



Brussel, 15.11.2023
COM(2023) 715 final

**MEDEDELING VAN DE COMMISSIE AAN HET EUROPEES PARLEMENT, DE
RAAD, HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ EN HET COMITÉ
VAN DE REGIO'S**

over vaardigheden en talentmobiliteit

1. INLEIDING

Geschoolde arbeidskrachten zijn van cruciaal belang voor het concurrentievermogen van de EU-economie en voor haar groei- en innovatievermogen. De werkgevers hebben moeite om de nodige werknemers te vinden. Uit de recente demografische toolbox van de Commissie blijkt hoe de vergrijzing van Europa het probleem nog groter maakt¹. **De EU moet dringend maatregelen nemen om het aantal arbeidskrachten te vergroten.**

De tekorten aan arbeidskrachten in de EU hebben negatieve gevolgen voor tal van beroepen en sectoren op alle vaardighedenniveaus: gezondheidszorg, langdurige zorg en maatschappelijk werk, de bouwsector, de be- en verwerkende industrie, vervoer en opslag, de horeca, engineering, technische en wetenschappelijke activiteiten, informatie- en communicatietechnologie (ICT) enzovoort. Er worden vaardighedenkloven verwacht op gebieden die van essentieel belang zijn nu de EU zich aan een veranderende wereld aanpast. Met het juiste beleid zal de **groene transitie** tegen 2030 1 tot 2,5 miljoen extra banen opleveren. De **digitale transitie** zal de vraag naar zowel geavanceerde ICT-expertise als digitale basisvaardigheden doen toenemen, maar de EU moet het momenteel met 11 miljoen ICT-professionals minder doen dan het streefcijfer van 20 miljoen ICT-professionals in loondienst tegen 2030².

Tijdens het Europees Jaar van de Vaardigheden is benadrukt dat een strategische aanpak onontbeerlijk is en zal blijven om tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden ongedaan te maken. Er moeten eerst en vooral in eigen huis maatregelen worden genomen. Bij het arbeidsmarktbeleid van de EU is een centrale rol weggelegd voor maatregelen om de eigen beroepsbevolking om en bij te scholen³, groepen met een lagere arbeidsmarktparticipatie te activeren⁴ met gerichte steun voor regio's die met ontvolking en tekorten aan vaardigheden te kampen hebben, en de mobiliteit binnen de EU te bevorderen. Er wordt momenteel al heel wat gedaan (zie de samenvatting in de bijlage) om de stelsels en de praktijken voor de erkenning van kwalificaties en de validering van vaardigheden te promoten, de arbeidsmobiliteit te bevorderen door barrières op de eengemaakte markt uit de weg te ruimen, en de mobiliteit van lerenden te stimuleren. Deze maatregelen alleen zullen echter niet volstaan om aan de vraag te voldoen. Nu er wereldwijd een ongeziene vraag is naar vaardigheden, zal het toekomstige concurrentievermogen van de EU onder meer afhangen van het vermogen wereldwijd talent aan te trekken en een gunstig klimaat te scheppen om **mensen van alle vaardighedenniveaus naar Europa te brengen.**

De EU zal **de samenwerking met partnerlanden blijven verdiepen**, waarbij voor wederzijds voordelige nieuwe trajecten voor legale migratie wordt gezorgd, de ontwikkeling van vaardigheden wordt ondersteund en circulaire migratie wordt bevorderd om braindrain tegen te gaan.

Deze mededeling en de begeleidende voorstellen bevatten een reeks elkaar versterkende maatregelen om de mobiliteit binnen de EU te stimuleren en de EU aantrekkelijker te maken voor talent in alle beroeps categorieën waar de werkgevers vaardigheden nodig kunnen hebben. De mededeling stelt obstakels voor internationale aanwervingen aan de orde en

¹ COM(2023) 577 final.

² Het streefcijfer wordt vermeld in COM(2021) 118 final. De statistische gegevens zijn ontleend aan de Eurostat-gegevensreeks over ICT-specialisten in loondienst. Zie: [Statistics | Eurostat \(europa.eu\)](#)

³ De eigen beroepsbevolking van de EU bestaat uit werkende en werkloze EU-burgers en legaal in de EU verblijvende onderdanen van derde landen.

⁴ Bijvoorbeeld vrouwen, oudere werknemers, personen met een handicap, Roma en personen met een migrantenachtergrond.

draagt ertoe bij dat onderdanen van derde landen hun vaardigheden en kwalificaties in Europa ten volle kunnen benutten. De voorgestelde initiatieven zijn erop gericht **de steun en het gecombineerde gewicht van de EU te gebruiken om de lidstaten bij de wereldwijde strijd om talent te helpen concurreren**. De voorgestelde nieuwe instrumenten dragen ertoe bij **vraag en aanbod** tussen werkgevers uit de EU en onderdanen van derde landen die werk zoeken in de EU, **op elkaar af te stemmen**. Maatregelen op EU-niveau kunnen meer effect sorteren dan de inspanningen van afzonderlijke lidstaten, doordat er meer overtuigende argumenten worden aangedragen om het door werkgevers benodigde personeel aan te trekken, en doordat van schaalvoordelen wordt gebruikgemaakt om obstakels voor aanwervingen uit de weg te ruimen. Vlotter verkeer binnen de EU — bijvoorbeeld als gevolg van de bevordering van leermobiliteit — heeft ook positieve gevolgen voor mensen van buiten de EU die op de arbeidsmarkt van de EU actief willen zijn.

De maatregelen hebben tot doel voor **een transversale en overheidsbrede aanpak** te zorgen. **Daarbij wordt voortgebouwd op bestaande werkzaamheden** — onder meer **het pakket vaardigheden en talent en het migratie- en asielpact** — en de lopende **samenwerking met derde landen**. De uitvoering zal afhangen van de bijdrage van de nationale diensten voor migratie en werkgelegenheid, actoren op lokaal en regionaal niveau, sociale partners, bedrijven en hun tegenhangers in de partnerlanden.

2. HOE DE MOBILITEIT VAN TALENT UIT NIET-EU-LANDEN DEEL KAN UITMAKEN VAN DE OPLOSSING

Gezien de omvang van de problemen op het gebied van vaardigheden waarmee de EU wordt geconfronteerd, **moeten alle beschikbare beleidsmaatregelen worden ingezet**.

Onderdanen van derde landen leveren nu al een fundamentele bijdrage tot de arbeidsmarkt en de economie van de EU. Maar liefst 13 % van de werknemers die essentiële taken uitvoeren, zijn onderdanen van derde landen⁵. De lidstaten openen hun arbeidsmarkten steeds meer voor onderdanen van derde landen die over de nodige vaardigheden beschikken om tekorten aan te pakken. In 2022 werden ongeveer 1,6 miljoen eerste verblijfsvergunningen in de EU aan onderdanen van derde landen afgegeven voor arbeidsdoeleinden⁶, het hoogste cijfer sinds Eurostat in 2009 is begonnen gegevens te verzamelen. Bij beroepen met een tekort aan arbeidskrachten ligt het percentage werknemers dat niet in de EU is geboren, meestal hoger⁷.

Een aantal lidstaten hebben onlangs hun arbeidsmigratiestelsels hervormd — of beraden zich over dergelijke hervormingen — om de toegang tot de arbeidsmarkt vanuit het buitenland te vergemakkelijken⁸. De aanpak verschilt echter van lidstaat tot

⁵ Immigrant Key Workers: Their Contribution to Europe's COVID-19 Response: https://joint-research-centre.ec.europa.eu/jrc-news-and-updates/crucial-contribution-migrant-workers-europes-coronavirus-response-2020-05-13_en

⁶ [Nearly 3.7 million first residence permits issued in 2022 - Products Eurostat News - Eurostat \(europa.eu\)](#)

⁷ Verslag over werkgelegenheids- en sociale ontwikkelingen in Europa 2023.

⁸ Zo heeft Duitsland in juni 2023 een hervorming van de arbeidsmigratie goedgekeurd, omdat volgens de regering jaarlijks 400 000 onderdanen van derde landen moeten worden aangetrokken. Italië heeft in juli 2023 een nieuw decreet inzake legale migratie aangenomen, omdat tussen 2023 en 2025 in een groot aantal sectoren (onder meer sociale zorg, vervoer, toerisme en landbouw) behoefte is aan 833 000 onderdanen van derde landen. Zie bijlage 8 bij het effectbeoordelingsverslag over de EU-talentenpool (SWD(2023) 717 final) voor meer informatie over het arbeidsmigratiebeleid van de lidstaten.

lidstaat, de informatie over de migratieregelingen is niet altijd gemakkelijk te vinden⁹ en de samenwerking met partnerlanden is vaak gefragmenteerd, waardoor de EU minder aantrekkelijk is voor potentiële werknemers.

Als geen werknemers van buiten de EU worden aangetrokken en niet beter van hun vaardigheden wordt gebruikgemaakt in beroepen met een tekort aan arbeidskrachten, zal de vraag naar arbeidskrachten op alle vaardighedenniveaus onvervuld blijven, waardoor de economische groei vertraagt en de kwaliteit van diensten afneemt. De EU moet niet alleen aantrekkelijk voor talent uit de hele wereld worden gemaakt om tekorten te verhelpen, maar ook **om innovatie en technologische vooruitgang te stimuleren**. Talentrijke personen kunnen een enorme impuls geven aan het vermogen van de EU om te innoveren en nieuwe bedrijfsmodellen op te schalen. Als de EU bijvoorbeeld koploper wil worden op het gebied van disruptieve technologieën en de overgang naar Web 4.0 en virtuele werelden¹⁰, is het van essentieel belang dat aandacht wordt geschonken aan dit smalle segment van uiterst gespecialiseerde vaardigheden, waar de wereldwijde concurrentie in de zoektocht naar talent het grootst is. Landen als de VS en Canada beschikken over specifieke regelingen om getalenteerde personen met gezochte vaardigheden aan te trekken¹¹. Ook in sommige lidstaten bestaan er dergelijke regelingen¹².

