивата относно признаването на професионалните квалификации може да се прилага и по отношение на признаването на квалификациите на граждани на трети държави и на придобитите в ЕС квалификации в случай на недостиг на работна сила в някои професии („приоритетни регламентирани професии“), определени от държавите членки. ЕИСК отправя искане да се подпомогне достъпът на лицата, които желаят да упражняват **регламентирани** професии в държавите — членки на ЕС, чрез бързи и прозрачни процедури за валидиране и признаване на квалификациите, когато е необходимо. Същевременно гарантирането на качеството на работните места и услугите е обусловено от изпълнението на изискванията относно квалификацията и уменията. Затова е важно потенциалните работници да отговарят на минималните квалификационни изисквания на държавите членки, за да навлязат в определени регламентирани професии с недостиг на работна ръка.

1.14.2. ЕИСК подчертава възможността за рационализиране на достъпа до професии чрез съгласувани общи рамки за обучение в най-малко девет държави, което може да допринесе за автоматичното признаване на квалификациите в някои регламентирани професии на равнище ЕС. Това може да допринесе за гарантирането на по-съгласуван достъп до признаване за гражданите на трети държави във всички държави — членки на ЕС.

([3]) COM(2022) 655 final
([4]) COM(2022) 650 final

1.15. ЕИСК счита, че е важно да се предоставя надеждна информация на гражданите на трети държави за това какъв вид агенции, социални партньори и заинтересовани страни могат да им помогнат да навлязат на пазара на труда и да си намерят качествена работа.

1.16. ЕИСК отбелязва, че що се отнася до наемането на специалисти от трети държави, чиито квалификации **не са регламентирани**, ролята на работодателите и публичните служби по заетостта е от основно значение за гарантирането на равно третиране, когато се преценява дали образованието и професионалният опит на гражданина на трета държава са подходящи за съответното работно място. В този случай може да се прави оценка на техните умения и да се прилага подходът „уменията на първо място“.

1.17. ЕИСК отправя искане към държавите членки да гарантират справедлив достъп на гражданите на трети държави до **регламентирани професии**, като им оказват подходяща подкрепа в периода на признаване на квалификациите и обучение. Държавите членки трябва да гарантират, че всички граждани на трети държави — а не само тези, които са се ориентирали към приоритетни регламентирани професии — имат достъп до обучение, тъй като то е социално право и проправя пътя към качествена заетост, кариерно развитие и социално приобщаване.

Относно Предложението за препоръка на Съвета „Европа в движение“ — възможности за образователна мобилност за всеки

1.18. ЕИСК отбелязва, че образователната мобилност в ЕС следва да има за цел да засили чувството за принадлежност към ЕС. ЕИСК изразява съжаление, че само 15 % от гражданите на ЕС са участвали в учене, обучение или чиракуване в друга държава от ЕС, и изтъква факта, че всички учащи и преподаватели следва да имат по-равнопоставен достъп до мобилност във всички сектори на образованието, и по-специално в този на ПОО.

1.19. ЕИСК призовава държавите членки да осигурят публични инвестиции в училищата и образователните институции, за да подсигурят техния капацитет да предоставят качествени и надеждни насоки и съвети относно възможностите за образователна мобилност в подкрепа на кариерното развитие и ученето през целия живот; тези услуги трябва да са безплатни, за да се мотивират учащите да кандидатстват за образователна мобилност в друга държава от ЕС. ЕИСК настоятелно призовава държавите членки да изискат от координаторите за образователната мобилност в институциите за образование и обучение да установят постоянен диалог със социалните партньори и другите заинтересовани страни.

1.19.1. ЕИСК отправя искане към държавите членки да гарантират образователната мобилност сред учителите, като преодолеят проблемите, свързани със заместването и недостига на преподаватели. Професията трябва да стане привлекателна, с добри условия на труд, справедливи заплати, достъп до качествена първоначална подготовка, непрекъснато професионално развитие и кариерно развитие, за да се осигури качествено образование.

1.19.2. ЕИСК отправя искане към Комисията да подсигури наличието на подходящо финансиране, което да отразява реалните разходи за участието на учащи, учители и обучители в мобилност по програма „Еразъм“, като се гарантира прехвърлимостта на заплатите и другите обезщетения, включително пенсиите, на възрастните учащи и преподавателите, участващи в международна мобилност в рамките на непрекъснатото си професионално развитие. От ключово значение е социалните партньори да участват в наблюдението на този процес и във вземането на решения за преодоляване на тези проблеми.

1.20. ЕИСК отправя искане към Европейската комисия да възстанови ролята на европейските социални партньори и съответните заинтересовани страни в Комитета „Еразъм+“, който определя годишните приоритети на програмата „Еразъм+“. ЕИСК настоятелно призовава държавите членки да разработят своите национални планове за действие по инициативата в сътрудничество със съответните заинтересовани страни и социални партньори.

2. **Общи бележки**

2.1. Пакетът за мобилност на талантите включва няколко политически инициативи в областта на мобилността и миграцията с цел образование и заетост за граждани на ЕС и граждани на държави извън ЕС. Пакетът ще окаже въздействие върху националните политики, свързани с миграцията, заетостта, квалификациите и международната мобилност в областта на образованието, така че да бъдат предложени възможни решения за разработване на мерки в настоящия контекст на недостиг на работна ръка и умения.

2.2. В рамките на тези различни инициативи, и по-специално на тези, които са свързани с миграцията от трети държави, правата на човека трябва да бъдат приоритет и да бъдат подкрепени от равно третиране на работниците и ясни цели за пазара на труда.

2.3. Много професии в държавите от ЕС, в т.ч. регламентирани, са професии с недостиг на работна ръка. Обвързването на мобилността на „талантите“ с професионалната мобилност поражда опасения за това как инициативата ще избегне изтичането на мозъци — в рамките на ЕС и на световно равнище — при професии, в които има недостиг на работници. С оглед на това пакетът следва да работи в синхрон с инициативата на ЕС за оптимално използване на талантите.

3. **Конкретни бележки**

3.1. *Предложение за регламент за създаване на резерв на ЕС от таланти*

3.1.1. Резервът на ЕС от таланти ще бъде първият **доброволен инструмент за намиране на съответствия** на равнище ЕС, който ще е на разположение на заинтересованите държави членки и ще е отворен за „търсещи работа лица с ниско, средно и високо ниво на квалификация“. Само работодатели, установени в тези държави членки, ще могат да публикуват своите свободни работни места. Този инструмент ще подпомага и изпълнението на стартираните **партньорства в подкрепа на талантите** с **Мароко, Тунис, Египет, Пакистан и Бангладеш**. Функцията за намиране на съответствия следва да бъде структурирана така, че да предлага съответствия между работници и работодатели, които отговарят на уменията и квалификациите на работника и на нуждите на работодателя.

3.1.2. Макар че резервът от таланти не предлага конкретен начин за влизане в ЕС чрез придобиване на разрешение за работа и пребиваване, участващите в резерва работници следва да могат да се ползват от консултации и подкрепа във връзка с достъпа си до здравеопазване, жилищно настаняване и по-нататъшно образование и обучение в приемащата държава членка. Важно е също така резервът от таланти да гарантира, че на работниците мигранти и работодателите се предоставя информация относно законите, които трябва да спазват, и относно техните права и отговорности. Европейската комисия следва да даде тласък за приемането на общи стандарти за предоставянето на информация.

3.1.3. Напредъкът в изграждането на резерва на ЕС от таланти следва да се основава на работата по преразглеждането на **Директивата за единното разрешение и Директивата относно дългосрочно пребиваващите лица**, за да се подобри достъпът на работниците мигранти до разрешения за работа и пребиваване, както и да се гарантира прилагането на трудовите стандарти в ЕС. Гражданите на трети държави, които вече се намират на територията на ЕС и желаят да работят в ЕС (кандидати за убежище, лица без разрешение за работа, лица, влезли в ЕС с цел събиране на семейството), представляват слабо използван резерв от потенциални работници, който може да спомогне да се посрещнат нуждите на пазара на труда.

