C/2024/4067

12.7.2024

Udtalelse Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg

Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget om mobilitet for færdigheder og talent

(COM(2023) 715 final)

Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets forordning om oprettelse af en EU-talentpulje

[COM(2023) 716 final – 2023/0404 (COD)]

Forslag til Rådets henstilling »Et mobilt Europa« – muligheder for læringsmobilitet for alle

(COM(2023) 719 final)

Kommissionens henstilling om anerkendelse af tredjelandsstatsborgeres kvalifikationer

(C(2023) 7700 final)

(C/2024/4067)

Ordfører: **Tatjana Babrauskiené**

Medordfører: **Mariya Mincheva**

Anmodning om udtalelse	Rådet for den Europæiske Union, 24.1.2024 Kommissionen, 21.12.2023
Retsgrundlag	Artikel 165, 166, og 304 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde
Kompetence	Sektionen for Beskæftigelse, Sociale Spørgsmål og Unionsborgerskab
Vedtaget i sektionen	12.4.2024
Vedtaget på plenarforsamlingen	25.4.2024
Plenarforsamling nr.	587
Resultat af afstemningen (for/imod/hverken for eller imod)	187/1/3

1. Konklusioner og anbefalinger

1.1. EØSU understreger, at manglen på arbejdskraft og færdigheder som følge af forskellige faktorer, herunder demografiske udfordringer og den dobbelte omstilling, er en alvorlig udfordring for virksomheders aktiviteter og vækst. Det gælder især i ugunstigt stillede regioner ([1]). Det er yderst vigtigt, at EU-talentpuljen er **et praktisk, pålideligt og brugervenligt værktøj**, der er **attraktivt for arbejdstagere og arbejdsgivere**, og som støtter retfærdig og etisk **lovlig arbejdskraftmigration** til EU.

([1]) Harnessing talents in EU regions: https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/harnessing-talents-eu-regions

1.2. EØSU opfordrer Kommissionen og medlemsstaterne til at tage effektive skridt til at mindske manglen på arbejdskraft i EU i samarbejde med arbejdsmarkedets parter og sikre, at aktive arbejdsmarkedspolitikker støtter job af høj kvalitet og jobskabelse i EU, samt gøre disse job attraktive for alle arbejdstagere under hensyntagen til EU's handlingsplan for afhjælpning af manglen på arbejdskraft og færdigheder. Mangel på arbejdskraft inden for visse erhverv og kortlægning af erhverv med mangel på arbejdskraft bør drøftes med arbejdsmarkedets parter på sektorspecifikt og nationalt plan under hensyntagen til matchning af job og færdigheder, anstændige lønninger, arbejdsvilkår og arbejdstagernes trivsel samt lige adgang til faglig udvikling som nøglefaktorer for at gøre det pågældende erhverv mere attraktivt.

1.3. EØSU påpeger, at tredjelandsstatsborgere, der allerede opholder sig på EU's område og er villige til at arbejde i EU (asylansøgere, personer uden arbejdstilladelse, personer, der er rejst ind i EU med henblik på familiesammenføring), udgør en underudnyttet pulje af potentielle arbejdstagere, der kan bidrage til at opfylde arbejdsmarkedets behov. Disse mennesker skal have støtte til at blive integreret på arbejdsmarkedet.

1.4. EØSU opfordrer medlemsstaterne til at **sikre, at der er et imødekommende miljø for nytilkomne migranter og flygtninge i alle medlemsstater**, og til at samarbejde med arbejdsmarkedets parter og civilsamfundsorganisationer om at ændre diskursen og narrativen om lovlig migration, som overvejende genereres af bevægelser på den yderste højrefløj, sætte en stopper for fjendtlige holdninger til migration og anerkende den rolle, som lovlig migration kan spille med hensyn til at afhjælpe manglen på arbejdskraft og færdigheder og regionale forskelle.

