C/2024/4067

12.7.2024

Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora

Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij o spretnostih in mobilnosti talentov

(COM(2023) 715 final)

Predlog uredbe Evropskega parlamenta in Sveta o vzpostavitvi nabora talentov EU

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

Predlog priporočila Sveta – „Evropa in mobilnost“ – priložnosti za učno mobilnost za vsakogar

(COM(2023) 719 final)

Priporočilo Komisije o priznavanju kvalifikacij državljanov tretjih držav

C(2023) 7700 final

(C/2024/4067)

Poročevalka: **Tatjana BABRAUSKIENĖ**

Soporočevalka: **Mariya MINCHEVA**

Zaprosili	Svet Evropske unije, 24.1.2024 Evropska komisija, 21.12.2023
Pravna podlaga	členi 165, 166 in 304 Pogodbe o delovanju Evropske unije
Pristojnost	strokovna skupina za zaposlovanje, socialne zadeve in državljanstvo
Datum sprejetja na seji strokovne komisije	12.4.2024
Datum sprejetja na plenarnem zasedanju	25.4.2024
Plenarno zasedanje št.	587
Rezultat glasovanja (za/proti/vzdržani)	187/1/3

1 Sklepi in priporočila

1.1 Evropski ekonomsko-socialni odbor (EESO) poudarja, da je pomanjkanje delovne sile in spretnosti, kar je posledica različnih dejavnikov, vključno z demografskimi izzivi in dvojnim prehodom, resen izziv za poslovanje in rast podjetij. To velja zlasti za prikrajšane regije ([1]). Zelo pomembno je, da je nabor talentov EU **praktično, zanesljivo in enostavno orodje**, **privlačno za delavce in delodajalce**, ter da podpira pravične in etične **zakonite delovne migracije** v EU.

([1]) Izkoriščanje nadarjenih posameznikov v evropskih regijah: https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/harnessing-talents-eu-regions.

1.2 EESO poziva Evropsko komisijo in države članice, naj v sodelovanju s socialnimi partnerji sprejmejo učinkovite ukrepe za zmanjšanje pomanjkanja delovne sile v EU in z aktivnimi politikami trga dela podpirajo visokokakovostna delovna mesta in ustvarjanje delovnih mest v EU ter skrbijo, da bodo ta delovna mesta privlačna za vse delavce, pri tem pa upoštevajo akcijski načrt EU za odpravo pomanjkanja delovne sile in spretnosti. O pomanjkanju delovne sile v nekaterih poklicih in opredelitvi deficitarnih poklicev je treba razpravljati s sektorskimi in nacionalnimi socialnimi partnerji, pri čemer je treba kot ključne dejavnike, ki vplivajo na večjo privlačnost zadevnega poklica, upoštevati povezovanje ponudbe spretnosti in delovnih mest ter povpraševanja po njih, dostojne plače, delovne pogoje in dobro počutje delavcev ter enak dostop do poklicnega razvoja.

1.3 EESO poudarja, da so državljani tretjih držav, ki so že na ozemlju EU in so pripravljeni delati v EU (prosilci za azil, osebe brez delovnih dovoljenj, osebe, ki so vstopile v EU zaradi združitve družine), premalo izkoriščen nabor potencialnih delavcev, ki bi lahko pomagali izpolniti potrebe trga dela. Zato jih je treba podpreti, da se jim olajša vključevanje na trg dela.

1.4 EESO poziva vse države članice, naj **ustvarijo gostoljubno okolje za delavce migrante in begunce** ter naj si v sodelovanju s socialnimi partnerji in organizacijami civilne družbe prizadevajo za spremembo diskurza o zakonitih migracijah, ki ga večinoma ustvarjajo skrajno desničarska gibanja. Na ta način bi zaustavili sovražni odnos do migracij in priznali vlogo, ki jo lahko imajo zakonite migracije pri odpravljanju pomanjkanja delovne sile in regionalnih razlik.

