Europeiska unionens officiella tidning

SV
C-serien

C/2024/4067

12.7.2024

Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén

Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén om rörlighet för kompetens och talanger

[COM(2023) 715 final]

Förslag till Europaparlamentets och rådets förordning om inrättande av EU:s talangreserv

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

Förslag till rådets rekommendation – ”Europa på väg” – möjligheter till mobilitet i utbildningssyfte för alla

[COM(2023) 719 final]

Kommissionens rekommendation om erkännande av tredjelandsmedborgares kvalifikationer

[C(2023) 7700 final]

(C/2024/4067)

Föredragande: **Tatjana BABRAUSKIENĖ**

Medföredragande: **Mariya MINCHEVA**

Remiss	Europeiska unionens råd, 24.1.2024 Europeiska kommissionen, 21.12.2023
Rättslig grund	Artiklarna 165, 166 och 304 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt
Ansvarig sektion	Sysselsättning, sociala frågor och medborgarna
Antagande av sektionen	12.4.2024
Antagande vid plenarsessionen	25.4.2024
Plenarsession nr	587
Resultat av omröstningen (för/emot/nedlagda röster)	187/1/3

1 Slutsatser och rekommendationer

1.1 Europeiska ekonomiska och sociala kommittén (EESK) understryker att bristen på arbetskraft och kompetens, som drivs av olika faktorer, bl.a. demografiska utmaningar och den dubbla omställningen, medför allvarliga problem för företagens verksamhet och tillväxt. Detta gäller särskilt i mindre gynnade regioner ([1]). Det är mycket viktigt att EU:s talangreserv är ett **praktiskt, tillförlitligt och lättanvänt verktyg** som är **attraktivt för arbetstagare och arbetsgivare** och stöder en rättvis och etisk **laglig arbetskraftsmigration** till EU.

([1]) Utnyttja talangen i Europas regioner: https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/harnessing-talents-eu-regions.

1.2 EESK uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att vidta effektiva åtgärder för att minska bristen på arbetskraft i EU i samarbete med arbetsmarknadens parter, se till att en aktiv arbetsmarknadspolitik stöder arbetstillfällen av god kvalitet och skapandet av arbetstillfällen i EU samt göra dessa arbetstillfällen attraktiva för alla arbetstagare, samtidigt som EU:s handlingsplan mot brist på arbetskraft och kompetens beaktas. Bristen på arbetskraft inom vissa yrken och kartläggningen av bristyrken måste diskuteras med arbetsmarknadens parter på branschnivå och nationell nivå, med beaktande av kompetens- och jobbmatchning, anständiga löner, arbetsvillkor och arbetstagarnas välbefinnande samt lika tillgång till yrkesmässig utveckling, som viktiga faktorer för att göra det berörda yrket mer attraktivt.

1.3 Kommittén påpekar att tredjelandsmedborgare som redan befinner sig i EU och som är villiga att arbeta i EU (asylsökande, personer utan arbetstillstånd, personer som har kommit till EU av familjeåterföreningsskäl) utgör en underutnyttjad reserv av potentiell arbetskraft som kan bidra till att tillgodose arbetsmarknadens behov. Dessa människor måste få stöd för att underlätta deras integration på arbetsmarknaden.

1.4 EESK uppmanar medlemsstaterna att **se till att det råder en välkomnande miljö för migrerande arbetstagare och arbetstagare med flyktingbakgrund i alla medlemsstater** och att samarbeta med arbetsmarknadens parter och det civila samhällets organisationer för att ändra diskursen och narrativet kring laglig migration, som till största delen genereras av högerextrema rörelser, i syfte att sätta stopp för fientliga attityder till migration i vissa regioner och erkänna den roll som laglig migration kan spela när det gäller att bidra till att avhjälpa arbetskraftsbrist och regionala skillnader.

1.5 EESK rekommenderar att man genomför talangreservsinitiativet i samverkan med EU:s ”Utnyttja talangen”-initiativ ([2]) för att undvika att orsaka kompetensflykt – inom och utanför EU – inom yrken där det råder brist på arbetskraft. Cirkulär migration kan också vara ett användbart verktyg i detta avseende.

Om förslaget till förordning om inrättande av EU:s talangreserv

1.6 EESK skulle vilja se talangreserven som ett ändamålsenligt och effektivt komplement till befintliga verktyg och metoder på EU-nivå och nationell nivå för att hjälpa tredjelandsmedborgare att hitta arbete av god kvalitet i EU och för att stödja arbetsgivarna i rekryteringen av dessa arbetstagare. Talangreserven bör säkerställa att migrerande arbetstagare och arbetsgivare i EU får information om de lagar som ska följas samt om deras rättigheter och skyldigheter, t.ex. reglerna om vad som gäller om man förlorar sitt arbete efter en kortare tidsperiod. Kommissionen bör i samarbete med Europeiska arbetsmyndigheten se till att det finns lämpliga arrangemang för att tillhandahålla information i dessa frågor.

1.7 Kommittén betonar att EU:s talangreserv bör leda till arbete av god kvalitet som motsvarar migranternas färdigheter och kompetens. Arbetstagarna bör inte betraktas som en tillfällig lösning för EU:s ekonomier, utan de måste behandlas på samma sätt som EU-medborgare och ha samma möjligheter till karriärutveckling och vidareutbildning om de så önskar, liksom möjlighet att fortsätta att bo i EU.

1.8 EESK påpekar att tydlig och tillförlitlig information om tillträde till arbetsmarknaden i EU:s medlemsstater och om krav, inbegripet erkännande av kvalifikationer, måste tillhandahållas på en enda EU-webbplats för arbetstagare och arbetsgivare. Det nya webbverktyg för arbetskraftens rörlighet som Europeiska arbetsmyndigheten håller på att utveckla kommer att vara ett digitalt verktyg som syftar till att konsolidera informationskällor på nationell nivå och EU-nivå, däribland kommissionen, EU-organ osv. Matchningsalgoritmen bör inte ta hänsyn till personuppgifter som är irrelevanta för ett arbetstillfälle, såsom namn, ålder, kön, nationalitet eller bosättningsland. Företagen måste kunna förlita sig på stöd från EU:s talangreserv när de rekryterar tredjelandsmedborgare.

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

1.9 EESK understryker att inrättandet att EU:s talangreserv måste bygga på arbetet med översynen av **direktivet om ett kombinerat tillstånd** ([3]) **och direktivet om varaktigt bosatta tredjelandsmedborgare** ([4]), för att säkerställa effektiv och snabb tillgång till arbets- och uppehållstillstånd för migrerande arbetstagare och för att upprätthålla arbetsnormerna i EU. De medlemsstater som deltar i talangreserven uppmanas också att följa de förslag som medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter enats om på nationell nivå och branschnivå i kommissionens rekommendation om erkännande av tredjelandsmedborgares kvalifikationer.

1.10 Kommittén välkomnar bestämmelserna i förslaget till förordning, men betonar att särskild uppmärksamhet måste ägnas bedrägerikänsliga sektorer, där migrerande arbetstagare är särskilt utsatta och löper stor risk för arbetskraftsexploatering och övergrepp.

1.11 EESK anser att förmedlingarnas och byråernas roll, även när det gäller underentreprenad, bör klargöras, eftersom många arbetsgivare för närvarande använder deras tjänster på nationell nivå.

1.12 Initiativet bör inte leda till en ökad administrativ börda för arbetsgivare som ber den nationella kontaktpunkten för EU:s talangreserv i den medlemsstat där de är etablerade att överföra deras lediga platser till it-plattformen för EU:s talangreserv. Det bör finnas en enkel tilläggsfunktion för överföring av lediga platser från nationella offentliga arbetsförmedlingar till EU:s talangreserv. En möjlig roll för privata arbetsförmedlingar bör också övervägas.

1.13 Avstängningen av arbetsgivare om de åsidosätter sina skyldigheter bör definieras med avseende på tid och proportionalitet i förhållande till den berörda överträdelsen. Liknande begränsningar bör övervägas för tredjelandsmedborgare som missbrukar rätten att vistas och arbeta lagligt i EU.

1.13.1 Demokratisk styrning är avgörande för att säkerställa att politiken och verktygen för arbetskraftsmigration är utformade för och drivs av arbetstagare och arbetsgivare. EESK välkomnar att styrgruppen för genomförandet kommer att inbegripa europeiska branschövergripande arbetsmarknadsparter. Initiativet bör motivera medlemsstaterna att göra arbetsmarknadens parter på branschövergripande nivå och branschnivå samt berörda civilsamhällesorganisationer som arbetar med migranter och flyktingar och utbildningsaktörer delaktiga i diskussionerna och besluten på nationell nivå, särskilt när det gäller att kartlägga bristyrken och ge regelbunden återkoppling om deras bedömning av hur talangreserven fungerar.

Om kommissionens rekommendation om erkännande av tredjelandsmedborgares kvalifikationer

1.14 EESK understryker behovet av att färdigheter och kompetens hos arbetstagare från tredjeländer bedöms och snabbt valideras för att säkerställa att deras färdigheter certifieras och att de vid behov kan erhålla sina kvalifikationer (t.ex. när det gäller reglerade yrken). Förfarandena bör syfta till att minska den administrativa bevisbördan för sökandena, särskilt när handlingar kan ha lämnats kvar eller gått förlorade under migrationsresan.

1.14.1 Kommittén välkomnar att medlemsstaterna i meddelandet påminns om att direktivet om erkännande av yrkeskvalifikationer även kan tillämpas på erkännande av tredjelandsmedborgares kvalifikationer och kvalifikationer som förvärvats inom EU i händelse av brist på arbetskraft inom vissa yrken (”prioriterade reglerade yrken”) som fastställts av medlemsstaterna. EESK anser att tillträdet för dem som vill arbeta inom **reglerade** yrken i EU:s medlemsstater vid behov bör stödjas genom snabba och öppna valideringss- och erkännandeförfaranden. Samtidigt är en förutsättning för att säkerställa kvaliteten på arbetstillfällen och tjänster att kvalifikations- och kompetenskrav tillämpas. Det är därför viktigt att potentiella arbetstagare respekterar medlemsstaternas minimikrav på kvalifikationer för att få tillträde till vissa reglerade bristyrken.

1.14.2 EESK framhåller möjligheten att rationalisera tillträdet till yrken genom överenskomna gemensamma utbildningsramar i minst nio länder, vilket kan bidra till automatiskt erkännande av kvalifikationer inom vissa reglerade yrken på EU-nivå. Detta kan hjälpa tredjelandsmedborgare att få tillgång till erkännande på ett mer enhetligt sätt i alla EU:s medlemsstater.

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

1.15 EESK anser att det är viktigt att tillhandahålla tillförlitlig information för tredjelandsmedborgare om vilken typ av byråer, arbetsmarknadsparter och aktörer som kan hjälpa dem att komma in på arbetsmarknaden och få arbete av god kvalitet.

1.16 Kommittén påpekar att vid rekrytering av yrkesutövare från tredjeländer vars kvalifikationer **inte är reglerade** är arbetsgivarnas och de offentliga arbetsförmedlingarnas roll avgörande för att säkerställa likabehandling vid analysen av huruvida tredjelandsmedborgarens lärande- och arbetslivserfarenhet är relevant för arbetet. Bedömningen av deras kompetens och en strategi som sätter kompetens i högsätet kan tillämpas i detta fall.

1.17 EESK uppmanar medlemsstaterna att sörja för rättvist tillträde till **reglerade yrken** genom lämpligt stöd till tredjelandsmedborgare under erkännande- och utbildningsperioden. Medlemsstaterna måste se till att utbildning är tillgänglig för alla tredjelandsmedborgare – inte bara dem som siktar på prioriterade reglerade yrken – eftersom det är en social rättighet och vägen till sysselsättning av god kvalitet, karriärutveckling och social delaktighet.

Om förslaget till rådets rekommendation ”Europa på väg” – möjligheter till mobilitet i utbildningssyfte för alla

1.18 EESK påpekar att mobilitet i utbildningssyfte i EU bör syfta till att stärka känslan av tillhörighet till EU. Kommittén beklagar att endast 15 % av EU-medborgarna har deltagit i studier, fortbildning eller lärlingsutbildning i ett annat EU-land, och understryker att alla studerande och lärare bör ha mer jämlik tillgång till mobilitet inom alla utbildningssektorer, särskilt inom yrkesutbildningen.

1.19 EESK uppmanar medlemsstaterna att sörja för offentliga investeringar i skolor och utbildningsinstitutioner för att säkerställa dessas kapacitet att tillhandahålla högkvalitativ och tillförlitlig vägledning och rådgivning om möjligheter till mobilitet i utbildningssyfte till stöd för karriärutveckling och livslångt lärande. Detta måste vara kostnadsfritt tillgängligt för att motivera inlärarna att ansöka om mobilitet i utbildningssyfte till ett annat EU-land. Medlemsstaterna uppmanas att kräva att samordnarna av mobilitet i utbildningssyfte vid utbildningsinstitutionerna upprättar en kontinuerlig dialog med arbetsmarknadens parter och andra berörda parter.

1.19.1 Kommittén uppmanar medlemsstaterna att säkerställa lärares mobilitet i utbildningssyfte genom att övervinna problemen med vikarier och lärarbrist. Yrket måste göras attraktivt, med goda arbetsvillkor, skäliga löner, tillgång till grundutbildning av hög kvalitet, fortbildning och karriärutveckling för att säkerställa utbildning av hög kvalitet.

1.19.2 EESK uppmanar kommissionen att se till att lämplig finansiering finns tillgänglig för att återspegla de verkliga kostnaderna för att delta i Erasmusmobilitet för inlärare, lärare och utbildare och garantera möjligheten att överföra löner och andra förmåner, inklusive pensioner, för vuxna inlärare och lärare som deltar i internationell mobilitet genom sin fortbildning. Det är mycket viktigt att arbetsmarknadens parter deltar i övervakningen av detta och i besluten om hur dessa problem ska lösas.

1.20 Kommittén uppmanar kommissionen att återinföra de europeiska arbetsmarknadsparternas och de berörda parternas roll i Erasmus+-kommittén, som fastställer de årliga prioriteringarna för Erasmus+-programmet. Medlemsstaterna uppmanas att utarbeta sina nationella handlingsplaner för initiativet i samarbete med de berörda parterna och arbetsmarknadens parter.

2 Allmänna kommentarer

2.1 Paketet om rörlighet för talanger omfattar flera politiska initiativ om mobilitet och migration i utbildnings- och sysselsättningssyfte för EU- och tredjelandsmedborgare. Paketet kommer att påverka nationell politik som rör migration, sysselsättning, kvalifikationer och internationell mobilitet inom utbildningen i syfte att föreslå möjliga lösningar för att utarbeta åtgärder mot bakgrund av den rådande bristen på arbetskraft och kompetens.

2.2 Inom dessa olika initiativ, särskilt dem som rör migration från tredjeländer, måste de mänskliga rättigheterna betraktas som en prioritering och stödjas genom likabehandling av arbetstagare och tydliga arbetsmarknadsmål.

2.3 Många yrken, även reglerade, är bristyrken i EU-länderna. Att rörligheten för ”talanger” även kopplas till yrkesmässig rörlighet väcker farhågor kring hur man kan undvika att initiativen orsakar kompetensflykt – inom EU och globalt – inom yrken där det råder brist på arbetskraft. I detta avseende bör paketet samverka med EU:s ”Utnyttja talangen”-initiativ.

3 **Särskilda kommentarer**

3.1 *Förslaget till förordning om inrättande av EU:s talangreserv*

3.1.1 EU:s talangreserv kommer att vara det första **frivilliga matchningsverktyget** på EU-nivå för intresserade medlemsstater, öppet för ”låg-, medel- och högkvalificerade arbetssökande”. Endast arbetsgivare som är etablerade i dessa medlemsstater kommer att kunna offentliggöra sina lediga platser. Talangreserven kommer också att stödja genomförandet av de **talangpartnerskap** som upprättats med **Marocko, Tunisien, Egypten, Pakistan och Bangladesh**. Matchningsfunktionen bör struktureras på ett sätt som erbjuder matchningar mellan arbetstagare och arbetsgivare som motsvarar arbetstagarens kompetens och kvalifikationer och arbetsgivarens behov.

3.1.2 Talangreserven tillhandahåller inte någon särskild väg för inresa till EU när det gäller erhållande av arbets- och uppehållstillstånd, men arbetstagare som ingår i reserven bör ha tillgång till rådgivning och stöd när det gäller tillgång till hälso- och sjukvård, boende och vidareutbildning i värdmedlemsstaten. Det är också viktigt att talangreserven säkerställer att migrerande arbetstagare och arbetsgivare får information om de lagar som ska följas och om deras rättigheter och skyldigheter. Kommissionen bör uppmuntra till antagande av gemensamma standarder för tillhandahållande av information.

3.1.3 Framstegen med EU:s talangreserv bör bygga på arbetet med översynen av **direktivet om ett kombinerat tillstånd och direktivet om varaktigt bosatta tredjelandsmedborgare**, för att förbättra tillgången till arbets- och uppehållstillstånd för migrerande arbetstagare och för att upprätthålla arbetsnormerna i EU. De tredjelandsmedborgare som redan befinner sig i EU och som är villiga att arbeta i EU (asylsökande, personer utan arbetstillstånd, personer som har kommit till EU av familjeåterföreningsskäl) utgör en underutnyttjad reserv av potentiell arbetskraft som kan bidra till att tillgodose arbetsmarknadens behov.

3.1.4 Talangreserven måste bli ett tillförlitligt och betrott verktyg med uppdaterade profiler som är tillgängliga på åtminstone engelska för arbetsgivare och arbetstagare, till stöd för migrerande arbetstagares matchning med arbetstillfällen i EU. Detta inbegriper att föreslå lämpliga matchningar i fråga om de färdigheter och kvalifikationer som en arbetssökande har i förhållande till den utlysta lediga tjänsten. När detta görs måste därför också mer arbete göras beträffande att erkänna kvalifikationer och färdigheter som förvärvats utomlands och/eller i icke-formella och informella lärandemiljöer.

3.1.5 Särskild uppmärksamhet måste ägnas bedrägerikänsliga sektorer, där migrerande arbetstagare är särskilt utsatta och löper stor risk för arbetskraftsexploatering och övergrepp. Talangreserven måste utformas för att säkerställa rättvisa och etiska rekryteringsstandarder, inbegripet förbud mot otillbörliga metoder, rekryteringsavgifter och avdrag. Förmedlingarnas och byråernas roll, även när det gäller underentreprenad, bör klargöras, eftersom många arbetsgivare för närvarande använder deras tjänster på nationell nivå.

3.1.6 Demokratisk styrning är avgörande för att säkerställa att politiken och verktygen för arbetskraftsmigration är utformade för och drivs av arbetstagare och arbetsgivare. Styrgruppen för genomförandet kommer att inbegripa europeiska branschövergripande arbetsmarknadsparter. Medlemsstaterna måste göra arbetsmarknadens parter och de berörda parterna delaktiga i diskussionerna och besluten på nationell nivå, särskilt när det gäller att kartlägga bristyrken och ge regelbunden återkoppling om deras bedömning av hur talangreserven fungerar.

3.1.7 Genomförandet av talangreserven och talangpartnerskapen är också avhängigt av bilaterala avtal om arbetskraftsmigration och partnerskap med tredjeländer som ett sätt att styra arbetskraftsmigrationen. EESK understryker att dessa partnerskap måste säkerställa skyddet av och rättigheterna för migrerande arbetstagare som kommer till EU samt fastställa arbetsgivarnas roll i enlighet med EU:s direktiv om arbetskraftsmigration.

3.1.8 Initiativet bör inte leda till en ökad administrativ börda för arbetsgivare som ber den nationella kontaktpunkten för EU:s talangreserv i den medlemsstat där de är etablerade att överföra deras lediga platser till it-plattformen för EU:s talangreserv.

3.1.9 Inom både talangreserven och talangpartnerskapen bör man ta itu med behovet av öppenhet och tillhandahålla information om gällande EU-lagstiftning, vilket omfattar ansvar för tillhandahållande av sociala rättigheter, resekostnadsersättning och inkvartering av god kvalitet, arbetstagarrättigheter och fackliga rättigheter samt klagomåls- och prövningsmekanismer, om möjligt med översättningsverktyg för att tillhandahålla arbetstagare information på deras eget språk om det berörda arbetstillfället och om det stöd som finns tillgängligt från arbetsmarknadens parter och det civila samhällets organisationer.

3.1.10 .Avstängningen av arbetsgivare från EU:s talangreserv om de åsidosätter sina skyldigheter enligt arbets- eller sociallagstiftningen bör stå i proportion till den berörda överträdelsen och vara tidsbegränsad. För att undvika olagliga metoder bör liknande sanktioner övervägas för tredjelandsmedborgare vars tillstånd har dragits tillbaka på grund av en överträdelse av inresekraven.

3.1.11 Enligt kommissionens förslag kan förteckningen över bristyrken i bilaga 1 ändras om ett betydande antal medlemsstater begär det. För att undvika rättslig osäkerhet beträffande bristyrket skulle kommissionen kunna ändra förteckningen om t.ex. två medlemsstater begär det.

3.2 *Kommissionens rekommendation om erkännande av tredjelandsmedborgares kvalifikationer*

3.2.1 EESK välkomnar att det i rekommendationen föreslås möjliga lösningar för att hjälpa tredjelandsmedborgare att få anställning genom att färdigheter och kompetens valideras och tredjelandsmedborgares kvalifikationer erkänns, vilket utgör praktiska hinder för migrerande arbetstagare. Förfarandena bör syfta till att minska den administrativa bevisbördan för sökandena, särskilt i ett sammanhang där handlingar kan ha lämnats kvar eller gått förlorade under migrationsresan.

3.2.2 Rättvis behandling under rekryteringsprocessen är avgörande. Vid rekrytering av yrkesutövare från tredjeländer vars kvalifikationer **inte är reglerade** är arbetsgivarnas och de offentliga arbetsförmedlingarnas roll avgörande för att säkerställa likabehandling vid analysen av huruvida tredjelandsmedborgarens lärande- och arbetslivserfarenhet är relevant för arbetet. Bedömningen av deras kompetens och en strategi som sätter kompetens i högsätet kan tillämpas i detta fall. Samtidigt välkomnar EESK att medlemsstaterna i rekommendationen uppmanas att fundera över om och hur arbetsmarknadstester bör genomföras, i syfte att göra dem så effektiva som möjligt, bl.a. via mekanismer för social dialog.

3.2.3 För **prioriterade reglerade yrken** är en rättvis och snabb bedömning och ett rättvist och snabbt erkännande av deras kvalifikationer avgörande för arbetsmarknadens behov. Medlemsstaterna måste se till att tredjelandsmedborgare som vill utöva ett prioriterat reglerat yrke får lämpligt stöd under erkännande- och utbildningsperioden och förhindra tillfälliga anställningar, lägre status och lägre lön. Utbildning bör vara tillgänglig för alla tredjelandsmedborgare, inte bara för dem som siktar på prioriterade reglerade yrken.

3.2.4 Bättre informationsutbyte om kvalifikationer inom reglerade yrken mellan EU-länder och länder utanför EU, t.ex. via kommunikation mellan ministerier och arbetsmarknadsparter, är avgörande. EESK välkomnar uppmuntran av medlemsstaterna att upprätta samarbete med länder utanför EU för att förstå tredjeländers kvalifikationer och krav och ta fram databaser för jämförbarhet. Kommittén påpekar att detta är mycket viktigt, särskilt när det gäller reglerade yrken, och arbetet med databasen bör ledas av samarbete mellan grupper av ministerier, arbetsmarknadsparter och berörda parter i den rådgivande gruppen för den europeiska referensramen för kvalifikationer, i samråd med kommittén för erkännande av yrkeskvalifikationer.

3.2.5 Erkännandet av kvalifikationer förutsätter förenkling och öppenhet och är avgörande för att minska spänningarna på EU:s arbetsmarknad. Ansökningsförfarandet enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 2005/36/EG ([5]) kan vara inte bara tidskrävande och stressande för sökandena, utan medför också kostnader för att lämna in ansökningar och för att uppfylla kompetenskraven genom utbildning, samtidigt som varken lönekompensation eller arbetslöshetsersättning garanteras under denna period. EESK välkomnar åtgärderna för att säkerställa likabehandling av arbetstagare genom att medlemsstaterna uppmanas att se till att kostnaderna för tredjelandsmedborgare ([6]) för att ansöka om erkännande av kvalifikationer är lika höga som för EU-medborgare. Samtidigt bör ansökande tredjelandsmedborgare informeras om hur de kan ansöka om ekonomiskt och administrativt stöd i värdlandet. Om en sökande har en högre kvalifikations- och kompetensnivå än vad som krävs för att få tillträde till det reglerade yrket i hemlandet, bör arbetstagaren få stöd till rimlig anställning, i enlighet med hans eller hennes kompetens- och kvalifikationsnivå.

3.3 *Förslaget till rådets rekommendation ”Europa på väg” – möjligheter till mobilitet i utbildningssyfte för alla*

3.3.1 EESK välkomnar den bredare möjligheten till deltagande i mobilitet i utbildningssyfte som stöds av Erasmusprogrammet. Kommittén vill hänvisa till vad som framfördes i dess yttrande ”Utbildning om Europeiska unionen” ([7]), nämligen att EU:s livskraft i stor utsträckning är beroende av en stark europeisk identitet och av att medborgarna identifierar sig med EU. I yttrandet rekommenderades en ökad budget för Erasmus+ för att främja en känsla av att tillhöra EU genom att säkerställa mobilitet i utbildningssyfte för alla, särskilt personer från olika socioekonomiska bakgrunder. EESK ansåg att man inom alla framtida Erasmusprojekt borde lägga tonvikten vid att lära om EU, skapa en EU-identitet och stödja generationsövergripande lärande om EU samt vid språkinlärning och medborgardialog för alla åldersgrupper, även vuxna.

3.3.2 EESK välkomnar de nya sektorsvisa riktmärkena för deltagande i mobilitet i utbildningssyfte. Det saknas dock tillhörande finansiering för att de nya målen ska kunna uppnås. Vissa av de mer ambitiösa målen har också urvattnats när det gäller hur de har definierats (t.ex. har målet för högre utbildning höjts, men mobilitet kan tillgodoräknas även om den endast motsvarar 3 poäng inom det europeiska systemet för överföring och ackumulering av studiemeriter (ECTS) i stället för 15, såsom var fallet tidigare). Samtidigt skulle man också kunna fastställa riktmärken för vuxna inlärares mobilitet i utbildningssyfte så att de kan delta i erkänd fortbildning i ett annat EU-land. Kommittén välkomnar åtgärderna för att inrätta främjare av mobilitet i utbildningssyfte, såsom samordnare, kontaktpunkter, ambassadörer och särskilda informationscentrum för mobilitet i utbildningssyfte.

3.3.3 Demokratisk styrning av mobilitet i utbildningssyfte inom EU är avgörande för att initiativets mål ska kunna uppnås. EESK välkomnar förslaget om ”strukturellt samarbete med berörda parter på området mobilitet i utbildningssyfte för genomförandet av denna rekommendation”, och påpekar att utbildningsinstitutionerna för att genomföra sådan mobilitet måste samarbeta med nätverk som har sakkunskap om och erfarenhet av mobilitet i utbildningssyfte.

3.3.4 EESK välkomnar att initiativet syftar till att bredda lärarnas och utbildarnas mobilitet i utbildningssyfte. Det finns många hinder för att stödja lärares mobilitet i utbildningssyfte, i synnerhet bristen på integrerade mobilitetsperioder i läroplanerna, olika läsårsstrukturer i medlemsstaterna, bristande språkkunskaper, lärarnas familjeansvar och svårigheterna med att ordna lämpliga vikarier. Dessutom var otillräckliga ekonomiska medel och otillräckliga Erasmusbidrag de främsta hindren för deltagande i tidigare utbytesprogram inom Erasmus. Framför allt lider många EU-länder av lärarbrist. Lika tillgång till mobilitet i utbildningssyfte kan uppnås genom att man ser till att det finns tillräckligt med lärare för att ersätta dem som deltar i mobilitetsprogram, vilket är avgörande för att säkerställa utbildning av hög kvalitet.

([5]) Europaparlamentets och rådets direktiv 2005/36/EG av den 7 september 2005 om erkännande av yrkeskvalifikationer (Text av betydelse för EES) (EUT L 255, 30.9.2005, p. 22).

([6]) Medlemsstaternas har i enlighet med rekommendationen från april 2022 om erkännande av kvalifikationer för personer som flyr från Ukraina infört ett flertal innovativa metoder för att underlätta tillgången till erkännande av färdigheter för personer som beviljats tillfälligt skydd. Vissa av dessa metoder anges i kommissionens bedömning av genomförandet av rekommendationen. Till exempel har Belgien, Portugal och Rumänien undantagit innehavare av tillfälligt skydd från att betala avgifter för erkännandeprocessen. De flesta medlemsstaters myndigheter har också godtagit alternativa bevismedel. Sådana metoder kan kopieras och skalas upp.

([7]) Yttrande av Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om Utbildning om Europeiska unionen (Förberedande yttrande på begäran av det rumänska ordförandeskapet) (EUT C 228, 5.7.2019, s. 68).

Bryssel den 25 april 2024.

Oliver RÖPKE
Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs ordförande