



C/2024/4067

12.7.2024

### Opinia Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny

#### Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów w sprawie mobilności umiejętności i talentów

(COM(2023) 715 final)

#### Wniosek dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiającego unijną pulę talentów

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

#### Wniosek dotyczący zalecenia Rady „Europa w ruchu» – mobilność edukacyjna dla wszystkich”

(COM(2023) 719 final)

#### Zalecenie Komisji w sprawie uznawania kwalifikacji obywateli państw trzecich

(C(2023) 7700 final)

(C/2024/4067)

Sprawozdawczyni: **Tatjana BABRAUSKIENĖ**

Współsprawozdawczyni: **Marija MINCZEWA**

Wniosek o konsultację	Rada Unii Europejskiej, 24.1.2024 Komisja Europejska, 21.12.2023
Podstawa prawna	Art. 165, 166 i 304 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa
Data przyjęcia przez sekcję	12.4.2024
Data przyjęcia na sesji plenarnej	25.4.2024
Sesja plenarna nr	587
Wynik głosowania (za/przeciw/wstrzymało się)	187/1/3

## 1. Wnioski i zalecenia

1.1. EKES podkreśla, że niedobory siły roboczej i umiejętności wywoływane przez różne czynniki, m.in. przez przemiany demograficzne i dwojaką transformację, stanowią poważne wyzwanie z perspektywy działalności i wzrostu przedsiębiorstw. Potwierdza się to szczególnie w regionach znajdujących się w niekorzystnym położeniu<sup>(1)</sup>. Jest bardzo ważne, aby unijna pula talentów była **praktycznym, niezawodnym i łatwym w użyciu narzędziem**, które będzie **atrakcyjne dla pracodawców i pracowników** i będzie wspierało sprawiedliwą i etyczną **legalną migrację pracowników** do UE.

<sup>(1)</sup> Wykorzystanie potencjału talentów w regionach Europy: <https://www.esc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/harnessing-talents-eu-regions>

1.2. EKES wnosi, aby Komisja Europejska i państwa członkowskie, uwzględniając zarazem plan działania UE w sprawie niedoboru pracowników i umiejętności, podjęły skuteczne kroki w celu ograniczenia niedoboru pracowników w UE we współpracy z partnerami społecznymi, dopilnowały, by aktywna polityka rynku pracy wspierała wysokiej jakości miejsca pracy i tworzenie miejsc pracy w UE, a także by uczyniły te miejsca pracy atrakcyjnymi dla wszystkich pracowników. Niedobór pracowników w niektórych zawodach oraz identyfikację zawodów deficytowych należy omówić z sektorowymi i krajowymi partnerami społecznymi, biorąc pod uwagę kojarzenie ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia, godziwe płace, warunki pracy i dobrostan pracowników oraz równy dostęp do rozwoju zawodowego jako kluczowe czynniki zwiększające atrakcyjność danego zawodu.

1.3. EKES zwraca uwagę, że obywatele państw trzecich przebywający już na terytorium UE i chcący pracować w UE (osoby ubiegające się o azyl, osoby nieposiadające zezwolenia na pracę, osoby, które przybyły do UE w ramach łączenia rodzin) stanowią niewykorzystaną pulę potencjalnych pracowników, którzy mogą pomóc w zaspokojeniu potrzeb rynku pracy. Należy wspierać te osoby, aby ułatwić im integrację na rynku pracy.

1.4. EKES apeluje do państw członkowskich o **zadbanie, aby we wszystkich państwach członkowskich istniało środowisko przyjazne pracującym migrantom i uchodźcom**, oraz o współpracę z partnerami społecznymi i organizacjami społeczeństwa obywatelskiego nad zmianą dyskursu i narracji na temat legalnej migracji, kształtowanych głównie przez ruchy skrajnie prawicowe, nad położeniem kresu postawom wrogim wobec migracji i uznaniem roli, jaką może odegrać legalna migracja, pomagając w rozwiązaniu problemu niedoboru pracowników oraz dysproporcji regionalnych.

1.5. EKES zaleca, aby inicjatywę dotyczącą unijnej puli talentów wdrażać w połączeniu z inicjatywą UE na rzecz wykorzystania potencjału talentów<sup>(2)</sup>, aby uniknąć drenażu mózgow – zarówno zachodzącego w obrębie Unii, jak i skierowanego poza Unię – w zawodach, w których brakuje pracowników. W tym zakresie przydatnym narzędziem może być również migracja cyrkulacyjna.

### **Wniosek dotyczący rozporządzenia ustanawiającego unijną pulę talentów**

1.6. EKES pragnąłby, aby unijna pula talentów stanowiła skuteczne i efektywne uzupełnienie istniejących unijnych i krajowych narzędzi i praktyk pomagających obywatelom państw trzecich w znalezieniu pracy wysokiej jakości w UE oraz wspierających pracodawców w rekrutacji tych pracowników. Unijna pula talentów powinna zapewniać pracownikom migrującym i pracodawcom w UE informacje na temat przepisów, których należy przestrzegać, a także ich praw i obowiązków, np. przepisów dotyczących skutków utraty pracy po krótszym okresie. Komisja Europejska, we współpracy z Europejskim Urzędem ds. Pracy, powinna zapewnić wprowadzenie odpowiednich ustaleń dotyczących udzielania informacji w tych kwestiach.

1.7. EKES zaznacza, że unijna pula talentów powinna zapewniać pracę wysokiej jakości, odpowiadającą umiejętnościom i kompetencjom migrantów. Pracowników nie należy uważać za tymczasowe rozwiązanie dla gospodarek UE, lecz należy zapewnić im takie samo traktowanie jak obywatelom UE i takie same możliwości w zakresie rozwoju kariery oraz kontynuowania kształcenia i szkolenia, jeśli sobie tego życzą, a także możliwość dalszego zamieszkania w UE.

1.8. EKES wskazuje, że przejrzyste i wiarygodne informacje na temat dostępu do pracy w państwach członkowskich UE oraz na temat wymogów, m.in. w zakresie uznawania kwalifikacji, powinny być udostępniane na jednej unijnej stronie internetowej przeznaczonej dla pracowników i pracodawców. Nowe narzędzie internetowe dotyczące mobilności pracowników opracowywane przez Europejski Urząd ds. Pracy będzie narzędziem cyfrowym mającym na celu konsolidację krajowych i unijnych źródeł informacji, w tym źródeł Komisji Europejskiej, agencji UE itp. Algorytm kojarzenia ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia nie powinien uwzględniać danych osobowych nieistotnych dla określonej pracy, takich jak imię i nazwisko, wiek, płeć, narodowość lub kraj zamieszkania. Podczas rekrutacji obywatele państw trzecich przedsiębiorstwa muszą mieć możliwość korzystania ze wsparcia unijnej puli talentów.

<sup>(2)</sup> COM(2023) 32 final.

1.9. EKES podkreśla, że tworząc unijną pulę talentów, należy opierać się na pracach nad przeglądem **dyrektywy w sprawie jednego zezwolenia** <sup>(3)</sup> oraz **dyrektywy w sprawie rezydentów długoterminowych** <sup>(4)</sup>, aby zapewnić pracownikom migrującym skuteczny i terminowy dostęp do zezwoleń na pracę i dokumentów pobytowych, a także egzekwować normy pracy w UE. Zachęca się również państwa członkowskie uczestniczące w unijnej puli talentów do stosowania się do uzgodnionych na szczeblu krajowym i sektorowym propozycji państw członkowskich i partnerów społecznych, zawartych w zaleceniu Komisji w sprawie uznawania kwalifikacji obywateli państw trzecich.

1.10. EKES z zadowoleniem przyjmuje przepisy proponowanego rozporządzenia, ale podkreśla, że należy zwrócić szczególną uwagę na sektory podatne na nadużycia finansowe, w których pracownicy migrujący znajdują się w szczególnie trudnej sytuacji i są narażeni na wysokie ryzyko wyzysku i nadużyć w pracy.

1.11. EKES uważa, że należy doprecyzować rolę pośredników i agencji, także w przypadku podwykonawstwa, gdyż obecnie wielu pracodawców korzysta z ich usług na szczeblu krajowym.

1.12. Inicjatywa nie powinna skutkować zwiększonym obciążeniem administracyjnym dla pracodawców zwracających się do krajowego punktu kontaktowego unijnej puli talentów w państwie członkowskim, w którym mają siedzibę, o przeniesienie informacji o oferowanych przez nich wolnych miejscach pracy na platformę informatyczną unijnej puli talentów. Powinna istnieć prosta dodatkowa funkcja umożliwiająca przenoszenie informacji o wolnych miejscach pracy z krajowych publicznych służb zatrudnienia do unijnej puli talentów. Należy również rozważyć ewentualną rolę prywatnych agencji zatrudnienia.

1.13. Zawieszenie dostępu pracodawców w przypadku naruszenia przez nich obowiązków należy sprecyzować pod względem czasu i proporcjonalności do danego naruszenia. Podobne ograniczenia należy rozważyć w przypadku obywateli państw trzecich, którzy nadużywają prawa do legalnego pobytu i pracy w UE.

1.13.1. Demokratyczne zarządzanie ma kluczowe znaczenie dla zagwarantowania, że polityka i narzędzia w obszarze migracji pracowników będą tworzone z myślą o pracownikach i pracodawcach i przez nich ukierunkowywane. EKES z zadowoleniem odnotowuje fakt, że w skład grupy sterującej ds. wdrożenia wejdą europejscy międzybranżowi partnerzy społeczni. Inicjatywa powinna motywować państwa członkowskie do angażowania partnerów społecznych na poziomie międzybranżowym i sektorowym, a także odpowiednich organizacji społeczeństwa obywatelskiego pracujących z migrantami i uchodźcami oraz zainteresowanych stron z sektora kształcenia i szkolenia w dyskusje i decyzje na szczeblu krajowym, zwłaszcza w zakresie identyfikacji zawodów deficytowych, a także przekazywania okresowych informacji zwrotnych na temat oceny funkcjonowania puli talentów.

### Zalecenie Komisji w sprawie uznawania kwalifikacji obywateli państw trzecich

1.14. EKES podkreślił, że należałoby oceniać i szybko walidować umiejętności i kompetencje pracowników z państw trzecich, aby zagwarantować, że ich umiejętności będą poświadczane i że w razie potrzeby te osoby będą mogły uzyskać kwalifikacje (np. w przypadku zawodów regulowanych). Procedury powinny mieć na celu zmniejszenie spoczywającego na wnioskodawcach obciążenia administracyjnego związanego z ciężarem dowodu, szczególnie w sytuacji, gdy dokumenty mogły zostać pozostawione lub utracone podczas migracji.

1.14.1. EKES ocenia pozytywnie to, że w komunikacie przypomniano państwom członkowskim, że dyrektywa w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych może mieć również zastosowanie do uznawania kwalifikacji obywateli państw trzecich oraz kwalifikacji zdobytych w UE w przypadku niedoboru pracowników w niektórych zawodach („priorytetowe zawody regulowane”) określonych przez państwa członkowskie. EKES apeluje, aby dostęp dla osób, które chciałyby pracować w zawodach **regulowanych** w państwach członkowskich UE, wspierano w stosownych przypadkach za pomocą szybkich i przejrzystych procesów walidacji i uznawania. Jednocześnie warunkiem zapewnienia jakości miejsc pracy i usług jest spełnienie wymogów w zakresie kwalifikacji i umiejętności. Dlatego jest ważne, aby potencjalni pracownicy przestrzegali minimalnych wymogów państw członkowskich dotyczących kwalifikacji, umożliwiających wykonywanie określonych zawodów regulowanych, w których występują niedobory.

1.14.2. EKES podkreśla możliwość usprawnienia dostępu do zawodów poprzez uzgodnienie wspólnych ram szkolenia w co najmniej dziewięciu krajach, co może przyczynić się do automatycznego uznawania kwalifikacji w niektórych zawodach regulowanych na szczeblu UE. Może to pomóc obywatelom państw trzecich w uzyskaniu bardziej spójnego dostępu do uznawania we wszystkich państwach członkowskich UE.

<sup>(3)</sup> COM(2022) 655 final.

<sup>(4)</sup> COM(2022) 650 final.

1.15. EKES uważa za ważne zapewnienie obywatelom państw trzecich wiarygodnych informacji na temat tego, jakiego rodzaju agencje, partnerzy społeczni i zainteresowane strony mogą pomóc im wejść na rynek pracy i zdobyć pracę wysokiej jakości.

1.16. Komitet zwraca uwagę, że odnośnie do rekrutacji specjalistów z państw trzecich, których kwalifikacje są **nieregulowane**, rola pracodawców i publicznych służb zatrudnienia jest kluczowa dla zapewnienia równego traktowania przy weryfikacji, czy wykształcenie i doświadczenie zawodowe obywatela państwa trzeciego są istotne dla danego stanowiska. W tym przypadku może mieć miejsce ocena jego umiejętności, przy zastosowaniu podejścia „przede wszystkim umiejętności”.

1.17. EKES wnosi, aby państwa członkowskie zapewniły obywatelom państw trzecich sprawiedliwy dostęp do **zawodów regulowanych** poprzez odpowiednie wsparcie ich w okresie uznawania i szkolenia. Państwa członkowskie powinny dopilnować, aby szkolenia były dostępne dla wszystkich obywateli państw trzecich – nie tylko tych, którzy chcą wykonywać priorytetowe zawody regulowane – ponieważ jest to prawo socjalne i droga do wysokiej jakości zatrudnienia, rozwoju kariery i włączenia społecznego.

## **Wniosek dotyczący zalecenia Rady pt. „»Europa w ruchu« – mobilność edukacyjna dla wszystkich”**

1.18. EKES zwraca uwagę, że mobilność edukacyjna w UE powinna mieć na celu wzmocnienie poczucia przynależności do UE. EKES ubolewa, że tylko 15 % obywateli UE uczestniczyło w studiach, szkoleniach lub praktykach zawodowych w innym kraju UE, i podkreśla fakt, że wszyscy uczniowie i nauczyciele powinni mieć bardziej wyrównany dostęp do mobilności we wszystkich sektorach edukacji, w szczególności w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego.

1.19. EKES wzywa państwa członkowskie, by zadbały o inwestycje publiczne w szkoły i instytucje edukacyjne, tak aby zapewnić ich zdolność do świadczenia rzetelnego, wysokiej jakości poradnictwa i doradztwa na temat możliwości mobilności edukacyjnej wspierających rozwój kariery i uczenie się przez całe życie. Takie usługi muszą być swobodnie dostępne, aby motywować osoby uczące się do korzystania z możliwości mobilności edukacyjnej w innym kraju UE. EKES wzywa państwa członkowskie, aby wymagały od koordynatorów mobilności edukacyjnej w instytucjach kształcenia i szkolenia nawiązania stałego dialogu z partnerami społecznymi i innymi właściwymi zainteresowanymi stronami.

1.19.1. EKES zwraca się do państw członkowskich, aby zadbały o mobilność edukacyjną nauczycieli, rozwiązując problemy związane z zastępstwami i niedoborem nauczycieli. Należy uczynić ten zawód atrakcyjnym, zapewniając dobre warunki pracy, godziwe wynagrodzenie, dostęp do wysokiej jakości kształcenia formalnego, ustawiczne doskonalenie zawodowe i rozwój kariery, tak aby zagwarantować edukację o wysokiej jakości.

1.19.2. EKES apeluje do Komisji o dopilnowanie, aby zostało udostępnione odpowiednie finansowanie, które odzwierciedli rzeczywiste koszty udziału osób uczących się, nauczycieli i trenerów w mobilności w ramach programu Erasmus, gwarantując możliwość przenoszenia wynagrodzeń i innych świadczeń, w tym emerytur, w przypadku dorosłych słuchaczy oraz nauczycieli uczestniczących w mobilności międzynarodowej w ramach ustawicznego doskonalenia zawodowego. Kluczowe znaczenie ma zaangażowanie partnerów społecznych w monitorowanie w tym zakresie i w podejmowanie decyzji dotyczących sposobu rozwiązania tych problemów.

1.20. EKES wnosi, aby Komisja Europejska przywróciła rolę europejskich partnerów społecznych i odpowiednich zainteresowanych stron w Komitecie ds. Programu Erasmus+, który określa roczne priorytety programu Erasmus+. EKES wzywa państwa członkowskie do opracowania krajowych planów działania w zakresie tej inicjatywy we współpracy z właściwymi zainteresowanymi stronami i partnerami społecznymi.

## **2. Uwagi ogólne**

2.1. Pakiet na rzecz mobilności talentów obejmuje kilka inicjatyw politycznych dotyczących mobilności i migracji w celach edukacyjnych i zawodowych dla obywateli UE i państw trzecich. Będzie miał wpływ na polityki krajowe dotyczące migracji, zatrudnienia, kwalifikacji i międzynarodowej mobilności w edukacji, proponując potencjalne rozwiązania w celu opracowywania działań w obecnej sytuacji niedoboru pracowników i kwalifikacji.

2.2. W poszczególnych inicjatywach, zwłaszcza związanych z migracją z państw trzecich, prawa człowieka należy postrzegać jako priorytet i wspierać je poprzez równe traktowanie pracowników i jasne cele w zakresie rynku pracy.

2.3. Wiele zawodów, w tym regulowanych, to zawody deficytowe w krajach UE. Powiązanie mobilności talentów również z mobilnością zawodową rodzi wątpliwości co do tego, jak te inicjatywy pozwolą uniknąć drenażu mózgow – w UE i na świecie – w zawodach, w których występuje niedobór pracowników. Pod tym względem pakiet powinien działać w połączeniu z inicjatywą UE na rzecz wykorzystania potencjału talentów.

### 3. Uwagi szczegółowe

#### 3.1. Wniosek dotyczący rozporządzenia ustanawiającego unijną pulę talentów

3.1.1. Unijna pula talentów będzie pierwszym na szczęblu UE **dobrowolnym narzędziem umożliwiającym kojarzenie ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia** dla zainteresowanych państw członkowskich, otwartym dla „osób poszukujących pracy o niskich, średnich i wysokich kwalifikacjach”. Swoje oferty zatrudnienia będą mogli publikować tylko pracodawcy mający siedzibę w tych państwach członkowskich. Pula talentów będzie również wspierać wdrażanie **partnerstw w zakresie talentów**, które nawiązano z **Marokiem, Tunezją, Egiptem, Pakistanem i Bangladeszem**. Funkcja kojarzenia ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia powinna być opracowana w taki sposób, aby proponować pracownikom i pracodawcom miejsca pracy, które odpowiadają umiejętnościom i kwalifikacjom pracownika oraz potrzebom pracodawcy.

3.1.2. Chociaż w ramach puli talentów nie przewidziano konkretnych zasad wstępu na terytorium UE w zakresie uzyskiwania zezwoleń na pracę i dokumentów pobytowych, pracownikom wchodzącym do puli talentów należy zapewnić doradztwo i wsparcie w zakresie dostępu do opieki zdrowotnej, mieszkań oraz dalszego kształcenia i szkolenia w przyjmującym państwie członkowskim. Ważne jest również, aby pula talentów zapewniała pracownikom migrującym i pracodawcom informacje na temat obowiązujących przepisów oraz ich praw i obowiązków. Komisja Europejska powinna nadać impuls przyjęciu wspólnych norm w zakresie udzielania informacji.

3.1.3. Postęp w zakresie unijnej puli talentów powinien opierać się na pracach nad przeglądem **dyrektywy w sprawie jednego zezwolenia oraz dyrektywy w sprawie rezydentów długoterminowych**, aby poprawić dostęp pracowników migrujących do zezwoleń na pracę i dokumentów pobytowych, a także egzekwować normy pracy w UE. Obywatele państw trzecich przebywający już na terytorium UE i chcący pracować w UE (osoby ubiegające się o azyl, osoby nieposiadające zezwolenia na pracę, osoby, które przybyły do UE w ramach łączenia rodzin) stanowią niewykorzystaną pulę potencjalnych pracowników, którzy mogą pomóc w zaspokojeniu potrzeb rynku pracy.

3.1.4. Pula talentów musi stać się niezawodnym i godnym zaufania narzędziem dla pracodawców i pracowników z aktualnymi profilami dostępnymi co najmniej w języku angielskim i wspierać dopasowywanie pracowników migrujących do możliwości zatrudnienia w UE. Obejmuje to proponowanie miejsc pracy odpowiednich pod względem umiejętności i kwalifikacji, jakie posiada osoba poszukująca pracy w związku z ogłaszanym wakatem. Dlatego też po przeprowadzeniu tego procesu należy włożyć podjąć dalsze prace nad uznawaniem kwalifikacji i umiejętności uzyskanych za granicą lub w pozaformalnym i nieformalnym środowisku uczenia się.

3.1.5. Szczególną uwagę należy zwrócić na sektory podatne na nadużycia finansowe, w których pracownicy migrujący znajdują się w szczególnie trudnej sytuacji i są narażeni na wysokie ryzyko wyzysku i nadużyć w pracy. Pulę talentów należy zaprojektować tak, aby zapewniała sprawiedliwe i etyczne standardy rekrutacji, w tym zakaz praktyk o charakterze nadużyć, opłat rekrutacyjnych i potrąceń. Należy doprecyzować rolę pośredników i agencji, w tym podwykonawców, gdyż obecnie wielu pracodawców korzysta z ich usług na szczęblu krajowym.

3.1.6. Demokratyczne zarządzanie ma kluczowe znaczenie dla zagwarantowania, że polityka i narzędzia w obszarze migracji pracowników będą tworzone z myślą o pracownikach i pracodawcach i przez nich ukierunkowywane. W skład grupy sterującej ds. wdrożenia wejdą europejcy międzybranżowi partnerzy społeczni. Państwa członkowskie powinny zaangażować partnerów społecznych i odpowiednie zainteresowane strony w dyskusje i decyzje na szczęblu krajowym, zwłaszcza w zakresie identyfikacji zawodów deficytowych, a także przekazywania okresowych informacji zwrotnych na temat oceny funkcjonowania puli talentów.

3.1.7. Wdrażanie puli talentów i partnerstw w zakresie talentów zależy również od dwustronnych umów i partnerstw w sprawie migracji pracowników z państwami trzecimi jako sposobu zarządzania migracją pracowników. EKES podkreśla fakt, że partnerstwa te muszą zapewniać ochronę i prawa pracowników migrujących przybywających do UE, a także określać rolę pracodawców zgodnie z unijnymi dyrektywami dotyczącymi migracji pracowników.

3.1.8. Inicjatywa nie powinna skutkować zwiększonym obciążeniem administracyjnym dla pracodawców zwracających się do krajowego punktu kontaktowego unijnej puli talentów w państwie członkowskim, w którym mają siedzibę, o przeniesienie informacji o oferowanych przez nich wolnych miejscach pracy na platformę informatyczną unijnej puli talentów.

3.1.9. Zarówno pula talentów, jak i partnerstwa w zakresie talentów powinny uwzględniać potrzebę przejrzystości, dostarczając informacji na temat obowiązującego prawodawstwa UE, w tym obowiązków w zakresie zagwarantowania praw socjalnych, pokrycia kosztów podróży i zapewnienia wysokiej jakości zakwaterowania, praw pracowniczych i związkowych, mechanizmów składania skarg i dochodzenia roszczeń, w miarę możliwości z uwzględnieniem narzędzi tłumaczeniowych w celu zapewnienia pracownikom informacji w ich własnym języku na temat danego miejsca pracy oraz wsparcia dostępnego ze strony partnerów społecznych i organizacji społeczeństwa obywatelskiego.

3.1.10. Zawieszenie dostępu pracodawcy do unijnej puli talentów w przypadku naruszenia przez niego obowiązków wynikających z prawa pracy lub prawa socjalnego powinno być proporcjonalne do naruszenia i ograniczone w czasie. Aby uniknąć nielegalnych praktyk, należy przewidzieć podobne sankcje dla obywateli państw trzecich, których zezwolenia cofnięto ze względu na naruszenie wymogów wjazdowych.

3.1.11. Zgodnie z propozycją Komisji wykaz zawodów deficytowych zawarty w załączniku 1 może zostać zmieniony, jeżeli zażąda tego znaczna liczba państw członkowskich. Aby uniknąć niepewności prawa w odniesieniu do zawodów deficytowych, Komisja może zmienić wykaz, tj. jeżeli zwróca się o to dwa państwa członkowskie.

## 3.2. Zalecenie Komisji w sprawie uznawania kwalifikacji obywateli państw trzecich

3.2.1. EKES z zadowoleniem przyjmuje fakt, że w zaleceniu zaproponowano możliwe rozwiązania ułatwiające obywatelom państw trzecich dostęp do zatrudnienia poprzez walidację umiejętności i kompetencji oraz uznawanie ich kwalifikacji, w których to obszarach pracownicy migrujący natrafiają na praktyczne bariery. Procedury powinny mieć na celu zmniejszenie spoczywającego na wnioskodawcach obciążenia administracyjnego związanego z ciężarem dowodu, szczególnie w sytuacji, gdy dokumenty mogły zostać pozostawione lub utracone podczas migracji.

3.2.2. Kluczowe znaczenie ma sprawiedliwe traktowanie podczas procesu rekrutacji. W odniesieniu do rekrutacji specjalistów z państw trzecich, których kwalifikacje są **nieregulowane**, rola pracodawców i publicznych służb zatrudnienia jest kluczowa dla zapewnienia równego traktowania przy weryfikacji, czy wykształcenie i doświadczenie zawodowe obywatela państwa trzeciego są istotne dla danego stanowiska. W tym przypadku może mieć miejsce ocena jego umiejętności, przy zastosowaniu podejścia „przede wszystkim umiejętności”. Jednocześnie EKES z zadowoleniem przyjmuje fakt, że w zaleceniu wzywa się państwa członkowskie do zastanowienia się nad tym, czy i w jaki sposób przeprowadza się testy rynku pracy, aby zapewnić ich jak największą skuteczność, również za pomocą mechanizmów dialogu społecznego.

3.2.3. W przypadku **priorytetowych zawodów regulowanych** sprawiedliwa i szybka ocena oraz uznawanie kwalifikacji mają kluczowe znaczenie dla potrzeb rynku pracy. Państwa członkowskie muszą zapewnić obywatelom państw trzecich, którzy chcą wykonywać priorytetowy zawód regulowany, odpowiednie wsparcie w okresie uznawania i szkolenia, a także przeciwdziałać umowom na czas określony, niższemu statusowi i niższemu wynagrodzeniu. Szkolenia powinny być dostępne dla wszystkich obywateli państw trzecich, a nie tylko tych, którzy chcą wykonywać priorytetowe zawody regulowane.

3.2.4. Niezbędna jest lepsza wymiana informacji na temat kwalifikacji w zawodach regulowanych pomiędzy krajami UE i państwami trzecimi, np. poprzez komunikację pomiędzy ministerstwami i partnerami społecznymi. EKES z zadowoleniem przyjmuje zachętę mającą na celu motywowanie państw członkowskich do nawiązania współpracy z państwami trzecimi w celu zrozumienia kwalifikacji i wymogów w tych państwach oraz opracowania baz danych umożliwiających porównania. EKES zwraca uwagę, że jest to niezbędne, szczególnie w odniesieniu do zawodów regulowanych, a prace nad bazą danych powinny być prowadzone w drodze współpracy między grupami ministerstw, partnerów społecznych i zainteresowanych stron w ramach grupy doradczej ds. europejskich ram kwalifikacji, w porozumieniu z Komitetem ds. Uznawanie Kwalifikacji Zawodowych.

3.2.5. Uznawanie kwalifikacji wymaga uproszczenia i przejrzystości oraz ma podstawowe znaczenie dla ograniczenia tarć na rynku pracy w UE. Proces składania wniosków przewidziany w Dyrektywa 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego i Rady<sup>(5)</sup> może być nie tylko czasochłonny i stresujący dla wnioskodawców, ale także nieść ze sobą koszty związane ze składaniem wniosków i spełnianiem wymagań dotyczących umiejętności w drodze szkoleń, podczas gdy w tym okresie nie jest gwarantowane ani wynagrodzenie, ani zasiłek dla bezrobotnych. EKES z zadowoleniem przyjmuje kroki mające na celu zapewnienie równego traktowania pracowników przez zwrócenie się do państw członkowskich o dopilnowanie, aby koszty ponoszone przez obywateli państw trzecich<sup>(6)</sup> w związku z ubieganiem się o uznanie kwalifikacji były takie same, jak w przypadku obywateli UE. Jednocześnie składający wniosek obywatele państw trzecich powinni być informowani, w jaki sposób mogą ubiegać się o wsparcie finansowe i administracyjne w kraju przyjmującym. Jeżeli wnioskodawca posiada wyższy poziom kwalifikacji i umiejętności, niż jest to wymagane do uzyskania dostępu do zawodu regulowanego w jego kraju pochodzenia, należy zapewnić mu wsparcie w zakresie godziwego zatrudnienia, zgodnego z jego umiejętnościami i poziomem kwalifikacji.

### 3.3. Wniosek dotyczący zalecenia Rady pt. „Europa w ruchu» – mobilność edukacyjna dla wszystkich”

3.3.1. EKES z zadowoleniem przyjmuje szersze możliwości udziału w mobilności edukacyjnej wspierane w ramach programu Erasmus. EKES pragnie nawiązać do kwestii zawartej w jego opinii w sprawie „Edukacji na temat Unii Europejskiej”<sup>(7)</sup>, a mianowicie do tego, że żywotność UE zależy w dużej mierze od silnej tożsamości europejskiej i identyfikacji obywateli z UE. EKES zalecił zwiększenie budżetu programu Erasmus+, aby promować poczucie przynależności do UE poprzez zapewnienie wszystkim mobilności edukacyjnej, zwłaszcza osobom z różnych środowisk społeczno-ekonomicznych. Wezwał, aby wszystkie przyszłe projekty Erasmus kładły nacisk na zdobywanie wiedzy o UE, budowanie unijnej tożsamości i wspieranie międzypokoleniowego uczenia się o UE, jak również uczenie się języków i dialog obywatelski dla wszystkich grup wiekowych, w tym dorosłych.

3.3.2. EKES z zadowoleniem przyjmuje nowe sektorowe poziomy odniesienia w zakresie udziału w mobilności edukacyjnej. Brakuje jednak powiązanych środków finansowych na realizację nowych celów. Niektóre z bardziej ambitnych celów również zostały osłabione pod względem sposobu ich zdefiniowania [np. zwiększono cel dotyczący szkolnictwa wyższego, ale mobilność można uznać, nawet jeśli obejmuje ona jedynie trzy punkty w ramach europejskiego systemu transferu i akumulacji punktów (ECTS) zamiast 15, jak miało to miejsce wcześniej]. Jednocześnie można ustanowić poziomy odniesienia w zakresie mobilności edukacyjnej dorosłych słuchaczy, aby mogli oni uczestniczyć w uznanym ustawicznym doskonaleniu zawodowym w innym kraju UE. EKES z zadowoleniem przyjmuje kroki mające na celu ustanowienie promotorów mobilności edukacyjnej, takich jak koordynatorzy, punkty kontaktowe, ambasadorzy i specjalne centra informacji o mobilności edukacyjnej.

3.3.3. EKES zauważa, że demokratyczne zarządzanie mobilnością edukacyjną w UE ma zasadnicze znaczenie dla osiągnięcia celów inicjatywy. EKES z zadowoleniem przyjmuje proponowaną „współpracę strukturalną z zainteresowanymi stronami w obszarze mobilności edukacyjnej w celu wdrożenia niniejszego zalecenia” i podkreśla, że aby wdrożyć taką mobilność, instytucje edukacyjne musiałyby współpracować z sieciami posiadającymi wiedzę i doświadczenie w zakresie mobilności edukacyjnej.

3.3.4. EKES z zadowoleniem przyjmuje fakt, że inicjatywa ma na celu zwiększenie mobilności edukacyjnej nauczycieli i trenerów. Istnieje wiele przeszkód dla wspierania mobilności edukacyjnej nauczycieli, a mianowicie brak zintegrowanych okresów mobilności w programach nauczania, różne struktury lat szkolnych w państwach członkowskich, brak umiejętności językowych, obowiązki rodzinne nauczycieli oraz trudności z zapewnieniem odpowiednich zastępczych nauczycieli i trenerów. Ponadto niewystarczające środki finansowe i niewystarczająca liczba stypendiów w programie Erasmus były głównymi przeszkodami w udziale we wcześniejszych programach wymiany Erasmus. Co najważniejsze, wiele krajów UE cierpi na niedobory nauczycieli. Równy dostęp do mobilności edukacyjnej można osiągnąć poprzez zapewnienie wystarczającej liczby nauczycieli mogących zastąpić tych, którzy uczestniczą w programach mobilności, co ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia wysokiej jakości edukacji.

<sup>(5)</sup> Dyrektywa 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 7 września 2005 r. w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych (Dz.U. L 255 z 30.9.2005, s. 22).

<sup>(6)</sup> W następstwie zalecenia z kwietnia 2022 r. w sprawie uznawania kwalifikacji osób uciekających z Ukrainy państwa członkowskie wprowadziły szereg innowacyjnych praktyk ułatwiających dostęp beneficjentów tymczasowej ochrony do uznawania kwalifikacji. Niektóre z tych praktyk wymieniono w opracowanej przez Komisję ocenie wdrożenia zalecenia. Na przykład Belgia, Portugalia i Rumunia zwolniły osoby objęte tymczasową ochroną z obowiązku uiszczania opłat za proces uznawania. Większość organów państw członkowskich zaakceptowała również alternatywne środki dowodowe. Takie praktyki można powielać i upowszechniać.

<sup>(7)</sup> Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Edukacja na temat Unii Europejskiej” (opinia rozpoznawcza na wniosek prezydencji rumuńskiej) (Dz.U. C 228 z 5.7.2019, s. 68).

Bruksela, 25 kwietnia 2024 r

*Przewodniczący*  
*Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego*  
Oliver RÖPKE

---