1.5. EØSU anbefaler, at talentpuljen gennemføres sideløbende med EU's initiativ til udnyttelse af talent ([2]) for at undgå hjerneflugt – inden for EU og til lande uden for EU – i erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft. Cirkulær migration kan også være et nyttigt redskab i denne henseende.

Om forslaget til forordning om oprettelse af en EU-talentpulje

1.6. EØSU ser gerne, at talentpuljen bliver et effektivt og virkningsfuldt supplement til eksisterende EU-baserede og nationale værktøjer og praksisser til at hjælpe tredjelandsstatsborgere med at finde kvalitetsarbejde i EU og til at støtte arbejdsgivere i forbindelse med ansættelse af disse arbejdstagere. Talentpuljen bør sikre, at vandrende arbejdstagere og EU-arbejdsgivere får oplysninger om de love, der skal overholdes, samt om deres rettigheder og ansvar, f.eks. regler om konsekvenserne af jobtab efter en kortere periode. Kommissionen bør i samarbejde med Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed sikre, at der findes passende ordninger til at formidle oplysninger om disse spørgsmål.

1.7. EØSU understreger, at EU-talentpuljen bør føre til kvalitetsarbejde, der svarer til migranternes færdigheder og kompetencer. Arbejdstagerne bør ikke betragtes som nødløsninger for EU-økonomierne, men skal behandles på samme måde som EU-borgere og have de samme muligheder med hensyn til at udvikle deres karriere og videreuddanne sig, hvis de måtte ønske det, samt muligheden for fortsat at bo i EU.

1.8. EØSU påpeger, at gennemsigtige og pålidelige oplysninger om adgang til job i EU's medlemsstater og om krav, herunder anerkendelse af kvalifikationer, skal stilles til rådighed på et enkelt EU-websted for arbejdstagere og arbejdsgivere. Det nye »webværktøj« for arbejdskraftsmobilitet, der er under udvikling af Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed, vil være et digitalt værktøj til at konsolidere informationskilder på nationalt plan og EU-plan, herunder i Kommissionen, EU's agenturer osv. Matchningsalgoritmen bør ikke tage hensyn til personoplysninger, der er irrelevante for jobbet, såsom navn, alder, køn, nationalitet eller bopælsland. Virksomhederne skal kunne regne med støtte fra EU-talentpuljen, når de ansætter tredjelandsstatsborgere.

([2]) COM(2023) 32 final.

1.9. EØSU understreger, at etableringen af EU's talentpulje skal bygge på arbejdet med revisionen af **direktivet om en kombineret tilladelse** ([3]) **og direktivet om fastboende udlændinge** ([4]) for at sikre effektiv og rettidig adgang til arbejds- og opholdstilladelser for vandrende arbejdstagere samt for at håndhæve arbejdsstandarderne i EU. De medlemsstater, der deltager i talentpuljen, opfordres også til at følge de forslag, som medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter har vedtaget på nationalt plan og sektorplan i Kommissionens henstilling om anerkendelse af tredjelandskvalifikationer.

1.10. EØSU glæder sig over bestemmelserne i den foreslåede forordning, men understreger, at der bør lægges særlig vægt på sektorer, der er følsomme over for svig, hvor vandrende arbejdstagere er særligt sårbare og i høj risiko for udnyttelse og misbrug af arbejdskraft.

1.11. EØSU mener, at formidleres og agenturers rolle, herunder i forbindelse med underentreprise, bør præciseres, da mange arbejdsgivere i øjeblikket anvender deres tjenester på nationalt plan.

1.12. Initiativet bør ikke føre til en øget administrativ byrde for arbejdsgivere, der anmoder det nationale kontaktpunkt for EU-talentpuljen i den medlemsstat, hvor de er etableret, om at overføre deres jobopslag til IT-platformen for EU-talentpuljen. Der bør være en enkel supplerende funktion til overførsel af ledige stillinger fra nationale offentlige arbejdsformidlinger til EU-talentpuljen. Det bør også overvejes, om private arbejdsformidlinger kan spille en rolle.

