Publicatieblad
van de Europese Unie

NL
C-serie

C/2024/4067

12.7.2024

Advies Europees Economisch en Sociaal Comité

Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Europees Comité van de Regio's over vaardigheden en talentmobiliteit

(COM(2023) 715 final)

Voorstel voor een verordening van het Europees Parlement en de Raad tot oprichting van een EU-talentenpool

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

Voorstel voor een aanbeveling van de Raad "Europa in beweging" – mogelijkheden voor leermobiliteit voor iedereen

(COM(2023) 719 final)

Aanbeveling van de Commissie betreffende de erkenning van kwalificaties van onderdanen van derde landen

(C(2023) 7700 final)

(C/2024/4067)

Rapporteur: **Tatjana BABRAUSKIENĖ**

Corapporteur: **Mariya MINCHEVA**

Raadpleging	Raad van de Europese Unie, 24.1.2024 Europese Commissie, 21.12.2023
Rechtsgrond	Artikelen 165, 166 en 304 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie
Bevoegde afdeling	Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Burgerschap
Goedkeuring door de afdeling	12.4.2024
Goedkeuring door de voltallige vergadering	25.4.2024
Zitting nr.	587
Stemuitslag (voor/tegen/onthoudingen)	187/1/3

1. Conclusies en aanbevelingen

1.1. Het Europees Economisch en Sociaal Comité (EESC) benadrukt dat tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden, veroorzaakt door verschillende factoren, waaronder demografische uitdagingen en de dubbele transitie, ernstige uitdagingen met zich meebrengen voor de activiteiten en groei van ondernemingen. Dit geldt met name voor achterstandsregio's ([1]). Het is van groot belang dat de EU-talentenpool uitgroeit tot **een praktisch, betrouwbaar en gebruiksvriendelijk instrument** dat **voor zowel werknemers als werkgevers aantrekkelijk** is en faire en ethische **legale arbeidsmigratie** naar de EU ten goede komt.

([1]) Talent benutten in de EU-regio's: https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/harnessing-talents-eu-regions

1.2. Het EESC verzoekt de Europese Commissie en de lidstaten om in samenwerking met de sociale partners doeltreffende maatregelen te nemen om de tekorten aan arbeidskrachten in de EU te verminderen en ervoor te zorgen dat een actief arbeidsmarktbeleid hoogwaardige banen en het scheppen van banen in de EU ondersteunt en dat deze banen aantrekkelijk worden voor alle werknemers, rekening houdend met het EU-actieplan inzake tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden. Het tekort aan arbeidskrachten in bepaalde beroepen en de vaststelling van knelpuntberoepen moeten worden besproken met de sectorale en nationale sociale partners, waarbij aandacht moet uitgaan naar het op elkaar afstemmen van vaardigheden en banen, fatsoenlijke lonen, arbeidsomstandigheden en het welzijn van werknemers, alsook naar gelijke toegang tot professionele ontwikkeling, omdat dit belangrijke factoren zijn om de beroepen in kwestie aantrekkelijker te maken.

1.3. Het EESC wijst erop dat onderdanen van derde landen die zich al op het grondgebied van de EU bevinden en in de EU willen werken (asielzoekers, mensen zonder werkvergunning, mensen die de EU zijn binnengekomen in het kader van gezinshereniging) een onderbenutte pool van potentiële werknemers vormen die kan helpen om in de behoeften van de arbeidsmarkt te voorzien. Deze mensen moeten gesteund worden, zodat hun arbeidsmarktintegratie wordt vergemakkelijkt.

1.4. Het EESC zou graag zien dat de lidstaten **zorgen voor een gastvrij klimaat voor migranten en vluchtelingen** en dat ze er samen met de sociale partners en maatschappelijke organisaties naar streven om het vooral door extreemrechtse bewegingen gegenereerde discours en narratief rond legale migratie te veranderen, een einde te maken aan de vijandige houding ten opzichte van migratie en te erkennen dat legale migratie kan helpen om tekorten aan arbeidskrachten aan te pakken en regionale verschillen te verkleinen.

1.5. Het EESC raadt aan om het initiatief inzake de talentenpool te combineren met het EU-initiatief voor het benutten van talent ([2]), teneinde te voorkomen dat er in beroepen met een tekort aan werknemers een braindrain ontstaat waarbij werknemers wegtrekken naar zowel andere EU-lidstaten als derde landen. In dit opzicht kan ook circulaire migratie een nuttig instrument zijn.

Het voorstel voor een verordening tot oprichting van een EU-talentenpool

1.6. Het EESC zou graag zien dat de talentenpool een doeltreffende en efficiënte aanvulling vormt op de bestaande EU- en nationale instrumenten en praktijken om onderdanen van derde landen te helpen werk te vinden in de EU en om werkgevers te ondersteunen bij de aanwerving van deze werknemers. De talentenpool moet waarborgen dat migrerende werknemers en EU-werkgevers informatie krijgen over de wetten die ze moeten naleven en over hun rechten en plichten, bijvoorbeeld over wat er gebeurt als ze na een kortere periode hun werk verliezen. De Europese Commissie moet er in samenwerking met de Europese Arbeidsautoriteit voor zorgen dat er passende regelingen worden getroffen om informatie over deze kwesties te verstrekken.

1.7. Het EESC beklemtoont dat de EU-talentenpool moet leiden tot hoogwaardig werk dat aansluit bij de vaardigheden en competenties van de migranten. Werknemers mogen niet worden beschouwd als lapmiddelen voor de Europese economie, maar moeten dezelfde behandeling als EU-onderdanen krijgen en dezelfde kansen wat betreft loopbaanontwikkeling en verdere onderwijs- en opleidingsmogelijkheden als zij daarvoor belangstelling hebben, en ook de mogelijkheid om in de EU te blijven wonen.

1.8. Er zou één EU-website moeten zijn waar werkgevers en werknemers transparante en betrouwbare informatie kunnen vinden over de toegang tot banen in de EU-lidstaten en over de vereisten, waarbij het ook gaat om de erkenning van kwalificaties. De nieuwe "webtool" inzake arbeidsmobiliteit die wordt ontwikkeld door de Europese Arbeidsautoriteit is een digitaal hulpmiddel dat gericht is op het consolideren van informatiebronnen op nationaal en EU-niveau, waaronder de Europese Commissie, EU-agentschappen enz. Het matchingalgoritme mag geen rekening houden met persoonsgegevens die niet relevant zijn voor een baan, zoals naam, leeftijd, geslacht, nationaliteit of land van verblijf. Ondernemingen moeten kunnen rekenen op steun van de EU-talentenpool bij het aanwerven van onderdanen van derde landen.

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

1.9. Het EESC onderstreept dat er bij het opzetten van de EU-talentenpool moet worden uitgegaan van de werkzaamheden rond de herziening van de **richtlijn voor een gecombineerde vergunning** ([3]) **en de richtlijn langdurig ingezetenen** ([4]), teneinde een efficiënte en tijdige toegang tot werk- en verblijfsvergunningen voor migrerende werknemers te waarborgen en de arbeidsnormen in de EU te handhaven. Lidstaten die deelnemen aan de talentenpool worden ook aangemoedigd werk te maken van de op nationaal en sectoraal niveau overeengekomen voorstellen van de lidstaten en de sociale partners die verwoord zijn in de aanbeveling van de Commissie betreffende de erkenning van kwalificaties van onderdanen van derde landen.

1.10. Het EESC juicht de bepalingen van de voorgestelde verordening toe, maar benadrukt dat er bijzondere aandacht moet worden besteed aan fraudegevoelige sectoren, waar arbeidsmigranten bijzonder kwetsbaar zijn en een groot risico lopen op arbeidsuitbuiting en misbruik.

1.11. Het EESC vindt dat de rol van tussenpersonen en bureaus, ook voor onderaanneming, moet worden verduidelijkt, aangezien momenteel veel werkgevers op nationaal niveau van hun diensten gebruikmaken.

1.12. Het initiatief mag niet resulteren in hogere administratieve lasten voor werkgevers die het nationale contactpunt van de EU-talentenpool in de lidstaat waar zij gevestigd zijn, verzoeken hun vacatures door te sturen naar het IT-platform van de EU-talentenpool. Er moet een eenvoudige extra functie komen voor het doorsturen van vacatures van nationale openbare diensten voor arbeidsvoorziening naar de EU-talentenpool. Er moet ook worden nagedacht over een mogelijke rol voor particuliere arbeidsbureaus.