De EU aantrekkelijker maken voor talent uit het buitenland

Uit de indicator “talent attractiveness” van de OESO¹³ blijkt dat de EU er niet in slaagt met succes te concurreren om het beste talent wereldwijd. **De EU presteert collectief ondermaats** bij het aantrekken van geschoolde werknemers uit het buitenland¹⁴. Ondanks de hoge levenskwaliteit en de vele mogelijkheden die de EU te bieden heeft, behoren de EU-lidstaten niet tot de favoriete bestemmingen van onderdanen van derde landen. Hun voorkeur gaat uit naar andere OESO-leden, zoals Nieuw-Zeeland, Australië, de VS of Canada. Ook het leren van de taal van het land van bestemming speelt hierbij mogelijk een rol. Slechts één lidstaat (Zweden) komt voor in de top 5 van de meest aantrekkelijke landen voor hooggekwalificeerde werknemers.

Legale migratie is een gedeelde bevoegdheid: de lidstaten behouden het volledige recht om te bepalen hoeveel legale migranten worden toegelaten. De lidstaten worden echter ook geconfronteerd met **gemeenschappelijke problemen en behoeften**. Het promoten van de EU als een aantrekkelijke bestemming voor buitenlands talent kan alle lidstaten voordeel opleveren: lidstaten met een lager internationaal profiel of minder middelen om talent aan te trekken, kunnen profiteren van de bundeling van de inspanningen en de integratie van de EU-economie. Mede dankzij de EU-samenwerking kunnen de lidstaten en de werkgevers ook gemeenschappelijke praktische problemen aanpakken: het beoordelen van de vaardigheden van onderdanen van derde landen, het afstemmen van hun vaardigheden op de behoeften van de werkgevers en het structureren van de samenwerking met derde landen.

⁹ Hoewel er een EU-portaalsite over immigratie bestaat, zijn onderdanen van derde landen en werkgevers daarvan niet altijd op de hoogte. Bovendien biedt het portaal geen informatie die is toegesneden op individuele situaties.

¹⁰ Zie COM(2023) 442 final.

¹¹ Zie bijvoorbeeld het visum O-1A in de VS.

¹² European Migration Network, [Synthesis report on Migratory Pathways for Start-Ups and Innovative Entrepreneurs in the European Union](#), december 2019.

¹³ [Talent Attractiveness 2023 - OESO](#)

¹⁴ Zie het effectbeoordelingsverslag over de EU-talentedepool (SWD(2023) 717 final) voor een meer gedetailleerde analyse.

Tekortkomingen in het wetgevingskader worden momenteel aangepakt. Uit de “geschiktheidscontrole” van legale migratie uit 2019¹⁵ bleek dat het EU-acquis op dit gebied versnipperd is en tekortschiet om de algemene aantrekkelijkheid van de EU te vergroten. Sindsdien is een herziene richtlijn¹⁶ vastgesteld (“de blauwekaartrichtlijn”) met efficiëntere regels om hooggekwalificeerde werknemers aan te trekken (de uiterste termijn voor de uitvoering is november 2023). Conform het pakket “Vaardigheden en talent”¹⁷ wordt momenteel onderhandeld over de voorstellen van de Commissie om de richtlijn gecombineerde vergunning¹⁸ en de richtlijn langdurig ingezetenen¹⁹ te herzien teneinde de procedures voor legale migratie te stroomlijnen. Als follow-up heeft de Commissie zich ertoe verbonden nog andere mogelijkheden voor legale migratie naar de EU te onderzoeken op drie belangrijke gebieden: langdurige zorg, mobiliteit van jongeren en innovatieve ondernemers.

Uit het pakket “Vaardigheden en talent” is duidelijk gebleken dat — gezien de omvang van de praktische obstakels voor de aanwerving van onderdanen van derde landen — **de bestaande wetgevingsmaatregelen ontoereikend zijn.** Internationale job matching is nog steeds te complex en te duur voor zowel onderdanen van derde landen als werkgevers²⁰, en vooral voor kleine en middelgrote ondernemingen met beperkte middelen. Onderdanen van derde landen worden vaak geconfronteerd met hoge kosten (bijvoorbeeld administratieve kosten of kosten voor vertalingen). Onderdanen van derde landen en werkgevers worden niet alleen **afgeschrikt** door de financiële lasten maar ook **door de complexiteit en de duur van de procedures** voor internationale aanwervingen²¹: meer dan de helft (52 %) van de bedrijven die werknemers buiten de EU aanwerven, vindt de procedures zeer of tamelijk ingewikkeld²². Het is van oudsher ook moeilijk om duidelijke informatie over de regels en de procedures voor legale migratie te vinden²³.

Zoals voorzitter von der Leyen in haar toespraak over de Staat van de Unie 2022 heeft benadrukt, vormen problemen bij **de erkenning van de kwalificaties van onderdanen van derde landen** vaak een ander praktisch obstakel dat werknemers ervan weerhoudt naar de EU te komen. De lidstaten hebben bijzondere verplichtingen met betrekking tot de beroepen die in alle lidstaten gereguleerd zijn. Op EU-niveau zijn minimumnormen vastgesteld voor de opleiding voor zeven beroepen (bijvoorbeeld verpleegkundigen en artsen) in het kader van de EU-wetgeving betreffende de erkenning van beroepskwalificaties (Richtlijn 2005/36/EG). De reglementering van andere beroepen is een nationale bevoegdheid²⁴.

¹⁵ SWD(2019) 1056 final.

¹⁶ Richtlijn (EU) 2021/1883 van 20 oktober 2021 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op een hooggekwalificeerde baan, en tot intrekking van Richtlijn 2009/50/EG van de Raad.

¹⁷ COM(2022) 657 final.

¹⁸ COM(2022) 655 final.

¹⁹ COM(2022) 650 final.

²⁰ Zie het effectbeoordelingsverslag over de EU-talentenpool (SWD(2023) 717 final) voor meer details. Geschat wordt dat de gemiddelde kosten voor de aanwerving van een onderdaan van een derde land tussen 1 500 en 2 500 EUR kunnen bedragen (exclusief verhuiskosten). De kosten kunnen oplopen tot 8 500 à 10 000 EUR als een beroep op wervingsbureaus moet worden gedaan.

²¹ De gemiddelde duur bedraagt 4 tot 6 maanden.

²² Flash Eurobarometer 529: European Year of Skills: Skills shortages, recruitment and retention strategies in small and medium-sized enterprises.

²³ Geschiktheidscontrole van legale migratie uit 2019 (SWD(2019) 1056 final).

²⁴ De lidstaten moeten er echter voor zorgen dat de reglementering van de toegang tot beroepen evenredig is en niet leidt tot discriminatie op grond van nationaliteit of andere gronden. Overeenkomstig Richtlijn (EU) 2018/958 is ook een evenredigheidsbeoordeling nodig, voordat nieuwe maatregelen ter reglementering van beroepen worden goedgekeurd of bestaande maatregelen worden gewijzigd.

Honderden beroepen (bijvoorbeeld burgerlijk ingenieurs en verwarmingstechnici) zijn slechts in enkele lidstaten gereguleerd. Een formele erkenning kan nodig zijn voor de toegang tot een beroep, maar ook voor legale migratie of toegang tot verdere studies.

De erkenning van kwalificaties is van essentieel belang om ervoor te zorgen dat ingekomen werknemers in bepaalde beroepen over voldoende onderwijs, opleiding of ervaring beschikken. De procedures voor de erkenning van kwalificaties uit derde landen zijn echter vaak **te duur, te complex en te tijdrovend**. Ze vormen ook een aanzienlijke administratieve last voor de lidstaten door het gebrek aan informatie over de kwalificaties uit derde landen, de beperkte bundeling van expertise en middelen op EU-niveau en de moeilijkheden bij de verificatie van de echtheid van documenten.

Veel beroepen die met tekorten kampen, zijn niet gereguleerd. De werkgevers kunnen dan vrij beslissen of onderdanen van derde landen het juiste profiel hebben op basis van hun kwalificaties, ervaring en vaardigheden. Een formele erkenningsprocedure is niet nodig. De werkgevers hebben echter geen inzicht en **vertrouwen in de vaardigheden en kwalificaties die in derde landen zijn verworven** en die nodig zijn voor de aanwerving voor niet-gereguleerde beroepen: nog een belangrijk obstakel voor de mobiliteit van talent en vaardigheden²⁵.

Het resultaat is niet alleen dat de aantrekkelijkheid van de EU wordt aangetast, maar ook dat **“talent verspild wordt”**: onderdanen van derde landen werken onder hun kwalificatieniveau. Volgens Eurostat was meer dan een kwart van de onderdanen van derde landen in 2022 hooggekwalificeerd. 39,4 % was echter overgekwalificeerd²⁶, waarbij vrouwen vaker overgekwalificeerd zijn dan mannen. Het percentage overgekwalificeerde EU-burgers die in een andere lidstaat werken, is 31,8 %. Voor EU-burgers die in hun eigen land verblijven, bedraagt het cijfer slechts 21,1 %²⁷. Door de erkenning van kwalificaties en de validering van vaardigheden te vergemakkelijken, kan daarom ook het onbenutte potentieel van onderdanen van derde landen die al in de EU verblijven, beter worden benut.

Het is voor de aantrekkelijkheid van de EU en voor het algemene succes van het migratiebeleid van cruciaal belang dat legaal verblijvende onderdanen van derde landen **zich welkom voelen** en dat zij — en ook de gezinnen van werknemers — doeltreffende integratiesteun krijgen. Er doen zich op dit gebied nog steeds problemen voor. Onderdanen van derde landen zijn vaker het slachtoffer van discriminatie op het werk en er zijn aanwijzingen dat dit probleem hoogopgeleiden onevenredig treft:²⁸ een van de redenen waarom de arbeidsparticipatie van niet-EU-burgers lager is dan die van EU-onderdanen²⁹. Het EU-actieplan tegen racisme³⁰ en het actieplan voor integratie en inclusie 2021-2027³¹ hebben beide tot doel dit probleem aan te pakken. Eerlijke en transparante aanwervingsprocedures waarborgen dat alle kandidaten gelijke kansen hebben bij het zoeken van werk, ongeacht geslacht, ras of etnische afkomst, leeftijd, godsdienst of overtuiging³².

²⁵ Effectbeoordelingsverslag bij het voorstel over de EU-talentenpool (SWD(2023) 717 final).