1.13. Suspension af arbejdsgivernes adgang i tilfælde af misligholdelse af deres forpligtelser bør defineres med hensyn til tid og proportionalitet i forhold til den pågældende overtrædelse. Lignende begrænsninger bør overvejes for tredjelandsstatsborgere, der misbruger retten til at opholde sig og arbejde lovligt i EU.

1.13.1. Demokratisk forvaltning er afgørende for at sikre, at politikker og værktøjer inden for arbejdskraftmigration udformes til og drives af arbejdstagere og arbejdsgivere. EØSU glæder sig over, at styringsgruppen om gennemførelse vil omfatte europæiske tværfaglige arbejdsmarkedsparter. Initiativet bør motivere medlemsstaterne til at inddrage arbejdsmarkedets parter på tværfagligt og sektorspecifikt plan samt relevante civilsamfundsorganisationer, der arbejder med migranter og flygtninge, og interessenter på uddannelsesområdet i drøftelser og beslutninger på nationalt plan, navnlig med hensyn til kortlægning af erhverv med mangel på arbejdskraft samt levering af periodisk feedback om deres vurdering af talentpuljens funktion.

Om Kommissionens henstilling om anerkendelse af tredjelandsstatsborgeres kvalifikationer

1.14. EØSU understreger, at det er nødvendigt, at færdigheder og kompetencer hos arbejdstagere fra tredjelande vurderes og valideres hurtigt for at sikre, at deres færdigheder certificeres, og at de om nødvendigt kan få deres kvalifikationer anerkendt (f.eks. i tilfælde af lovregulerede erhverv). Procedurerne bør sigte mod at mindske den administrative bevisbyrde for ansøgere, navnlig når dokumenter kan være blevet efterladt eller bortkommet under migrationsrejsen.

1.14.1. EØSU glæder sig over, at meddelelsen minder medlemsstaterne om, at direktivet om anerkendelse af erhvervsmæssige kvalifikationer også kan finde anvendelse på anerkendelse af tredjelandsstatsborgeres kvalifikationer og anerkendelse af kvalifikationer opnået i EU i tilfælde af mangel på arbejdskraft inden for visse erhverv (»prioriterede lovregulerede erhverv«) som defineret af medlemsstaterne. EØSU opfordrer til, at adgangen for personer, der er interesseret i at arbejde inden for **lovregulerede** erhverv i EU's medlemsstater, støttes gennem hurtige og gennemsigtige validerings- og anerkendelsesprocesser, når det er nødvendigt. Samtidig er betingelserne for at sikre kvaliteten af job og tjenesteydelser knyttet til gennemførelsen af kvalifikations- og færdighedskrav. Det er derfor vigtigt for potentielle arbejdstagere at overholde medlemsstaternes minimumskvalifikationskrav for at få adgang til visse lovregulerede erhverv med mangel på arbejdskraft.

1.14.2. EØSU fremhæver muligheden for at strømline adgangen til erhverv gennem aftalte fælles uddannelsesrammer i mindst ni lande, hvilket kan bidrage til automatisk anerkendelse af kvalifikationer inden for visse lovregulerede erhverv på EU-plan. Det kan hjælpe tredjelandsstatsborgere med at få adgang til anerkendelse på en mere sammenhængende måde i alle EU's medlemsstater.

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

1.15. EØSU mener, at det er vigtigt at stille pålidelige oplysninger til rådighed for tredjelandsstatsborgere om, hvilke agenturer, arbejdsmarkedsparter og interessenter der kan hjælpe dem med at komme ind på arbejdsmarkedet og opnå kvalitetsjob.

1.16. EØSU påpeger, at arbejdsgiverne og de offentlige arbejdsformidlinger i forbindelse med ansættelse af fagfolk fra tredjelande, hvis kvalifikationer **ikke er reguleret**, spiller en afgørende rolle med at sikre ligebehandling i forbindelse med analysen af, om tredjelandsstatsborgeres lærings- og erhvervserfaring er relevant for jobbet. Vurderingen af deres færdigheder og »færdigheder først«-tilgangen kan anvendes i dette tilfælde.