1.5 EESO priporoča, da se pobuda o naboru talentov izvaja v povezavi s pobudo EU za izkoriščanje potenciala nadarjenih posameznikov ([2]), da bi v EU in zunaj nje preprečili beg možganov v poklicih, kjer primanjkuje delavcev. V zvezi s tem je lahko koristno orodje tudi krožna migracija.

O predlogu uredbe o vzpostavitvi nabora talentov EU

1.6 EESO si želi, da bi nabor talentov učinkovito in uspešno dopolnjeval obstoječa evropska in nacionalna orodja in prakse, ki državljanom tretjih držav pomagajo pri iskanju zaposlitve v EU, delodajalce pa podpirajo pri njihovem zaposlovanju. Nabor talentov bi moral delavcem migrantom in delodajalcem v EU nuditi informacije o zakonih, ki jih morajo upoštevati, ter o njihovih pravicah in odgovornostih, npr. o pravilih v zvezi z izgubo zaposlitve po krajšem obdobju. Evropska komisija bi morala v sodelovanju z Evropskim organom za delo poskrbeti za ustrezno sporočanje informacij o teh temah.

1.7 EESO poudarja, da bi moral nabor talentov EU omogočati kakovostno delo, ki bi ustrezalo spretnostim in kompetencam migrantov. Delavcev ne bi smeli obravnavati kot začasno rešitev za gospodarstva EU, ampak enako kot državljane EU. Imeti bi morali enake možnosti za razvoj kariere ter nadaljnje izobraževanje in usposabljanje, če bi to želeli, pa tudi možnost, da še naprej živijo v EU.

1.8 EESO poudarja, da bi bilo treba delavcem in delodajalcem na enem samem spletnem mestu EU nuditi pregledne in verodostojne informacije o dostopu do delovnih mest v državah članicah EU in o zahtevah, tudi glede priznavanja kvalifikacij. Novo digitalno „spletno orodje“ o mobilnosti delovne sile, ki ga razvija Evropski organ za delo, bo namenjeno povezovanju virov informacij na nacionalni ravni in ravni EU, vključno z Evropsko komisijo, agencijami EU itd. Algoritem za povezovanje ne bi smel upoštevati osebnih podatkov, ki niso pomembni za delovno mesto, kot so ime, starost, spol, državljanstvo ali država prebivališča. Podjetja morajo imeti možnost, da se pri zaposlovanju državljanov tretjih držav zanesejo na podporo nabora talentov EU.

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

1.9 EESO poudarja, da mora vzpostavitev nabora talentov EU temeljiti na reviziji **direktive o enotnem dovoljenju** ([3]) in **direktive o dolgoročnem prebivanju** ([4]), da se omogoči učinkovit in pravočasen dostop do dovoljenj za delo in prebivanje za delavce migrante ter da se v EU uveljavijo delovni standardi. Države članice, ki sodelujejo v naboru talentov, se prav tako spodbuja, naj upoštevajo nacionalno in sektorsko dogovorjene predloge držav članic in socialnih partnerjev iz priporočila Komisije o priznavanju kvalifikacij državljanov tretjih držav.

1.10 Čeprav EESO pozdravlja določbe predlagane uredbe, poudarja, da je treba posebno pozornost nameniti sektorjem, kjer obstaja tveganje goljufij in v katerih so delavci migranti še posebno ranljivi in močno izpostavljeni izkoriščanju in zlorabam pri delu.

1.11 EESO meni, da je treba pojasniti vlogo posrednikov in agencij, vključno z oddajanjem naročil podizvajalcem, saj številni delodajalci uporabljajo njihove storitve na nacionalni ravni.

1.12 Zaradi pobude se ne bi smelo povečati upravno breme za delodajalce, ki nacionalno kontaktno točko nabora talentov EU v državi članici, kjer imajo sedež, zaprosijo, naj njihove razpise za prosta delovna mesta prenese na informacijsko platformo nabora talentov EU. Obstajati bi morala preprosta dodatna funkcija za prenos prostih delovnih mest iz evidenc nacionalnih javnih služb za zaposlovanje v nabor talentov EU. Upoštevati bi bilo treba tudi morebitno vlogo zasebnih agencij za zaposlovanje.

1.13 Odvzem dostopa delodajalcem zaradi kršenja obveznosti bi moral biti časovno opredeljen in sorazmeren s kršitvijo. Razmisliti bi bilo treba tudi o podobnih omejitvah za državljane tretjih držav, ki zlorabljajo pravico do zakonitega prebivanja in dela v EU.

1.13.1 Demokratično upravljanje je ključno, da bodo politike in orodja na področju delovne migracije zasnovane za delavce in delodajalce ter da bodo ti njihovo vodilo. EESO pozdravlja vključitev evropskih medsedktorskih partnerjev v usmerjevalno skupino za izvajanje. Pobuda bi morala spodbuditi države članice, da bi socialne partnerje na medsektorski in sektorski ravni, pa tudi ustrezne organizacije civilne družbe, ki delajo z migranti in begunci, ter deležnike v izobraževanju in usposabljanju vključile v razprave in odločanje na nacionalni ravni, zlasti pri opredelitvi deficitarnih poklicev ter nudenju rednih povratnih informacij o tem, kako ocenjujejo delovanje nabora talentov.

O priporočilu Komisije o priznavanju kvalifikacij državljanov tretjih držav

1.14 EESO poudarja, da je treba oceniti in hitro potrditi znanja in spretnosti ter kompetence delavcev iz tretjih držav, da bi jih lahko certificirali in da bi ti delavci lahko po potrebi pridobili kvalifikacije (npr. v primeru reguliranih poklicev). Pri postopkih bi si bilo treba prizadevati za zmanjšanje upravnega dokaznega bremena za prosilce, zlasti kadar ti dokumentov morda niso vzeli s seboj ali so jih med potjo izgubili.

1.14.1 EESO pozdravlja dejstvo, da so države članice v priporočilu opomnjene, da se lahko direktiva o priznavanju poklicnih kvalifikacij v primeru pomanjkanja delovne sile v nekaterih poklicih (prednostni regulirani poklici), ki jih določijo države članice, uporablja tudi za priznavanje kvalifikacij državljanov tretjih držav in kvalifikacij, pridobljenih znotraj EU. EESO poziva, naj se dostop za ljudi, ki želijo delati v **reguliranih** poklicih v državah članicah EU, podpre s hitrimi in preglednimi postopki potrjevanja in priznavanja, kadar je to potrebno. Hkrati pa kakovost delovnih mest in storitev temelji na izpolnjevanju zahtev po kvalifikacijah in spretnostih. Zato je pomembno, da potencialni delavci spoštujejo minimalne zahteve držav članic glede kvalifikacij, da bi se lahko vključili v določene regulirane deficitarne poklice.

1.14.2 EESO poudarja, da bi lahko dostop do poklicev poenostavili z dogovorjenimi skupnimi okviri usposabljanja v najmanj devetih državah, kar bi lahko prispevalo k samodejnemu priznavanju kvalifikacij v nekaterih reguliranih poklicih na ravni EU. Državljanom tretjih držav bo skladnejši dostop do priznavanja v vseh državah članicah EU lahko v pomoč.

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

1.15 Za državljane tretjih držav je pomembno, da dobijo verodostojne informacije o tem, katere agencije, socialni partnerji in deležniki jim lahko pomagajo pri vstopu na trg dela in kakovostni zaposlitvi.

1.16 EESO poudarja, da imajo pri zaposlovanju strokovnjakov iz tretjih držav, ki **nimajo reguliranih** kvalifikacij, delodajalci in javne službe za zaposlovanje bistveno vlogo pri enaki obravnavi, ko ugotavljajo, ali so znanje in delovne izkušnje državljanov tretjih držav relevantne za delovno mesto. V tem primeru se lahko uporabita ocena njihovih spretnosti in pristop „najprej spretnosti“.

1.17 EESO poziva države članice, naj skrbijo za pravičen vstop državljanov tretjih držav v **regulirane poklice** in jim nudijo ustrezno podporo med postopkom priznanja in usposabljanja. Države članice morajo poskrbeti, da je usposabljanje na voljo vsem državljanom tretjih držav in ne le tistim, ki želijo delati v prednostnih reguliranih poklicih, saj je to socialna pravica in pot do kakovostne zaposlitve, poklicnega razvoja in socialne vključenosti.

O predlogu priporočila Sveta – „Evropa in mobilnost“ – priložnosti za učno mobilnost za vsakogar

1.18 EESO poudarja, da bi moral biti cilj učne mobilnosti v EU krepitev občutka pripadnosti EU. Obžaluje, da se je le 15 % državljanov EU udeležilo študija, usposabljanja ali vajeništva v drugi državi EU, in poudarja, da bi morali imeti vsi študenti in profesorji enakopravnejši dostop do mobilnosti v vseh sektorjih izobraževanja, zlasti v poklicnem izobraževanju in usposabljanju.

1.19 EESO poziva države članice k javnim naložbam v šole in izobraževalne ustanove, s katerimi bi zagotovile njihovo zmogljivost za kakovostno in zaupanja vredno usmerjanje in svetovanje o možnostih za učno mobilnost, ki podpira poklicni razvoj in vseživljenjsko učenje. To mora biti prosto dostopno, da bi učeče spodbudili k prijavam za učno mobilnost v drugi državi EU. EESO poziva države članice, naj od koordinatorjev učne mobilnosti v ustanovah za izobraževanje in usposabljanje zahtevajo stalen dialog s socialnimi partnerji in drugimi ustreznimi deležniki.

1.19.1 EESO poziva države članice, naj omogočijo učno mobilnost učiteljev in odpravijo težave pri nadomeščanju in pomanjkanju učiteljev. Za privlačnost poklica je treba skrbeti z dobrimi delovnimi pogoji, pravičnimi plačami, dostopom do kakovostnega začetnega izobraževanja, stalnega strokovnega in poklicnega razvoja ter nudenjem kakovostnega izobraževanja.

1.19.2 EESO poziva Komisijo, naj zagotovi ustrezno financiranje, ki bi krilo dejanske stroške sodelovanja v mobilnosti v okviru programa Erasmus za učeče se, učitelje in mentorje. S tem bi omogočili prenosljivost plač in drugih ugodnosti, vključno s pokojninami, za odrasle učeče se in učitelje, ki se s svojim stalnim strokovnim razvojem vključujejo v mednarodno mobilnost. Ključno je, da socialni partnerji sodelujejo pri spremljanju navedenega in pri odločanju o tem, kako te probleme reševati.

1.20 EESO poziva Evropsko komisijo, naj evropskim socialnim partnerjem in ustreznim deležnikom ponovno dodeli vlogo v odboru Erasmus+, ki določa letne prednostne naloge programa Erasmus+. EESO poziva države članice, naj na podlagi te pobude in v sodelovanju z ustreznimi deležniki in socialnimi partnerji oblikujejo nacionalne akcijske načrte.

2 Splošne ugotovitve

2.1 Sveženj o mobilnosti talentov vključuje več političnih pobud o mobilnosti in migracijah z namenom izobraževanja in zaposlovanja tako državljanov EU kot državljanov tretjih držav. Sveženj bo vplival na nacionalne politike na področju migracij, zaposlovanja, kvalifikacij in mednarodne mobilnosti v izobraževanju, da bodo predlagane možne rešitve za razvoj ukrepov ob sedanjem pomanjkanju delovne sile in spretnosti.

2.2 V okviru različnih pobud, zlasti tistih, ki se nanašajo na migracije iz tretjih držav, je treba človekove pravice postaviti na prvo mesto ter jih podpreti z enakim obravnavanjem delavcev in jasnimi cilji trga dela.

2.3 Številni poklici, tudi regulirani, v državah EU spadajo med deficitarne poklice. Pobude povezovanja mobilnosti talentov z zaposlitveno mobilnostjo vzbujajo zaskrbljenost, kako bo mogoče ob tem preprečiti beg možganov – v EU in po svetu – v poklicih, kjer primanjkuje delavcev. Zato bi moral sveženj delovati v povezavi s pobudo EU za izkoriščanje potenciala nadarjenih posameznikov.

3 **Posebne ugotovitve**

3.1 *Predlog uredbe o vzpostavitvi nabora talentov EU*

3.1.1 Nabor talentov EU bo prvo **prostovoljno orodje za povezovanje** na ravni EU, ki bo na voljo zainteresiranim državam članicam in bo dostopno „nizko, srednje in visoko usposobljenim iskalcem zaposlitve“. Prosta delovna mesta bodo lahko objavljali samo delodajalci s sedežem v teh državah članicah. Nabor talentov bo olajšal tudi izvajanje **partnerstev za privabljanje talentov** z **Marokom, Tunizijo, Egiptom, Pakistanom in Bangladešem**. Funkcije povezovanja bi morale biti oblikovane tako, da bi se predlagale povezave med delavci in delodajalci, ki ustrezajo spretnostim in kvalifikacijam delavca in potrebam delodajalca.

3.1.2 Čeprav nabor talentov ne omogoča konkretnega načina vstopanja v EU v smislu pridobitve dovoljenj za delo in prebivanje, bi morala biti delavcem, ki se vključijo v nabor talentov, na voljo svetovanje in podpora pri dostopu do zdravstvenega varstva, stanovanja ter nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja v državi članici gostiteljici. V okviru nabora talentov je prav tako pomembno poskrbeti, da bodo delavci migranti in delodajalci prejeli informacije o zakonih, ki jih morajo spoštovati, ter o svojih pravicah in odgovornostih. Evropska komisija bi morala spodbuditi sprejemanje skupnih standardov glede informiranja.

3.1.3 Napredek v zvezi z naborom talentov EU bi moral temeljiti na reviziji **direktive o enotnem dovoljenju in direktive o dolgoročnem prebivanju**, da se izboljša dostop do dovoljenj za delo in prebivanje za delavce migrante ter da se v EU uveljavijo delovni standardi. Državljani tretjih držav, ki so že na ozemlju EU in so pripravljeni delati v EU (prosilci za azil, osebe brez delovnih dovoljenj, osebe, ki so vstopile v EU zaradi združitve družine), so premalo izkoriščen nabor potencialnih delavcev, ki bi lahko pomagali izpolniti potrebe trga dela.

3.1.4 Pobuda mora postati zanesljivo in zaupanja vredno orodje za delodajalce in delavce, ki bo vsebovalo posodobljene profile, dostopne vsaj v angleščini, , in bo podpiralo povezovanje delavcev migrantov z zaposlitvenimi možnostmi v EU. To vključuje predlaganje ustreznih ujemanj glede na spretnosti in kvalifikacije, ki jih ima iskalec zaposlitve v zvezi z objavljenim prostim delovnim mestom. Ko bo to izvedeno, bo treba več narediti tudi za priznavanje kvalifikacij in spretnosti, pridobljenih v tujini in/ali v neformalnem in priložnostnem učnem okolju.

3.1.5 Posebno pozornost je treba nameniti sektorjem, kjer obstaja tveganje goljufij in v katerih so delavci migranti posebno ranljivi in močno izpostavljeni izkoriščanju in zlorabam pri delu. Nabor talentov je treba zasnovati tako, da bo upošteval pravične in etične standarde zaposlovanja, med drugim prepoved zlorab, pristojbin za zaposlitev in odbitkov. Vlogo posrednikov in agencij, vključno z oddajanjem naročil podizvajalcem, bi bilo treba pojasniti, saj zdaj številni delodajalci uporabljajo njihove storitve na nacionalni ravni.

3.1.6 Demokratično upravljanje je ključno, da bodo politike in orodja na področju delovne migracije zasnovane za delavce in delodajalce ter da bodo ti njihovo vodilo. Usmerjevalna skupina za izvajanje bo vključevala evropske medsektorske socialne partnerje. Države članice morajo vključiti socialne partnerje in ustrezne deležnike v razprave in odločanje na nacionalni ravni, zlasti pri opredelitvi deficitarnih poklicev ter nudenju rednih povratnih informacij o tem, kako ocenjujejo delovanje nabora talentov.

3.1.7 Izvajanje nabora talentov in partnerstev za privabljanje talentov je odvisno tudi od dvostranskih sporazumov o delovnih migracijah in partnerstev s tretjimi državami kot sredstva za upravljanje delovnih migracij. EESO poudarja, da je treba v okviru teh partnerstev ščititi delavce migrante, ki prihajajo v EU, in njihove pravice ter opredeliti vlogo delodajalcev v skladu z direktivami EU o delovni migraciji.

3.1.8 Zaradi pobude se ne bi smelo povečati upravno breme za delodajalce, ki nacionalno kontaktno točko nabora talentov EU v državi članici, kjer imajo sedež, zaprosijo, naj njihove razpise za prosta delovna mesta prenese na informacijsko platformo nabora talentov EU.

3.1.9 Tako pri naboru talentov kot v okviru partnerstev za privabljanje talentov bi bilo treba upoštevati potrebo po preglednosti in nuditi informacije o veljavni zakonodaji EU, tudi o odgovornosti za zagotavljanje socialnih pravic, potnih stroškov in kakovostne nastanitve, delovnih in sindikalnih pravic, pritožbenih mehanizmov ter mehanizmov pravnega varstva, po možnosti pa bi bilo treba vključiti tudi prevajalska orodja, da bi se informacije o določenem delovnem mestu in podpori, ki jo nudijo socialni partnerji in organizacije civilne družbe, delavcem nudile v njihovem jeziku.

3.1.10 Odvzem dostopa delodajalcu, ki je kršil svoje obveznosti iz delovnega ali socialnega prava, do nabora talentov EU bi moral biti sorazmeren s kršitvijo in časovno omejen. Podobne sankcije bi bilo treba predvideti za državljane tretjih držav, katerih dovoljenja so bila preklicana zaradi kršitve zahtev za dostop, da se preprečijo nezakonite prakse.

3.1.11 V skladu s predlogom Komisije je mogoče seznam deficitarnih poklicev iz Priloge 1 spremeniti, če bi to zahtevalo znatno število držav članic. Da bi preprečili pravno negotovost glede deficitarnih poklicev, bi lahko Komisija seznam spremenila, če bi to zahtevali dve državi članici.

3.2 *Priporočilo Komisije o priznavanju kvalifikacij državljanov tretjih držav*

3.2.1 EESO pozdravlja dejstvo, da so v priporočilu predlagane možne rešitve, s katerimi bi državljanom tretjih držav pomagali pri dostopu do zaposlitve s potrjevanjem spretnosti in kompetenc ter priznavanjem njihovih kvalifikacij, kar spada med praktične ovire, s katerimi se spoprijemajo delavci migranti. Pri postopkih bi si bilo treba prizadevati za zmanjšanje upravnega dokaznega bremena za prosilce, zlasti kadar ti dokumentov morda niso vzeli s seboj ali so jih med potjo izgubili.

3.2.2 Poštena obravnava med postopkom zaposlovanja je osrednjega pomena. Pri zaposlovanju strokovnjakov iz tretjih držav, ki **nimajo reguliranih** kvalifikacij, imajo delodajalci in javne službe za zaposlovanje bistveno vlogo pri enaki obravnavi, ko ugotavljajo, ali so znanje in delovne izkušnje državljanov tretjih držav relevantne za delovno mesto. V tem primeru se lahko uporabita ocena njihovih spretnosti in pristop „najprej spretnosti“. EESO hkrati pozdravlja dejstvo, da so v priporočilu države članice pozvane, naj razmislijo, ali in kako bodo, tudi prek mehanizmov socialnega dialoga, opravljale preskuse trga dela, da bi bili ti kar najbolj učinkoviti.

3.2.3 Pri **prednostnih reguliranih poklicih** sta pravično in hitro ocenjevanje in priznavanje kvalifikacij ključna za izpolnjevanje potreb na trgu dela. Države članice morajo državljanom tretjih držav, ki želijo opravljati prednostne regulirane poklice, nuditi ustrezno podporo med priznavanjem in usposabljanjem, ter preprečiti pogodbe za določen čas, nižji status in nižjo plačo. Usposabljanje bi moralo biti na voljo vsem državljanom tretjih držav, ne le tistim, ki želijo opravljati prednostne regulirane poklice.

3.2.4 Bistvena je boljša izmenjava informacij o kvalifikacijah v reguliranih poklicih med državami EU in tretjimi državami, npr. prek komunikacije med ministrstvi in socialnimi partnerji. EESO pozdravlja spodbudo, ki naj bi države članice motivirala za sodelovanje s tretjimi državami, da bi razumele kvalifikacije in zahteve tretjih držav ter vzpostavile primerjalne zbirke podatkov. Poudarja, da je to bistvenega pomena, zlasti za regulirane poklice, delo v zvezi z zbirko podatkov pa bi moralo temeljiti na sodelovanju med skupinami ministrstev, socialnih partnerjev in deležnikov v svetovalni skupini za evropsko ogrodje kvalifikacij ter posvetovanju z Odborom za priznavanje poklicnih kvalifikacij.

3.2.5 Priznavanje kvalifikacij je ključnega pomena za zmanjšanje trenja na trgu dela EU, zanj pa sta potrebni poenostavitev in preglednost. Postopek prijave v skladu z Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 2005/36/ES ([5]) je lahko za prosilce dolgotrajen in stresen, vključuje pa tudi stroške pri oddaji vlog in usposabljanju za izpolnitev zahtev glede spretnosti, pri čemer v tem obdobju ne prejemajo niti nadomestila plače niti nadomestila za brezposelnost. EESO pozdravlja ukrepe za enako obravnavo delavcev, saj morajo države članice zagotoviti, da bodo stroški vloge za priznanje kvalifikacij za državljane tretjih držav ([6]) enaki stroškom za državljane EU. Hkrati bi bilo treba prosilce, ki so državljani tretjih držav, seznaniti, kako lahko zaprosijo za finančno in upravno podporo v državi gostiteljici. Če ima prosilec višjo raven kvalifikacij in spretnosti, kot je potrebna za dostop do reguliranega poklica v njegovi matični državi, mu je treba nuditi podporo za pravično zaposlitev v skladu z njegovimi spretnostmi in ravnjo kvalifikacij.

3.3 *Predlog priporočila Sveta z naslovom „Evropa in mobilnost" – priložnosti za učno mobilnost za vsakogar*

3.3.1 EESO pozdravlja širšo možnost sodelovanja v izkušnji učne mobilnosti, ki jo podpira program Erasmus. Sklicuje se na ugotovitev iz svojega mnenja o izobraževanju o Evropski uniji ([7]), da je vitalnost EU v veliki meri odvisna od močne evropske identitete in identificiranja državljanov z EU. Priporočil je tudi povečanje proračuna Erasmus+ za spodbujanje občutka pripadnosti EU z omogočanjem učne mobilnosti za vse, zlasti za ljudi z različnimi socialno-ekonomskimi ozadji. Pozval je, naj imajo vsi prihodnji projekti poudarek na učenju o EU, oblikovanju identitete EU, podpiranju medgeneracijskega učenja o EU in učenju jezikov za vse starostne skupine, tudi odrasle.

3.3.2 EESO pozdravlja nova sektorska merila uspešnosti za sodelovanje pri učni mobilnosti, vendar za doseganje novih ciljev ni dovolj povezanih sredstev. Nekateri ambicioznejši cilji so bili tudi oslabljeni, kar zadeva njihovo opredelitev (na primer: cilj za visokošolsko izobraževanje je bil povečan, a je mobilnost mogoče priznati, tudi če dosega le tri kreditne točke evropskega sistema prenašanja in zbiranja kreditnih točk (ECTS), namesto 15, kot je bilo določeno prej). Hkrati bi lahko določili tudi merila uspešnosti za učno mobilnost učečih se odraslih, da bi ti lahko sodelovali v priznanem stalnem strokovnem razvoju v drugi državi EU. EESO pozdravlja ukrepe za uvedbo promotorjev učne mobilnosti, kot so koordinatorji, kontaktne točke, ambasadorji in posebni informacijski centri za učno mobilnost.

3.3.3 EESO meni, da je demokratično upravljanje učne mobilnosti v EU ključno za doseganje ciljev te pobude. Pozdravlja predlagano „strukturno sodelovanje z deležniki na področju učne mobilnosti za izvajanje tega priporočila" in poudarja, da bi morale izobraževalne ustanove za izvajanje takšne mobilnosti sodelovati z mrežami, ki imajo strokovno znanje in izkušnje na področju učne mobilnosti.

3.3.4 EESO je zadovoljen, da si pobuda prizadeva za razširitev učne mobilnosti za učitelje in mentorje. Ovir pri podpiranju učne mobilnosti učiteljev je veliko: pomanjkanje obdobij integrirane mobilnosti v učnih načrtih, različne strukture šolskega leta v državah članicah, nezadostno znanje jezikov, družinske obveznosti učiteljev in težave pri pridobitvi ustreznih nadomestnih učiteljev in mentorjev. Poleg tega je bilo sodelovanje v prejšnjih programih izmenjave v okviru programa Erasmus ovirano predvsem zaradi premajhnih finančnih sredstev in nezadostnih štipendij programa. Najhuje je, da v številnih državah EU primanjkuje učiteljev; enakopraven dostop do učne mobilnosti pa lahko dosežemo z zadostnim številom učiteljev, ki bi nadomeščali udeležence v programih mobilnosti, kar je ključno za kakovostno izobraževanje.

([5]) Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 2005/36/ES z dne 7. septembra 2005 o priznavanju poklicnih kvalifikacij (Besedilo velja za EGP) (UL L 255, 30.9.2005, p. 22).

([6]) Države članice so na podlagi priporočila iz aprila 2022 o priznavanju kvalifikacij za begunce iz Ukrajine uvedle več inovativnih praks za lažji dostop do priznavanja spretnosti za upravičence do začasne zaščite. Nekatere od teh praks so navedene v oceni Komisije o izvajanju priporočila. Belgija, Portugalska in Romunija so na primer upravičence do začasne zaščite oprostile plačila pristojbin za postopek priznavanja. Večina organov držav članic je sprejemala tudi alternativna dokazila. Takšne prakse je mogoče posnemati in izboljšati.

([7]) Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora – Izobraževanje o Evropski uniji (raziskovalno mnenje na zaprosilo romunskega predsedstva) (UL C 228, 5.7.2019, str. 68).

V Bruslju, 25. aprila 2024

Predsednik
Evropskega ekonomsko-socialnega odbora
Oliver RÖPKE