C/2024/4067

12.7.2024

Aviz Comitetul Economic și Social European

Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind mobilitatea competențelor și a talentelor

[COM(2023) 715 final]

Propunere de regulament al Parlamentului European și al Consiliului de instituire a rezervei de talente la nivelul UE

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

Propunere de recomandare a Consiliului – „Europa în mișcare” – oportunități de mobilitate în scopul învățării pentru toți

[COM(2023) 719 final]

Recomandarea Comisiei privind recunoașterea calificărilor resortisanților țărilor terțe

[C(2023) 7700 final]

(C/2024/4067)

Raportoare: **Tatjana BABRAUSKIENĖ**

Coraportoare: **Mariya MINCHEVA**

Sesizare	Consiliul Uniunii Europene, 24.1.2024 Comisia Europeană, 21.12.2023
Temei juridic	Articolele 165, 166 și 304 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene
Secțiunea competentă	Secțiunea pentru ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și cetățenie
Data adoptării în secțiune	12.4.2024
Data adoptării în sesiunea plenară	25.4.2024
Sesiunea plenară nr.	587
Rezultatul votului (pentru/împotrivă/abțineri)	187/1/3

1. Concluzii și recomandări

1.1. CESE subliniază că deficitul de forță de muncă și de competențe determinat de diferiți factori, inclusiv de provocările demografice și de dubla tranziție, reprezintă provocări serioase pentru activitatea și creșterea întreprinderilor. Acest lucru este valabil în special în regiunile defavorizate ([1]). Este extrem de important ca rezerva de talente la nivelul UE să fie **un instrument practic, fiabil, ușor de utilizat** și **atractiv pentru angajatori și lucrători**, care să sprijine **migrația legală a forței de muncă** în UE.

([1]) Valorificarea talentelor în regiunile UE: https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/harnessing-talents-eu-regions

1.2. CESE solicită Comisiei Europene și statelor membre să ia măsuri eficace pentru a reduce deficitul de forță de muncă în UE, în cooperare cu partenerii sociali, și să se asigure că politicile active în domeniul pieței forței de muncă sprijină locurile de muncă de înaltă calitate și crearea de locuri de muncă în UE și să facă aceste locuri de muncă atractive pentru toți lucrătorii, ținând seama, în același timp, de Planul de acțiune al UE privind deficitul de forță de muncă și de competențe. Deficitul de forță de muncă în anumite profesii și identificarea ocupațiilor cu deficit de forță de muncă trebuie discutate cu partenerii sociali sectoriali și naționali, luând în considerare competențele și corelarea cererii și a ofertei de locuri de muncă, salariile decente, condițiile de muncă și bunăstarea lucrătorilor, precum și accesul egal la dezvoltare profesională, ca factori-cheie ce fac profesia respectivă mai atractivă.

1.3. CESE atrage atenția că resortisanții țărilor terțe care se află deja pe teritoriul UE și sunt dispuși să lucreze în UE (solicitanții de azil, persoanele fără permis de muncă, persoanele care au intrat pe teritoriul UE pentru reîntregirea familiei) constituie o rezervă de lucrători potențiali insuficient utilizată, care poate contribui la satisfacerea nevoilor pieței muncii. Aceste persoane trebuie sprijinite pentru a facilita integrarea lor pe piața forței de muncă.

1.4. CESE solicită statelor membre **să se asigure că există un mediu primitor pentru lucrătorii migranți și refugiați în toate statele membre** și să coopereze cu partenerii sociali și cu organizațiile societății civile pentru a schimba discursul legat de migrația legală generat în principal de mișcările de extremă dreaptă, pentru a pune capăt atitudinilor ostile față de migrație și pentru a recunoaște rolul pe care îl poate juca migrația legală, care ajută la soluționarea deficitului de forță de muncă și la reducerea disparităților între regiuni.

1.5. CESE recomandă punerea în aplicare a inițiativei privind rezerva de talente în corelație cu inițiativa UE de valorificare a talentelor ([2]) pentru a evita provocarea unui exod al creierelor – în interiorul și în afara UE – în profesiile în care există un deficit de lucrători. Migrația circulară poate fi un instrument util și în această privință.

