C/2025/4204

20.8.2025

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse

Fremme af lovlig og organiseret arbejdskraftmigration til EU

(initiativudtalelse)

(C/2025/4204)

Ordfører: **Thomas WAGNSONNER**

Rådgivere	Karol ZABAWA (for Gruppe II's ordfører) Robert PLUMMER (for Gruppe I)
Plenarforsamlingens beslutning	5.12.2024
Retsgrundlag	Forretningsordenens artikel 52, stk. 2
Anmodning om udtalelse	Initiativudtalelse
Kompetence	Sektionen for Beskæftigelse, Sociale Spørgsmål og Unionsborgerskab
Vedtaget i sektionen	22.5.2025
Vedtaget på plenarforsamlingen	18.6.2025
Plenarforsamling nr.	597
Resultat af afstemningen (for/imod/hverken for eller imod)	181/0/4

1. Konklusioner og anbefalinger

1.1. EØSU understreger, at fremme af lovlig og organiseret arbejdskraftmigration til EU og relaterede EU-politikker og -instrumenter skal være baseret på menneskerettigheder, retsstatsprincippet, integration af tredjelandsstatsborgere på arbejdsmarkedet og deres rolle med hensyn til at opfylde EU's behov for arbejdskraft og kvalifikationer, respekt for EU's fælles værdier og overholdelse af bindende internationale retlige instrumenter, der er relevante for migration, samt menneskerettigheder og arbejdstagerrettigheder ([1]).

1.2. EØSU opfordrer til en afbalanceret tilgang mellem EU og oprindelseslandene i alle nuværende og fremtidige migrationsrammer og understreger betydningen af at mindske risikoen for **hjerneflugt** ved at skabe gunstige betingelser for økonomisk vækst og anstændige job i oprindelseslandene, herunder gennem den rolle, som EU's samhørighedspolitik spiller. EØSU opfordrer til institutionaliseret inddragelse af arbejdsmarkedets parter på begge sider i henhold til nationale forhold og praksis for at afdække muligheder, risici og udfordringer for nationale arbejdsmarkeder samt for at gøre dem til en del af en robust overvågningsramme for alle bilaterale aftaler om arbejdskraftmigration.

1.2.1. Indførelse af praktisk uddannelse før og efter afrejse med undervisningsprogrammer for social og faglig integration og kompetenceudvikling i oprindelseslandene, hvor der tages højde for, at en vis procentdel af arbejdstagerne bliver i deres hjemland for at fremme den sociale og økonomiske udvikling, kan være en effektiv måde at mindske risikoen for hjerneflugt på. Sådanne kurser bør være en del af EU's initiativ om talentpartnerskaber og mobilitetsordninger. EØSU fremhæver talentpartnerskabet mellem Italien og Egypten.

([1]) IMPROVING HUMAN RIGHTS-BASED GOVERNANCE OF INTERNATIONAL MIGRATION (se s. 15).

1.2.2. EØSU opfordrer til øget støtte til uddannelsescentre i oprindelseslandene med henblik på at levere uddannelse, der er tilpasset arbejdsmarkedets behov i hjemlandet og i EU. For at sikre fordele ved bæredygtig udvikling og undgå ad hoc-foranstaltninger bør sådanne uddannelser integreres i de nationale uddannelsessystemer. Rekrutteringen skal også tage hensyn til marginaliserede grupper såsom unge, der ikke er i beskæftigelse eller under uddannelse (NEET'er), hvilket kan lette presset på oprindelseslandene og samtidig opfylde EU's arbejdsmarkedsbehov effektivt.

1.3. Et velfungerende reintegrationssystem skal indgå som en del af effektive »hjernemobilitets«-ordninger. Programmer for cirkulær migration ([2]) skal sikre vandrende arbejdstageres rettigheder i bestemmelseslandene under hensyntagen til det nyligt reviderede EU-direktiv om en kombineret tilladelse.

1.4. Det er nødvendigt at fremme lige rettigheder for migrantarbejdere fra tredjelande på alle kvalifikationsniveauer. Foranstaltningerne bør forbedre deres beskyttelse gennem hele migrationscyklussen, herunder tilgængelige oplysninger inden afrejse og efter ankomst, orientering og uddannelse samt lovlig adgang til klager og retlig prøvelse. Rettigheder såsom foreningsfrihed, kollektive overenskomstforhandlinger og adgang til sundhedspleje, bolig og uddannelse i bestemmelseslandet skal sikres. Arbejdsgivere skal også modtage de nødvendige oplysninger, når de ansætter tredjelandsstatsborgere.

1.5. Internationale færdigheds- og mobilitetspartnerskaber kan styrke de nationale arbejdsmarkeder, matche udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft, videregive kompetencer på alle niveauer og maksimere »hjernetilgang«, samtidig med at »hjerneflugt« tackles, og konkurrenceevnen samt væksten i oprindelseslandene og bestemmelseslandene øges.

1.5.1. EØSU påpeger, at der på nuværende tidspunkt mangler en fælles ramme og transparens i forhandlingerne om talentpartnerskaber ([3]). Udvalget opfordrer derfor Kommissionen til at fremlægge en handlingsplan, hvori der redegøres for de næste skridt for talentpartnerskaberne, erfaringerne fra igangværende og tidligere projekter samt politikker, der kan øge sammenhængen og fremme velfungerende mobilitet. EØSU understreger tillige vigtigheden af robuste, klare og bindende kriterier for bestemmelse, udvælgelse og vurdering, der støtter menneske- og arbejdstagerrettigheder i de respektive partnerlande for nuværende og fremtidige talentpartnerskaber.

1.6. EØSU glæder sig over meddelelsen om en færdighedsunion ([4]), navnlig lanceringen af »Multipurpose Legal Gateway Offices«, og tilsagnet om at forbedre anerkendelsen af tredjelandsstatsborgeres kvalifikationer. Ikke desto mindre opfordrer EØSU Kommissionen til at gribe muligheden for at forholde sig til alle kompetenceniveauer i den foreslåede præsentation af visumstrategien og revisionen af handlingsplanen for integration og inklusion.

1.7. For at sikre at migrantarbejdere rekrutteres retfærdigt og etisk, bør procedurerne være i overensstemmelse med ILO's generelle principper og operationelle retningslinjer for fair rekruttering ([5]) og initiativet for fair rekruttering ([6]). EØSU foreslår, at man vurderer behovet for at styrke mekanismerne for rettidig omhu og fælles ansvar for private beskæftigelses- og rekrutteringsbureauer, og bemærker, at medlemmerne af World Employment Confederation tilslutter sig en adfærdskodeks ([7]), der fremmer etiske og faglige standarder i arbejdsformidlingerne. Udvalget opfordrer til robust beskyttelse af sårbare grupper (f.eks. kvinder, unge arbejdstagere og arbejdstagere med handicap) og foreslår en vurdering af behovet for særlige foranstaltninger for sektorer, der er meget påvirkelige over for svig, og sektorer med høj risiko for udnyttelse af arbejdstagere.

1.8. EU er nødt til at mobilisere al tilgængelig arbejdskraft, samtidig med at migrationspolitikken styrkes for at tiltrække og fastholde kvalificeret arbejdskraft på en supplerende måde. EØSU opfordrer til at prioritere aktiveringen af EU's indenlandske arbejdsstyrke for at opfylde langsigtede behov og mangler på arbejdsmarkedet med fokus på undermobiliserede grupper såsom unge, personer med handicap, kvinder, flygtninge og migranter, samtidig med at det anerkendes, at virksomhedernes interesse i at besætte ledige stillinger omgående med vandrende arbejdstagere i særlige tilfælde skal respekteres.

([2]) Definition af cirkulær migration.
([3]) EU-talentpartnerskaber.
([4]) COM(2025) 90 final.
([5]) ILO General principles and operational guidelines for fair recruitment.
([6]) ILO Fair Recruitment Initiative.
([7]) World Employment Confederation adfærdskodeks.

2. **Baggrund**

2.1. Denne udtalelse er begrænset til en analyse af arbejdskraftmigration (arbejdstagere fra tredjelande), der ikke omfatter sæsonarbejdere og udstationerede arbejdstagere, studerende og forskere. Fokus ligger på den eksterne dimension af arbejdskraftmigration med en vurdering af de nuværende politikkers og den nuværende lovgivnings indvirkning på tredjelande og vandrende arbejdstagere og er motiveret af flere EØSU-udtalelser, hvoraf de seneste er SOC/794 ([8]), SOC/786 ([9]) og SOC/733 ([10]).

2.2. I Kommissionens arbejdsprogram for 2025 ([11]) omtales lovlig og organiseret arbejdskraftmigration ikke tilstrækkeligt, idet fokus udelukkende er på migration inden for rammerne af europæisk forsvar og sikkerhed. EØSU understreger behovet for at holde fremstillingerne af arbejdskraftmigration adskilt fra sikkerhedsdagsordenen.

2.3. I meddelelsen om færdighedsunionen, der blev offentliggjort i marts 2025, understreges vigtigheden af at tiltrække og integrere talent fra tredjelande ved at forbedre anerkendelsen af kvalifikationer og styrke samarbejdet med partnerlande. EØSU glæder sig over meddelelsen, navnlig lanceringen af »Multipurpose Legal Gateway Offices« i partnerlandene og tilsagnet om at forbedre anerkendelsen af tredjelandsstatsborgeres færdigheder, den nye visumstrategi og revisionen af EU's handlingsplan for integration og inklusion. EØSU opfordrer indtrængende Kommissionen til at forholde sig til alle kompetenceniveauer i den foreslåede visumstrategi og revisionen af handlingsplanen for integration og inklusion og til at medtage konkrete foranstaltninger mod hjerneflugt.

2.4. Den nye pagt om migration og asyl ([12]) søger at regulere lovlig migration og lovlige veje og at opbygge målrettede og gensidigt fordelagtige partnerskaber med tredjelande (se SOC/649 ([13])). En sådan ramme for forbedring af koordineringen af de relevante EU-politikker med tredjelande skal være baseret på retsstatsprincippet, tredjelandsstatsborgeres integration på arbejdsmarkedet og deres rolle med hensyn til at bidrage til at imødekomme EU's behov for arbejdskraft og færdigheder og overholdelse af bindende internationale retlige instrumenter, der er relevante for migration, menneskerettigheder og arbejdstagerrettigheder.

2.5. Kommissionen fremlagde pakken om mobilitet for færdigheder og talent ([14]) og meddelelsen om mobilitet for færdigheder og talent ([15]) med henblik på at omarbejde direktivet om en kombineret tilladelse ([16]) og direktivet om fastboende udlændinge ([17]), udvikle territoriale partnerskaber med centrale partnerlande og oprette en EU-talentpulje ([18]).

([8]) Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse — Faktuel og lovgivningsmæssig analyse med henblik på en effektiv integration af tredjelandsstatsborgere på EU's arbejdsmarked (initiativudtalelse) (EUT C, C/2025/764, 11.2.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/764/oj).

([9]) Udtalelse Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg — Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget om mobilitet for færdigheder og talent (COM(2023) 715 final) — Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets forordning om oprettelse af en EU-talentpulje [COM(2023) 716 final – 2023/0404 (COD)] — Forslag til Rådets henstilling Et mobilt Europa – muligheder for læringsmobilitet for alle (COM(2023) 719 final) — Kommissionens henstilling om anerkendelse af tredjelandsstatsborgeres kvalifikationer (C(2023) 7700 final) (EUT C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj).

([10]) Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse om forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om tredjelandsstatsborgeres status som fastboende udlænding (COM(2022) 650 final) — om forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om én enkelt ansøgningsprocedure for en kombineret tilladelse til tredjelandsstatsborgere til at opholde sig og arbejde på en medlemsstats område og om et sæt fælles rettigheder for arbejdstagere fra tredjelande, der har lovligt ophold i en medlemsstat (COM(2022) 655 final) — om meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget — Tiltrækning af færdigheder og talent til EU (COM(2022) 657 final) (EUT C 75 af 28.2.2023, s. 136).

([11]) COM(2025) 45 final.

([12]) Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2024/1351 af 14. maj 2024 om asylforvaltning og migrationsstyring, om ændring af forordning (EU) 2021/1147 og (EU) 2021/1060 og om ophævelse af forordning (EU) nr. 604/2013 (EUT L, 2024/1351, 22.5.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1351/ojhttp://data.europa.eu/eli/reg/2024/1351/oj).

([13]) Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse om meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget om en ny pagt om migration og asyl (COM(2020) 609 final) (EUT C 123 af 9.4.2021, s. 15).

([14]) COM(2022) 657 final.

([15]) COM(2023) 715 final.

([16]) Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2024/1233 af 24. april 2024 om én enkelt ansøgningsprocedure for en kombineret tilladelse til tredjelandsstatsborgere til at opholde sig og arbejde på en medlemsstats område og om et sæt fælles rettigheder for arbejdstagere fra tredjelande, der har lovligt ophold i en medlemsstat (omarbejdning) (EUT L, 2024/1233, 30.4.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1233/oj).

([17]) COM(2022) 650 final.

([18]) COM(2023) 716 final.

2.6. EØSU glæder sig over vedtagelsen af omarbejdningen af direktivet om en kombineret tilladelse og opfordrer til en ambitiøs og rettidig gennemførelse.

2.7. Omarbejdningen af direktivet om fastboende udlændinge afventer i øjeblikket førstebehandling på Europa-Parlamentets plenarforsamling. EØSU opfordrer EU-institutionerne til at nå til enighed om dette direktiv og slår til lyd for at afkorte den periode, der er nødvendig for at opnå status som fastboende udlænding, som krævet i Parlamentets beslutning om politik og lovgivning vedrørende lovlig migration ([19]).

2.8. EØSU glæder sig over EU's talentpulje og gentager behovet for at give arbejdstagere i puljen alle de oplysninger, de har brug for, til at få arbejds- og opholdstilladelse samt adgang til sundhedsbehandling, bolig, videreuddannelse og erhvervsuddannelse i bestemmelseslandet. Det er desuden vigtigt, at arbejdsgivere har adgang til de nødvendige oplysninger om ansættelse af tredjelandsstatsborgere og relaterede visumprocesser.

2.9. Internationale færdigheds- og mobilitetspartnerskaber kan bidrage til udvikling af nationale arbejdsmarkeder ved at skabe balance mellem udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft og maksimere »hjernetilgang«, samtidig med at »hjerneflugt« tackles, og konkurrenceevnen samt væksten øges begge steder.

2.10. Talentpartnerskaber er et centralt redskab i den nye pagt om migration og har til formål at skabe en ramme for øget samarbejde om talent- og færdighedsmobilitet mellem EU og dets medlemsstater og udvalgte partnerlande ([20]) med fokus på udviklingslande. Denne ramme vil kombinere mobilitetsordninger for arbejde og uddannelse med kapacitetsopbygning med hensyn til menneskelige ressourcer, kompetenceudvikling, erhvervsrettet uddannelse og arbejdsbaserede udvekslingsprogrammer. Talentpartnerskaber bør være til gensidig gavn for uddannelsessystemerne og den økonomiske udvikling i partnerlandene og afhjælpe manglen på kvalificeret arbejdskraft i medlemsstaternes økonomiske sektorer og kan være en nyttig måde at fremme anerkendelsen af kvalifikationer mellem deltagende medlemsstater og tredjelande på.

3. **Generelle bemærkninger**

3.1. EØSU noterer sig, at EU's system for lovlig arbejdskraftmigration ifølge kvalitetskontrollen af lovlig migration ([21]) har iboende mangler, herunder fragmentering mellem rammer nationalt og på EU-plan, huller og overlapninger vedrørende de personer, som direktiverne gælder for, og flerlagede og til tider restriktive lovgivningsmæssige og administrative procedurer. Den varierende karakter af anerkendelses- og visumprocedurer, som resulterer i administrative byrder, langtrukne procedurer og høje omkostninger for alle involverede, er en yderligere forhindring, som er særlig vanskelig for SMV'er.

3.2. EØSU glæder sig over indsatsen for at fremme lovlig og organiseret migration til EU og understreger behovet for yderligere harmonisering af terminologi, præcisering af begreber og optimering af procedurer, visumordninger og tilladelsessystemer samt rettidige og gennemsigtige krav og processer med respekt for medlemsstaternes kompetence, især når det gælder antallet af indrejser.

3.3. EU er nødt til at mobilisere al tilgængelig arbejdskraft, samtidig med at migrationspolitikken styrkes for at tiltrække og fastholde kvalificeret arbejdskraft på en supplerende måde. EØSU opfordrer til at prioritere aktivering af den indenlandske arbejdsstyrke i EU for at opfylde langsigtede behov på arbejdsmarkedet og afhjælpe nuværende mangler med særligt fokus på undermobiliserede grupper såsom unge mennesker, kvinder, personer med handicap, flygtninge og migranter.

3.4. EØSU opfordrer til en afbalanceret tilgang til at fremme lovlig arbejdskraftmigration, hvor der tages højde for risici og fordele for tredjelande og risikoen for hjerneflugt. EØSU efterlyser foranstaltninger til afbødning af de negative konsekvenser for udviklingslande, der mister kvalificeret arbejdskraft på grund af arbejdskraftmigration, som f.eks. strategier til styrkelse af erhvervsuddannelsessystemer i oprindelseslandet og støtte til gunstige betingelser for økonomisk vækst, fremme af investeringer, oprettelse af anstændige job og fremme af menneskelig udvikling i udviklingslandene ([22]). EØSU fremhæver desuden betydningen af sammenhængende nationale politikker i oprindelseslandene på tværs af arbejdskraftmigration, beskæftigelse og uddannelse for at fremme »hjernemobilitet« og sikre, at arbejdskraftmigration støtter bæredygtig udvikling og gavner alle involverede parter.

([19]) Europa-Parlamentets beslutning om politik og lovgivning vedrørende lovlig migration (2020/2255(INL).
([20]) I dag Bangladesh, Egypten, Marokko, Pakistan og Tunesien (Nigeria og Senegal er under vurdering).
([21]) Kommissionens kvalitetskontrol af lovlig migration.
([22]) ILO R195 – Human Resources Development Recommendation, 2004 (Nr. 195), Art. 21.

3.4.1. EØSU opfordrer til institutionaliseret inddragelse af civilsamfundsorganisationer og arbejdsmarkedets parter i EU, i medlemsstaterne og i partnerlande i henhold til nationale forhold og praksis for at afdække muligheder og risici samt udfordringer for nationale arbejdsmarkeder og fortsætte det målrettede samarbejde med lande i sektorer, hvor efterspørgslen efter arbejdskraft i bestemmelseslande og udbuddet af arbejdskraft i oprindelseslande supplerer hinanden. Det er vigtigt med en passende og robust overvågningsramme for alle bilaterale aftaler om arbejdskraftmigration, som omfatter et rum for civilsamfundsorganisationer og arbejdsmarkedets parter.

3.4.2. Indførelse af praktisk uddannelse før og efter afrejse, herunder undervisningsprogrammer for social og faglig integration og kompetenceudvikling i oprindelseslandene, kan være med til at mindske risikoen for hjerneflugt. I disse programmer skal tages højde for, at en vis andel af arbejdstagerne bliver i deres oprindelsesland for at fremme social og økonomisk udvikling i overensstemmelse med Global Skills Partnerships ([23]) og IOM Skills Mobility Partnerships ([24]). Ved rekrutteringen skal der også tages hensyn til marginaliserede grupper såsom unge, der hverken er under uddannelse eller i beskæftigelse. Denne tilgang letter byrden for oprindelseslandene og tilpasser migrationen til bæredygtig udvikling, samtidig med at der tages hensyn til behovene på EU's arbejdsmarked.

3.4.3. EØSU opfordrer til øget støtte til uddannelsescentre i oprindelseslandene, så de kan tilbyde relevante uddannelsestilbud af høj kvalitet, der opfylder arbejdsmarkedets behov og ruster folk til det nationale arbejdsmarked og arbejdsmarkedet i EU. Denne støtte bør integreres i nationale uddannelses- og erhvervsuddannelsessystemer for at opnå udviklingsfordele på lang sigt.

3.5. For at sikre at migrantarbejdere rekrutteres retfærdigt og etisk, bør procedurerne være i overensstemmelse med ILO's generelle principper og operationelle retningslinjer for fair rekruttering og initiativet for fair rekruttering. Rekruttering bør ske på en måde, så menneskerettigheder og relevante internationale arbejdsstandarder respekteres, beskyttes og overholdes.

3.6. Et velfungerende reintegrationssystem som defineret i SOC/694 ([25]) skal indgå som en del af effektive »hjernemobilitets«-ordninger. Programmer for cirkulær migration skal sikre migrantarbejderes rettigheder i bestemmelseslandet, navnlig med hensyn til opholds- og arbejdstilladelser, når de flytter mellem deres oprindelsesland og bestemmelseslandet, og samtidig skal der tages højde for det nyligt reviderede EU-direktiv om en kombineret tilladelse.

3.7. EØSU understreger, at international rekruttering til en EU-medlemsstat skal foregå på retfærdig og etisk vis på grundlag af ligebehandling, og opfordrer derfor til en vurdering af risiciene for løndumping og social dumping. Øget lovlig og organiseret arbejdskraftmigration må ikke føre til dårligere arbejdsvilkår og/eller lavere lønninger.

3.8. For at forhindre overkvalificering ([26]), fremme mobilitet for personer i liberale erhverv, forbedre mulighederne for jobsøgende og sikre anstændig beskæftigelse for migrantarbejdere skal kvalifikationssystemerne være gennemskuelige og nemme at forstå. Anerkendelse af kvalifikationer bør støttes ved at etablere operationelt samarbejde mellem kompetente organer i bestemmelses- og oprindelseslandet og ved at indføre programmer for kompetenceudvikling baseret på arbejdspladsbehov. Tilvejebringelse af rettidig information og målrettet matchning, som det er tilfældet for EU's talentpulje, vil i høj grad hjælpe migrantarbejdere og arbejdsgivere.

3.9. EØSU opfordrer til strømlinede procedurer for anerkendelse af tredjelandsstatsborgeres kvalifikationer. Deres kvalifikationer skal vurderes og anerkendes hurtigt og gennemskueligt, uanset om der foreligger dokumentation eller ej. Disse processer bør udvikles i samarbejde med arbejdsmarkedets parter på nationalt plan og med relevante interessenter på internationalt plan og i EU under hensyntagen til etableret national praksis og Kommissionens henstilling om anerkendelse af kvalifikationer fra tredjelande.

([23]) https://gsp.cgdev.org/.
([24]) IOM Skills Mobility Partnerships.
([25]) Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse om meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet og Rådet — En EU-strategi for frivillig tilbagevenden og reintegration (COM(2021) 120 final) (EUT C 517 af 22.12.2021, s. 86).
([26]) En situation, hvor en person har højere kvalifikationer (med hensyn til type, niveau eller erhvervserfaring), end dennes nuværende job kræver.

3.10. Det er nødvendigt at fremme lige rettigheder for migrantarbejdere fra tredjelande på alle kvalifikationsniveauer. Dette omfatter forbedring af tjenester for at beskytte migrantarbejdere under hele migrationscyklussen, herunder information før afrejse og efter ankomst på et let forståeligt sprog og i et let tilgængeligt format samt orientering, uddannelse og adgang til juridiske mekanismer, f.eks. muligheden for at indgive klager og domstolsprøvelse samt foreningsfrihed, organisationsfrihed og retten til kollektive forhandlinger. For at opnå en mere koordineret horisontal tilgang på tværs af medlemsstaterne, samtidig med at de nationale kompetencer respekteres, opfordrer EØSU Kommissionen til at overveje at indføre rimelige kerneprincipper i alle ordninger for lovlig arbejdskraftmobilitet, herunder arbejdsvilkår og lønninger, uddannelse og efteruddannelse, adgang til varer og tjenesteydelser og navnlig passende boliger og social sikring.

3.11. EØSU understreger vigtigheden af social samhørighed og inklusion som drivkræfter for at skabe imødekommende rammer og betingelser for mangfoldige og fredelige samfund.

4. **Særlige bemærkninger**

4.1. **Talentpartnerskaberne** mangler i øjeblikket en passende fælles ramme, gennemsigtighed i forhandlinger og evalueringsmekanismer og -instrumenter til at identificere deltagende lande. For at løse disse problemer og undgå en fragmenteret ramme opfordrer EØSU Kommissionen til at fremlægge en handlingsplan, der beskriver de fremtidige skridt. En sådan plan bør omfatte erfaringerne fra igangværende og tidligere projekter og foreslå politikker, der fremmer sammenhæng og let mobilitet.

4.1.1. EØSU understreger EU's engagement i at opretholde menneskerettigheder og arbejdstagerrettigheder i sine eksterne forbindelser. Det er afgørende, at samarbejdet med partnerlande i nuværende og fremtidige talentpartnerskaber og andre mobilitetsordninger omfatter klare og bindende evaluerings- og udvælgelseskriterier, der prioriterer menneskerettigheder og arbejdstagerrettigheder i partnerlandene.

4.1.2. Alle relevante interessenter, herunder civilsamfundsorganisationer og arbejdsmarkedets parter, skal inddrages strukturelt og løbende i en veldefineret overvågnings-, risikobegrænsnings- og kvalitetssikringsmekanisme, der er i overensstemmelse med nationale forhold og national praksis. Kvikskranker på nationalt plan og specialiserede netværk for rådgivning af migrantarbejdere med sikker EU-finansiering kan spille en central rolle med hensyn til at oplyse og rådgive tredjelandsstatsborgere.

4.1.3. Det er afgørende at etablere et systemisk samarbejde mellem de nationale uddannelsessektorer og arbejdsmarkederne. Man bør fremme støtte til interessenter inden for erhvervsrettet uddannelse og kompetenceudvikling, herunder arbejdsmarkedets parter i oprindelseslandene, for at gøre det nemmere for dem at koble uddannelse til arbejdsmarkedet, vurdere og rapportere om arbejdsmarkedets behov og mangler samt udvikle mekanismer til dialog.

4.1.4. EØSU opfordrer til en analyse af eksempler på god praksis for internationale partnerskaber for arbejdskraftmobilitet og fremhæver talentpartnerskabet mellem Italien og Egypten ([27]).

4.2. Jobsøgende fra tredjelande bør ikke pådrage sig nogen omkostninger, når de deltager i EU's talentpulje eller rekrutteres under et talentpartnerskab. Arbejdsgivere bør ikke opkræve et rekrutteringsgebyr eller omkostninger til rejse, arbejdsudstyr og indkvartering. EØSU foreslår, at man vurderer behovet for at styrke mekanismerne for rettidig omhu og fælles ansvar for private beskæftigelses- og rekrutteringsbureauer, og bemærker, at medlemmerne af World Employment Confederation tilslutter sig en adfærdskodeks, der fremmer etiske og faglige standarder i arbejdsformidlingerne.

4.3. Udvalget opfordrer til stærk beskyttelse af udsatte grupper (f.eks. kvinder, unge arbejdstagere og arbejdstagere med handicap) og en vurdering af behovet for særlige foranstaltninger for sektorer, der er meget påvirkelige over for svig, og sektorer med høj risiko for udnyttelse af arbejdskraften.

4.4. EØSU bemærker, at det reviderede direktiv om en kombineret tilladelse, navnlig bestemmelsen om at skifte arbejdsgiver, giver enkeltpersoner større frihed, samtidig med at det støtter jobmatchning, og hvis indehavere af en kombineret tilladelse mister deres job efter to år, vil de have seks måneder til at finde et nyt, så de kan komme i betragtning til en fornyet tilladelse. Vandrende arbejdstagere bør dog ikke uretmæssigt være bundet til specifikke arbejdsgivere, og såfremt de ansættes under et EU-program eller et nationalt program for arbejdskraftmigration, bør disse arbejdstagere have privilegeret adgang til offentlige arbejdsformidlinger.

([27]) Se BILAG til SOC/824-EESC-2025-00142-00-00 (kun på engelsk).

4.5. EØSU opfordrer til, at muligheden for familiesammenføring overvejes for arbejdsmigranter, som rekrutteres igennem en arbejdsmarkedsorienteret mobilitetsordning.

4.6. Udvalget noterer sig, at lovteksten i direktivet om det blå EU-kort ikke omfatter foranstaltninger til bekæmpelse af hjerneflugt fra udviklingslande.

4.7. Fordelene ved modeller for lovlig arbejdskraftmigration for partnerlande bør ikke begrænses til pengeoverførsler. EØSU opfordrer til en omfattende og sammenhængende tilgang, hvor der er balance mellem EU's og partnerlandenes interesser.

Bruxelles, den 18. juni 2025.

Oliver RÖPKE

Formand

for Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg