C/2024/4067

12.7.2024

Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamus

Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele oskuste ja talentide liikuvuse kohta

(COM(2023) 715 final)

Ettepanek võtta vastu Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus, millega luuakse ELi talendireserv

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

Ettepanek: nõukogu soovitus „Liikuvus Euroopas" – õpirände võimalused kõigile

(COM(2023) 719 final)

Komisjoni soovitus kolmandate riikide kodanike kvalifikatsioonide tunnustamise kohta

(C(2023) 7700 final)

(C/2024/4067)

Raportöör: **Tatjana BABRAUSKIENĖ**

Kaasraportöör: **Mariya MINCHEVA**

Konsulteerimistaotlus	Euroopa Liidu Nõukogu, 24.1.2024 Euroopa Komisjon, 21.12.2023
Õiguslik alus	Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklid 165, 166 ja 304
Vastutav sektsioon	tööhõive, sotsiaalküsimuste ja kodakondsuse sektsioon
Vastuvõtmine sektsioonis	12.4.2024
Vastuvõtmine täiskogus	25.4.2024
Täiskogu istungjärk nr	587
Hääletuse tulemus (poolt/vastu/erapooletuid)	187/1/3

1. Järeldused ja soovitused

1.1. Komitee rõhutab, et erinevatest teguritest, sealhulgas demograafilistest probleemidest ja kaksikületuminekust, tingitud tööjõupuudus ja oskuste nappus tekitab ettevõtete tegevusele ja majanduskasvule tõsiseid probleeme eelkõige just ebasoodsas olukorras olevates piirkondades ([1]). On väga oluline, et ELi talendireserv oleks **praktiline, usaldusväärne, kergesti kasutatav vahend**, mis on **tööandjate ja töötajate jaoks atraktiivne** ning toetab **seaduslikku tööränne**t ELi.

([1]) Talentide rakendamine ELi piirkondades: https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/harnessing-talents-eu-regions.

1.2. Komitee palub Euroopa Komisjonil ja liikmesriikidel võtta koostöös sotsiaalpartneritega tõhusaid meetmeid tööjõupuuduse vähendamiseks ELis ning tagada, et aktiivne tööturupoliitika toetaks kvaliteetseid töökohti ja töökohtade loomist ELis ning muudaks need töökohad atraktiivseks kõigi töötajate jaoks, võttes samal ajal arvesse ELi tegevuskava tööjõupuuduse ja oskuste nappuse kohta. Valdkondlike ja riiklike sotsiaalpartneritega tuleb käsitleda tööjõupuudust teatud kutsealadel ja tööjõupuudusega kutsealade kindlakstegemist, võttes arvesse oskuste ja töökohtade sobitamist, inimväärset palka, töötingimusi ja töötajate heaolu ning võrdset juurdepääsu kutsealasele arengule, mis on asjaomase kutseala atraktiivsemaks muutmise põhitegurid.

1.3. Komitee märgib, et kolmandate riikide kodanikud, kes juba viibivad ELi territooriumil ja soovivad ELis töötada (varjupaigataotlejad, tööloata inimesed, perekonna taasühinemise eesmärgil ELi sisenenud inimesed), moodustavad potentsiaalsete töötajate alakasutatud reservi, mis võib aidata rahuldada tööturu vajadusi. Neid inimesi tuleb toetada, et hõlbustada nende integreerimist tööturule.

1.4. Komitee palub liikmesriikidel **tagada kõigis liikmesriikides sisserändajatest ja pagulastest töötajate jaoks sõbralik keskkond** ning teha koostööd sotsiaalpartnerite ja kodanikuühiskonna organisatsioonidega, et muuta seaduslikku rännet ümbritsevat diskursust ja narratiivi (mille taga on enamasti paremäärmuslikud liikumised), teha lõpp vaenulikule suhtumisele rändesse ning tunnistada rolli, mida seaduslik ränne võib täita tööjõupuuduse ning piirkondlike erinevuste vähendamisel.

1.5. Komitee soovitab rakendada talendireservi algatust koostoimes ELi talentide rakendamise algatusega, ([2]) et hoiduda ajude äravoolu põhjustamisest – nii ELis kui ka EList väljapoole – kutsealadel, kus napib töötajaid. Selles osas võib ka korduvränne kasulik vahend olla.

Ettepanek võtta vastu määrus, millega luuakse ELi talendireserv

1.6. Komitee soovib, et talendireserv oleks tulemuslik ja tõhus täiendus olemasolevatele ELi ja riiklikele vahenditele ja tavadele, et aidata kolmandate riikide kodanikel ELis kvaliteetset tööd leida ja toetada tööandjaid selliste töötajate värbamisel. Talendireserv peaks tagama, et võõrtöötajatele ja ELi tööandjatele antakse teavet selle kohta, milliseid seadusi tuleb järgida ning millised on nende õigused ja kohustused, näiteks eeskirjad, mis käivad töö kaotamise kohta pärast lühemaajalist töötamist. Euroopa Komisjon peaks koostöös Euroopa Tööjõuametiga tagama asjakohase korra kehtestamise nendest küsimustest teavitamiseks.

1.7. Komitee rõhutab, et ELi talendireservis osalemine peaks viima kvaliteetse tööni, mis vastab rändajate oskustele ja pädevustele. Töötajaid ei tohiks pidada ELi liikmesriikide majanduse jaoks ajutiseks augutäiteks, vaid neid tuleks kohelda samamoodi nagu ELi kodanikke ja neil peaksid olema samad võimalused oma karjääri arendamiseks ning hariduse ja koolituse saamiseks, kui nad seda soovivad, samuti võimalus jääda ELi elama.

1.8. Komitee osutab, et läbipaistev ja usaldusväärne teave ühelt poolt töökohtadele juurdepääsu kohta ELi liikmesriikides ja teiselt poolt nõuete, sealhulgas kvalifikatsioonide tunnustamise kohta tuleb esitada ühtsel nii töötajatele kui ka tööandjatele mõeldud ELi veebisaidil. Euroopa Tööjõuameti väljatöötatav uus tööjõu liikuvuse veebivahend on digitaalne vahend, mille eesmärk on koondada riiklikke ja ELi tasandi, sealhulgas Euroopa Komisjoni, ELi ametite teabeallikaid. Sobitamise algoritmis ei tohiks arvesse võtta töökoha puhul ebaolulisi isikuandmeid, nagu nimi, vanus, sugu, rahvus või elukohariik. Ettevõtetel peab olema võimalik tugineda kolmandate riikide kodanike värbamisel ELi talendireservi toetusele.

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

1.9. Komitee rõhutab, et ELi talendireservi loomisel tuleks tugineda **ühtse loa direktiivi** ([3]) **ja pikaajaliste elanike direktiivi** ([4]) läbivaatamisel tehtud tööle, et tagada võõrtöötajatele tõhus ja õigeaegne juurdepääs töö- ja elamislubadele ning jõustada ELis tööstandardid. Talendireservis osalevaid liikmesriike julgustatakse samuti järgima liikmesriikide ja sotsiaalpartnerite vahel kokkulepitud riiki või sektorit hõlmavaid ettepanekuid, mis on esitatud komisjoni soovituses kolmandate riikide kvalifikatsioonide tunnustamise kohta.

1.10. Ehkki komitee kiidab heaks kavandatava määruse sätted, vajab rõhutamist, et erilist tähelepanu tuleb pöörata pettuste suhtes tundlikele sektoritele, kus võõrtöötajad on eriti haavatavad ning suures tööalase ärakasutamise ja kuritarvitamise ohus.

1.11. Komitee arvates tuleks selgitada vahendajate ja asutuste rolli, sealhulgas alltöövõtu puhul, kuna praegu kasutavad paljud tööandjad nende teenuseid riiklikul tasandil.

1.12. Algatuse tulemusena ei tohiks suureneda halduskoormus tööandjatele, kes taotlevad oma asutamisliikmesriigi riiklikult ELi talendireservi kontaktpunktilt, et see edastaks nende vabad töökohad ELi talendireservi IT-platvormile. Vaja on lihtsat lisafunktsiooni vabade töökohtade edastamiseks riiklikest tööturuasutustest ELi talendireservi. Samuti tuleks kaaluda eraõiguslike tööhõiveasutuste võimalikku rolli.

1.13. Oma kohustusi rikkunud tööandja juurdepääsu peatamine peaks olema ajaliselt piiratud ja proportsionaalne asjaomase rikkumisega. Sarnaseid piiranguid tuleks kaaluda kolmandate riikide kodanike puhul, kes kuritarvitavad õigust ELis seaduslikult elada ja töötada.

1.13.1. Demokraatlik valitsemistava on keskse tähtsusega tagamaks, et töörände poliitika ja vahendid töötatakse välja töötajate ja tööandjate jaoksvastavalt nende nõudmistele. Komitee kiidab heaks asjaolu, et rakendamise juhtrühma kaasatakse Euroopa sektoriülesed sotsiaalpartnerid. Algatus peaks motiveerima liikmesriike kaasama sektoriülese ja valdkondliku tasandi sotsiaalpartnereid, rändajate ja pagulastega tegelevaid kodanikuühiskonna organisatsioone ning haridus- ja koolitusvaldkonna sidusrühmi riiklikul tasandil toimuvatesse aruteludesse ja otsustesse, eelkõige mis puudutab tööjõupuudusega kutsealade kindlakstegemist ning korrapärase tagasiside andmist talendireservi toimimise hindamise kohta.

Komisjoni soovitus kolmandate riikide kodanike kvalifikatsioonide tunnustamise kohta

1.14. Komitee rõhutas vajadust hinnata ja kiiresti valideerida kolmandatest riikidest pärit töötajate oskusi ja pädevusi, et tagada nende oskuste tõendamine ja vajaduse korral kvalifikatsiooni omandamine (nt reguleeritud kutsealade puhul). Menetluse eesmärk peaks olema vähendada taotlejate halduskoormust tõendamisel, eriti kui dokumendid võivad olla maha jäänud või rändeteekonna ajal kadunud.

1.14.1. Komitee peab kiiduväärseks, et teatises tuletatakse liikmesriikidele meelde, et direktiivi kutsekvalifikatsioonide tunnustamise kohta võib kohaldada ka kolmandate riikide kodanike kvalifikatsioonide ja ELis omandatud kvalifikatsioonide tunnustamise suhtes, kui teatavate liikmesriikide määratletud kutsealadel (esmatähtsad reguleeritud kutsealad) valitseb tööjõupuudus. Komitee palub vajaduse korral toetada ELi liikmesriikides **reguleeritud** kutsealadel töötada soovivate isikute juurdepääsu kiirete ja läbipaistvate valideerimis- ja tunnustamisprotsesside kaudu. Samal ajal on töökohtade ja teenuste kvaliteedi tagamise tingimuseks kvalifikatsiooni ja oskustega seotud nõuete rakendamine. Seega on oluline, et potentsiaalsed töötajad vastaksid teatavatel reguleeritud kutsealadel tegutsemiseks liikmesriikides kehtivatele kvalifikatsiooni miinimumnõuetele.

1.14.2. Komitee rõhutab võimalust ühtlustada juurdepääsu kutsealadele kokkulepitud ühiste koolitusraamistike abil vähemalt üheksas riigis. See võib aidata kaasa kvalifikatsioonide automaatsele tunnustamisele teatavatel reguleeritud kutsealadel ELi tasandil. Seeläbi võivad kolmandate riikide kodanikud saada kõigis ELi liikmesriikides juurdepääsu tunnustamisele ühtsemal moel.

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

1.15. Komitee peab väga oluliseks anda kolmandate riikide kodanikele usaldusväärset teavet selle kohta, millised asutused, sotsiaalpartnerid ja sidusrühmad saavad aidata neil siseneda tööturule ja leida kvaliteetseid töökohti.

1.16. Komitee juhib tähelepanu, et **reguleerimata** kvalifikatsioonidega töötajate värbamisel kolmandatest riikidest on tööandjatel ja avalikel tööturuasutustel oluline roll võrdse kohtlemise tagamisel, kui analüüsitakse, kas kolmandate riikide kodanike õpi- ja töökogemus on töökoha jaoks asjakohane. Sellisel juhul võib kohaldada nende oskuste hindamist ja oskuste esikohale seadmise lähenemisviisi.

1.17. Komitee palub liikmesriikidel tagada õiglane sisenemine **reguleeritud kutsealadele**, pakkudes kolmandate riikide kodanikele tunnustamise ja koolituse ajal asjakohast tuge. Liikmesriigid peavad tagama, et koolitus on kättesaadav kõigile kolmandate riikide kodanikele – mitte ainult neile, kes soovivad asuda tööle esmatähtsatel reguleeritud kutsealadel –, kuna see on sotsiaalne õigus ning tee kvaliteetse tööhõive, karjääriväljavaadete ja sotsiaalse kaasatuseni.

Ettepanek: nõukogu soovitus „Liikuvus Euroopas“ – õpirände võimalused kõigile

1.18. Komitee juhib tähelepanu sellele, et ELis peaks õpirände eesmärk olema suurendada ELi kuulumise tunnet. Komitee peab kahetsusväärseks, et ainult 15 % ELi kodanikest on osalenud õppimises, koolituses või töökohapõhises õppes mõnes teises ELi riigis, ning rõhutab asjaolu, et kõigil õpilastel ja õpetajatel peaks olema võrdsem juurdepääs liikuvusele kõigis haridussektorites, eelkõige kutsehariduses.

1.19. Komitee kutsub liikmesriike üles tagama avaliku sektori investeeringud koolidesse ja haridusasutustesse, et tagada nende suutlikkus pakkuda kvaliteetseid ja usaldusväärseid suuniseid ja nõuandeid õpirände võimaluste kohta, mis toetavad karjääriväljavaateid ja elukestvat õpet. See peab olema vabalt kättesaadav, et motiveerida õppijaid taotlema õpirännet teise ELi liikmesriiki. Komitee kutsub liikmesriike üles nõudma haridus- ja koolitusasutuste õpirändekoordinaatoritelt pideva dialoogi sisseseadmist sotsiaalpartnerite ja muude asjaomaste sidusrühmadega.

1.19.1. Komitee palub liikmesriikidel tagada õpetajate õpiränne, lahendades õpetajate asendamise ja nappuse probleemid. See amet tuleb muuta atraktiivseks, pakkudes häid töötingimusi, õiglast palka, juurdepääsu kvaliteetsele põhikoolitusele, pidevat kutsealast arengut ja karjääriväljavaateid, et hariduse kvaliteet oleks tagatud.

1.19.2. Komitee palub komisjonil tagada asjakohased rahalised vahendid, mis oleksid vastavuses õppijate, õpetajate ja koolitajate Erasmuse liikuvuses osalemise tegelike kuludega, tagades pideva kutsealase arengu raames rahvusvahelises liikuvuses osalevate täiskasvanud õppijate ja õpetajate töötasude ja muude hüvitiste, sealhulgas pensionide ülekantavuse. Väga tähtis on kaasata sotsiaalpartnerid seiresse ja otsustesse selle kohta, kuidas esinevaid probleeme lahendada.

1.20. Komitee palub Euroopa Komisjonil taastada Euroopa sotsiaalpartnerite ja asjaomaste sidusrühmade roll programmi „Erasmus+“ komitees, kes määratleb programmi „Erasmus+“ iga-aastased prioriteedid. Komitee kutsub liikmesriike üles töötama koostöös asjaomaste sidusrühmade ja sotsiaalpartneritega välja algatust käsitlevad riiklikud tegevuskavad.

2. **Üldised märkused**

2.1. Talentide liikuvuse pakett sisaldab mitmeid poliitikaalgatusi, mis käsitlevad ELi ja kolmandate riikide kodanike liikuvust ja rännet hariduse ja tööhõive eesmärgil. Pakett mõjutab riiklikku rände-, tööhõive- ja kvalifikatsioonide poliitikat ning rahvusvahelist õpirännet, et pakkuda võimalikke lahendusi meetmete väljatöötamiseks praeguses tööjõupuuduse ja oskuste nappuse kontekstis.