1.17. EØSU opfordrer medlemsstaterne til at sikre tredjelandsstatsborgere en fair adgang til **lovregulerede erhverv** gennem passende støtte i anerkendelses- og uddannelsesperioden. Medlemsstaterne skal sikre, at alle tredjelandsstatsborgere – ikke kun dem, der stiler mod prioriterede lovregulerede erhverv – har adgang til uddannelse, da det er en social rettighed og vejen til beskæftigelse af høj kvalitet, karriereudvikling og social inklusion.

Om forslaget til Rådets henstilling »Et mobilt Europa« – muligheder for læringsmobilitet for alle

1.18. EØSU påpeger, at læringsmobilitet i EU bør sigte mod at styrke følelsen af at høre til EU. EØSU beklager, at kun 15 % af EU-borgerne har studeret eller gennemgået erhvervsuddannelse, herunder lærlingeuddannelser, i et andet EU-land, og understreger, at alle studerende og lærere bør have mere lige adgang til mobilitet i alle uddannelsessektorer og navnlig inden for erhvervsuddannelse.

1.19. EØSU opfordrer medlemsstaterne til at sørge for offentlige investeringer i skoler og uddannelsesinstitutioner for at sikre deres kapacitet til at levere pålidelig vejledning og rådgivning af høj kvalitet om muligheder for læringsmobilitet, der kan støtte karriereudvikling og livslang læring. Dette skal være frit tilgængeligt for at motivere de lærende til at ansøge om læringsmobilitet i et andet EU-land. EØSU opfordrer medlemsstaterne til at kræve, at koordinatorer for læringsmobilitet på uddannelsesinstitutioner etablerer en løbende dialog med arbejdsmarkedets parter og andre relevante interessenter.

1.19.1. EØSU opfordrer medlemsstaterne til at sikre læringsmobilitet for lærere ved at løse problemerne med lærer- og vikarmangel. Det er nødvendigt at gøre erhvervet attraktivt med gode arbejdsvilkår, rimelige lønninger, adgang til grunduddannelse af høj kvalitet, løbende faglig udvikling og karriereudvikling for at sikre uddannelse af høj kvalitet.

1.19.2. EØSU opfordrer Kommissionen til at sikre, at der afsættes tilstrækkelige midler til at afspejle de reelle omkostninger ved at deltage i Erasmusmobilitet for lærende, lærere og undervisere og sikre overførsel af lønninger og andre ydelser, herunder pensioner, for voksne lærende og lærere, der deltager i international mobilitet gennem deres løbende faglige udvikling. Inddragelse af arbejdsmarkedets parter i overvågningen heraf og i beslutninger om, hvordan disse problemer skal løses, er afgørende.

1.20. EØSU anmoder Kommissionen om at genoprette den rolle, som de europæiske arbejdsmarkedsparter og relevante interessenter spiller i Erasmus+-udvalget, som fastlægger de årlige prioriteter for Erasmus+-programmet. EØSU opfordrer medlemsstaterne til at udarbejde deres nationale handlingsplaner for initiativet i samarbejde med de relevante interessenter og arbejdsmarkedets parter.

2. **Generelle bemærkninger**

2.1. Pakken om talentmobilitet omfatter en række politiske initiativer vedrørende mobilitet og migration med henblik på uddannelse og beskæftigelse for EU-borgere og tredjelandsstatsborgere. Pakken vil påvirke de nationale politikker for migration, beskæftigelse, kvalifikationer og international mobilitet på uddannelsesområdet og foreslå mulige løsninger til udvikling af tiltag i den aktuelle situation med mangel på arbejdskraft og kvalifikationer.

2.2. Inden for disse forskellige initiativer, navnlig dem, der vedrører migration fra tredjelande, bør menneskerettighederne ses som en prioritet og understøttes af ligebehandling af arbejdstagere og klare arbejdsmarkedsmål.

2.3. Inden for mange erhverv, herunder lovregulerede erhverv, er der mangel på arbejdskraft i EU-landene. Sammenkædning af »talenters« mobilitet og jobmobilitet giver bekymring om, hvordan man kan undgå, at initiativerne fører til hjerneflugt – inden for EU og til lande uden for EU – i erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft. I den forbindelse bør pakken fungere sammen med EU's initiativ til udnyttelse af talent.

3. **Særlige bemærkninger**

3.1. *Forslag til forordning om oprettelse af en EU-talentpulje*

3.1.1. EU-talentpuljen vil være det første **frivillige matchningsværktøj** på EU-plan for interesserede medlemsstater, der er åbent for »jobsøgende med lave, mellemhøje og høje kvalifikationer«. Kun arbejdsgivere, der er etableret i disse medlemsstater, vil kunne offentliggøre deres ledige stillinger. Den vil også støtte gennemførelsen af **talentpartnerskaber**, der er iværksat med **Marokko, Tunesien, Egypten, Pakistan og Bangladesh**. Matchningsfunktionen bør struktureres på en sådan måde, at der foreslås match mellem arbejdstagere og arbejdsgivere, der svarer til arbejdstagerens færdigheder og kvalifikationer og arbejdsgiverens behov.

3.1.2. Selv om talentpuljen ikke giver en specifik indgangsvej til EU med hensyn til erhvervelse af arbejds- og opholdstilladelser, bør der være rådgivning og støtte til rådighed for arbejdstagere, der indgår i puljen, for så vidt angår adgang til sundhedspleje, bolig og videreuddannelse i værtsmedlemsstaten. Det er også vigtigt, at talentpuljen sikrer, at vandrende arbejdstagere og arbejdsgivere får oplysninger om de love, der skal følges, og om deres rettigheder og ansvar. Kommissionen bør sætte skub i vedtagelsen af fælles standarder for formidling af oplysninger.

3.1.3. Fremskridt i forbindelse med EU-talentpuljen bør bygge på arbejdet med revisionen af **direktivet om en kombineret tilladelse og direktivet om fastboende udlændinge** med henblik på at forbedre vandrende arbejdstageres adgang til arbejds- og opholdstilladelser samt håndhæve arbejdsstandarderne i EU. Tredjelandsstatsborgere, der allerede opholder sig på EU's område og er villige til at arbejde i EU (asylansøgere, personer uden arbejdstilladelse, personer, der er rejst ind i EU med henblik på familiesammenføring), udgør en underudnyttet pulje af potentielle arbejdstagere, der kan bidrage til at opfylde arbejdsmarkedets behov.

3.1.4. Talentpuljen bør blive et pålideligt og troværdigt værktøj med ajourførte profiler, der som minimum er tilgængeligt på engelsk for arbejdsgivere og arbejdstagere, og som støtter matchning af vandrende arbejdstagere med jobmuligheder i EU. Dette omfatter forslag om passende match med hensyn til de færdigheder og kvalifikationer, som en jobsøgende har i relation til den opslåede ledige stilling. Der bør i forbindelse med iværksættelsen derfor også gøres mere for at anerkende kvalifikationer og færdigheder, der er erhvervet i udlandet og/eller i ikkeformelle og uformelle læringsmiljøer.

3.1.5. Der bør lægges særlig vægt på sektorer, der er følsomme over for svig, hvor vandrende arbejdstagere er særligt sårbare og i høj risiko for udnyttelse og misbrug af arbejdskraft. Talentpuljen bør udformes med henblik på at sikre retfærdige og etiske ansættelsesstandarder, herunder forbud mod misbrug, ansættelsesgebyrer og fradrag. Formidleres og agenturers rolle, herunder underentreprise, bør præciseres, da mange arbejdsgivere i øjeblikket anvender deres tjenester på nationalt plan.