²⁶ Ondanks het feit dat ze een hoog opleidingsniveau hebben, werken ze in beroepen waarvoor een laag of gemiddeld opleidingsniveau volstaat.

²⁷ Gegevens geëxtraheerd in juli 2023 (Eurostat).

²⁸ Verslag over werkgelegenheids- en sociale ontwikkelingen in Europa 2023.

²⁹ In 2022 had 61,9 % van de niet-EU-burgers een baan, terwijl dit percentage voor burgers van andere EU-lidstaten en voor eigen onderdanen respectievelijk 77,1 % en 75,4 % bedroeg (Eurostat).

³⁰ COM(2020) 565 final.

³¹ COM(2020) 758 final.

³² Richtlijn 2006/54/EG betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep; Richtlijn 2000/43/EG houdende toepassing van het beginsel

Samenwerking met **de sociale partners** is ook van essentieel belang voor een goed beheer van legale migratie. De sociale dialoog kan bijdragen tot een gemeenschappelijke visie op de wijze waarop legale migratie moet worden ingepast in bredere arbeidsmarktstrategieën. De lidstaten moeten rekening houden met de standpunten van de sociale partners om ervoor te zorgen dat, wanneer zij van mening zijn dat arbeidsmarkttoetsen noodzakelijk zijn, deze toetsen snel kunnen worden uitgevoerd met beperkte administratieve lasten voor de werkgevers — met name kmo's — en voor onderdanen van derde landen. Er moet duidelijke en toegankelijke informatie over het functioneren ervan beschikbaar worden gesteld. Zowel werkgevers als vakbonden spelen een rol bij de integratie van onderdanen van derde landen en het Europees partnerschap voor integratie structureert de samenwerking ter zake op EU-niveau³³.

Er is behoefte aan een gerichte aanpak met informatie over de behoeften aan vaardigheden als springplank

Voor succesvolle mobiliteit van talent zijn maatregelen nodig om onderdanen van derde landen aan te werven in sectoren waar de behoefte aan arbeidskrachten het grootst is, en is er behoefte aan schaalvoordelen via betere samenwerking op het gebied van legale migratie tussen de EU en de lidstaten.

De Commissie is van mening dat maatregelen op EU-niveau ter bevordering van de mobiliteit van talent **strategisch** moeten zijn en zich vooral moeten richten op beroepen die met de gevolgen van **de groene en de digitale transitie** worden geconfronteerd, en op de sectoren **gezondheidszorg en langdurige zorg**, gezien de acute behoeften in de hele EU en de verwachte ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in deze sectoren.

De behoeften van de arbeidsmarkt kunnen echter snel veranderen en ook van lidstaat tot lidstaat verschillen. De EU moet ervoor kunnen zorgen dat haar initiatieven op het gebied van arbeidsmigratie inspelen op de meest recente behoeften van de economie en de werkgevers. Toegankelijke en actuele **informatie over de behoeften aan vaardigheden is van cruciaal belang** om flexibele strategieën te ontwikkelen om tekorten aan arbeidskrachten aan te pakken, vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter op elkaar af te stemmen en de ontwikkeling van vaardigheden te sturen.

Voortbouwend op lopende initiatieven om op een meer gesofisticeerde manier informatie over de behoeften aan vaardigheden in te winnen³⁴, werkt de Commissie aan een meer **systemische aanpak om informatie over de behoeften aan vaardigheden te verzamelen en te gebruiken**. Het platform voor arbeidsmigratie, dat in januari 2023 van start is gegaan,

van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afkomst; en Richtlijn 2000/78/EG tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

³³ https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/legal-migration-and-integration/cooperation-economic-and-social-partners/european-partnership-integration_en

³⁴ Zo omvat de Europese vaardighedenagenda 2020 een actie om voor meer actuele, gedetailleerde en nauwkeurige informatie over de behoeften aan vaardigheden te zorgen. Het Europees Centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding, Eurostat, de ELA en Eurofound zijn betrokken bij diverse initiatieven om de informatie over de behoeften aan vaardigheden te verfijnen, onder meer door gebruik te maken van big data. Het anticiperen op behoeften aan vaardigheden op sectoraal niveau gebeurt in het kader van de blauwdruk voor sectorale samenwerking op het gebied van vaardigheden, waarbij vooral aandacht aan prioritaire sectoren wordt geschonken. Sinds juni 2023 is op Europass een tool beschikbaar met informatie (per land) over beroepen die met een tekort aan arbeidskrachten te kampen hebben. In de lidstaten brengen de openbare diensten voor arbeidsvoorziening de toekomstige behoeften aan vaardigheden steeds actiever in kaart. Vele ontwikkelen ook alomvattende strategieën om aan de toekomstige behoeften aan vaardigheden te voldoen.

biedt een waardevol forum voor discussies over de wijze waarop een gericht arbeidsmigratiebeleid kan worden ontwikkeld dat op strategische tekorten inspeelt op basis van informatie over de behoeften aan vaardigheden. Het platform brengt vertegenwoordigers van de voor werkgelegenheid en migratie bevoegde autoriteiten in de lidstaten samen met de sociale partners en heeft in het kader van het Europees Jaar van de Vaardigheden uitwisselingen over deze kwesties mogelijk gemaakt³⁵.

Actiepunt: De Commissie zal voor een meer strategische benadering van informatie over de behoeften aan vaardigheden blijven ijveren op basis van de meest recente arbeidsmarktgegevens en in samenwerking met de lidstaten en de openbare diensten voor arbeidsvoorziening.

3. AANWERVINGEN VAN BUITEN DE EU GEMAKKELIJKER MAKEN — DE EU-TALENTENPOOL

In deze mededeling worden maatregelen beschreven om de belangrijke obstakels (zie het vorige hoofdstuk) uit de weg te ruimen door internationale aanwervingen te vergemakkelijken, de erkenning van kwalificaties en de validering van vaardigheden te ondersteunen en de samenwerking met derde landen ter zake te versterken. Een hoeksteen in dit verband is het voorstel van de Commissie om een **EU-talentenpool** aan te leggen: een belofte van de Commissie in het kader van het pakket vaardigheden en talent en het migratie- en asielpact.

De EU-talentenpool wil de algemene aantrekkelijkheid van de EU vergroten door **het eerste EU-brede platform** op te zetten dat openstaat voor onderdanen van derde landen uit de hele wereld die legaal in Europa willen werken, en voor werkgevers die het nodige talent niet op de arbeidsmarkt van de EU vinden. De werkgevers in de EU krijgen toegang tot een bredere pool van talent waardoor ze sneller en gemakkelijker talent kunnen aanwerven. Zowel werkzoekenden als werkgevers krijgen informatie over aanwervings- en immigratieprocedures en over de erkenning van kwalificaties in de deelnemende EU-lidstaten. Om de integratie te vergemakkelijken, wordt ook informatie verstrekt over de leef- en arbeidsomstandigheden in de deelnemende lidstaten en over de rechten en plichten van onderdanen van derde landen. Het wereldwijde netwerk van EU-delegaties zal informatie helpen verstrekken en als contactpunt fungeren voor werkzoekenden uit derde landen die op zoek zijn naar informatie over legale migratietrajecten en het platform van de EU-talentenpool.

De EU-talentenpool zal zich vooral focussen op specifieke **beroepen op alle vaardighedenniveaus waar de tekorten aan arbeidskrachten in de Unie het meest voelbaar zijn**, en op beroepen die een rechtstreekse bijdrage tot de groene en de digitale transitie leveren. De lijst van beroepen zal zo nodig worden bijgewerkt om in te spelen op veranderende arbeidsmarktomstandigheden. De Commissie heeft vandaag een lijst van 42 beroepen bekendgemaakt waaraan in de hele EU een tekort is³⁶. De lijst is als bijlage bij

³⁵ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_23_103

³⁶ De lijst is gebaseerd op drie belangrijke bronnen: i) de Europese Arbeidsautoriteit (ELA) die gebruikmaakt van gegevens van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening over tekorten aan arbeidskrachten in bepaalde beroepen; ii) tekorten aan arbeidskrachten die van invloed zijn op de netto-uitvoering en de digitalisering en vastgesteld zijn op basis van de rechtstreekse bijdrage van de sector tot de uitvoering van de klimaat- en digitaliseringsdoelstellingen van de EU; iii) beroepen waar de tekorten de voorbije jaren niet wijdverbreid waren, maar waarschijnlijk zullen toenemen als gevolg van de toekomstige transitie.

de voorgestelde verordening betreffende de talentenpool gevoegd. Om snel op de veranderende behoeften van de arbeidsmarkt te kunnen reageren, zal de Commissie de lijst kunnen wijzigen door middel van een gedelegeerde handeling. Bovendien kunnen de lidstaten meedelen dat bepaalde beroepen aan de lijst zijn toegevoegd of van de lijst zijn verwijderd.

De lidstaten — die **vrijwillig** aan de EU-talentenpool kunnen deelnemen — zullen het beheer van de talentenpool via hun bevoegde autoriteiten ondersteunen. De nationale autoriteiten in de deelnemende lidstaten zullen nauw bij het gebruik van de tool worden betrokken en alleen werkgevers in de deelnemende lidstaten kunnen vacatures op het portaal plaatsen en er naar kandidaten op zoek gaan. Het voorstel houdt ten volle rekening met de exclusieve verantwoordelijkheid van de lidstaten om te bepalen hoeveel onderdanen van derde landen worden toegelaten. Het zal de bestaande nationale instrumenten voor het aantrekken van talent aanvullen maar niet vervangen.

De EU-talentenpool is een nieuw IT-platform dat zich specifiek richt tot onderdanen van derde landen die zich nog niet in de EU bevinden. Het ontwerp ervan is gebaseerd op de jarenlange succesvolle ervaringen van de Commissie met het **Eures**-platform³⁷. De EU-talentenpool voorziet in ingebouwde voorzorgsmaatregelen om uitbuiting door werkgevers te voorkomen. Doel is ervoor te zorgen dat voor onderdanen van derde landen die via de EU-talentenpool worden aangeworven, dezelfde rechten en plichten gelden als voor onderdanen van de lidstaten. Ook de interoperabiliteit met nationale wervingsplatforms zal worden ondersteund.

De talentenpool zal de externe dimensie van het migratie- en asielpact helpen uitvoeren door tot talentpartnerschappen bij te dragen en doeltreffende aanvullende trajecten naar de EU te ontwikkelen. Ontheemden in derde landen die internationale bescherming nodig hebben, kunnen zich voor de EU-talentenpool registreren. Zo worden de inspanningen ondersteund om in aanvullende trajecten te voorzien voor personen die daarvoor in aanmerking komen.

Door de toegang tot bestaande legale trajecten te vergemakkelijken, zal de EU-talentenpool ook irreguliere migratie minder aantrekkelijk maken. Temeer daar niemand tegen wie een inreisverbod is uitgevaardigd, met name na een terugkeerbesluit uit hoofde van de terugkeerrichtlijn³⁸, zich voor de EU-talentenpool kan registreren.

Actiepunt: Verordening tot oprichting van een EU-talentenpool:

- De Commissie stelt een **verordening tot oprichting van een EU-talentenpool**³⁹ voor om de strategische internationale aanwerving van werkzoekenden uit derde landen te vergemakkelijken in voor de EU relevante beroepen met een tekort aan arbeidskrachten;
- De Commissie zal met de lidstaten samenwerken om ervoor te zorgen dat de EU-talentenpool van meet af aan wordt opgezet om op passende wijze aan de behoeften van de nationale arbeidsmarkten te voldoen en bestaande nationale initiatieven aan te vullen, onder meer via interoperabiliteit met bestaande nationale wervingsplatforms.

³⁷ [Eures](#) heeft tot doel het vrije verkeer van werknemers binnen de EU te vergemakkelijken en fungeert als een Europees samenwerkingsnetwerk van openbare diensten voor arbeidsvoorziening met een doorzoekbaar portaal om werkzoekenden gemakkelijker met werkgevers in contact te brengen.

³⁸ Richtlijn 2008/115/EG over gemeenschappelijke normen en procedures in de lidstaten voor de terugkeer van onderdanen van derde landen die illegaal op hun grondgebied verblijven.

³⁹ COM(2023) 716 final.

4. EEN VLOTTERE EN SNELLERE ERKENNING EN VALIDERING VAN BEROEPSKWALIFICATIES EN IN DERDE LANDEN VERWORVEN VAARDIGHEDEN

De Commissie stelt een reeks maatregelen voor met het oog op **een gemeenschappelijke aanpak en samenwerking tussen de lidstaten bij de erkenning van kwalificaties en de validatie van vaardigheden**, zodat het gemakkelijker wordt om informatie over regels en procedures te vinden en de lidstaten en de werkgevers vlotter toegang krijgen tot betrouwbare informatie over kwalificaties en vaardigheden die niet in de EU zijn verworven. Mede dankzij eenvoudigere en betere procedures krijgen de werkgevers een beter inzicht in de praktische waarde van een buiten de EU verworven kwalificatie, zodat kan worden gewaarborgd dat onderdanen van derde landen in staat zijn de taken uit te voeren waarvoor ze zijn aangeworven, en hun kwalificaties vergelijkbaar zijn met die van collega's uit de EU.

De realiteit van de arbeidsmarkt vereist ook dat het beginsel “vaardigheden eerst” op bredere schaal wordt toegepast. Veel bedrijven passen het beginsel bij aanwervingen al toe (met tot dusver succesvolle resultaten): bij de selectie van de juiste kandidaten voor vacatures wordt niet alleen de waarde van formele kwalificaties erkend, maar ook van andere aantoonbare vaardigheden en ervaringen.

Werken aan een gemeenschappelijke EU-benadering van de erkenning van kwalificaties van onderdanen van derde landen

De Commissie neemt vandaag een aanbeveling aan betreffende de erkenning van kwalificaties van alle legaal verblijvende onderdanen van derde landen⁴⁰ met richtsnoeren om de procedures te verbeteren en de lidstaten te helpen niet in de EU verworven kwalificaties en vaardigheden sneller en efficiënter te erkennen. In de aanbeveling wordt gepleit voor meer flexibiliteit en minder administratieve lasten voor onderdanen van derde landen, zodat ze sneller en doeltreffender werk in de EU kunnen vinden of er hoger onderwijs kunnen volgen. De aanbeveling heeft betrekking op gevallen van erkenning die de weg effenen voor toegang tot gereguleerde beroepen — als onderdeel van procedures voor legale migratie — en verder leren. Formele erkenningsprocedures zouden alleen vereist moeten zijn wanneer aan de houder van een kwalificatie rechten worden toegekend in deze drie contexten. De erkenning van kwalificaties zou niet vereist moeten zijn voor aanwervingen in niet-gereguleerde beroepen. In deze gevallen kunnen informatie en tools ter bevordering van de transparantie het inzicht in en de vergelijking van kwalificaties en vaardigheden vergemakkelijken.

Wat de toegang tot gereguleerde beroepen betreft, is de aanbeveling geïnspireerd op Richtlijn 2005/36/EG, waarin het stelsel voor de erkenning van beroepskwalificaties in de EU is vastgesteld⁴¹. De aanbeveling bouwt ook voort op de ervaringen met de uitvoering van de aanbeveling van de Commissie van april 2022 over de vlottere erkenning van kwalificaties van mensen die op de vlucht zijn voor de Russische aanvalsoorlog tegen Oekraïne⁴². De beoordeling van de follow-up van deze aanbeveling⁴³ heeft een aantal veelbelovende

⁴⁰ De aanbeveling is van toepassing op onderdanen van derde landen die een visum of een werk- en verblijfsvergunning in een lidstaat hebben aangevraagd of die reeds legaal in de Unie verblijven.

⁴¹ Het kader van Richtlijn 2005/36/EG stelt gemeenschappelijke beginselen, procedures en erkenningscriteria vast ter bevordering van de transparantie, de eerlijkheid en de consistentie van het erkenningsproces. Zoals eerder vermeld, worden ook minimumnormen voor de opleiding voor bepaalde beroepen vastgesteld.

⁴² Aanbeveling (EU) 2022/554 van de Commissie betreffende de erkenning van kwalificaties van mensen die op de vlucht zijn door de Russische invasie van Oekraïne.

⁴³ https://single-market-economy.ec.europa.eu/publications/assessment-commission-recommendation-eu-2022554-5-april-2022-recognition-qualifications-people_en

praktijken aan het licht gebracht die in de nieuwe aanbeveling zijn verwerkt. Zo worden onder meer de voordelen benadrukt van de uitwisseling van informatie tussen de autoriteiten van de lidstaten en de partnerlanden om de erkenning van kwalificaties te vergemakkelijken.

De aanbeveling zal een waardevolle aanvulling vormen op de EU-talentedoelstelling en moet de lidstaten helpen **de erkenningsprocedures te verbeteren als onderdeel van hun inspanningen om geschoolde werknemers uit het buitenland aan te trekken**. De lidstaten worden aangemoedigd gegevens over de behoeften aan vaardigheden te gebruiken om “prioritaire gereguleerde beroepen” te identificeren waarvoor de erkenningsprocedures voor onderdanen van derde landen en mobiele EU-burgers verder moeten worden vergemakkelijkt. Zodra de EU-talentedoelstelling operationeel is, kunnen de lidstaten — bij het identificeren van prioritaire gereguleerde beroepen — rekening houden met de voor de talentendoelstelling ontwikkelde lijst van beroepen waaraan in de hele EU een tekort is.

Dankzij de richtsnoeren van de aanbeveling kunnen de aanwervingsprocedures in tal van sectoren worden verbeterd, maar de toepassing zal verschillen naargelang van de wijze waarop de werkgelegenheid in elk beroep is gereguleerd. Een voorbeeld: digitale beroepen zijn over het algemeen niet gereguleerd; daarom wordt in de aanbeveling gepleit voor het beginsel “vaardigheden eerst” bij aanwervingen voor deze beroepen. Ook de herziene blauwkaartrichtlijn kan worden ingeroepen, die — voor sommige ICT-banen — door beroepservaring gestaaftde vaardigheden en vergelijkbare kwalificaties hoger onderwijs als gelijkwaardig beschouwd⁴⁴. Voor deze beroepen mogen de lidstaten geen formele erkenningsprocedure opleggen als voorwaarde voor toelating.

Actiepunt: De aanbeveling van de Commissie betreffende de erkenning van kwalificaties van onderdanen van derde landen⁴⁵.

Deze aanbeveling zal tot eenvoudigere en snellere procedures leiden en er tegelijkertijd voor zorgen dat de ingediende informatie kan worden geverifieerd en de procedures betrouwbaar zijn. Het handhaven van professionele normen mag niet leiden tot eisen die sollicitanten afschrikken of aanwervingsprocedures vertragen.

De Commissie zal de uitvoering van de aanbeveling ondersteunen door:

- specifieke bijeenkomsten met de lidstaten te organiseren, met name met de groep coördinatoren voor de erkenning van beroepskwalificaties en met andere belanghebbenden;
- de lidstaten te verzoeken verslag uit te brengen over nationale initiatieven, hervormingen en statistieken met betrekking tot erkenningsbesluiten die met kwalificaties uit derde landen verband houden;
- toegang tot online-informatie te bieden om onderdanen van derde landen te helpen de vereisten voor de erkenning van vaardigheden en kwalificaties in de Unie te begrijpen;
- te streven naar maximale synergie tussen de aanbeveling en andere in de mededeling vermelde actiepunten.

Meer informatie over erkenningsprocedures en de vergelijkbaarheid van kwalificaties

⁴⁴ Zie artikel 2, lid 9, punt a), van Richtlijn (EU) 2021/1883 en bijlage I bij die richtlijn.

⁴⁵ C(2023) 7700 final.

Het is voor zowel werkgevers als werkzoekenden van buiten de EU van cruciaal belang **informatie te vinden over in derde landen verworven kwalificaties en vaardigheden en de toepasselijke erkennings- en valideringsprocedures in de lidstaten**⁴⁶. De verantwoordelijkheid voor de erkenning en validering wordt vaak gedeeld tussen verschillende administratieve instanties in de lidstaten, onder meer op centraal en regionaal niveau. Momenteel kan het voor onderdanen van derde landen en mobiele EU-werknemers moeilijk zijn om te bepalen of het beroep waarin ze willen werken al dan niet gereguleerd is in een bepaalde lidstaat. Ook het gebrek aan meertalige informatie over de erkenningsprocedures kan een belemmering vormen: de inspanningen om dit probleem voor ontheemden uit Oekraïne te verhelpen is een steun bij de zoektocht naar werk geweest⁴⁷.