1.13. Opschorting van de toegang voor werkgevers in geval van een schending van hun verplichtingen moet in verhouding staan tot de betreffende schending; ook moet worden vastgesteld voor hoelang de opschorting geldt. Soortgelijke beperkingen moeten worden overwogen voor onderdanen van derde landen die misbruik maken van het recht om legaal in de EU te verblijven en te werken.

1.13.1. Democratisch beheer is essentieel om ervoor te zorgen dat het beleid en de instrumenten voor arbeidsmigratie worden ontworpen voor werknemers en werkgevers en ook door hen worden aangestuurd. Het EESC juicht het toe dat de Europese brancheoverkoepelende sociale partners deel zullen uitmaken van de stuurgroep voor de uitvoering. Het initiatief moet de lidstaten ertoe aanzetten de sociale partners op brancheoverkoepelend en sectoraal niveau, relevante maatschappelijke organisaties die met migranten en vluchtelingen werken, en belanghebbenden op het gebied van onderwijs en opleiding te betrekken bij discussies en besluiten op nationaal niveau, met name wat betreft het vaststellen van knelpuntberoepen en het op gezette tijden leveren van feedback over hun beoordeling van de werking van de talentenpool.

De aanbeveling van de Commissie betreffende de erkenning van kwalificaties van onderdanen van derde landen

1.14. Het EESC benadrukt dat de vaardigheden en competenties van werknemers uit derde landen moeten worden beoordeeld en snel moeten worden gevalideerd om ervoor te zorgen dat hun vaardigheden gecertificeerd zijn en zij indien nodig (bv. in het geval van gereglementeerde beroepen) hun kwalificaties kunnen verwerven. De procedures moeten gericht zijn op het verminderen van de administratieve bewijslast voor aanvragers, met name als documenten tijdens het migratietraject achtergelaten of verloren gegaan zijn.

1.14.1. Terecht worden de lidstaten er in de mededeling aan herinnerd dat de richtlijn betreffende de erkenning van beroepskwalificaties ook van toepassing kan zijn op de erkenning van de kwalificaties van onderdanen van derde landen en van in de EU verworven kwalificaties in geval van een tekort aan arbeidskrachten in bepaalde beroepen ("prioritaire gereglementeerde beroepen") die door de lidstaten worden vastgesteld. Het EESC pleit ervoor om de toegang voor personen die in de EU-lidstaten **gereglementeerde** beroepen willen uitoefenen, te ondersteunen door middel van snelle en transparante validerings- en erkenningsprocedures, indien nodig. Tegelijkertijd kan de kwaliteit van banen en diensten alleen gewaarborgd worden door de toepassing van kwalificatie- en vaardigheidsvereisten. Potentiële werknemers moeten dus aan de minimumkwalificatievereisten van de lidstaten voldoen om toegang te krijgen tot bepaalde gereglementeerde knelpuntberoepen.

1.14.2. Het EESC benadrukt de mogelijkheid om de toegang tot beroepen te stroomlijnen door in ten minste negen landen gemeenschappelijke opleidingskaders overeen te komen, hetgeen kan bijdragen tot de automatische erkenning van kwalificaties voor bepaalde gereglementeerde beroepen op EU-niveau. Dit kan helpen om onderdanen van derde landen op coherentere wijze toegang te geven tot erkenning in alle EU-lidstaten.

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

1.15. Het is volgens het EESC belangrijk dat onderdanen van derde landen betrouwbare informatie krijgen zodat ze weten welke instanties, sociale partners en belanghebbenden hen kunnen helpen om tot de arbeidsmarkt toe te treden en kwaliteitsbanen te vinden.

1.16. Als er uit derde landen vakmensen worden aangeworven met kwalificaties die **niet gereglementeerd** zijn, is de rol van werkgevers en openbare diensten voor arbeidsvoorziening essentieel om voor gelijke behandeling te zorgen wanneer wordt nagegaan of de leer- en werkervaring van de derdelander relevant is voor de baan. In dit geval kan worden uitgegaan van de beoordeling van hun vaardigheden en de "vaardigheden eerst"-benadering.

1.17. Het EESC verzoekt de lidstaten ervoor te zorgen dat **gereglementeerde beroepen** op eerlijke wijze toegankelijk zijn voor onderdanen van derde landen door tijdens de erkennings- en opleidingsperiode passende steun te bieden. De lidstaten dienen te garanderen dat er opleiding beschikbaar is voor alle derdelanders, en niet alleen voor degenen die zich op prioritaire gereglementeerde beroepen richten. Het gaat hierbij immers om een sociaal recht en om het streven naar hoogwaardige werkgelegenheid, loopbaanontwikkeling en sociale inclusie.

Het voorstel voor een aanbeveling van de Raad "Europa in beweging" – mogelijkheden voor leermobiliteit voor iedereen

1.18. Het EESC wijst erop dat leermobiliteit in de EU gericht moet zijn op het versterken van het gevoel bij de EU te horen. Het EESC vindt het jammer dat slechts 15 % van de EU-burgers in een ander EU-land heeft gestudeerd, een opleiding heeft gevolgd of stage heeft gelopen, en benadrukt dat alle studenten en leerkrachten in alle onderwijssectoren, en met name in beroepsonderwijs en -opleiding, een gelijkere toegang tot mobiliteit zouden moeten hebben.

1.19. Het EESC verzoekt de lidstaten te zorgen voor overheidsinvesteringen in scholen en onderwijsinstellingen zodat zij op hoogwaardige en betrouwbare wijze begeleiding en advies kunnen verstrekken over mogelijkheden voor leermobiliteit ter ondersteuning van loopbaanontwikkeling en een leven lang leren. Begeleiding en advies moeten gratis beschikbaar zijn, zodat lerenden gemotiveerd worden een aanvraag in te dienen om in een ander EU-land te gaan leren. Het EESC dringt er bij de lidstaten op aan om van de leermobiliteitscoördinatoren in onderwijs- en opleidingsinstellingen te vragen dat zij een permanente dialoog met de sociale partners en andere betrokken belanghebbenden aangaan.

1.19.1. Het EESC verzoekt de lidstaten om de leermobiliteit van leerkrachten te waarborgen door de problemen in verband met vervanging en het tekort aan leerkrachten op te lossen. Het beroep moet aantrekkelijk worden gemaakt, met goede arbeidsomstandigheden, eerlijke salarissen, toegang tot goed initieel onderwijs, bij- en nascholing en loopbaanontwikkeling om kwaliteitsonderwijs te waarborgen.

1.19.2. Het EESC vraagt de Commissie te zorgen voor passende financiering die is afgestemd op de werkelijke kosten van deelname aan Erasmusmobiliteit voor lerenden, leerkrachten en opleiders, en waarmee de overdraagbaarheid wordt gewaarborgd van salarissen en andere betalingen, waaronder pensioenen, voor lerende volwassenen en voor leerkrachten die meedoen aan programma's voor internationale mobiliteit in het kader van hun bij- en nascholing. Het is essentieel dat de sociale partners worden betrokken bij het monitoren hiervan en bij beslissingen over de wijze waarop deze problemen moeten worden opgelost.

1.20. Het EESC verzoekt de Europese Commissie om de Europese sociale partners en relevante belanghebbenden opnieuw een rol te geven in het Erasmus+-comité, dat de jaarlijkse prioriteiten van het programma Erasmus+ bepaalt. Het EESC dringt er bij de lidstaten op aan in samenwerking met de betrokken belanghebbenden en sociale partners hun nationale actieplannen voor dit initiatief uit te werken.

2. **Algemene opmerkingen**

2.1. Het pakket talentmobiliteit omvat verschillende beleidsinitiatieven op het gebied van mobiliteit en migratie voor onderwijs- en arbeidsdoeleinden voor EU-onderdanen en derdelanders. Het pakket zal gevolgen hebben voor het nationale beleid inzake migratie, werkgelegenheid, kwalificaties en internationale mobiliteit in het onderwijs; zo worden er mogelijkheden geopperd voor de ontwikkeling van beleidsmaatregelen tegen de achtergrond van de huidige tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden.

2.2. In het kader van deze verschillende initiatieven, en in het bijzonder die met betrekking tot migranten uit derde landen, moeten mensenrechten als een prioriteit worden beschouwd en worden ondersteund door werknemers gelijk te behandelen en duidelijke doelstellingen voor de arbeidsmarkt af te spreken.

2.3. Er zijn in de EU veel knelpuntberoepen. Daaronder zijn ook gereglementeerde beroepen. Bij de initiatieven in kwestie wordt talentmobiliteit ook gekoppeld aan arbeidsmobiliteit. Hiermee rijst de vraag hoe kan worden voorkomen dat er in knelpuntberoepen een braindrain ontstaat waarbij werknemers wegtrekken naar zowel andere EU-lidstaten als derde landen. In dit opzicht zou het pakket moeten functioneren in combinatie met het EU-initiatief voor het benutten van talent.

3. **Specifieke opmerkingen**

3.1. *Het voorstel voor een verordening tot oprichting van een EU-talentenpool*

3.1.1. De EU-talentenpool wordt het eerste **facultatieve matchinginstrument** op EU-niveau (dus voor lidstaten die er belangstelling voor hebben) en staat open voor "laag-, middelhoog- en hoogopgeleide werkzoekenden". Alleen werkgevers die in die lidstaten gevestigd zijn, zullen hun vacatures kunnen publiceren. De talentenpool zal ook de **talentpartnerschappen** met **Marokko, Tunesië, Egypte, Pakistan en Bangladesh** helpen implementeren. De matchingfunctie moet zo worden opgezet dat ze werknemers en werkgevers bij elkaar brengt op een manier die rekening houdt met de vaardigheden en kwalificaties van de werknemer en de behoeften van de werkgever.

3.1.2. De talentenpool biedt geen specifieke toegangsroute tot de EU om een werk- en verblijfsvergunning te krijgen. Dat neemt niet weg dat in de pool opgenomen werknemers advies en ondersteuning zouden moeten kunnen krijgen waar het gaat om de toegang tot gezondheidszorg, huisvesting en verdere onderwijs- en opleidingsmogelijkheden in de ontvangende lidstaat. Bij de talentenpool moet eveneens worden gewaarborgd dat migrerende werknemers en werkgevers informatie krijgen over de wetten die zij moeten naleven en over hun rechten en verantwoordelijkheden. De Europese Commissie moet wat informatieverstrekking betreft een impuls geven aan de invoering van gemeenschappelijke normen.

3.1.3. De ontwikkeling van de EU-talentenpool moet voortbouwen op de werkzaamheden rond de herziening van de **richtlijn voor een gecombineerde vergunning en de richtlijn langdurig ingezetenen**, teneinde de toegang tot werk- en verblijfsvergunningen voor migrerende werknemers te verbeteren en de arbeidsnormen in de EU te handhaven. Onderdanen van derde landen die al in de EU zijn en er willen werken (asielzoekers, mensen zonder werkvergunning, mensen die de EU zijn binnengekomen in het kader van gezinshereniging) vormen een onderbenutte pool van potentiële werknemers die kan helpen om in de behoeften van de arbeidsmarkt te voorzien.

3.1.4. De talentenpool moet een betrouwbaar en vertrouwd instrument worden met actuele profielen die ten minste in het Engels toegankelijk zijn voor werkgevers en werknemers, en moet migrerende werknemers helpen bij het vinden van een baan in de EU. Dit houdt ook in dat er passende matches worden voorgesteld, d.w.z. dat de vaardigheden en kwalificaties waarover een werkzoekende beschikt, aansluiten bij wat er in de gepubliceerde vacature wordt gezocht. Bij de tenuitvoerlegging van dit initiatief moet dan ook meer werk worden gemaakt van de erkenning van kwalificaties en vaardigheden die in het buitenland en/of in niet-formele en informele leeromgevingen zijn verworven.

3.1.5. Bijzondere aandacht moet worden besteed aan fraudegevoelige sectoren, waar migrerende werknemers bijzonder kwetsbaar zijn en een groot risico lopen op arbeidsuitbuiting en misbruik. De talentenpool moet zodanig worden opgezet dat eerlijke en ethische wervingsnormen worden gewaarborgd, onder meer door een verbod op misbruik, wervingsvergoedingen en inhoudingen. De rol van tussenpersonen en bureaus, met inbegrip van onderaanneming, moet worden verduidelijkt, aangezien momenteel veel werkgevers op nationaal niveau van hun diensten gebruikmaken.

3.1.6. Democratisch beheer is essentieel om ervoor te zorgen dat het beleid en de instrumenten voor arbeidsmigratie worden ontworpen voor werknemers en werkgevers en ook door hen worden aangestuurd. De Europese brancheoverkoepelende sociale partners zullen deel uitmaken van de stuurgroep voor de uitvoering. De lidstaten moeten de sociale partners en relevante belanghebbenden betrekken bij discussies en besluiten op nationaal niveau, met name wat betreft het vaststellen van knelpuntberoepen en het op gezette tijden leveren van feedback over hun beoordeling van de werking van de talentenpool.

3.1.7. De uitvoering van de talentenpool en talentpartnerschappen is ook afhankelijk van bilaterale arbeidsmigratieovereenkomsten en -partnerschappen met derde landen als middel om arbeidsmigratie in goede banen te leiden. Het EESC benadrukt dat deze partnerschappen de bescherming en de rechten van migrerende werknemers die naar de EU komen, moeten waarborgen en de rol van de werkgevers moeten vaststellen, overeenkomstig de EU-richtlijnen inzake arbeidsmigratie.

3.1.8. Het initiatief mag niet resulteren in hogere administratieve lasten voor werkgevers die het nationale contactpunt van de EU-talentenpool in de lidstaat waar zij gevestigd zijn, verzoeken hun vacatures door te sturen naar het IT-platform van de EU-talentenpool.

3.1.9. Zowel de talentenpool als de talentpartnerschappen moeten tegemoetkomen aan de behoefte aan transparantie door informatie te verstrekken over bestaande EU-wetgeving, bijvoorbeeld over verantwoordelijkheden inzake sociale rechten, reiskosten en kwaliteitsvolle accommodatie, arbeids- en vakbondsrechten en klachten- en verhaalmechanismen, indien mogelijk met gebruikmaking van vertaalhulpmiddelen om werknemers in hun eigen taal informatie te verstrekken over de baan in kwestie en over de steun die beschikbaar is van sociale partners en maatschappelijke organisaties.

3.1.10. Het opschorten van de toegang van werkgevers tot de EU-talentenpool indien zij hun verplichtingen uit hoofde van het arbeids- of sociaal recht niet nakomen, moet in verhouding staan tot de inbreuk en van beperkte duur zijn. Om illegale praktijken te voorkomen, moeten vergelijkbare sancties worden overwogen voor onderdanen van derde landen van wie de vergunning is ingetrokken omdat zij niet aan de toelatingseisen hebben voldaan.

3.1.11. Volgens het voorstel van de Commissie kan de lijst van knelpuntberoepen in bijlage 1 worden gewijzigd als een significant aantal lidstaten daarom verzoekt. Om rechtsonzekerheid over de knelpuntberoepen te voorkomen, zou de Commissie de lijst kunnen wijzigen, en wel als twee lidstaten daarom verzoeken.

3.2. *De aanbeveling van de Commissie betreffende de erkenning van kwalificaties van onderdanen van derde landen*

3.2.1. Het EESC is ermee ingenomen dat in de aanbeveling mogelijke oplossingen worden voorgesteld om onderdanen van derde landen te helpen toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt door vaardigheden en competenties te valideren en kwalificaties van onderdanen van derde landen te erkennen, aangezien dit praktische belemmeringen zijn waarmee migrerende werknemers worden geconfronteerd. De procedures moeten gericht zijn op het verminderen van de administratieve bewijslast voor aanvragers, met name als documenten tijdens het migratietraject achtergelaten of verloren gegaan zijn.

3.2.2. Eerlijke behandeling tijdens het wervingsproces is essentieel. Als er uit derde landen vakmensen worden aangeworven met kwalificaties die **niet gereglementeerd** zijn, is de rol van werkgevers en openbare diensten voor arbeidsvoorziening essentieel om voor gelijke behandeling te zorgen wanneer wordt nagegaan of de leer- en werkervaring van de derdelander relevant is voor de baan. In dit geval kan worden uitgegaan van de beoordeling van hun vaardigheden en de "vaardigheden eerst"-benadering. Tegelijkertijd vindt het EESC het een goede zaak dat er in de aanbeveling bij de lidstaten op wordt aangedrongen na te denken over de vraag of en hoe er arbeidsmarkttoetsen worden uitgevoerd, teneinde deze zo efficiënt mogelijk te maken, mede via mechanismen voor sociale dialoog.

3.2.3. Wat **prioritaire gereglementeerde beroepen** betreft, is het voor de behoeften van de arbeidsmarkt van groot belang dat de desbetreffende kwalificaties eerlijk en snel beoordeeld en erkend worden. De lidstaten moeten ervoor zorgen dat onderdanen van derde landen die een prioritair gereglementeerd beroep willen uitoefenen gepaste ondersteuning krijgen tijdens de erkennings- en opleidingsperiode en zij moeten tijdelijke contracten, een lagere status en een lager salaris voorkomen. Alle onderdanen van derde landen moeten een opleiding kunnen volgen, en dus niet alleen degenen die prioritaire gereglementeerde beroepen willen uitoefenen.

3.2.4. Een betere uitwisseling van informatie over kwalificaties in gereglementeerde beroepen tussen EU- en niet-EU-landen, bijvoorbeeld via communicatie tussen ministeries en de sociale partners, is essentieel. Het EESC juicht het toe dat de lidstaten worden aangemoedigd om samen te werken met niet-EU-landen teneinde inzicht te krijgen in de kwalificaties en vereisten van derde landen en om databanken voor vergelijkbaarheid te ontwikkelen. Het EESC wijst erop dat dit uitermate belangrijk is, met name voor gereglementeerde beroepen, en dat de werkzaamheden aan de databank in goede banen moeten worden geleid via samenwerking tussen groepen ministeries, de sociale partners en belanghebbenden in de adviesgroep van het Europees kwalificatiekader, in overleg met het Comité voor de erkenning van beroepskwalificaties.

3.2.5. Erkenning van kwalificaties vereist vereenvoudiging en transparantie en is van cruciaal belang om frictie op de arbeidsmarkt in de EU te verminderen. De aanvraagprocedure in het kader van Richtlijn 2005/36/EG van het Europees Parlement en de Raad ([5]) kan niet alleen tijdrovend en stresserend zijn voor de aanvragers, maar brengt ook kosten met zich mee voor het indienen van aanvragen en voor het voldoen aan vaardigheidsvereisten door middel van opleiding, terwijl tijdens deze periode noch looncompensatie, noch een werkloosheidsuitkering wordt gegarandeerd. Het EESC is ingenomen met de maatregelen om gelijke behandeling van werknemers te waarborgen door de lidstaten te verzoeken ervoor te zorgen dat de kosten voor onderdanen van buiten de EU ([6]) voor het aanvragen van erkenning van kwalificaties gelijk zijn aan die voor onderdanen van de EU. Tegelijkertijd moeten aanvragende onderdanen van derde landen geïnformeerd worden over de wijze waarop zij financiële en administratieve steun kunnen aanvragen in het gastland. Als een aanvrager een hoger kwalificatie- en vaardigheidsniveau heeft dan vereist is voor toegang tot het gereglementeerde beroep van zijn thuisland, moet de werknemer ondersteuning krijgen voor eerlijk werk, in overeenstemming met zijn kwalificatie- en vaardigheidsniveau.

3.3. *Het voorstel voor een aanbeveling van de Raad "Europa in beweging" – mogelijkheden voor leermobiliteit voor iedereen*

3.3.1. Het EESC is te spreken over de ruimere mogelijkheid om deel te nemen aan de door het Erasmusprogramma ondersteunde leermobiliteitservaring. Zoals het EESC naar voren heeft gebracht in zijn advies "Leren over de Europese Unie" ([7]) hangt de vitaliteit van de EU grotendeels af van een sterke Europese identiteit en van de mate waarin burgers zich met de EU identificeren. Het heeft in dat advies aanbevolen het budget voor Erasmus+ te verhogen om ervoor zorgen dat burgers meer het gevoel krijgen van de EU deel uit te maken door leermobiliteit voor iedereen te waarborgen, met name voor mensen met verschillende sociaal-economische achtergronden. In het advies werd ervoor gepleit om in alle toekomstige Erasmusprojecten de nadruk te leggen op leren over de EU, het ontwikkelen van een Europese identiteit, het ondersteunen van intergenerationeel leren over de EU, taalonderwijs voor alle leeftijdsgroepen en civiele dialoog voor volwassenen.

3.3.2. Het EESC is ingenomen met de nieuwe sectorale benchmarks voor deelname aan leermobiliteit. Er is echter een gebrek aan bijbehorende financiering om de nieuwe doelen te halen. Sommige van de ambitieuzere doelstellingen zijn ook afgezwakt wat betreft de manier waarop ze zijn gedefinieerd (bijvoorbeeld: de doelstelling voor hoger onderwijs is verhoogd, maar mobiliteit kan worden erkend als deze slechts drie ECTS (European Credit Transfers) vertegenwoordigt, in plaats van 15, zoals eerder het geval was). Tegelijkertijd zouden ook benchmarks kunnen worden opgesteld voor de leermobiliteit van lerende volwassenen, zodat zij in een ander EU-land kunnen deelnemen aan erkende bij- en nascholing. Het EESC is zeer te spreken over de stappen die worden gezet om leermobiliteit te laten promoten door bijvoorbeeld coördinatoren, contactpunten, ambassadeurs en speciale informatiecentra voor leermobiliteit.

3.3.3. Om de doelen van het initiatief te halen, moet de besluitvorming over leermobiliteit binnen de EU op democratische wijze verlopen, vindt het EESC. Het EESC is te spreken over het voorstel om "structurele samenwerking met belanghebbenden tot stand te brengen op het gebied van leermobiliteit met het oog op de uitvoering van deze aanbeveling" en wijst erop dat onderwijsinstellingen voor de uitvoering van deze mobiliteit moeten samenwerken met netwerken die deskundigheid en ervaring hebben op het gebied van leermobiliteit.

3.3.4. Het EESC vindt het een goede zaak dat met dit initiatief wordt beoogd de leermobiliteit van docenten en opleiders uit te breiden. Het bevorderen van de leermobiliteit van leerkrachten stuit op tal van obstakels, namelijk het ontbreken van mobiliteitsperioden in leerplannen, het feit dat een schooljaar niet in alle lidstaten dezelfde structuur heeft, het gebrek aan talenkennis, de gezinstaken van leerkrachten en de problemen met het vinden van geschikte vervangende leerkrachten en opleiders. Daarnaast waren gebrekkige financiële middelen en de ontoereikendheid van de Erasmusbeurzen de belangrijkste hindernissen voor deelname aan eerdere Erasmus-uitwisselingsprogramma's. Het allerbelangrijkste is dat veel EU-landen te kampen hebben met tekorten aan leerkrachten; gelijke toegang tot leermobiliteit kan worden bereikt door ervoor te zorgen dat er voldoende leerkrachten zijn om degenen die deelnemen aan mobiliteitsprogramma's te vervangen, hetgeen essentieel is om hoogwaardig onderwijs te waarborgen.

([5]) Richtlijn 2005/36/EG van het Europees Parlement en de Raad van 7 september 2005 betreffende de erkenning van beroepskwalificaties (PB L 255 van 30.9.2005, blz. 22).

([6]) Naar aanleiding van de aanbeveling van april 2022 betreffende de erkenning van kwalificaties van personen die Oekraïne ontvluchten, hebben de lidstaten een aantal innovatieve praktijken ingevoerd om het voor personen die tijdelijke bescherming genieten makkelijker te maken dat hun vaardigheden worden erkend. Sommige van deze praktijken worden genoemd in de beoordeling door de Commissie van de uitvoering van de aanbeveling. Zo hebben België, Portugal en Roemenië beslist dat personen die tijdelijke bescherming genieten geen vergoedingen voor de erkenningsprocedure hoeven te betalen. De autoriteiten van de meeste lidstaten hebben ook alternatieve bewijsmiddelen aanvaard. Dergelijke praktijken kunnen overgenomen en opgeschaald worden.

([7]) Advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité over leren over de Europese Unie (verkennend advies op verzoek van het Roemeense voorzitterschap) (PB C 228 van 5.7.2019, blz. 68).

Brussel, 25 april 2024.

De voorzitter
van het Europees Economisch en Sociaal Comité
Oliver RÖPKE