3.1.6. Demokratisk forvaltning er afgørende for at sikre, at politikker og værktøjer inden for arbejdskraftmigration udformes til og drives af arbejdstagere og arbejdsgivere. Styringsgruppen om gennemførelse vil omfatte europæiske tværfaglige arbejdsmarkedsparter. Medlemsstaterne skal inddrage arbejdsmarkedets parter og relevante interessenter i drøftelser og beslutninger på nationalt plan, navnlig med hensyn til kortlægning af erhverv med mangel på arbejdskraft samt levering af periodisk feedback om deres vurdering af talentpuljens funktion.

3.1.7. Gennemførelsen af talentpuljen og talentpartnerskaberne afhænger også af bilaterale aftaler om arbejdskraftmigration og partnerskaber med tredjelande som et middel til styring af arbejdskraftmigration. EØSU understreger, at disse partnerskaber bør sikre beskyttelsen af og rettighederne for vandrende arbejdstagere, der kommer til EU, og definere arbejdsgivernes rolle i henhold til EU's direktiver om arbejdskraftmigration.

3.1.8. Initiativet bør ikke føre til en øget administrativ byrde for arbejdsgivere, der anmoder det nationale kontaktpunkt for EU-talentpuljen i den medlemsstat, hvor de er etableret, om at overføre deres jobopslag til IT-platformen for EU-talentpuljen.

3.1.9. Både talentpuljen og talentpartnerskaberne bør imødekomme behovet for gennemsigtighed og tilvejebringe oplysninger om eksisterende EU-lovgivning, som omfatter ansvaret for at sikre sociale rettigheder og dække rejseomkostninger og indkvartering af høj kvalitet, arbejdstagerrettigheder og fagforeningsrettigheder samt klage- og prøvelsesmekanismer, om muligt ved at indarbejde oversættelsesværktøjer til at give arbejdstagerne oplysninger på deres eget sprog om det pågældende job og om den støtte, der er tilgængelig fra arbejdsmarkedets parter og civilsamfundsorganisationer.

3.1.10. Suspension af en arbejdsgivers adgang til EU-talentpuljen i tilfælde af manglende overholdelse af vedkommendes forpligtelser i henhold til arbejds- eller sociallovgivningen bør stå i et rimeligt forhold til overtrædelsen og være tidsbegrænset. For at undgå ulovlig praksis bør der indføres lignende sanktioner over for tredjelandsstatsborgere, hvis tilladelser er blevet annulleret på grund af en overtrædelse af indrejsekravene.

3.1.11. Ifølge Kommissionens forslag kan listen over erhverv med mangel på arbejdskraft i bilag I ændres, hvis et betydeligt antal medlemsstater anmoder herom. For at undgå retsusikkerhed med hensyn til erhverv med mangel på arbejdskraft kan Kommissionen ændre listen, nemlig hvis to medlemsstater anmoder herom.

3.2. *Kommissionens henstilling om anerkendelse af tredjelandsstatsborgeres kvalifikationer*

3.2.1. EØSU glæder sig over, at henstillingen indeholder forslag til mulige løsninger, der kan hjælpe tredjelandsstatsborgere med at få adgang til beskæftigelse ved at validere færdigheder og kompetencer og gennem anerkendelse af tredjelandsstatsborgeres kvalifikationer, hvilket er praktiske hindringer, som vandrende arbejdstagere står over for. Procedurerne bør sigte mod at mindske den administrative bevisbyrde for ansøgere, navnlig i en situation, hvor dokumenter kan være blevet efterladt eller bortkommet under migrationsrejsen.