Hoewel er momenteel geen centraal punt op EU-niveau bestaat voor informatie over de erkenning van kwalificaties uit derde landen, hebben de **ENIC-NARIC-netwerken**⁴⁸ verschillende tools ontwikkeld voor een vlottere toegang tot informatie over de erkenningsprocedures en de stelsels voor hoger onderwijs. Die tools kunnen nog verder worden verbeterd. NARIC's kunnen besluiten over academische erkenning en verklaringen van vergelijkbaarheid afgeven, met bijzondere aandacht voor kwalificaties hoger onderwijs. Sommige NARIC's fungeren als enig contactpunt voor de beoordeling of erkenning van kwalificaties, wat de toegang van onderdanen van derde landen tot de procedures kan vergemakkelijken. In tien lidstaten⁴⁹ hebben NARIC's — soms met financiële middelen van de EU — databanken helpen opzetten met openbare informatie over nationale erkenningsbesluiten.

De Commissie zal de lidstaten aanmoediging en ondersteuning bieden bij het ontwikkelen van databanken over de vergelijkbaarheid van kwalificaties uit derde landen en om de interoperabiliteit van deze databanken te waarborgen, door in 2024 financiering uit Erasmus+ beschikbaar te stellen. Voor relevante kwalificaties — die voornamelijk academisch zijn — moeten databanken kosteloos een verklaring van vergelijkbaarheid kunnen genereren en waar mogelijk de procedures voor de erkenning van de kwalificatie kunnen vermelden. Om directe vergelijkingen op basis van het gebruik van soortgelijke termen en definities mogelijk te maken, moedigt de Commissie de lidstaten aan deze databanken te baseren op de normen van het Europees leermodel⁵⁰. De Commissie zal

⁴⁶ In de studie “Making Integration Work: Assessment and Recognition of Foreign Qualifications” uit 2017 benadrukt de OESO dat een vlottere toegang tot informatie over de erkenningsprocedures van cruciaal belang is om de erkenningsstelsels te verbeteren. In een uitgebreid verslag uit 2013 “Recognition of Qualifications and Competences of Migrants” in Europa wijst de Internationale Organisatie voor Migratie erop dat in verschillende EU-lidstaten de toegang van migranten tot informatie tekortschiet. Ook in de “Fitness Check on EU Legislation on legal migration” uit 2019 beveelt de Commissie aan onderdanen van derde landen vlotter toegang te verlenen tot informatie over erkenningsprocedures en de resultaten ervan (SWD(2019) 1056 final).

⁴⁷ Aanbeveling (EU) 2022/554 van de Commissie van 5 april.

⁴⁸ Het ENIC-netwerk (Europees netwerk van informatiecentra) en het NARIC-netwerk (nationale informatiecentra voor academische erkenning) werken nauw samen. ENIC's zijn erkenningsinstanties in de landen die partij zijn bij de Erkenningsovereenkomst van Lissabon. Het secretariaat wordt waargenomen door de Raad van Europa en Unesco. NARIC's zijn erkenningsinstanties in de landen die aan het programma Erasmus+ deelnemen. Alle NARIC's zijn ook ENIC's (met uitzondering van de Griekse erkenningsinstantie). De twee netwerken hebben een gezamenlijk werkprogramma en handvest en een gemeenschappelijke raad van bestuur.

⁴⁹ Bulgarije, Cyprus, Denemarken, Duitsland, Ierland, Italië, Litouwen, Nederland, Polen en Zweden.

⁵⁰ Het Europees leermodel is een meertalig gegevensmodel voor leren dat kan worden gebruikt om alle leergereleerde gegevens te beschrijven, met inbegrip van formeel, niet-formeel en informeel leren. Het model ondersteunt de uitwisseling van gegevens over vaardigheden, kwalificaties, accreditatie en leeromstandigheden, en over interoperabiliteit en uitwisseling van credential.

samenwerken met het NARIC-netwerk om te zorgen voor een gecoördineerde aanpak van de derde landen en de te bestrijken kwalificaties, waarbij voorrang wordt gegeven aan de landen waarmee de EU een talentpartnerschap heeft. In de databanken kan ook worden aangegeven welke aanvullende opleiding (zoals microcredentials) nodig kan zijn om lacunes op te vullen tussen een kwalificatie uit een derde land en vergelijkbare kwalificaties in de lidstaten. Meertalige databanken kunnen de toegang tot informatie verder vergemakkelijken.

In een tweede fase zal de Commissie ook de haalbaarheid onderzoeken van de ontwikkeling van een instrument op EU-niveau dat nationale erkenningsdatabanken met elkaar verbindt en waarmee verklaringen van vergelijkbaarheid kunnen worden opgesteld voor specifieke kwalificaties uit derde landen die alle lidstaten bestrijken, op basis van een geharmoniseerd model en beschikbaar in digitaal formaat. Dit kan zowel betrekking hebben op kwalificaties uit de EU als uit derde landen, om de mobiliteit binnen de EU en legale migratie te vergemakkelijken. Het instrument zou voortbouwen op bestaande nationale databanken en interoperabel zijn met een netwerk van nationale kwalificatiedatabanken van partnerlanden⁵¹ waarmee de Europese Stichting voor opleiding (ETF) samenwerkt. Dit instrument zou werkgevers ook in staat kunnen stellen kwalificaties uit derde landen te identificeren die vergelijkbaar zijn met een nationale kwalificatie waarnaar zij zoeken, wat kan helpen bij het afstemmen van wervingsprocedures. Dit geeft de kandidaten ook een indicatie van de manier waarop hun kwalificaties in aanmerking worden genomen in een erkenningsprocedure.

De ENIC-NARIC-netwerken richten zich momenteel op hoger onderwijs. Gezien de behoefte aan technische vaardigheden op de arbeidsmarkt van de EU en het feit dat er momenteel geen samenwerkingsstructuren op EU-niveau bestaan voor de **erkenning van kwalificaties van beroepsonderwijs en -opleiding**, zou een uitbreiding van de focus van de netwerken tot beroepsonderwijs en -opleiding aanzienlijke voordelen kunnen hebben. De lidstaten zouden kunnen onderzoeken of — met steun van de Commissie — NARIC-centra een rol kunnen spelen voor beroepsonderwijs en -opleiding. Dit zou de weg kunnen vrijmaken voor vergelijkbaarverklaringen over kwalificaties van beroepsonderwijs en -opleiding uit de EU en derde landen, op dezelfde wijze als voor academische kwalificaties.

Een ander relevant instrument om voort te bouwen is de **databank van gereguleerde beroepen van de Commissie**⁵². Voor elke lidstaat bevat dit informatie over de vraag of specifieke beroepen in elke lidstaat gereguleerd zijn, samen met de autoriteit die verantwoordelijk is voor de erkenning. Hoewel de databank momenteel gericht is op mobiele EU-burgers, is de informatie over welke specifieke beroepen in elke lidstaat gereguleerd zijn ook van belang voor onderdanen van derde landen. De Commissie zal met de lidstaten samenwerken om de databank aan te vullen met nauwkeurige informatie over de autoriteiten die verantwoordelijk zijn voor de erkenning van kwalificaties van onderdanen van derde landen, naast de bestaande informatie over autoriteiten die verantwoordelijk zijn voor de erkenning van kwalificaties van EU-burgers.

Het platform voor de EU-talentenpool zal de zichtbaarheid van de informatiebronnen in verband met erkennings- en valideringsprocedures in de deelnemende lidstaten bevorderen, zodat kandidaten een aanvraag kunnen indienen met de best mogelijke voorafgaande kennis over de kans om hun kwalificaties te laten erkennen en hun vaardigheden te laten valideren.

⁵¹ Momenteel in de fase van een “proof of concept”.

⁵² <https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/home>

Actiepunt: Verbetering van de transparantie van en de toegang tot erkenningsprocedures

De Commissie zal:

- meer lidstaten aanmoediging en ondersteuning bieden bij het ontwikkelen van semantisch interoperabele databanken over erkenningsprocedures en -besluiten, die verklaringen van vergelijkbaarheid kunnen genereren;
- onderzoek doen naar de haalbaarheid van het opzetten van verdere online kenniscentra met informatie over vaardigheden en kwalificaties, voortbouwend op het kenniscentrum dat zich op Oekraïne richt (zie hieronder);
- onderzoek doen naar de haalbaarheid van de ontwikkeling van een instrument op Unieniveau waarmee voor bepaalde in derde landen verworven kwalificaties vergelijkbaarheidscertificaten op basis van een geharmoniseerd model kunnen worden gegenereerd die geldig zijn voor meerdere lidstaten;
- de ENIC-NARIC-netwerken blijven steunen en de lidstaten aanmoedigen de NARIC-competenties uit te breiden tot kwalificaties van beroepsonderwijs en -opleiding;
- in de databank van gereguleerde beroepen informatie opnemen over de autoriteiten van de lidstaten die verantwoordelijk zijn voor de erkenning van kwalificaties van onderdanen van derde landen die toegang geven tot gereguleerde beroepen.

Vertrouwen wekken in kwalificaties en vaardigheden die in derde landen zijn verworven

Onzekerheid over de waarde van vaardigheden, werkervaring en kwalificaties die in derde landen zijn verworven en over de werking van de opleidings- en onderwijsstelsels van derde landen is een van de belangrijkste obstakels voor de erkenningsinstanties van de lidstaten en voor de werkgevers die de kwalificaties en vaardigheden van onderdanen van derde landen beoordelen⁵³. Het opheffen van deze kenniskloof moet daarom een van de belangrijkste doelstellingen zijn van het werk van de Commissie op het gebied van de erkenning van kwalificaties en de validering van vaardigheden.

In de nasleep van de Russische aanvalsoorlog tegen Oekraïne heeft de EU verschillende instrumenten gebruikt om de beoordeling van de vaardigheden en kwalificaties van ontheemden uit Oekraïne te ondersteunen. De Commissie heeft het Europees kwalificatiekader vergeleken met het Oekraïense nationale kader⁵⁴ en heeft richtsnoeren verstrekt voor de versnelde erkenning van Oekraïense academische kwalificaties⁵⁵. Zij heeft ook een reeks belangrijke instrumenten in het Oekraïens vertaald. En de ETF heeft een kenniscentrum⁵⁶ gecreëerd voor materiaal over kwalificaties, vaardigheden en studies uit Oekraïne, dat tussen maart 2022 en januari 2023 ongeveer 21 000 keer werd geraadpleegd. Deze instrumenten droegen bij aan de erkenning van professionals en werkgevers in de EU om een beter inzicht te krijgen in het vaardigheidsprofiel en de kwalificaties van ontheemden uit Oekraïne.

Deze waardevolle ervaring kan worden benut voor een meer **strategische aanpak van de ontwikkeling van richtsnoeren ter ondersteuning van de beoordeling van kwalificaties**

⁵³ 2019 geschiktheidscontrole van legale migratie (SWD(2019) 1056 final).

⁵⁴ Europese Commissie, Comparison Report of the European Qualifications Framework and the Ukraine National Qualifications Framework, januari 2023.

⁵⁵ Europese Commissie, Guidelines on Fasttrack Recognition of Ukraine Academic Qualifications, mei 2022.

⁵⁶ <https://www.etf.europa.eu/en/education-and-work-information-ukrainians-and-eu-countries>

en de erkenning van buiten de EU verworven kwalificaties. De ETF heeft aanzienlijke ervaring met het bijstaan van derde landen bij het ontwikkelen van nationale kwalificatiekaders die kunnen worden vergeleken met de Europese kwalificatiekaders, met name in de buurlanden en de uitbreidingsregio van de EU. Daarnaast verleent de ETF momenteel systemische bijstand aan elf Afrikaanse landen bij de ontwikkeling van hun kwalificatiekaders, als onderdeel van een project dat samen met de Afrikaanse Unie wordt uitgevoerd⁵⁷. De ENIC-NARIC-netwerken bieden ook een waardevol kader voor samenwerking tussen de erkenningsinstanties van de lidstaten bij de analyse van veel voorkomende kwalificaties van derde landen.

Actiepunt: EU-instrumenten gebruiken om inzicht te krijgen in de waarde van kwalificaties en vaardigheden die zijn verworven in derde landen die relevant zijn om tekorten op de arbeidsmarkt in de EU aan te pakken.

Afhankelijk van de vastgestelde behoeften zal de Commissie:

- samenwerken met de ETF, de ENIC-NARIC-netwerken, het Europees register voor kwaliteitsborging in het hoger onderwijs, de lidstaten en derde landen om richtsnoeren betreffende geselecteerde kaders voor in derde landen verworven kwalificaties en de waarde van specifieke kwalificaties te verschaffen, waarbij het Europees kwalificatiekader wordt vergeleken met nationale en regionale kwalificatiekaders en gerichte beoordelingen worden uitgevoerd van de praktijken in derde landen met betrekking tot accreditering en kwaliteitsborging;
- instrumenten vertalen om de beoordeling van vaardigheden van onderdanen van derde landen in talen van geselecteerde derde landen te vergemakkelijken.

Een langetermijnvisie ter verbetering van de erkenning van kwalificaties en de validatie van vaardigheden

Het maximaliseren van het potentieel van de EU om talent uit het buitenland aan te trekken, kan niet los worden gezien van de inspanningen om de **interne erkenning van kwalificaties en vaardigheden** te bevorderen. Gezien het huidige tempo van de technische en maatschappelijke veranderingen moet de EU nagaan hoe haar algemene aanpak van de erkenning van kwalificaties en de validatie van vaardigheden moet evolueren om het potentieel van de eengemaakte markt te maximaliseren. De EU zal verder moeten gaan bij het bevorderen van arbeidsmobiliteit en het wegnemen van belemmeringen op de eengemaakte markt en het vergroten van de mobiliteit van lerenden: systemen en praktijken voor de erkenning van kwalificaties en de validering van vaardigheden moeten kunnen inspelen op veranderingen in de vraag naar vaardigheden.

Dit biedt de gelegenheid om dezelfde aanpak te hanteren om de samenwerking met derde landen te versterken en het aantrekkelijker te maken om in de EU te werken. Gericht gebruikmaken van informatie over vaardigheden om de capaciteit van erkenningsdiensten te plannen en te versterken, de uitwisseling van interoperabele en betrouwbare informatie over kwalificaties en vaardigheden mogelijk te maken en ervoor te zorgen dat de informatie waarover zowel werkgevers als werknemers beschikken, toegankelijk en geschikt is voor het beoogde doel, kan allemaal worden gebruikt om aanwervingen van buiten de EU te vergemakkelijken.

⁵⁷ <https://acqf.africa/>

Het tijdperk van papieren diploma's loopt ten einde. De EU is begonnen met een **systeembreed gebruik van digitale kwalificaties en credentials**⁵⁸. In de toekomst moet elke lerende zijn kwalificaties, inloggegevens en rechten ontvangen in een beveiligd digitaal formaat dat meertalige informatie bevat en onmiddellijk kan worden geverifieerd. Dit zal het gemakkelijker maken om geschoolde werknemers te matchen met banen en aanwervings- en erkenningsprocedures.

Actiepunt: De Commissie zal de mogelijkheid onderzoeken van een **breder hervorming van het EU-systeem voor de erkenning van kwalificaties en de validatie van vaardigheden**, om ervoor te zorgen dat het bestaande rechtskader, de bestaande instrumenten en systemen, zoals die welke onder Richtlijn 2005/36/EG vallen, toekomstbestendig en ambitieus zijn en bijdragen tot een goed functionerende eengemaakte markt. Daarbij zal worden nagedacht over de vraag hoe de erkenning van in derde landen verworven kwalificaties verder kan worden verbeterd en in hoeverre harmonisatie noodzakelijk kan zijn, op basis van de ervaring met de uitvoering van de huidige aanbeveling van de Commissie.

5. PARTNERSCHAPPEN OP HET GEBIED VAN TALENTMOBILITEIT EN HET VERWERVEN VAN VAARDIGHEDEN

Samenwerking op het gebied van arbeidsmigratie kan aanzienlijke voordelen opleveren voor de landen van herkomst en voor de ontvangende landen. Talentmobiliteit kan de circulatie van vaardigheden en de overdracht van kennis tussen de EU en partnerlanden bevorderen. De geldovermakingen van de EU naar lage- en middeninkomenslanden worden geraamd op ongeveer 65 miljard euro, en deze fondsen kunnen vitale steun bieden aan de meest kwetsbaren in ontwikkelingslanden⁵⁹. De Commissie verbindt zich ertoe de transactiekosten te verlagen en overmakingen te vergemakkelijken. In de duurzameontwikkelingsdoelstellingen (ustainable Development Goals — SDG's) van de VN wordt erkend dat migratie bijdraagt tot inclusieve groei en ontwikkeling, en wordt opgeroepen tot beleidsmaatregelen om veilige, reguliere en verantwoorde migratie en mobiliteit van mensen te vergemakkelijken⁶⁰.

Samenwerking op het gebied van legale trajecten is een prioriteit van het migratie- en asielpact. Sinds de goedkeuring van het pact is een belangrijk aandachtspunt van de inspanningen van de Commissie op dit gebied de lancering van talentpartnerschappen. Talentpartnerschappen bieden een kader voor de EU en belangrijke derde landen om samen te werken om wederzijds voordelige internationale mobiliteit te stimuleren (zie hieronder). De Commissie werkt ook aan de bevordering van innovatieve aanvullende trajecten in verband met werkgelegenheid voor personen die internationale bescherming behoeven, als geloofwaardig alternatief voor irreguliere migratie⁶¹. Dergelijke samenwerking op het gebied

⁵⁸De Commissie heeft in oktober 2021 de Europese digitale leecredentials gelanceerd: een reeks normen en software voor het bouwen, elektronisch ondertekenen, uitgeven, opslaan, delen, bekijken en controleren van datarijke credentials over leren.

⁵⁹ [International Remittance Day: EU committed to reducing transaction costs to make the most of key source of income for migrants and their families \(europa.eu\); Voorstel voor een verordening betreffende betalingsdiensten in de interne markt en houdende wijziging van Verordening \(EU\) nr. 1093/2010, COM/2023/367 final.](#)

⁶⁰ Streefdoel 10.7 van doelstelling 10 inzake het verminderen van ongelijkheid binnen en tussen landen.

⁶¹ Aanbeveling (EU) 2020/1364 van de Commissie betreffende legale trajecten voor bescherming in de EU: bevordering van hervestiging, toelating op humanitaire gronden en andere aanvullende trajecten.

van legale trajecten is gekoppeld aan bredere partnerschappen over alle aspecten van migratie.

Doeltreffende internationale samenwerking op het gebied van arbeidsmigratie vereist een gezamenlijke inzet, gericht op het ontwikkelen van vaardigheden, het voorkomen van braindrain en het bevorderen van partnerschappen tussen talrijke belanghebbenden, waaronder de relevante autoriteiten in de landen van bestemming en herkomst, de particuliere sector en opleidingsinstellingen. Dialoog is van essentieel belang om gemeenschappelijke langetermijnagenda's vast te stellen om dit te helpen verwezenlijken, terwijl steun voor capaciteitsopbouw in hoge mate kan bijdragen tot de omzetting van gedeelde prioriteiten in actie.

De EU is vastbesloten tegemoet te komen aan de legitieme bezorgdheid van derde landen over braindrain, het risico dat geschoolde arbeidskrachten aan de arbeidsmarkten kunnen worden onttrokken, hetgeen ontwikkeling kan belemmeren. De richtlijn inzake de Europese blauwe kaart bevat rapportageverplichtingen om de impact ervan op de braindrain te monitoren en moedigt steun aan voor circulaire migratie van hooggekwalificeerde onderdanen van derde landen. De in deze mededeling uiteengezette maatregelen zullen deze aanpak ondersteunen door verspilling van talent aan te pakken, ook in het belang van de landen van herkomst van de werknemers. Als onderdanen van derde landen worden aangeworven voor banen die overeenstemmen met hun vaardigheden en kwalificaties op de arbeidsmarkt, vergroot dit de kans op overdracht van vaardigheden tussen de EU en partnerlanden en op geldovermakingen.

Het blijft nodig om de bezorgdheid over braindrain weg te nemen. Een manier om het risico te verminderen is gericht op **samenwerking met derde landen in sectoren waar de arbeidsmarktkenmerken elkaar aanvullen** in termen van overaanbod en aanbod van werknemers. De EU en de lidstaten kunnen de samenwerking ook toespitsen op sectoren waarin een gedeelde behoefte aan werknemers bestaat, en de samenwerking op het gebied van migratie aanvullen met **programma's voor de ontwikkeling van vaardigheden** die beide arbeidsmarkten ten goede kunnen komen, waardoor het risico van braindrain wordt omgezet in braindrain.

Voortbouwend op de bestaande nationale systemen in de landen van herkomst werkt de EU al samen op het gebied van vaardigheden met geselecteerde partners in het kader van de Global Gateway-agenda en in de buurlanden van de EU om de capaciteit van de partnerlanden om met de EU samen te werken aan strategische prioriteiten op gebieden als de groene en de digitale transitie te versterken. De EU ondersteunt ook excellentie in het onderwijs, bijvoorbeeld via het Regional Teacher Initiative for Africa (RTIA)⁶².

Waar mogelijk moeten **programma's voor de ontwikkeling van vaardigheden in verband met mobiliteitsregelingen ook voortbouwen op opleidingsnormen die in de lidstaten in bepaalde sectoren worden toegepast**. Waar nodig kunnen na aankomst in de EU opleidingen worden aangeboden om kleine resterende lacunes in vaardigheden op te vullen. De samenwerking moet ook betrekking hebben op de vergelijkbaarheid van kwalificatiekaders en diplomawaardering.

Talentpartnerschappen

Talentpartnerschappen moeten kaders bieden voor meer samenwerking tussen de EU, de lidstaten en geselecteerde partnerlanden op het gebied van talentmobiliteit en de ontwikkeling

⁶² https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_23_288

van vaardigheden. In het kader van een Team Europa-aanpak kunnen deze partnerschappen voordelen opleveren voor beide partijen in overeenstemming met **wederzijds voordelige, op maat gesneden prioriteiten**⁶³. Het is belangrijk de talentpartnerschappen aanzienlijk te versterken, die hand in hand moeten gaan met uitgebreide samenwerking op het gebied van migratiebeheer, vooral voor effectieve samenwerking op het gebied van overname.

De EU heeft onlangs talentpartnerschappen opgezet met Marokko, Tunesië, Egypte, Pakistan en Bangladesh. Dankzij rondetafelgesprekken met elk van deze landen⁶⁴ in samenwerking met geïnteresseerde lidstaten konden sectoren en beroepen van wederzijds belang worden geïdentificeerd. De partners toonden grote belangstelling voor samenwerking op het vlak van ontwikkeling van vaardigheden en erkenning van kwalificaties. De behoefte aan gegevens voor het vergelijken van competentienormen voor prioritaire beroepen werd gezien als een essentiële eerste stap bij het ontwerpen van maatregelen op gebieden als de ontwikkeling van vaardigheden, erkenning van kwalificaties en opleiding vóór vertrek. Uit de besprekingen is ook gebleken dat er mogelijkheden zijn voor samenwerking op het gebied van aanwerving, het verstrekken van informatie over kwesties die van belang zijn voor mobiliteit, en duurzame re-integratie als onderdeel van circulaire migratie. Talentpartnerschappen kunnen ook ondersteuning bieden bij werkzaamheden om kandidaten uit derde landen vooraf te screenen voor aanwerving, om tests voor gerichte beroepen te ondersteunen, alsook voor opleidingen voorafgaand aan het vertrek, zoals taalcursussen.

Kandidaten die hebben deelgenomen aan activiteiten in verband met talentpartnerschappen zijn waarschijnlijk van bijzonder belang voor werkgevers in de EU. Daarom zullen deze onderdanen van derde landen in de EU-talentedoelgroep worden gemarkeerd als personen met een “Talent Partnership pass”, die zichtbaar zal zijn voor toekomstige werkgevers en informatie zal verstrekken over de vaardigheden die in het kader van het talentpartnerschap zijn ontwikkeld of gevalideerd. De pas moet informatie bevatten over het onderwijs en de opleiding van de werkzoekende en over de vaardigheden en kwalificaties die in het kader van het talentpartnerschap zijn gevalideerd.

Sinds 2016 is sectorale samenwerking op het gebied van vaardigheden gestart in het kader van de **Erasmus +-”blauwdrukallianties”** op verschillende gebieden die relevant zijn voor de groene en de digitale transitie⁶⁵. Sommige hebben steun verleend aan de door de industrie geleide ontwikkeling van opleidingsprogramma’s. Talentpartnerschappen kunnen een waardevol kader bieden om deze aan te passen aan de context van een derde land.

De rol van de **Europese particuliere sector** is van fundamenteel belang voor de activiteiten van het Talent Partnership op het gebied van opleiding en aanwerving. Overheidsinvesteringen kunnen een aanvulling, maar geen vervanging zijn van de onmisbare bijdragen van de particuliere sector die profiteren van geschoolde werknemers, om de duurzaamheid van dergelijke activiteiten op langere termijn te waarborgen. De particuliere sector, met inbegrip van beroepsverenigingen, is reeds betrokken bij acties die in het kader van de talentpartnerschappen worden gefinancierd, vooral bij het opstellen van curricula voor opleiding in derde landen.

⁶³ COM(2022) 657 final.

⁶⁴ Er vonden rondetafelgesprekken plaats op 1 maart 2023 met Bangladesh, op 15 maart met Pakistan, op 26 april met Marokko, op 7 juni met Egypte en op 22 juni met Tunesië.

⁶⁵ Deze allianties brengen belangrijke belanghebbenden uit verschillende industriële ecosystemen samen, waaronder bedrijven, vakbonden, onderwijs- en opleidingsinstellingen en overheidsinstanties. De blauwdruk voor sectorale samenwerking op het gebied van vaardigheden wordt in de Europese vaardighedenagenda erkend als een belangrijk initiatief om oplossingen te bieden voor de ontwikkeling van vaardigheden.

De Commissie zal ervoor zorgen dat de in dit pakket uiteengezette maatregelen inzake de erkenning van kwalificaties en de validering van vaardigheden van onderdanen van derde landen een aanvulling vormen op en ondersteuning bieden aan talentpartnerschappen.

Actiepunt: Samenwerking met derde landen in het kader van talentpartnerschappen.

Afhankelijk van de behoeften die samen met de partnerlanden en de deelnemende lidstaten worden vastgesteld, zal de Commissie:

- **de landen van het talentpartnerschap overwegen voor een gerichte analyse van hun kwalificatiekaders;**
- **de capaciteitsopbouw van de onderwijs- en opleidingsstelsels** in de landen van het talentpartnerschap aanmoedigen op basis van geplande acties in het kader van NDICI — Europa in de wereld en de internationale dimensie van Erasmus +;
- samen met de lidstaten **de informatie verbeteren over erkenningsprocedures voor onderdanen van derde landen** die gericht zijn op landen van het talentpartnerschap;
- **samenwerking tot stand brengen tussen de lidstaten en de partnerlanden die betrokken zijn bij talentpartnerschappen op het gebied van de erkenning van kwalificaties.**

6. BEVORDERING VAN DE MOBILITEIT VAN LERENDEN EN PERSONEEL DAT BETROKKEN IS BIJ ONDERWIJS EN OPLEIDING — “EUROPA IN BEWEGING”

Als onderdeel van dit pakket voor talentmobiliteit stelt de Commissie een **aanbeveling van de Raad over een nieuw kader voor leermobiliteit** voor. Het doel van dit voorstel om de leermobiliteit binnen de EU te vergemakkelijken, zal in de eerste plaats de EU-burgers ten goede komen. Het biedt echter ook de mogelijkheid om nauwe samenwerking op het gebied van leermobiliteit met derde landen aan te moedigen in het kader van een **Team Europa-aanpak**, waarbij de totale aantrekkelijkheid van de EU als bestemming voor de ontwikkeling van vaardigheden wordt benut. Dit kan voortbouwen op acties van het Erasmus+-programma — met name het initiatief “Studeren in Europa” en de Erasmus Mundus-acties — die specifiek tot doel hebben getalenteerde studenten uit derde landen aan te trekken naar de EU. In het voorstel wordt ook opgeroepen tot actie om terugkerende uitdagingen aan te pakken waarmee onderdanen van derde landen worden geconfronteerd, en vooral de procedures voor de afgifte van visa of verblijfsvergunningen voor degenen die Europa als leerbestemming kiezen.

Studenten in het hoger onderwijs die hebben geprofiteerd van leermobiliteit via Erasmus+, werken vaker in het buitenland of in een baan met een internationale dimensie⁶⁶. Wie positieve ervaringen opdoet tijdens tijdelijke leermobiliteit binnen de EU, zal eerder geneigd zijn om in een bepaald stadium terug te keren om er te werken.

Het voorstel moedigt de lidstaten aan de resterende **belemmeringen voor leermobiliteit in het buitenland weg te nemen** en de mogelijkheid van mobiliteitsperioden in alle onderwijs- en opleidingscurricula in te bedden. Ook de samenwerking van de lidstaten met instellingen

⁶⁶ Impactstudie hoger onderwijs Erasmus +, 2019.

in partnerlanden is van cruciaal belang, onder meer door ten volle gebruik te maken van de EU-visumcode⁶⁷ en de richtlijn betreffende studenten en onderzoekers⁶⁸.

Actiepunt: De Commissie stelt een **aanbeveling van de Raad betreffende een kader voor leermobiliteit**⁶⁹ voor.

Als onderdeel van dit voorstel wordt de lidstaten verzocht nauw samen te werken in het kader van een Team Europa-aanpak om Europa verder te promoten als leerbestemming voor talent uit derde landen. De ratificatie door de lidstaten van het wereldwijde UNESCO-verdrag inzake de erkenning van kwalificaties met betrekking tot hoger onderwijs zou ook een waardevolle bijdrage leveren.

De Commissie zal de uitvoering van de aanbeveling ondersteunen door:

- het in kaart brengen van het gebruik van relevante EU-financieringsstromen (bv. Erasmus +, Europees Solidariteitskorps) en andere financiering op nationaal of internationaal niveau om het bewustzijn van goede praktijken te vergroten en synergieën tussen acties op het gebied van leermobiliteit te bevorderen. De allianties van Europese universiteiten in het kader van de Europese onderwijsruimte hebben bijgedragen tot het bevorderen van een evenwichtige mobiliteit van studenten binnen de EU en de aanpak zou ook een stimulans kunnen zijn voor meer mobiliteit buiten de grenzen van de EU;
- de lidstaten te ondersteunen bij de ontwikkeling van een alomvattende aanpak van het onderwijzen en leren van talen, wat ook een gunstig effect zou hebben op onderdanen van derde landen.

7. CONCLUSIE

In deze mededeling worden verschillende werkstromen uiteengezet om de EU aantrekkelijker te maken voor geschoolde werknemers uit derde landen, die van cruciaal belang zullen zijn voor de toekomstige gezondheid van de arbeidsmarkt van de EU. Deze kunnen worden nagestreefd in combinatie met andere belangrijke beleidsdoelstellingen, zoals bij- en omscholing van de binnenlandse beroepsbevolking, leermobiliteit, integratie van onderdanen van derde landen, ervoor zorgen dat alle werknemers in de EU eerlijke arbeidsvoorwaarden genieten, en het ontmoedigen van irreguliere migratie naar de EU.

Grotere mobiliteit moet gebaseerd zijn op nauwkeurige informatie over de arbeidsmarkt en vaardigheden, met een duidelijke nadruk op beroepen die met echte tekorten te kampen hebben. Nauwe samenwerking met internationale partners op het gebied van legale routes naar de EU zal van essentieel belang zijn.

Voor een succesvolle mobiliteit van talent is de bereidheid van nationale autoriteiten en belanghebbenden in verschillende sectoren nodig, waaronder migratie, werkgelegenheid en de ontwikkeling van vaardigheden, en onderwijs, om gemeenschappelijke doelstellingen na te streven. De Commissie is vastbesloten deze sectoroverschrijdende samenwerking te ondersteunen en rekent op de sterke betrokkenheid van het Europees Parlement, de Raad, de

⁶⁷ Verordening (EG) nr. 810/2009 tot vaststelling van een gemeenschappelijke visumcode (Visumcode).

⁶⁸ Richtlijn 2016/801 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van derdelanders met het oog op onderzoek, studie, stages, vrijwilligerswerk, scholierenuitwisseling, educatieve projecten of au-pairactiviteiten.

⁶⁹ COM(2023) 719 final.

lidstaten en de sociale partners bij het aantrekkelijker maken van de EU voor mondiaal talent en vaardigheden.

BIJLAGE

Voorbeelden van lopende acties om het potentieel van de binnenlandse beroepsbevolking van de EU te maximaliseren

Bij het aanpakken van tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden is de eerste prioriteit van de EU het maximaliseren van het potentieel van de binnenlandse beroepsbevolking. Dialoog met de sociale partners is voor dit proces van essentieel belang, net als het vergroten van de aantrekkelijkheid van werkgelegenheid, met name door het verbeteren van ontoereikende arbeidsvoorwaarden, het bevorderen van gelijke kansen en het bestrijden van discriminatie. Er zijn al veel acties gaande:

- * 18 grootschalige partnerschappen voor vaardigheden, in het kader van het **pact voor vaardigheden**, brengen sociale partners en belanghebbenden samen om miljoenen mensen om te scholen, en verdere partnerschappen zijn in voorbereiding.*
- * Om de **erkenning van digitale vaardigheden sneller en gemakkelijker te maken**⁷⁰, is een proefproject gelanceerd over een Europees certificaat voor digitale vaardigheden als kwaliteitslabel voor de certificering van digitale vaardigheden, samen met een geactualiseerd digitalecompetentiekader, als referentiekader voor **digitale vaardigheden**.*
- * De meeste lidstaten streven naar ingrijpende hervormingen van het leerlingwezen, ondersteund door de Commissie via de **Europese Alliantie voor leerlingplaatsen**.*
- * De **EU-fondsen** investeren ongeveer 65 miljard euro⁷¹ in opleiding. Dit omvat het helpen ontwikkelen van **100 projecten voor kenniscentra voor beroepsopleiding** op gebieden zoals geavanceerde productie of kunstmatige intelligentie.*
- * De EU investeert meer dan 1,1 miljard euro⁷² in de uitrol van ten minste 60 **allianties van Europese universiteiten** met meer dan 500 instellingen voor hoger onderwijs, die als pioniers fungeren om toekomstbestendige vaardigheden te verstrekken aan studenten en een leven lang leren.*
- * Het beleid en de financiering van de EU bevorderen doeltreffende bij- en omscholing. Ongeveer de helft van de lidstaten werkt aan het creëren van **individuele leerrekeningen**⁷³, die erop gericht zijn elke volwassene de kans te bieden een voor de arbeidsmarkt relevante opleiding te volgen. Microcredentials zijn een doeltreffend bij- en omscholinginstrument om nieuw ontstane lacunes in vaardigheden op te vullen⁷⁴.*
- * Het **Talent Booster Mechanism** zal regio's ondersteunen bij het opleiden, behouden en aantrekken van mensen met vaardigheden, met name regio's die te maken hebben met een aanzienlijk vertrek van werknemers in het kader van het benutten van talenten in de Europese regio's⁷⁵.*

⁷⁰ Gelanceerd als onderdeel van het pakket digitale vaardigheden en onderwijs op 18 april 2023.

⁷¹ Dit omvat steun uit het Europees Sociaal Fonds Plus, in het kader van de nationale plannen voor herstel en veerkracht, en het Europees Fonds voor regionale ontwikkeling, alsook 400 miljoen EUR via Erasmus+.

⁷² Erasmus+-steun voor de periode 2021-2027.

⁷³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=celex%3A32022H0627%2803%29>

⁷⁴ Aanbeveling van de Raad van 16 juni 2022 betreffende een Europese benadering van microcredentials voor een leven lang leren en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. De financiële steun van de EU is voornamelijk afkomstig uit de herstel- en veerkrachtfaciliteit, het Europees Sociaal Fonds Plus en Erasmus +.

⁷⁵ COM(2023) 32 final.

- * *De aanbeveling van de Raad inzake het minimuminkomen⁷⁶ is gericht op het bieden van **trajecten naar werk** voor degenen die het verst van de arbeidsmarkt af staan, met inbegrip van inkomenssteun, hulp bij het vinden van een baan en gepersonaliseerde sociale diensten.*
- * *Het op de arbeidsmarkt brengen van **jongeren die geen werk hebben en geen onderwijs of opleiding volgen**, is een aandachtspunt van de jongerengarantie⁷⁷ en het ALMA-initiatief⁷⁸, waardoor meer dan 43 miljoen mensen de afgelopen tien jaar aan een baan of voortgezet onderwijs, een plaats in het leerlingstelsel of een stage hebben geholpen⁷⁹.*
- * *Het **actieplan inzake integratie en inclusie 2021-2027**⁸⁰ en het **EU-actieplan tegen racisme**⁸¹ ondersteunen de integratie op de arbeidsmarkt van onderdanen van derde landen en EU-burgers die tot een raciale of etnische minderheid behoren in de EU.*
- * *De uitvoering van beleid ter **bevordering van het vrije verkeer van werknemers** is versterkt door de nieuwe Europese Arbeidsautoriteit (ELA). **Digitalisering en coördinatie van socialezekerheidsstelsels** vergemakkelijken de grensoverschrijdende uitoefening van socialezekerheidsrechten verder⁸².*
- * *Nieuwe wetgeving inzake minimumlonen zal van cruciaal belang zijn om de **rechten van werknemers te verbeteren**, en de voorstellen van de Commissie inzake platformwerk, bescherming tegen gevaarlijke stoffen op het werk en instanties voor gendergelijkheid, alsook het komende voorstel ter versterking van het kwaliteitskader voor stages zouden de arbeidsomstandigheden aanzienlijk verbeteren.*
- * *De totstandbrenging van een **Europese onderwijsruimte**, waar jongeren en levenslange lerenden het beste onderwijs en de beste opleiding krijgen en op het hele continent kunnen studeren en een baan kunnen vinden, zal van cruciaal belang zijn om tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden aan te pakken, met steun van EU-middelen⁸³.*
- * *De Commissie ondersteunt de lidstaten via het **instrument voor technische ondersteuning** — dit kan steun omvatten voor het ontwerpen en uitvoeren van hervormingen op het gebied van arbeidsmigratie⁸⁴, voor het ontwerpen en opzetten van mechanismen voor het voorspellen van vaardigheden⁸⁵, en de procedures voor de erkenning van kwalificaties en de validering van vaardigheden te vergemakkelijken.*

⁷⁶ Aanbeveling van de Raad van 30 januari 2023 over een toereikend minimuminkomen met het oog op actieve inclusie.

⁷⁷ [The reinforced Youth Guarantee - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/e3000000/1/press-2023-01-30-01_en.pdf)

⁷⁸ [ALMA \(Aim, Learn, Master, Achieve\)](https://european-council.europa.eu/media/e3000000/1/press-2023-01-30-01_en.pdf)

⁷⁹ COM(2023) 577 final.

⁸⁰ COM(2020) 758 final.

⁸¹ COM(2020) 565 final.

⁸² COM(2023) 501 final.

⁸³ Het Erasmus+-programma versterkt de ondersteuning van leermobiliteitsmogelijkheden voor studenten, lerenden in beroepsonderwijs en -opleiding, leerlingen, lerende volwassenen en scholieren, teneinde inclusie te stimuleren en tegemoet te komen aan de groeiende vraag naar vaardigheden in de hele EU en daarbuiten.

⁸⁴ TSI 2023 Vlaggenschipinitiatief "[Migrant integration and talent attraction \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/e3000000/1/press-2023-01-30-01_en.pdf)"

⁸⁵ TSI 2024 Vlaggenschipinitiatief "[Flagship on Skills: Fostering skills development systems better adapted to the labour market \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/e3000000/1/press-2023-01-30-01_en.pdf)"