3.1.4. Резервът от таланти трябва да се превърне в надежден и вдъхващ доверие инструмент с актуални профили, който да е на разположение на работодателите и работниците поне на английски език и да подпомага намирането на съответствия между работниците мигранти и възможностите за работа в ЕС. Това включва предлагането на съответствия, които да са подходящи за обявеното свободно работно място от гледна точка на притежаваните от търсещото работа лице умения и квалификации. Затова в рамките на този процес трябва се положат повече усилия за признаване на квалификациите и уменията, придобити в чужбина и/или в среда на неформално и самостоятелно учене.

3.1.5. Специално внимание трябва да се обърне на податливите на измами сектори, в които работниците мигранти са особено уязвими и изложени на висок риск от трудова експлоатация и злоупотреби. Резервът от таланти трябва да бъде планиран така, че да гарантира справедливи и етични стандарти за наемане на работа, в т.ч. забрана на практиките на злоупотреба, таксите за наемане на работа и удръжките. Следва да се изясни ролята на посредниците и агенциите, включително при възлагането на договори за подизпълнение, тъй като понастоящем много работодатели ползват техните услуги на национално равнище.

3.1.6. Демократичното управление е от ключово значение, за да се гарантира, че политиките и инструментите в областта на трудовата миграция са замислени в интерес на работниците и работодателите и насочвани от тях. Ръководната група по изпълнението ще включва европейски междуотраслови социални партньори. Държавите членки трябва да включат социалните партньори и съответните заинтересовани страни в дискусиите и решенията на национално равнище, по-специално с оглед на идентифицирането на професиите с недостиг на работна ръка и предоставянето на периодична обратна информация относно тяхната оценка на функционирането на резерва от таланти.

3.1.7. Прилагането на резерва от таланти и партньорствата в подкрепа на талантите зависи и от двустранните споразумения в областта на трудовата миграция и партньорствата с трети държави като средство за управление на трудовата миграция. ЕИСК изтъква, че тези партньорства трябва да гарантират защитата и правата на идващите в ЕС работници мигранти, както и да определят ролята на работодателите в съответствие с директивите на ЕС в областта на трудовата миграция.

3.1.8. Инициативата не бива да води до увеличаване на административната тежест за работодателите, които подават искане в националното звено за контакт на резерва на ЕС от таланти в държавата членка, в която са установени, за прехвърляне на свободните си работни места към ИТ платформата на резерва от таланти.

3.1.9. Както резервът от таланти, така и партньорствата в подкрепа на талантите следва да отчитат необходимостта от прозрачност, като предоставят информация относно действащото законодателство на ЕС, в т.ч. относно отговорността за предоставяне на социални права, покриване на пътните разноски и осигуряване на качествено настаняване, трудовите и синдикалните права и механизмите за подаване на жалби и правна защита, и по възможност включват инструменти за превод, за да могат работниците да получават информация на собствения си език за съответното работно място и за подкрепата, която могат да им окажат социалните партньори и организациите на гражданското общество.

3.1.10. Преустановяването на достъпа на работодател до резерва на ЕС от таланти в случай на неизпълнение на задълженията му съгласно трудовото или социалното законодателство следва да бъде пропорционално на нарушението и ограничено във времето. За да се избегнат незаконни практики, подобни санкции следва да бъдат предвидени за гражданите на трети държави, чиито разрешения са били анулирани поради нарушение на изискванията за влизане.

3.1.11. Съгласно предложението на Комисията списъкът на професиите с недостиг на работна ръка в приложение 1 може да бъде изменен, ако това бъде поискано от значителен брой държави членки. За да се избегне правна несигурност по отношение на професиите с недостиг на работна ръка, Комисията би могла да измени списъка, ако това бъде поискано, например, от две държави членки.

3.2. *Препоръка на Комисията относно признаването на квалификациите на граждани на трети държави*

3.2.1. ЕИСК приветства факта, че в препоръката се предлагат възможни решения за улесняване на достъпа на гражданите на трети държави до заетост чрез валидиране на техните умения и компетентности и признаване на техните квалификации като практически пречки, с които се сблъскват работниците мигранти. Процедурите следва да имат за цел да намалят административната доказателствена тежест за кандидатите, особено в случаите на забравени или изгубени по време на миграционното пътуване документи.

3.2.2. Справедливото третиране в процеса на наемане на работа е от ключово значение. Що се отнася до наемането на специалисти от трети държави, чиито квалификации **не са регламентирани**, ролята на работодателите и публичните служби по заетостта е от основно значение за гарантирането на равно третиране, когато се преценява дали образованието и професионалният опит на гражданина на трета държава са подходящи за съответното работно място. В този случай може да се прави оценка на техните умения и да се прилага подходът „уменията на първо място“. Същевременно ЕИСК приветства факта, че в препоръката държавите членки се приканват да обмислят дали и как да бъдат извършвани проучвания на пазара на труда, така че да бъдат възможно най-ефикасни, включително чрез механизмите за социален диалог.

3.2.3. Справедливата и бърза оценка и признаване на квалификациите при **приоритетните регламентирани професии** са от ключово значение за нуждите на пазара на труда. Държавите членки трябва да гарантират, че гражданите на трети държави, които желаят да упражняват приоритетна регламентирана професия, получават подходяща подкрепа в периода на признаване на квалификациите и обучение, и да не допускат наемането им на временни договори, с по-нисък статут и с по-ниско заплащане. Всички граждани на трети държави — а не само тези, които са се ориентирали към приоритетни регламентирани професии — следва да имат достъп до обучение.

3.2.4. От първостепенно значение е да се подобри обменът на информация относно квалификациите в регламентираните професии между държавите от ЕС и тези извън него, например чрез комуникация между министерствата и социалните партньори. ЕИСК приветства факта, че държавите членки се насърчават и мотивират да установят сътрудничество със съответните държави извън ЕС, за да разберат какви са техните квалификации и изисквания и да разработят бази данни за сравнимост. ЕИСК посочва, че това е изключително важно, по-специално що се отнася до регламентираните професии, и че работата по базата данни следва да се ръководи от сътрудничество между групи от министерства, социални партньори и заинтересовани страни в рамките на консултативната група за Европейската квалификационна рамка и в консултация с Комитета за признаване на професионалните квалификации.

3.2.5. Признаването на квалификациите изисква опростяване и прозрачност и е от решаващо значение за намаляване на напрежението на пазара на труда в ЕС. Процедурата за кандидатстване съгласно Директива 2005/36/ЕО на Европейския парламент и на Съвета ([5]) може не само да е твърде продължителна и стресираща за кандидатите, но и да е свързана с разходи за подаване на молби и за изпълнение на изискванията относно уменията чрез преминаване на обучение, при положение че през този период няма гарантирани нито обезщетения за пропуснати доходи, нито такива за безработица. ЕИСК приветства стъпките за осигуряване на равно третиране на работниците, като отправя искане към държавите членки да гарантират, че разходите за кандидатстване за признаване на квалификациите за граждани на държави извън ЕС ([6]) са същите като тези за граждани на ЕС. Същевременно кандидатите — граждани на трети държави, следва да бъдат информирани как могат да кандидатстват за финансова и административна подкрепа в приемащата държава. Ако кандидатът притежава по-високо ниво на квалификация и умения от това, което се изисква за достъп до регламентираната професия в държавата му на произход, той следва да получи подкрепа за намирането на подходяща работа, която да съответства на нивото на неговите умения и квалификация.

3.3. *Предложение за препоръка на Съвета „Европа в движение“ — възможности за образователна мобилност за всеки*

3.3.1. ЕИСК приветства разширяването на възможностите за участие в образователна мобилност с подкрепата на програма „Еразъм“. ЕИСК се позовава на позицията си, изразена в становището относно „Преподаване на знания за Европейския съюз“ ([7]), а именно че жизнеспособността на ЕС зависи до голяма степен от силната европейска идентичност и идентифицирането на гражданите с ЕС; в него беше отправена препоръка бюджетът на „Еразъм+“ да бъде увеличен, за да се насърчи чувството за принадлежност към ЕС, като се гарантира образователна мобилност за всички, особено за хората от различен социално-икономически произход. Комитетът призова всички бъдещи проекти по програма „Еразъм“ да поставят акцент върху опознаването на ЕС, изграждането на европейска идентичност и подпомагането на обучението между поколенията относно ЕС, както и върху изучаването на езици и гражданския диалог за всички възрастови групи, включително за възрастните.

3.3.2. ЕИСК приветства новите секторни критерии за участие в образователна мобилност. Не е предвидено обаче финансиране за постигането на новите цели. Освен това е разводнена формулировката на някои от по-амбициозните цели (така например целта за висшето образование е увеличена, но мобилността може да бъде призната дори ако на нея се падат само три кредита по Европейската система за трансфер на кредити (ECTS) вместо 15, както беше преди). В същото време могат да бъдат въведени и критерии за образователната мобилност на възрастните учащи, така че те да могат да участват в признато непрекъснато професионално развитие в друга държава от ЕС. ЕИСК приветства стъпките за въвеждане на организатори на образователна мобилност, като координатори, звена за контакт, посланици и специализирани информационни центрове за образователна мобилност.

3.3.3. ЕИСК отбелязва, че демократичното управление на образователната мобилност в рамките на ЕС е от ключово значение за постигането на целите на инициативата. ЕИСК приветства предложението за „структурно сътрудничество със заинтересованите страни в областта на образователната мобилност с оглед на изпълнението на настоящата препоръка“ и отбелязва, че за осъществяването на тази мобилност образователните институции ще трябва да си сътрудничат с мрежи, които разполагат с експертни познания и опит в областта на образователната мобилност.

3.3.4. ЕИСК приветства факта, че инициативата се опитва да разшири образователната мобилност сред учителите и обучителите. Подпомагането на образователната мобилност на учителите се сблъсква с много пречки, а именно липсата на достатъчно периоди на мобилност, включени в учебните програми, различната организация на учебната година в отделните държави членки, липсата на езикови умения, семейните отговорности на учителите и трудностите при осигуряването на подходящи заместващи учители и обучители. Освен това недостатъчните финансови ресурси и безвъзмездни средства по линия на програма „Еразъм“ бяха основните пречки пред участието в предишните програми за обмен по „Еразъм“. Най-важното е, че много държави от ЕС страдат от недостиг на учители; равен достъп до образователна мобилност може да се постигне, като се гарантира, че има достатъчно учители, които да заместят участващите в програми за мобилност, което е от първостепенно значение за гарантирането на качествено образование.

([5]) Директива 2005/36/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 7 септември 2005 година относно признаването на професионалните квалификацииТекст от значение за ЕИП. (ОВ L 255, 30.9.2005, p. 22).

([6]) След приетата през април 2022 г. препоръка относно признаването на квалификациите на хората, бягащи от Украйна, държавите членки въведоха редица иновативни практики за улесняване на достъпа до признаване на умения за лицата, бягащи от Украйна. Някои от тези практики са изброени в изготвената от Комисията оценка на изпълнението на препоръката. Така например Белгия, Португалия и Румъния освободиха ползващите се от временна закрила лица от задължението да плащат такси за процедурата за признаване на квалификациите. Освен това повечето органи в държавите членки приемат и алтернативни доказателствени средства. Тези практики могат да бъдат възпроизведени и приложени в по-голям мащаб.

([7]) Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Преподаване на знания за Европейския съюз“[Проучвателно становище по искане на румънското председателство] (ОВ C 228, 5.7.2019 г, стр. 68).

Брюксел, 25 април 2024 г.

Председател
на Европейския икономически и социален комитет
Oliver RÖPKE