3.2.2. Retfærdig behandling under ansættelsesprocessen er afgørende. Med hensyn til ansættelse af fagfolk fra tredjelande, hvis kvalifikationer **ikke er reguleret**, er arbejdsgivernes og de offentlige arbejdsformidlingers rolle afgørende for at sikre ligebehandling i forbindelse med analysen af, om tredjelandsstatsborgeres lærings- og erhvervserfaring er relevant for jobbet. Vurderingen af deres færdigheder og »færdigheder først«-tilgangen kan anvendes i dette tilfælde. Samtidig glæder EØSU sig over, at medlemsstaterne i henstillingen opfordres til at overveje, om og hvordan arbejdsmarkedstestene udføres, med henblik på at gøre dem så effektive som muligt, herunder gennem mekanismer for arbejdsmarkedsdialog.

3.2.3. For **prioriterede lovregulerede erhverv** er en retfærdig og hurtig vurdering og anerkendelse af tredjelandsstatsborgeres kvalifikationer afgørende for arbejdsmarkedets behov. Medlemsstaterne bør sikre, at tredjelandsstatsborgere, der ønsker at udøve et prioriteret lovreguleret erhverv, har passende støtte i anerkendelses- og uddannelsesperioden, og forhindre midlertidige kontrakter, lavere status og lavere løn. Uddannelse bør være tilgængelig for alle tredjelandsstatsborgere og ikke kun dem, der går efter prioriterede lovregulerede erhverv.

3.2.4. Bedre udveksling af oplysninger om kvalifikationer inden for lovregulerede erhverv mellem EU-lande og lande uden for EU, f.eks. via kommunikation mellem ministerier og arbejdsmarkedets parter, er afgørende. EØSU glæder sig over opmuntringen til at motivere medlemsstaterne til at etablere et samarbejde med lande uden for EU for at forstå tredjelandes kvalifikationer og krav og udvikle sammenlignelige databaser. EØSU påpeger, at dette er afgørende, navnlig med hensyn til lovregulerede erhverv, og arbejdet med databasen bør foregå i et samarbejde mellem grupper af ministerier, arbejdsmarkedets parter og interessenter i rådgivningsgruppen for den europæiske referenceramme for kvalifikationer i samråd med Udvalget for Anerkendelse af Erhvervsmæssige Kvalifikationer.

3.2.5. Anerkendelse af kvalifikationer kræver forenkling og gennemsigtighed og er afgørende for at mindske gnidninger på EU's arbejdsmarked. Ansøgningsprocessen i henhold til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2005/36/EF ([5]) kan ikke blot være tidskrævende og stressende for ansøgerne, men også medføre omkostninger i forbindelse med indgivelsen af ansøgninger og opfyldelsen af kvalifikationskravene gennem uddannelse, mens der hverken garanteres lønkompensation eller arbejdsløshedsunderstøttelse i denne periode. EØSU glæder sig over de skridt, der er taget for at sikre ligebehandling af arbejdstagere, idet medlemsstaterne anmodes om at sikre, at omkostningerne for tredjelandsstatsborgere ([6]) ved ansøgning om anerkendelse af kvalifikationer er de samme som for EU-borgere. Samtidig bør de ansøgende tredjelandsstatsborgere informeres om, hvordan de kan ansøge om økonomisk og administrativ støtte i værtslandet. Hvis en ansøger har et højere niveau af kvalifikationer og færdigheder end det, der kræves for at få adgang til det lovregulerede erhverv i hjemlandet, bør der ydes støtte til arbejdstageren med henblik på rimelige beskæftigelsesmuligheder i overensstemmelse med ansøgerens færdigheds- og kvalifikationsniveau.