2.2. Mitmesuguste algatuste puhul, eelkõige seoses kolmandatest riikidest pärit rändega, tuleb inimõigusi pidada prioriteediks ning neid toetada töötajate võrdse kohtlemise ja selgete tööturu eesmärkide abil.

2.3. ELi riikides valitseb tööjõupuudus paljudel kutsealadel, sealhulgas reguleeritud kutsealadel. Talentide liikuvuse sidumine ka tööalase liikuvusega paneb muretsema, kuidas hoidutakse algatuste puhul ajude äravoolu põhjustamisest – nii ELis kui ka maailmas – kutsealadel, kus napib töötajaid. Sellega seoses peaks pakett toimima koos ELi talentide rakendamise algatusega.

3. **Konkreetsed märkused**

3.1. *Ettepanek võtta vastu määrus, millega luuakse ELi talendireserv*

3.1.1. ELi talendireserv on esimene ELi tasandi **vabatahtlik sobitamise vahend** sellest huvitatud liikmesriikidele ning see on avatud „madala, keskmise ja kõrge kvalifikatsiooniga tööotsijatele“. Oma vabu töökohti saavad avaldada ainult neis liikmesriikides asutatud tööandjad. Talendireserv toetab ka **Maroko, Tuneesia, Egiptuse, Pakistani ja Bangladeshiga** käivitatud **talendipartnerluste** rakendamist. Sobitamise funktsioon peaks olema üles ehitatud viisil, mis esitab töötajate ja tööandjate vahelised sobivused, mis vastavad töötaja oskustele ja kvalifikatsioonile ning tööandja vajadustele.

3.1.2. Kuigi talendireserv ei paku konkreetset ELi sisenemise teed töö- ja elamislubade saamise näol, tuleks reservi sisenevatele töötajatele teha kättesaadavaks nõustamine ja tugi seoses juurdepääsuga tervishoiule, eluasemele ning täiendusõppele ja -koolitusele vastuvõtvas liikmesriigis. Samuti on oluline, et talendireserv tagaks võõrtöötajatele ja tööandjatele teabe selle kohta, milliseid seadusi tuleb järgida ning millised on nende õigused ja kohustused. Euroopa Komisjon peaks andma tõuke ühtsete standardite vastuvõtmisele teabe esitamise kohta.

3.1.3. ELi talendireserviga seotud edusammud peaksid tuginema **ühtse loa direktiivi ja pikaajaliste elanike direktiivi** läbivaatamisel tehtud tööle, et parandada võõrtöötajate juurdepääsu töö- ja elamislubadele ning jõustada ELis tööstandardid. Kolmandate riikide kodanikud, kes juba viibivad ELi territooriumil ja soovivad ELis töötada (varjupaigataotlejad, tööloata inimesed, perekonna taasühinemise eesmärgil ELi sisenenud inimesed), moodustavad potentsiaalsete töötajate alakasutatud reservi, mis võib aidata rahuldada tööturu vajadusi.

3.1.4. Talendireservist peab saama töökindel ja usaldusväärne vahend, kuhu sisestatud ajakohastatud profiilid on tööandjatele ja töötajatele kättesaadavad vähemalt inglise keeles, toetades võõrtöötajate sobitamist töövõimalustega ELis. See hõlmab sobivate vastete pakkumist, st tähelepanu juhtimist sellele, kui tööotsija oskused ja kvalifikatsioonid vastavad kuulutuses avaldatud vabale töökohale. Seda rakendades tuleb seetõttu teha rohkem tööd ka välismaal ja/või mitteformaalses ja informaalses õpikeskkonnas omandatud kvalifikatsioonide ja oskuste tunnustamiseks.

3.1.5. Erilist tähelepanu tuleb pöörata pettuste suhtes tundlikele sektoritele, kus võõrtöötajad on eriti haavatavad ning suures tööalase ärakasutamise ja kuritarvitamise ohus. Talendireserv tuleb kujundada nii, et oleks tagatud õiglased ja eetilised värbamisstandardid, sealhulgas kuritarvituste, värbamistasude ja mahaarvamiste keeld. Tuleks selgitada vahendajate ja asutuste rolli, sealhulgas alltöövõtu puhul, kuna praegu kasutavad paljud tööandjad nende teenuseid riiklikul tasandil.

3.1.6. Demokraatlik valitsemistava on keskse tähtsusega tagamaks, et töörände poliitika ja vahendid töötatakse välja töötajate ja tööandjate jaoksvastavalt nende nõudmistele. Rakendamise juhtrühma kaasatakse Euroopa sektoriülesed sotsiaalpartnerid. Liikmesriigid peavad kaasama sotsiaalpartnerid ja asjaomased sidusrühmad riiklikul tasandil toimuvatesse aruteludesse ja otsustesse, eelkõige mis puudutab tööjõupuudusega kutsealade kindlakstegemist ning korrapärase tagasiside andmist talendireservi toimimise hindamise kohta.

3.1.7. Töörände juhtimise vahendina sõltub talendireservi ja talendipartnerluste rakendamine ka kahepoolsetest töörände lepingutest ja partnerlustest kolmandate riikidega. Komitee rõhutab asjaolu, et need partnerlused peavad tagama ELi saabuvate võõrtöötajate kaitse ja õigused ning määratlema tööandjate rolli vastavalt ELi töörände direktiividele.

3.1.8. Algatuse tulemusena ei tohiks suureneda halduskoormus tööandjatele, kes taotlevad oma asutamisliikmesriigi riiklikult ELi talendireservi kontaktpunktilt, et see edastaks nende vabad töökohad ELi talendireservi IT-platvormile.

3.1.9. Nii talendireservi kui ka talendipartnerluste puhul on vaja läbipaistvust, andes teavet kehtivate ELi õigusaktide kohta, hõlmates vastutust sotsiaalsete õiguste, reisikulude ja kvaliteetse majutuse tagamise eest, töö- ja ametiühingute õigusi, kaebuste esitamise ja kahju hüvitamise mehhanisme, võimaluse korral ka tõlkevahendite lisamist, et anda töötajatele nende emakeeles teavet asjaomase töökoha ning sotsiaalpartnerite ja kodanikuühiskonna organisatsioonide pakutava toetuse kohta.

3.1.10. Tööandja juurdepääsu peatamine ELi talendireservile töö- või sotsiaalõigusest tulenevate kohustuste rikkumise korral peaks olema rikkumisega proportsionaalne ja ajaliselt piiratud. Ebaseadusliku tegevuse vältimiseks tuleks sarnased karistused ette näha kolmandate riikide kodanikele, kelle load on tühistatud sisenemisnõuete rikkumise tõttu.

3.1.11. Komisjoni ettepaneku kohaselt võib 1. lisas esitatud tööjõupuudusega kutsealade loetelu muuta, kui seda taotleb märkimisväärne arv liikmesriike. Selleks et vältida tööjõupuudusega kutseala puhul õiguslikku ebakindlust, võiks komisjon loetelu muuta, kui kaks liikmesriiki seda taotlevad.

3.2. *Komisjoni soovitus kolmandate riikide kodanike kvalifikatsioonide tunnustamise kohta*

3.2.1. Komitee väljendab heameelt asjaolu üle, et soovituses pakutakse välja võimalikud lahendused, kuidas aidata kolmandate riikide kodanikel pääseda tööturule, valideerides oskusi ja pädevusi ning tunnustades kolmandate riikide kodanike kvalifikatsioone, mis on võõrtöötajate ees seisvad praktilised takistused. Menetluse eesmärk peaks olema vähendada taotlejate halduskoormust tõendamisel, eriti olukorras, kus dokumendid võivad olla maha jäänud või rändeteekonna ajal kadunud.

3.2.2. Õiglane kohtlemine värbamisprotsessi ajal on väga tähtis. **Reguleerimata** kvalifikatsioonidega töötajate värbamisel kolmandatest riikidest on tööandjatel ja avalikel tööturuasutustel oluline roll võrdse kohtlemise tagamisel, kui analüüsitakse, kas kolmandate riikide kodanike õpi- ja töökogemus on töökoha jaoks asjakohane. Sellisel juhul võib kohaldada nende oskuste hindamist ja oskuste esikohale seadmise lähenemisviisi. Komitee kiidab samal ajal heaks asjaolu, et soovituses kutsutakse liikmesriike üles mõtlema sellele, kas ja kuidas tööturuteste tehakse, eesmärgiga muuta need võimalikult tõhusaks, kasutades sealhulgas sotsiaaldialoogi mehhanisme.

3.2.3. **Esmatähtsate reguleeritud kutsealade** puhul on kvalifikatsioonide õiglane ja kiire hindamine ja tunnustamine tööturu vajaduste seisukohast keskse tähtsusega. Liikmesriigid peavad tagama, et kolmandate riikide kodanikele, kes soovivad töötada esmatähtsal reguleeritud kutsealal, pakutaks tunnustamise ja koolituse ajal asjakohast tuge. Vältida tuleks ajutisi lepinguid, madalamat staatust ja madalamat palka. Koolitus peaks olema kättesaadav kõigile kolmandate riikide kodanikele, mitte ainult neile, kes soovivad asuda tööle esmatähtsatel reguleeritud kutsealadel.

3.2.4. Oluline on parem teabevahetus reguleeritud kutsealade kvalifikatsioonide kohta ELi ja kolmandate riikide vahel, nt ministeeriumide ja sotsiaalpartnerite vahelise suhtluse kaudu. Komitee peab tervitatavaks, et liikmesriike innustatakse tegema koostööd kolmandate riikidega, et mõista kolmandate riikide kvalifikatsioone ja nõudeid ning töötada välja võrreldavuse andmebaasid. Komitee juhib tähelepanu sellele, kui tähtis on see eelkõige reguleeritud kutsealade puhul. Andmebaasi loomine peaks toimuma koostöös ministeeriumide, sidusrühmade ja sotsiaalpartnerite rühmade vahel Euroopa kvalifikatsiooniraamistiku nõuanderühmas ning kutsekvalifikatsioonide tunnustamise komiteega konsulteerides.

3.2.5. Kvalifikatsioonide tunnustamine nõuab lihtsustamist ja läbipaistvust ning on otsustava tähtsusega pingete vähendamisel ELi tööturul. Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2005/36/EÜ ([5]) kohane taotlusprotsess pole taotlejate jaoks üksnes potentsiaalselt aeganõudev ja stressirohke, vaid toob kaasa ka kulusid avalduste esitamisel ja oskustega seotud nõuete täitmisel koolituse kaudu. Samas ei ole sel ajal tagatud töötasu hüvitamine ega töötushüvitised. Komitee kiidab heaks töötajate võrdse kohtlemise tagamise meetmed, mis teevad liikmesriikide ülesandeks tagada, et kolmandate riikide kodanike kulud ([6]) kvalifikatsioonide tunnustamise taotlemisel oleksid võrdsed ELi kodanike kuludega. Samal ajal tuleks taotlejatest kolmandate riikide kodanikke teavitada sellest, kuidas nad saavad vastuvõtvas riigis taotleda rahalist ja haldustoetust. Kui taotleja kvalifikatsiooni ja oskuste tase on kõrgem, kui on nõutav tema koduriigis reguleeritud kutsealal töötamiseks, tuleks töötajale pakkuda tuge õiglase töö leidmisel vastavalt tema oskuste ja kvalifikatsiooni tasemele.

3.3. *Ettepanek: nõukogu soovitus „Liikuvus Euroopas" – õpirände võimalused kõigile*

3.3.1. Komitee väljendab heameelt laiema võimaluse üle osaleda õpirände kogemuses, mida toetab Erasmuse programm. Komitee viitab oma arvamuses „Harimine Euroopa Liidu teemal" ([7]) esitatud märkusele, et ELi elujõulisus sõltub suurel määral Euroopa identiteedi tugevusest ja kodanike samastumisest ELiga. Komitee soovitas suurendada programmi „Erasmus+" eelarvet, et edendada ELi kuulumise tunnet, tagades õpirände kõigile, eelkõige eri sotsiaal-majandusliku taustaga inimestele. Komitee nõudis, et kõigis tulevastes Erasmuse projektides pandaks rõhku ELi käsitlevale õppele, ELi identiteedi arendamisele, ELi käsitleva põlvkondadevahelise õppe ja igasse vanuserühma kuuluvate inimeste keeleõppe toetamisele ning täiskasvanute kodanikuühiskonna dialoogile.

3.3.2. Komitee väljendab heameelt uute valdkondlike sihttasemete üle õpirändes osalemise kohta. Ent uute eesmärkide saavutamiseks napib seonduvaid rahalisi vahendeid. Mõningaid ambitsioonikamaid eesmärke on aga nende määratlemise käigus ka vähendatud (näiteks on kõrghariduse eesmärki suurendatud, kuid liikuvust saab tunnustada isegi siis, kui see koosneb vaid kolmest Euroopa ainepunktisüsteemi ainepunktist varasema 15 asemel). Samal ajal võiks kehtestada täiskasvanud õppijate õpirände sihttasemed, et nad saaksid osaleda tunnustatud pidevas kutsealases arengus mõnes teises ELi liikmesriigis. Komitee väljendab heameelt meetmete üle, mille eesmärk on määrata õpirände edendajad, nagu koordinaatorid, kontaktpunktid, saadikud ja spetsiaalsed õpirände teabekeskused.

3.3.3. Komitee leiab, et demokraatlik valitsemistava ELi-sisese õpirände valdkonnas on algatuse eesmärkide saavutamisel keskse tähtsusega. Komitee kiidab heaks „struktuurse koostöö sidusrühmadega õpirände valdkonnas, pidades silmas käesoleva soovituse rakendamist" ning osutab, et sellise liikuvuse rakendamiseks peaksid haridusasutused tegema koostööd võrgustikega, kellel on õpirände alal eksperditeadmised ja kogemused.

3.3.4. Komitee tunneb heameelt asjaolu üle, et algatusega püütakse laiendada õpetajate ja koolitajate õpirännet. Õpetajate õpirände toetamisel on palju takistusi, nimelt lõimitud õpirändeperioodide nappus õppekavades, erinev õppeaasta ülesehitus liikmesriikides, puudulik keeleoskus, õpetajate perekondlikud kohustused ning raskused sobivate asendusõpetajate ja -koolitajate leidmisel. Lisaks olid ebapiisavad rahalised vahendid ja Erasmuse toetuste ebapiisavus peamised varasemates Erasmuse vahetusprogrammides osalemise takistused. Kõige olulisem on aga õpetajate puudus paljudes ELi riikides. Õpirändele on võimalik saavutada võrdne juurdepääs, kui tagatakse, et liikuvusprogrammides osalejate asendamiseks on piisavalt õpetajaid. See on kvaliteetse hariduse tagamisel põhiline.

([5]) Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2005/36/EÜ, 7. september 2005, kutsekvalifikatsioonide tunnustamise kohta (EMPs kohaldatav tekst) (ELT L 255, 30.9.2005, p. 22).

([6]) Pärast 2022. aasta aprilli soovitust Ukrainast põgenevate inimeste kvalifikatsiooni tunnustamise kohta on liikmesriigid võtnud kasutusele mitmeid uuenduslikke tavasid, mis hõlbustavad ajutise kaitse saajate juurdepääsu oskuste tunnustamisele. Mõned neist tavadest on loetletud komisjoni hinnangus soovituse rakendamise kohta. Näiteks on Belgia, Portugal ja Rumeenia vabastanud ajutise kaitse saajad tunnustamisprotsessi eest tasu maksmisest. Enamiku liikmesriikide ametiasutused on aktsepteerinud ka alternatiivseid tõendusviise. Selliseid tavasid saab korrata ja suuremas ulatuses kasutusele võtta.

([7]) Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamus teemal „Harimine Euroopa Liidu teemal"(ettevalmistav arvamus eesistujariigi Rumeenia taotlusel) (ELT C 228, 5.7.2019, lk 68).

Brüssel, 25. aprill 2024

President
Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee
Oliver RÖPKE