Cu privire la propunerea de regulament de instituire a rezervei de talente la nivelul UE

1.6. CESE ar dori ca rezerva de talente la nivelul UE să constituie o completare eficientă și eficace a instrumentelor și practicilor existente la nivelul UE și la nivel național pentru a-i ajuta pe resortisanții țărilor terțe să găsească un loc de muncă în UE și pentru a-i sprijini pe angajatori la recrutarea acestor lucrători. Rezerva de talente ar trebui să asigure că lucrătorilor migranți și angajatorilor din UE li se furnizează informații cu privire la legislația care trebuie respectată, precum și cu privire la drepturile și responsabilitățile lor, de exemplu norme privind efectele pierderii locului de muncă după o perioadă mai scurtă de timp. Comisia Europeană, în cooperare cu Autoritatea Europeană a Muncii, ar trebui să se asigure că există mecanisme adecvate pentru furnizarea de informații cu privire la aceste aspecte.

1.7. CESE subliniază că rezerva de talente la nivelul UE ar trebui să conducă la o muncă de calitate, care să corespundă aptitudinilor și competențelor migranților. Lucrătorii nu ar trebui să fie considerați o soluție temporară pentru economiile UE, ci ar trebui să beneficieze de același tratament ca resortisanții UE și de aceleași oportunități în ceea ce privește dezvoltarea carierei și continuarea studiilor și a formării, dacă doresc acest lucru, precum și de posibilitatea de a continua să locuiască în UE.

1.8. CESE subliniază că informațiile transparente și de încredere despre accesul la locurile de muncă în statele membre ale UE și despre cerințe, inclusiv despre recunoașterea calificărilor, ar trebui să fie furnizate pe un singur site web al UE pentru lucrători și angajatori. Noul „instrument web” privind mobilitatea forței de muncă, care este dezvoltat de Autoritatea Europeană a Muncii, va fi un instrument digital menit să consolideze sursele de informare naționale și de la nivelul UE, inclusiv Comisia Europeană, agențiile UE etc. Algoritmul de corelare nu ar trebui să țină seama de datele cu caracter personal irelevante pentru un loc de muncă, cum ar fi numele, vârsta, sexul, naționalitatea sau țara de reședință. Companiile trebuie să se poată baza pe sprijinul oferit prin rezerva de talente la nivelul UE atunci când recrutează resortisanți ai țărilor terțe.

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

1.9. CESE subliniază că instituirea rezervei de talente la nivelul UE ar trebui să se bazeze pe activitatea de revizuire a **Directivei privind permisul unic** ([3]) și a **Directivei privind rezidenții pe termen lung** ([4]), pentru a asigura accesul eficient și în timp util la permisele de muncă și de ședere pentru lucrătorii migranți, precum și pentru a asigura respectarea standardelor de muncă în UE. Statele membre care participă la rezerva de talente sunt, de asemenea, încurajate să urmeze propunerile convenite la nivel național și sectorial de către statele membre și partenerii sociali în Recomandarea Comisiei privind recunoașterea calificărilor obținute în țări terțe.

1.10. Deși salută dispozițiile propunerii de regulament, CESE subliniază că trebuie acordată o atenție deosebită sectoarelor sensibile la fraudă, în care lucrătorii migranți sunt deosebit de vulnerabili și expuși unui risc ridicat de exploatare prin muncă și de abuz.

1.11. CESE crede că rolul intermediarilor și al agențiilor, inclusiv în ceea ce privește subcontractarea, ar trebui clarificat, deoarece în prezent mulți angajatori utilizează serviciile acestora la nivel național.

1.12. Inițiativa nu ar trebui să conducă la o sarcină administrativă mai mare pentru angajatorii care solicită punctului național de contact al rezervei de talente a UE din statul membru în care sunt stabiliți să își transmită posturile vacante către platforma informatică a rezervei de talente a UE. Ar trebui să existe o funcție simplă de adăugare pentru transferul ofertelor de locuri de muncă vacante de la serviciile publice de ocupare a forței de muncă naționale către rezerva de talente la nivelul UE. Ar trebui să se aibă în vedere, de asemenea, un posibil rol pentru agențiile private de ocupare a forței de muncă.

1.13. Suspendarea accesului angajatorilor în cazul unei încălcări a obligațiilor ar trebui să fie limitată în timp și proporțională cu încălcarea în cauză. Ar trebui avute în vedere limitări similare în cazul resortisanților țărilor terțe care abuzează de dreptul de ședere și de muncă legală în UE.

1.13.1. Guvernanța democratică este esențială pentru a asigura că politicile și instrumentele privind migrația forței de muncă sunt concepute pentru lucrători și angajatori și sunt determinate de aceștia. CESE salută faptul că grupul de coordonare privind punerea în aplicare va include parteneri sociali europeni din multiple sectoare. Inițiativa ar trebui să motiveze statele membre să implice partenerii sociali la nivel interprofesional și sectorial, precum și societatea civilă care lucrează cu migranții și refugiații și părțile interesate din domeniul educației și formării profesionale în discuțiile și deciziile de la nivel național, în special în ceea ce privește identificarea ocupațiilor cu deficit de forță de muncă, precum și pentru furnizarea de feedback periodic cu privire la evaluarea de către aceștia a funcționării rezervei de talente.

Cu privire la recomandarea Comisiei privind recunoașterea calificărilor resortisanților țărilor terțe

1.14. CESE a subliniat necesitatea ca aptitudinile și competențele lucrătorilor din țări terțe să fie evaluate și validate rapid pentru a se asigura că aptitudinile lor sunt certificate și că aceștia își pot obține calificările atunci când este necesar (de exemplu, în cazul profesiilor reglementate). Procedurile ar trebui să vizeze reducerea sarcinii administrative a probei pentru solicitanți, în special într-un context în care este posibil ca documentele să fi fost lăsate în urmă sau pierdute în timpul călătoriei migratoare.

1.14.1. CESE salută faptul că în comunicare se reamintește statelor membre că Directiva privind recunoașterea calificărilor profesionale se poate aplica și în cazul recunoașterii calificărilor resortisanților țărilor terțe și a calificărilor dobândite în UE în cazul în care există un deficit de forță de muncă în anumite profesii („profesii reglementate prioritare”) definite de statele membre. CESE solicită ca accesul celor care ar dori să lucreze în profesii **reglementate** în statele membre ale UE să fie sprijinit prin procese rapide și transparente de validare și recunoaștere, atunci când este necesar. În același timp, condițiile pentru asigurarea calității locurilor de muncă și a serviciilor rezidă în punerea în aplicare a cerințelor în materie de calificare și de competențe. Astfel, este important ca potențialii angajați să respecte cerințele minime de calificare din statele membre pentru a fi admiși în anumite profesii reglementate cu deficit de forță de muncă.

1.14.2. CESE subliniază posibilitatea de a simplifica accesul la profesii prin cadre comune de formare convenite în cel puțin nouă țări, care pot contribui la recunoașterea automată a calificărilor în anumite profesii reglementate la nivelul UE. Acest lucru îi poate ajuta pe resortisanții țărilor terțe să aibă acces la recunoaștere într-un mod mai coerent în toate statele membre ale UE.

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

1.15. CESE crede că este important să li se furnizeze informații de încredere resortisanților țărilor terțe cu privire la ce fel de agenții, parteneri sociali și părți interesate îi pot ajuta să intre pe piața muncii și să obțină locuri de muncă de calitate.

1.16. CESE subliniază că în ceea ce privește recrutarea de profesioniști din țări terțe ale căror calificări **nu sunt reglementate**, rolul angajatorilor și al serviciilor publice de ocupare a forței de muncă este esențial pentru a asigura un tratament egal atunci când se analizează dacă experiența de învățare și de muncă a resortisantului unei țări terțe este relevantă pentru locul de muncă. În acest caz, se pot aplica evaluarea competențelor și abordarea bazată pe prioritizarea competențelor.

1.17. CESE solicită statelor membre să asigure accesul echitabil al resortisanților țărilor terțe la **profesiile reglementate**, prin acordarea unui sprijin adecvat în perioada de recunoaștere și formare. Statele membre trebuie să se asigure că formarea este disponibilă pentru toți resortisanții țărilor terțe, nu doar pentru cei care vizează profesii reglementate prioritare, deoarece aceasta reprezintă un drept social și o cale către un loc de muncă de calitate, dezvoltarea carierei și incluziunea socială.

Cu privire la propunerea de recomandare a Consiliului intitulată „Europa în mișcare” – oportunități de mobilitate în scopul învățării pentru toți

1.18. CESE subliniază că mobilitatea în scopul învățării în UE ar trebui să urmărească consolidarea sentimentului de apartenență la UE. CESE regretă că doar 15 % dintre cetățenii UE au participat la studii, formare sau ucenicie în altă țară din UE și subliniază că toți elevii, studenții și profesorii ar trebui să aibă acces egal la mobilitate, în toate sectoarele educaționale, în special în EFP.

1.19. CESE invită statele membre să asigure investiții publice în școli și în instituțiile de învățământ pentru a asigura capacitatea acestora de a oferi orientări și consiliere de calitate și de încredere cu privire la oportunitățile de mobilitate în scop educațional care sprijină dezvoltarea carierei și învățarea pe tot parcursul vieții; acest lucru trebuie să fie disponibil gratuit pentru a-i motiva pe cursanți să solicite mobilitatea în scop educațional în altă țară din UE. CESE îndeamnă statele membre să solicite coordonatorilor de mobilitate în scopul învățării din cadrul instituțiilor de educație și formare profesională să stabilească un dialog continuu cu partenerii sociali și cu alte părți interesate relevante.

1.19.1. CESE solicită statelor membre să asigure mobilitatea cadrelor didactice în scop educațional prin depășirea problemelor de înlocuire și a penuriei de cadre didactice. Profesia trebuie să devină atractivă, cu condiții bune de muncă, salarii echitabile, acces la o educație inițială de calitate, la dezvoltare profesională continuă și la dezvoltarea carierei, în vederea garantării unui învățământ de calitate.

1.19.2. CESE solicită Comisiei să asigure punerea la dispoziție a unei finanțări adecvate care să reflecte costurile reale ale participării la mobilitatea Erasmus pentru cursanți, profesori și formatori, garantarea transferabilității salariilor și a altor beneficii, inclusiv a pensiilor, pentru cursanții adulți și profesorii care participă la mobilitatea internațională prin dezvoltarea lor profesională continuă. Implicarea partenerilor sociali în monitorizarea acestui aspect și în deciziile privind modul de soluționare a acestor probleme este esențială.

1.20. CESE solicită Comisiei Europene să restabilească rolul partenerilor sociali europeni și al părților interesate relevante în cadrul Comitetului Erasmus+, care definește prioritățile anuale ale programului Erasmus+. CESE îndeamnă statele membre să își elaboreze planurile de acțiune naționale privind inițiativa, în cooperare cu părțile interesate și cu partenerii sociali relevanți.

2. **Observații generale**

2.1. Pachetul privind mobilitatea competențelor și a talentelor include mai multe inițiative politice privind mobilitatea și migrația în scopuri educaționale și de muncă pentru cetățenii UE și resortisanții țărilor terțe. Pachetul va avea un impact asupra politicilor naționale care vizează migrația, ocuparea forței de muncă, calificările și mobilitatea internațională în educație, propunând soluții posibile pentru a dezvolta acțiuni în contextul actual al deficitului de forță de muncă și de competențe.

2.2. În cadrul acestor diferite inițiative, și în special al celor legate de migrația din țările terțe, drepturile omului trebuie să fie considerate o prioritate și să fie sprijinite prin tratamentul egal al lucrătorilor și prin obiective clare privind piața muncii.

2.3. Multe profesii, inclusiv cele reglementate, sunt ocupații cu deficit de forță de muncă în țările UE. Corelarea mobilității „talentelor" cu mobilitatea locurilor de muncă ridică problema modului în care inițiativa va evita provocarea unui exod al creierelor – în interiorul UE și la nivel global – în profesiile în care există un deficit de lucrători. În această privință, pachetul ar trebui să funcționeze împreună cu inițiativa UE de valorificare a talentelor.

3. **Observații specifice**

3.1. *Propunere de regulament de instituire a rezervei de talente la nivelul UE*

3.1.1. Rezerva de talente la nivelul UE va fi primul **instrument de corelare voluntară** la nivelul UE pentru statele membre interesate, care se adresează „persoanelor cu un nivel scăzut, mediu și înalt de calificare aflate în căutarea unui loc de muncă". Numai angajatorii cu sediul în aceste state membre vor putea să își publice ofertele de locuri de muncă vacante. De asemenea, instrumentul va sprijini punerea în aplicare a **parteneriatelor pentru atragerea de talente** lansate cu **Maroc, Tunisia, Egipt, Pakistan și Bangladesh**. Funcția de corelare ar trebui să fie structurată astfel încât să propună asocieri între lucrători și angajatori care să corespundă competențelor și calificărilor lucrătorului și nevoilor angajatorului.

3.1.2. Deși rezerva de talente nu oferă o cale specifică de intrare în UE în ceea ce privește obținerea permiselor de muncă și de ședere, lucrătorii care sunt admiși în rezerva de talente ar trebui să beneficieze de consiliere și sprijin în ceea ce privește accesul la asistență medicală, la locuințe și la educație și formare profesională în statul membru gazdă. De asemenea, este important ca rezerva de talente să asigure că lucrătorii migranți și angajatorii primesc informații cu privire la legile care trebuie respectate și la drepturile și responsabilitățile lor. Comisia Europeană ar trebui să dea un impuls pentru adoptarea unor standarde comune în ceea ce privește furnizarea de informații.

3.1.3. Progresele privind rezerva de talente la nivelul UE ar trebui să se bazeze pe activitatea de revizuire a **Directivei privind permisul unic** și **a Directivei privind rezidenții pe termen lung**, pentru a îmbunătăți accesul lucrătorilor migranți la permisele de muncă și de ședere, precum și pentru a asigura respectarea standardelor de muncă în UE. CESE atrage atenția că resortisanții țărilor terțe care se află deja pe teritoriul UE și sunt dispuși să lucreze în UE (solicitanții de azil, persoanele fără permis de muncă, persoanele care au intrat pe teritoriul UE pentru reîntregirea familiei) constituie o rezervă de lucrători potențiali insuficient utilizată, care poate contribui la satisfacerea nevoilor pieței muncii.

3.1.4. Inițiativa trebuie să devină un instrument fiabil și de încredere, cu profiluri actualizate, accesibile cel puțin în limba engleză pentru angajatori și lucrători, care să sprijine punerea în legătură a lucrătorilor migranți cu oportunitățile de angajare în UE. Aceasta include propunerea unor corelări corespunzătoare în ceea ce privește competențele și calificările pe care le deține o persoană aflată în căutarea unui loc de muncă în raport cu postul vacant anunțat. Prin urmare, atunci când se realizează acest demers, trebuie să se lucreze mai mult și la recunoașterea calificărilor și competențelor obținute în străinătate și/sau în medii de învățare non-formale și informale.

3.1.5. Trebuie acordată o atenție deosebită sectoarelor sensibile la fraudă, în care lucrătorii migranți sunt deosebit de vulnerabili și expuși unui risc ridicat de exploatare prin muncă și de abuz. Rezerva de talente trebuie să fie concepută astfel încât să asigure standarde de recrutare echitabile și etice, inclusiv interzicerea practicilor abuzive, a taxelor de recrutare și a deducerilor. Rolul intermediarilor și al agenților, inclusiv în ceea ce privește subcontractarea, ar trebui clarificat, deoarece în prezent mulți angajatori utilizează serviciile acestora la nivel național.

3.1.6. Guvernanța democratică este esențială pentru a asigura că politicile și instrumentele privind migrația forței de muncă sunt concepute pentru lucrători și angajatori și sunt determinate de aceștia. Grupul de coordonare privind punerea în aplicare va include parteneri sociali intersectoriali europeni. Statele membre trebuie să implice partenerii sociali și părțile interesate relevante în discuțiile și deciziile la nivel național, în special în ceea ce privește identificarea ocupațiilor cu deficit de forță de muncă, precum și pentru furnizarea de feedback periodic cu privire la evaluarea lor cu privire la funcționarea rezervei de talente.

3.1.7. Implementarea rezervei de talente și a parteneriatelor pentru atragerea de talente depinde, de asemenea, de acordurile bilaterale privind migrația forței de muncă și de parteneriatele cu țările terțe ca mijloc de guvernanță a migrației forței de muncă. CESE subliniază că aceste parteneriate trebuie să asigure protecția și drepturile lucrătorilor migranți care vin în UE, precum și să definească rolul angajatorilor, în conformitate cu directivele UE privind migrația forței de muncă.

3.1.8. Inițiativa nu ar trebui să conducă la o sarcină administrativă mai mare pentru angajatorii care solicită punctului național de contact al rezervei de talente a UE din statul membru în care sunt stabiliți să își transmită posturile vacante către platforma informatică a rezervei de talente a UE.

3.1.9. Atât rezerva de talente, cât și parteneriatele pentru atragerea de talente ar trebui să abordeze nevoia de transparență, furnizând informații cu privire la legislația UE în vigoare, discutând responsabilitățile pentru acoperirea costurilor de călătorie și a unei cazări de calitate, drepturile lucrătorilor și drepturile sindicale, mecanismele de tratare a plângerilor și căile de atac, dacă este posibil, încorporând instrumente de traducere pentru a oferi lucrătorilor informații în limba lor cu privire la locul de muncă în cauză și cu privire la sprijinul disponibil din partea partenerilor sociali și a organizațiilor societății civile.

3.1.10. Suspendarea accesului unui angajator la rezerva de talente la nivelul UE în cazul încălcării obligațiilor care îi revin în temeiul legislației muncii sau al legislației sociale ar trebui să fie proporțională cu încălcarea și limitată în timp. Pentru a se evita practicile ilegale, ar trebui să se prevadă sancțiuni similare pentru resortisanții țărilor terțe ale căror permise au fost anulate ca urmare a încălcării cerințelor de intrare.

3.1.11. Conform propunerii Comisiei, lista ocupațiilor cu deficit de forță de muncă din anexa 1 poate fi modificată în cazul în care un număr semnificativ de state membre solicită acest lucru. Pentru a evita insecuritatea juridică în ceea ce privește ocupațiile cu deficit de forță de muncă, Comisia ar putea modifica lista, și anume dacă două state membre solicită acest lucru.

3.2. *Recomandarea Comisiei privind recunoașterea calificărilor resortisanților țărilor terțe*

3.2.1. CESE salută faptul că recomandarea propune soluții posibile pentru a-i ajuta pe resortisanții țărilor terțe să aibă acces la un loc de muncă, prin validarea aptitudinilor și competențelor și prin recunoașterea calificărilor resortisanților țărilor terțe, procese care reprezintă bariere practice cu care se confruntă lucrătorii migranți. Procedurile ar trebui să vizeze reducerea sarcinii administrative a probei pentru solicitanți, în special într-un context în care este posibil ca documentele să fi fost lăsate în urmă sau pierdute în timpul migrației.

3.2.2. Tratamentul echitabil în cadrul procesului de recrutare este esențial. În ceea ce privește recrutarea de profesioniști din țări terțe ale căror calificări **nu sunt reglementate**, rolul angajatorilor și al serviciilor publice de ocupare a forței de muncă este esențial pentru a asigura un tratament egal atunci când se analizează dacă experiența de învățare și de muncă a resortisantului unei țări terțe este relevantă pentru locul de muncă. În acest caz, se pot aplica evaluarea competențelor și abordarea bazată pe prioritizarea competențelor. În același timp, CESE salută faptul că recomandarea îndeamnă statele membre să analizeze dacă și cum se efectuează testarea pieței forței de muncă, în vederea eficientizării acestora pe cât posibil, și prin intermediul mecanismelor de dialog social.

3.2.3. În cazul **profesiilor reglementate prioritare**, o evaluare și o recunoaștere echitabilă și rapidă a calificărilor este esențială pentru nevoile pieței muncii. Statele membre trebuie să se asigure că resortisanții țărilor terțe care doresc să practice o profesie reglementată prioritară beneficiază de un sprijin adecvat pe durata perioadei de recunoaștere și de formare, pentru a preveni contractele temporare, statutul inferior și salariul mai mic. Formarea ar trebui să fie disponibilă pentru toți resortisanții țărilor terțe, nu doar pentru cei care vizează profesii reglementate prioritare.

3.2.4. Este esențial un schimb mai bun de informații despre calificări în profesiile reglementate între statele UE și țările terțe, de exemplu prin comunicarea între ministere și partenerii sociali. CESE salută încurajarea oferită pentru a motiva statele membre să stabilească o cooperare cu țările terțe, pentru a înțelege calificările și cerințele din țările terțe și pentru a dezvolta baze de date de comparabilitate. CESE subliniază că acest lucru este esențial, în special în ceea ce privește profesiile reglementate, iar activitatea privind baza de date ar trebui să se desfășoare prin cooperarea între grupurile de ministere, partenerii sociali și părțile interesate din cadrul Grupului consultativ pentru Cadrul european al calificărilor, în consultare cu Comitetul pentru recunoașterea calificărilor profesionale.

3.2.5. Recunoașterea calificărilor are nevoie de simplificare și de transparență și este esențială pentru reducerea fricțiunilor de pe piața muncii din UE. Procesul de depunere a cererilor în temeiul Directivei 2005/36/CE a Parlamentului European și a Consiliului ([5]) nu numai că poate fi lung și stresant pentru solicitanți, dar implică și costuri legate de depunerea cererilor și de îndeplinirea cerințelor legate de competențe prin formare, în această perioadă nefiind garantate nici compensații salariale, nici indemnizații de șomaj. CESE salută măsurile de asigurare a egalității de tratament pentru lucrători, solicitând statelor membre să se asigure că, pentru resortisanții țărilor terțe ([6]), costurile legate de solicitarea recunoașterii calificărilor ar trebui să fie egale cu cele ale resortisanților UE. În același timp, solicitanții care au calitatea de resortisanți ai țărilor terțe ar trebui să fie informați cu privire la modul în care pot solicita sprijin financiar și administrativ în țara gazdă. În cazul în care un solicitant are un nivel mai ridicat de calificări și competențe decât cel necesar pentru a avea acces la profesia reglementată în țara de origine, ar trebui să i se ofere sprijin pentru o angajare echitabilă, în conformitate cu nivelul său de competențe și calificări.

3.3. *Propunere de recomandare a Consiliului intitulată „Europa în mișcare" – oportunități de mobilitate în scopul învățării pentru toți*

3.3.1. CESE salută posibilitatea generală de a participa la experiența de mobilitate în scopul învățării susținută prin Programul Erasmus. CESE reamintește că, în avizul său pe tema „Educația privind Uniunea Europeană" ([7]), a subliniat că vitalitatea UE depinde în mare măsură de o identitate europeană puternică și de identificarea cetățenilor cu UE; Comitetul a recomandat majorarea bugetului Erasmus+ pentru a stimula sentimentul de apartenență la UE prin asigurarea mobilității în scopul învățării pentru toți, în special pentru persoanele din medii socioeconomice diferite. Acesta a solicitat ca toate proiectele Erasmus viitoare să pună accentul pe învățarea despre UE, pe construirea unei identități europene și pe sprijinirea învățării intergeneraționale despre UE, precum și pe învățarea limbilor străine și pe dialogul civic pentru toate categoriile de vârstă, inclusiv pentru adulți.

3.3.2. CESE salută noile criterii de referință sectoriale privind participarea la mobilitatea în scopul învățării. Cu toate acestea, lipsește finanțarea asociată pentru îndeplinirea noilor obiective. Unele dintre obiectivele mai ambițioase au fost, de asemenea, „diluate" în ceea ce privește modul de definire (de exemplu: obiectivul pentru învățământul superior a fost majorat, dar mobilitatea poate fi recunoscută chiar dacă reprezintă doar 3 ECTS (Sistemul european de credite transferabile), în loc de 15, cum se întâmpla înainte). În același timp, ar putea fi stabilite, de asemenea, criterii de referință pentru mobilitatea în scopul învățării a cursanților adulți, astfel încât aceștia să poată participa la dezvoltare profesională continuă recunoscută într-o altă țară din UE. CESE salută măsurile de instituire a unor promotori ai mobilității în scopul învățării, cum ar fi coordonatorii, punctele de contact, ambasadorii și centrele de informare dedicate mobilității în scopul învățării.

3.3.3. CESE constată că guvernanța democratică în materie de mobilitate în scopul învățării în cadrul UE este esențială pentru atingerea obiectivelor inițiativei. CESE salută propunerea de a stabili „o cooperare structurală cu părțile interesate în domeniul mobilității în scopul învățării în vederea punerii în aplicare a prezentei recomandări" și subliniază că, pentru a realiza această mobilitate, instituțiile de învățământ ar trebui să colaboreze cu rețelele care dețin cunoștințe de specialitate și experiență în domeniul mobilității în scopul învățării.

3.3.4. CESE salută faptul că inițiativa încearcă să extindă mobilitatea în scopul învățării pentru cadre didactice și formatori. Există numeroase obstacole în calea sprijinirii mobilității cadrelor didactice în scopul învățării, și anume lipsa unor perioade de mobilitate integrate în programele de învățământ, structurile diferite ale anului școlar în statele membre, lipsa competențelor lingvistice, responsabilitățile familiale ale cadrelor didactice și dificultățile în găsirea unor cadre didactice suplinitoare și a unor formatori adecvați. În plus, mijloacele financiare necorespunzătoare și insuficiența burselor Erasmus au reprezentat principalele obstacole în calea participării la programele de schimb Erasmus anterioare. Cel mai important, multe țări din UE suferă de un deficit de cadre didactice; accesul egal la mobilitatea în scopul învățării poate fi realizat prin asigurarea existenței unui număr suficient de cadre didactice pentru a le înlocui pe cele care participă la programele de mobilitate, ceea ce este esențial pentru asigurarea unei educații de calitate.

([5]) Directiva 2005/36/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 septembrie 2005 privind recunoașterea calificărilor profesionale (JO L 255, 30.9.2005, p. 22).

([6]) O serie de practici inovatoare pentru a facilita accesul la recunoașterea competențelor pentru beneficiarii de protecție temporară au fost introduse de statele membre în urma Recomandării din aprilie 2022 privind recunoașterea calificărilor pentru persoanele care fug din calea invadării Ucrainei de către Rusia. Unele dintre aceste practici sunt enumerate în evaluarea Comisiei cu privire la punerea în aplicare a recomandării. De exemplu, Belgia, Portugalia și România au scutit beneficiarii de protecție temporară de plata taxelor pentru procesul de recunoaștere. De asemenea, autoritățile din majoritatea statelor membre au acceptat mijloace de probă alternative. Astfel de practici pot fi reproduse și extinse.

([7]) Avizul Comitetului Economic și Social European pe tema „Educația privind Uniunea Europeană" (aviz exploratoriu elaborat la solicitarea Președinției române) (JO C 228, 5.7.2019, p. 68).

Bruxelles, 25 aprilie 2024.

Președintele
Comitetului Economic și Social European
Oliver RÖPKE