3.3. *Forslag til Rådets henstilling »Et mobilt Europa« – muligheder for læringsmobilitet for alle*

3.3.1. EØSU glæder sig over den bredere mulighed for at deltage i læringsmobilitetserfaringer, der støttes af Erasmusprogrammet. EØSU henviser til punktet i sin udtalelse om »Undervisning i Den Europæiske Union« ([7]) om, at EU's vitalitet i vid udstrækning afhænger af en stærk europæisk identitet og af, at borgerne identificerer sig med EU. Udvalget anbefalede her at forhøje budgettet for Erasmus+ for at fremme en følelse af EU-tilhørsforhold ved at sikre læringsmobilitet for alle, navnlig blandt personer med forskellig socioøkonomisk baggrund. Det opfordrede til, at alle fremtidige Erasmusprojekter lægger vægt på læring om EU, opbygger en EU-identitet og støtter læring om EU på tværs af generationerne samt sprogindlæring og borgerdialog for alle aldersgrupper, herunder voksne.

3.3.2. EØSU bifalder de nye sektorspecifikke benchmarks for deltagelse i læringsmobilitet. Der mangler dog tilknyttede midler til at opfylde de nye mål. En række af de mere ambitiøse mål er også blevet udvandet med hensyn til, hvordan de er blevet defineret (f.eks. er målsætningen for videregående uddannelse blevet øget, men mobilitet kan anerkendes, selv om det kun tegner sig for tre ECTS-point (europæiske meritoverførsler) i stedet for 15, som det var tilfældet tidligere). Samtidig kan der også fastsættes benchmarks for læringsmobilitet for voksne lærende, så de kan deltage i anerkendt løbende faglig udvikling i et andet EU-land. EØSU glæder sig over de skridt, der er taget for at fremme læringsmobilitet såsom etablering af koordinatorer, kontaktpunkter, ambassadører og særlige informationscentre for læringsmobilitet.

3.3.3. EØSU bemærker, at demokratisk forvaltning af læringsmobilitet i EU er afgørende for at nå initiativets mål. EØSU bifalder forslaget om »strukturelt samarbejde med interessenter inden for læringsmobilitet med henblik på gennemførelsen af denne henstilling« og påpeger, at uddannelsesinstitutionerne for at gennemføre denne mobilitet bør samarbejde med netværk, der har ekspertise og erfaring inden for læringsmobilitet.

3.3.4. EØSU glæder sig over, at initiativet forsøger at udvide læringsmobiliteten for lærere og undervisere. Der er mange hindringer for at støtte læreres læringsmobilitet, nemlig manglen på integrerede mobilitetsperioder i læseplanerne, forskellige inddelinger af skoleåret i medlemsstaterne, manglende sprogfærdigheder, lærernes familiemæssige ansvar og vanskeligheder med at arrangere passende vikarer. Desuden var utilstrækkelige økonomiske midler og utilstrækkelige Erasmustilskud de største hindringer for deltagelse i tidligere Erasmusudvekslingsprogrammer. Endnu vigtigere er det, at mange EU-lande lider under mangel på lærere. Lige adgang til læringsmobilitet kan opnås ved at sikre, at der er nok lærere til at erstatte dem, der deltager i mobilitetsprogrammer, hvilket er afgørende for at sikre uddannelse af høj kvalitet.

([5]) Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2005/36/EF af 7. september 2005 om anerkendelse af erhvervsmæssige kvalifikationer (EUT L 255 af 30.9.2005, s. 22).

([6]) Medlemsstaterne har indført en række innovative praksisser for at lette adgangen til anerkendelse af færdigheder for personer med midlertidig beskyttelse efter henstillingen fra april 2022 om anerkendelse af kvalifikationer for personer, der flygter fra Ukraine. Nogle af disse praksisser er anført i Kommissionens vurdering af gennemførelsen af henstillingen. Belgien, Portugal og Rumænien har f.eks. fritaget indehavere af midlertidig beskyttelse for at betale gebyrer for anerkendelsesprocessen. De fleste medlemsstaters myndigheder har også accepteret alternative bevismidler. Sådanne praksisser kan kopieres og opskaleres.

([7]) Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse om undervisning i Den Europæiske Union (sonderende udtalelse på anmodning af det rumænske rådsformandskab) (EUT C 228 af 5.7.2019, s. 68).

Bruxelles, den 25. april 2024.

Oliver RÖPKE
Formand
for Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg