



EUROPA-
KOMMISSIONEN

Bruxelles, den 15.11.2023
COM(2023) 715 final

**MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET, RÅDET,
DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG
REGIONSUDVALGET**

om mobilitet for færdigheder og talent

1. INDLEDNING

En kvalificeret arbejdsstyrke er afgørende for konkurrenceevnen i EU's økonomi og dens kapacitet til vækst og innovation. Arbejdsgiverne kæmper for at finde de arbejdstagere, de har brug for. Kommissionens nylige demografiske værktøjskasse viste, hvordan Europas aldrende befolkning gør det endnu vanskeligere¹. **EU er nødt til hurtigst muligt at gøre en indsats for at øge sin arbejdsstyrke.**

Manglen på arbejdskraft i EU påvirker en række erhverv og sektorer på tværs af alle færdighedsniveauer, herunder sundhedspleje, langtidspleje og sociale aktiviteter, byggeri, fremstilling, transport og opbevaring, hotel- og restaurationsvirksomhed, ingeniørvirksomhed, tekniske og videnskabelige aktiviteter og informations- og kommunikationsteknologi (IKT). Der kan forventes visse kvalifikationskløfter på vigtige områder i en tid, hvor EU skal tilpasse sig en verden i forandring. Med de rette politikker vil den **grønne omstilling** skabe 1-2,5 mio. yderligere job inden 2030. Den **digitale omstilling** vil øge efterspørgslen efter såvel IKT-ekspertise på højt niveau som grundlæggende digitale færdigheder, idet EU i øjeblikket ligger 11 mio. under sit mål på 20 mio. IKT-specialister senest i 2030².

Det europæiske år for færdigheder understreger, at det er og vil blive ved med at være nødvendigt med en strategisk tilgang til løsning af manglen på arbejdskraft og færdigheder. Dette arbejde skal begynde hos os selv. Kernen i EU's arbejdsmarkedspolitik er foranstaltninger til omskoling og opkvalificering af den indenlandske arbejdsstyrke³, aktivering af grupper med lavere arbejdsmarkedsdeltagelse⁴ med målrettet støtte til regioner, der er ramt af affolkning og mangel på kvalificeret arbejdskraft, og til mobilitet inden for EU. Der er allerede iværksat mange foranstaltninger (se resuméet i bilaget), der fremmer systemer og praksis for anerkendelse af kvalifikationer og validering af færdigheder, fremmer arbejdskraftens mobilitet for at mindske hindringerne på det indre marked og øger de lærendes mobilitet. Disse foranstaltninger alene vil imidlertid ikke være tilstrækkelige til at imødekomme efterspørgslen. Færdigheder er i høj kurs på verdensplan, så EU's fremtidige konkurrenceevne vil afhænge af evnen til at tiltrække globale talenter og skabe et gunstigt miljø, der kan **bringe folk på alle færdighedsniveauer til Europa.**

EU vil fortsat **uddybe samarbejdet med partnerlandene** og sikre en gensidigt fordelagtig tilgang til at åbne nye veje for lovlig migration, tilbyde støtte til udvikling af færdigheder og fremme cirkulær migration for at modvirke hjerneflugt.

Denne meddelelse og de ledsagende forslag indeholder en række gensidigt forstærkende foranstaltninger, der skal gøre EU mere attraktiv for talenter, der dækker hele spektret af erhverv, hvor arbejdsgiverne kan mangle færdigheder, samt fremme mobiliteten inden for EU. Den fjerner hindringer for international rekruttering og bidrager til at sikre, at tredjelandsstatsborgere kan gøre fuldt brug af deres færdigheder og kvalifikationer i Europa. De fremlagte initiativer har til formål at **anvende EU-støtte og EU's samlede vægt til at hjælpe medlemsstaterne med at konkurrere i det globale talentkapløb.** De nye værktøjer, der foreslås, vil bidrage til **jobmatchning** mellem arbejdsgivere i EU og

¹ COM(2023) 577 final.

² Mål fastsat i COM(2021) 118 final. Statistikker fra Eurostats datasæt om ansatte IKT-specialister, som findes på: [Statistics | Eurostat \(europa.eu\)](https://statistics.eurostat.eu).

³ EU's indenlandske arbejdsstyrke omfatter beskæftigede og arbejdsløse EU-borgere og tredjelandsstatsborgere med lovligt ophold.

⁴ Det gælder f.eks. kvinder, unge, ældre arbejdstagere, personer med handicap, romaer og personer med migrantbaggrund.

tredjelandsskatsborgere, der søger arbejde i EU. En indsats på EU-plan kan have større gennemslagskraft end de enkelte medlemsstaters indsats og gøre det mere attraktivt at komme hertil, så EU kan tiltrække de medarbejdere, som arbejdsgiverne har brug for, og udnytte stordriftsfordele til at mindske hindringerne for rekruttering. At gøre det lettere at bevæge sig inden for EU — f.eks. foranstaltninger til fremme af læringsmobilitet — har også en positiv virkning for personer fra lande uden for EU, der ønsker at deltage på EU's arbejdsmarked.

Tiltagene har til formål at sikre **en tværgående tilgang på tværs af ministerier og myndigheder. Dette bygger på eksisterende arbejde, herunder pakken om færdigheder og talent og pagten om migration og asyl**, samt på det igangværende **samarbejde med tredjelande**. Gennemførelsen vil afhænge af bidraget fra medlemsstaternes migrations- og beskæftigelsesmyndigheder, aktører på lokalt og regionalt plan, arbejdsmarkedets parter, virksomheder og deres modparter i partnerlandene.

2. HVORDAN KAN TALENTMOBILITET FRA LANDE UDEN FOR EU VÆRE EN DEL AF LØSNINGEN?

Omfanget af udfordringerne med manglende færdigheder i EU betyder, at **alle tilgængelige politiske foranstaltninger skal mobiliseres**.

Allerede i dag **yder tredjelandsskatsborgere et grundlæggende bidrag** til EU's arbejdsmarked og EU's økonomi. Helt op til 13 % af de vigtige arbejdstagere, der udfører væsentlige funktioner, er tredjelandsskatsborgere⁵. Medlemsstaterne åbner i stigende grad deres arbejdsmarkeder for tredjelandsskatsborgere med de nødvendige færdigheder til at afhjælpe manglen. I 2022 blev der udstedt ca. 1,6 mio. førstegangsopholdstilladelser til tredjelandsskatsborgere i EU med henblik på beskæftigelse⁶, hvilket er det højeste tal, siden Eurostat begyndte at indsamle data i 2009. Erhverv med mangel på arbejdskraft har tendens til at have en større andel af arbejdstagere, der er født uden for EU⁷.

Flere **medlemsstater har for nylig gennemført eller forhandler om reformer af deres systemer for arbejdskraftmigration for at lette indrejse fra udlandet**⁸. Medlemsstaternes tilgange varierer imidlertid, det er ikke altid let at finde oplysninger om migrationsordninger⁹, og samarbejdet med partnerlandene er ofte fragmenteret, hvilket alt sammen gør EU mindre attraktiv for potentielle arbejdstagere.

Hvis det ikke lykkes at tiltrække og gøre bedre brug tredjelandsskatsborgere og deres færdigheder i erhverv med mangel på arbejdskraft, vil der fortsat være efterspørgsel efter arbejdskraft på alle færdighedsniveauer, hvilket vil bremse den økonomiske vækst og påvirke kvaliteten af tjenesteydelserne. Det er nødvendigt at gøre EU attraktiv for globale talenter,

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 Rapporten "2023 Employment and Social Developments in Europe".

⁸ Tyskland vedtog f.eks. en reform af arbejdskraftmigration i juni 2023, hvor regeringen henviste til behovet for at tiltrække 400 000 tredjelandsskatsborgere om året. Italien vedtog et nyt dekret om lovlig migration i juli 2023 med henvisning til behovet for 833 000 tredjelandsskatsborgere mellem 2023 og 2025 inden for en bred vifte af sektorer, herunder social omsorg, transport, turisme og landbrug. Se bilag 8 til konsekvensanalysen om EU's talentpulje (SWD(2023) 717 final) for yderligere oplysninger om medlemsstaternes politikker for arbejdskraftmigration.

⁹ Selv om der findes en indvandringsportal i EU, er tredjelandsskatsborgere og arbejdsgivere ikke altid opmærksomme på den, og den indeholder ikke oplysninger, der er tilpasset individuelle situationer.

ikke blot for at afhjælpe mangler, men også for at **fremme innovation og teknologiske fremskridt**. Højt kvalificerede personer kan have en enorm indvirkning på EU's evne til at innovere og opskalere nye forretningsmodeller. Hvis EU f.eks. ønsker at blive førende inden for disruptive teknologier og overgangen til Web 4.0 og virtuelle verdener¹⁰, er det afgørende at sætte ind over for dette snævre segment af avancerede færdigheder, hvor den globale konkurrence om talent er mest akut. Lande som USA og Canada har indført særlige ordninger rettet mod talentfulde personer med efterspurgte færdigheder¹¹, hvilket også er tilfældet i nogle medlemsstater¹².

Hvordan gør vi EU mere attraktivt for udenlandske talenter?

OECD's indikator for talenttiltrækningskraft¹³ viser, at EU ikke har formået at konkurrere om de bedste globale talenter. **EU som helhed underpræsterer i øjeblikket** i forhold til at tiltrække faglærte arbejdstagere fra udlandet¹⁴. På trods af den høje livskvalitet og de muligheder, der er til rådighed i EU, nævner tredjelandstatsborgere ikke EU-medlemsstaterne blandt deres mest ønskede destinationer, idet de foretrækker andre OECD-medlemmer såsom New Zealand, Australien, USA og Canada. En medvirkende faktor kan også være det at lære sproget i destinationslandene. Kun én medlemsstat (Sverige) optræder på top fem over lande på OECD's indikator for tiltrækningskraft for højt kvalificerede arbejdstagere.

Lovlig migration er under delt kompetence, hvilket betyder, at medlemsstaterne bevarer den fulde ret til at fastsætte antallet af indrejsetilladelser. De har imidlertid også de **samme udfordringer og behov**. Promovering af EU som et attraktivt mål for udenlandske talenter kan være til gavn for alle medlemsstater og give dem med en lavere international profil eller færre ressourcer til at tiltrække talenter mulighed for at drage fordel af en fælles indsats og afspejle integrationen af EU's økonomi. EU-samarbejdet hjælper også medlemsstaterne og arbejdsgiverne med at tackle fælles praktiske udfordringer: vurdere tredjelandstatsborgeres færdigheder, matche dem med arbejdsgiverne og strukturere samarbejdet med tredjelande.

Der arbejdes på at afhjælpe manglerne i den lovgivningsmæssige ramme. Kvalitetskontrollen af lovlig migration i 2019 viste, at EU-retten på dette område var fragmenteret og ikke tilstrækkelig til at øge EU's samlede tiltrækningskraft¹⁵. Siden da er der vedtaget et revideret direktiv om det blå EU-kort¹⁶, som indfører mere effektive regler for at tiltrække højt kvalificerede arbejdstagere (fristen for dets gennemførelse er november 2023). Som omhandlet i pakken om færdigheder og talent¹⁷ er der forhandlinger i gang om Kommissionens forslag om at revidere direktivet om en kombineret tilladelse¹⁸ og direktivet om fastboende udlændinge¹⁹ med henblik på at strømline procedurerne for lovlig migration. Som opfølgning forpligtede Kommissionen sig til at undersøge potentielle yderligere

¹⁰ Jf. COM(2023) 442 final.

¹¹ Se f.eks. det amerikanske O-1a-visum.

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

¹³ "[Talent Attractiveness 2023](#)" — OECD.

¹⁴ Se konsekvensanalyserapporten om EU's talentpulje for yderligere analyse, SWD (2023)717 final.

¹⁵ SWD(2019) 1056 final.

¹⁶ Direktiv (EU) 2021/1883 af 20. oktober 2021 om indrejse- og opholdsbetingelser for tredjelandstatsborgere med henblik på højt kvalificeret beskæftigelse og om ophævelse af Rådets direktiv 2009/50/EF.

¹⁷ COM(2022) 657 final.

¹⁸ COM(2022) 655 final.

¹⁹ COM(2022) 650 final.

muligheder for lovlig migration til EU på tre vigtige områder: langtidspleje, unges mobilitet og innovative iværksættere.

I pakken om færdigheder og talent blev det gjort klart, at de **eksisterende lovgivningsmæssige foranstaltninger** — i betragtning af omfanget af de praktiske hindringer for rekruttering af tredjelandsstatsborgere — **ikke er tilstrækkelige**. International jobmatchning er fortsat alt for kompleks og bekostelig for både tredjelandsstatsborgere og arbejdsgivere²⁰, navnlig SMV'er med begrænsede ressourcer. Tredjelandsstatsborgere skal ofte afholde betydelige omkostninger såsom administrationsgebyrer eller oversættelsesomkostninger. Ud over den finansielle byrde **er kompleksiteten og varigheden af procedurerne for international rekruttering afskrækkende** for både tredjelandsstatsborgere og arbejdsgivere²¹, idet over halvdelen (52 %) af de virksomheder, der rekrutterer uden for EU, finder det meget eller moderat vanskeligt²². Problemer med at få adgang til klare oplysninger om regler og procedurer for lovlig migration er en anden langvarig hindring²³.

Som fremhævet i kommissionsformand Ursula von der Leyens tale om Unionens tilstand i 2022 er udfordringer i forbindelse med **anerkendelse af tredjelandsstatsborgeres kvalifikationer** ofte en anden praktisk hindring, der afholder arbejdstagere fra at rejse til EU. Medlemsstaterne har særlige forpligtelser vedrørende de erhverv, der er reguleret i alle medlemsstater. Der er fastsat minimumsstandards for uddannelse på EU-plan for syv erhverv (f.eks. sygeplejersker og læger) i henhold til EU-lovgivningen om anerkendelse af erhvervsmæssige kvalifikationer (direktiv 2005/36/EF). Reguleringen af andre erhverv er en national kompetence²⁴. Hundredevis af erhverv er kun reguleret i nogle medlemsstater, f.eks. civilingeniører eller varmeteknikere. Formelle afgørelser om anerkendelse kan være nødvendige for at få adgang til et erhverv, men også med henblik på lovlig migration eller adgang til videreuddannelse.

Anerkendelse af kvalifikationer er afgørende for at sikre, at tilrejsende arbejdstagere i visse erhverv har tilstrækkelig uddannelse eller erfaring. Procedurerne for anerkendelse af kvalifikationer fra tredjelande er imidlertid ofte alt for **dyre, komplekse og tidskrævende**. De udgør også en betydelig administrativ byrde for medlemsstaterne på grund af manglende oplysninger om tredjelandes kvalifikationssystemer, begrænset samling af ekspertise og ressourcer på EU-plan og vanskeligheder med at kontrollere dokumenters ægthed.

Mange erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft, er ikke reguleret. I disse tilfælde har arbejdsgiverne skønsbeføjelser til at afgøre, om tredjelandsstatsborgere har den rette profil på grundlag af deres kvalifikationer, erfaring og færdigheder, og der er ikke behov for en formel anerkendelsesproces. Arbejdsgivernes manglende forståelse af og **tillid til færdigheder og**

²⁰ Se konsekvensanalyserapporten om EU's talentpulje for yderligere oplysninger (SWD (2023)717 final). Det anslås, at de gennemsnitlige omkostninger til ansættelse af en tredjelandsstatsborger kan ligge på mellem 1 500 EUR og 2 500 EUR (eksklusive flytteomkostninger), hvilket kan komme helt op på 8 500-10 000 EUR, hvis der er behov for at bruge rekrutteringsbureauer.

²¹ Det tager i gennemsnit 4-6 måneder.

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

²³ "2019 legal migration fitness check" (SWD(2019) 1056 final).

²⁴ Medlemsstaterne skal dog sikre, at reguleringen af adgangen til erhverv er forholdsmæssig og ikke indebærer forskelsbehandling på grundlag af nationalitet eller andre grunde. Der er også behov for en proportionalitetsvurdering, inden der vedtages nye eller ændrede eksisterende foranstaltninger vedrørende regulering af erhverv i overensstemmelse med direktiv (EU) 2018/958.

kvalifikationer, der er erhvervet i tredjelande, og som er nødvendige for ansættelse i ikkeregulerede erhverv, er en anden væsentlig hindring for talent- og færdighedsmobilitet²⁵.

Det påvirker ikke kun EU's tiltrækningskraft, men fører til "**hjernespild**" — tredjelandstatsborgere, der arbejder under deres kvalifikationsniveau. Ifølge Eurostat var over en fjerdedel af tredjelandstatsborgerne i 2022 højt kvalificerede, men 39,4 % var overkvalificerede²⁶ til det job, de udførte, og kvinder er oftere overkvalificerede end mænd. Det tilsvarende tal for EU-borgere, der arbejder i en anden medlemsstat, er 31,8 % og for dem, der bor i deres eget land, kun 21,1 %²⁷. Lettere anerkendelse af kvalifikationer og validering af færdigheder kan derfor også bidrage til at gøre brug af det uudnyttede potentiale hos tredjelandstatsborgere, der allerede befinder sig i EU.

At skabe et **positivt miljø** for tredjelandstatsborgere med lovligt ophold og tilbyde effektiv integrationsstøtte, herunder til arbejdstagernes familier, er også afgørende for EU's tiltrækningskraft og for, at politikkerne for lovlig migration generelt bliver en succes. Der er stadig udfordringer på dette område. Tredjelandstatsborgere oplever mere forskelsbehandling på arbejdspladsen, og der er dokumentation for, at dette i uforholdsmæssig høj grad påvirker de højtuddannede²⁸, hvilket er en af årsagerne til, at beskæftigelsesfrekvensen for ikke-EU-borgere er lavere end for EU-borgere²⁹. EU's handlingsplan mod racisme³⁰ og handlingsplanen for integration og inklusion for 2021-2027³¹ har begge til formål at løse dette problem. Retfærdig og gennemsigtig rekruttering sikrer, at alle kandidater har lige og objektive muligheder for at konkurrere om job uanset køn, race eller etnisk oprindelse, alder, religion eller tro³².

Samarbejde med **arbejdsmarkedets parter** er også afgørende for en velforvaltet lovlig migration. Den sociale dialog kan bidrage til at skabe en fælles vision for, hvordan lovlig migration bør passe ind i de bredere arbejdsmarkedsstrategier. Medlemsstaterne bør tage hensyn til arbejdsmarkedets parter synspunkter for at sikre, at hvis de mener, at arbejdsmarkedet er nødvendige, kan de tages hurtigt og indebærer en begrænset administrativ byrde for arbejdsgivere, navnlig SMV'er, og for tredjelandstatsborgere. Der bør stilles klare og tilgængelige oplysninger om deres funktion til rådighed. Både arbejdsgivere og fagforeninger spiller en rolle i integrationen af tredjelandstatsborgere og det europæiske partnerskab for integration tilrettelægger samarbejdet på EU-plan på dette område³³.

Behovet for en målrettet tilgang med viden om færdigheder som springbræt

²⁵ Konsekvensanalyse til forslaget om en EU-talentpulje (SWD(2023) 717 final).

²⁶ Det vil sige, at de arbejder i lav- eller mellemkvalificerede erhverv, selv om de har et højt uddannelsesniveau.

²⁷ Data udtrykket i juli 2023 (Eurostat).

²⁸ Rapporten "2023 Employment and Social Developments in Europe".

²⁹ I 2022 var 61,9 % af ikke-EU-borgere i beskæftigelse, mens det for statsborgere fra andre EU-medlemsstater var 77,1 % og 75,4 % for statsborgere (Eurostat).

³⁰ COM(2020) 565 final.

³¹ COM(2020) 758 final.

³² Direktiv 2006/54/EF om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv, Rådets direktiv 2000/43/EF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse samt Rådets direktiv 2000/78/EF om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.

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

Effektiv talentmobilitet kræver foranstaltninger til rekruttering af tredjelandstatsborgere i sektorer, hvor der er størst behov for arbejdskraft, og stordriftsfordele gennem forbedret samarbejde om lovlig migration mellem EU og medlemsstaterne.

Kommissionen mener, at foranstaltninger vedrørende talentmobilitet på EU-plan bør være **strategiske** og være rettet mod erhverv, der er berørt af den **grønne og den digitale omstilling**, samt **sundhedspleje og langtidspleje** i betragtning af de akutte behov i hele EU og den sandsynlige udvikling på arbejdsmarkedet på disse områder.

Arbejdsmarkedets behov kan imidlertid udvikle sig hurtigt og også variere fra medlemsstat til medlemsstat. EU bør være i stand til at sikre, at dets initiativer vedrørende arbejdskraftmigration afspejler økonomiens og arbejdsgivernes aktuelle behov. Tilgængelig og ajourført **viden om færdigheder er afgørende** for at udforme fleksible strategier til afhjælpning af manglen på arbejdskraft, hjælpe med at matche arbejdskraft og styre udviklingen af færdigheder.

På grundlag af de initiativer, der er i gang for at udvikle mere sofistikerede tilgange til viden om færdigheder³⁴, arbejder Kommissionen hen imod en mere **systemisk tilgang til opnåelse og anvendelse af viden om færdigheder**. Platformen for arbejdskraftmigration, der blev lanceret i januar 2023, er et værdifuldt forum for drøftelser om, hvordan der kan udvikles en målrettet politik for arbejdskraftmigration, som afspejler strategiske mangler baseret på viden om færdigheder. Den samler repræsentanter for medlemsstaternes beskæftigelses- og migrationsmyndigheder med arbejdsmarkedets parter og har skabt grobund for udvekslinger om disse spørgsmål i forbindelse med det europæiske år for færdigheder³⁵.

Foranstaltning: Kommissionen vil fortsat fremme en mere strategisk tilgang til viden om færdigheder på grundlag af de seneste arbejdsmarkedsdata i samarbejde med medlemsstaterne og de offentlige arbejdsformidlinger.

3. LETTERE REKRUTTERING UDEN FOR EU — EU-TALENTPULJEN

Denne meddelelse indeholder foranstaltninger til at tackle de vigtigste hindringer, der er identificeret i det foregående afsnit, ved at lette international rekruttering, støtte anerkendelse af kvalifikationer og validering af færdigheder og styrke samarbejdet med tredjelands på disse områder. En hjørnesten i denne tilgang er Kommissionens forslag om at oprette en **EU-talentpulje**, der lever op til Kommissionens tilsagn i pakken om færdigheder og talent og pagten om migration og asyl.

EU-talentpuljen har til formål at øge EU's samlede tiltrækningskraft ved at oprette den **første EU-dækkende platform**, der er åben for tredjelandstatsborgere i hele verden, der ønsker at arbejde lovligt i Europa, og arbejdsgivere, der ikke er i stand til at finde den arbejdskraft, de

³⁴ Den europæiske dagsorden for færdigheder fra 2020 omfatter f.eks. en indsats for at skabe mere ajourført, detaljeret og præcis viden om færdigheder. Det Europæiske Center for Udvikling af Erhvervsuddannelse, Eurostat, Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed og Eurofound er involveret i en række initiativer til forbedring af viden om færdigheder, bl.a. ved at trække på big data. Forudsigelse af færdigheder på sektorniveau gennemføres inden for rammerne af planen for sektorsamarbejde om færdigheder, der er rettet mod prioriterede sektorer. I juni 2023 blev der lanceret et værktøj til viden om færdigheder på Europass, der giver oplysninger om erhverv med mangel på arbejdskraft pr. land. På medlemsstatsniveau bidrager de offentlige arbejdsformidlinger i stigende grad til at identificere fremtidige kvalifikationsbehov, og mange udvikler også omfattende strategier for at imødekomme dem.

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

har brug for på EU's arbejdsmarked. Det vil give EU's arbejdsgivere adgang til en bredere talentmasse og gøre rekrutteringen hurtigere og lettere. Den vil give oplysninger til både jobsøgende og arbejdsgivere om rekrutterings- og indvandringsprocedurer samt om anerkendelse af kvalifikationer i de deltagende EU-medlemsstater. For at lette integrationen vil den også omfatte oplysninger om leve- og arbejdsvilkår i de deltagende medlemsstater og tredjelandstatsborgeres rettigheder og pligter. Netværket af EU-delegationer rundt om i verden vil støtte tilvejebringelsen af oplysninger og fungere som formidler for jobsøgende fra tredjelandslande, der søger oplysninger om lovlige migrationsveje, og platformen for EU-talentpuljen.

EU-talentpuljen vil være rettet mod specifikke **erhverv på alle færdighedsniveauer baseret på de mest almindelige erhverv med mangel på arbejdskraft** i Unionen og på erhverv med et direkte bidrag til den grønne og den digitale omstilling, som om nødvendigt ajourføres for at tage højde for skiftende arbejdsmarkedsforhold. Kommissionen har udarbejdet en liste med 42 nuværende erhverv med mangel på arbejdskraft i hele EU³⁶, som er vedhæftet som bilag til den foreslåede forordning om EU-talentpuljen. For at sikre en hurtig reaktion på skiftende behov på arbejdsmarkedet vil Kommissionen kunne ændre listen ved hjælp af en delegeret retsakt. Desuden vil medlemsstaterne kunne give meddelelse om tilføjelse eller fjernelse af specifikke erhverv med mangel på arbejdskraft, som de vil opslå ledige stillinger for.

Deltagelse i EU-talentpuljen vil være **frivillig** for medlemsstaterne, som vil støtte forvaltningen af talentpuljesystemet via deres relevante myndigheder. De nationale myndigheder i de deltagende medlemsstater vil blive tæt inddraget i gennemførelsen af værktøjet, og kun arbejdsgivere, der er etableret i disse medlemsstater, vil kunne registrere deres ledige stillinger på portalen og søge efter kandidater der. Forslaget afspejler fuldt ud medlemsstaternes eneansvar for at fastsætte antallet af indrejser for tredjelandstatsborgere og vil supplere snarere end erstatte eksisterende værktøjer til tiltrækning af talenter på nationalt plan.

EU-talentpuljen vil være en ny IT-plattform med fokus på tredjelandstatsborgere, der endnu ikke befinder sig i EU, som bygger på Kommissionens mangeårige vellykkede erfaring med **Euresplatformen**³⁷. EU-talentpuljen vil omfatte indbyggede sikkerhedsforanstaltninger for at undgå udnyttende praksis fra arbejdsgivernes side, og det bemærkes, at tredjelandstatsborgere, der rekrutteres gennem EU-talentpuljen, vil have de samme rettigheder og forpligtelser som indenlandske arbejdere, når de er i beskæftigelse. Den vil også støtte interoperabiliteten med nationale rekrutteringsplatforme.

EU-talentpuljen vil bidrage til gennemførelsen af den eksterne dimension af pagten om migration og asyl ved både at bidrage til talentpartnerskaber og udvikle effektive supplerende veje til EU. Registrering i EU-talentpuljen vil være åben for fordrevne personer i tredjelandslande,

³⁶ Listen er baseret på tre hovedkilder: i) Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed (ELA) anvender data fra de offentlige arbejdsformidlinger om mangel på arbejdskraft på tværs af erhverv, ii) mangel på arbejdskraft, der er relevant i lyset af nettonulemissioner og digitalisering identificeret på grundlag af sektorens direkte bidrag til gennemførelsen af EU's klima- og digitaliseringsmål, iii) erhverv, hvor der ikke er udbredt mangel på arbejdskraft i de foregående år, men som sandsynligvis vil få større betydning for omstillingen i fremtiden.

³⁷ [Eures](#) har til formål at lette arbejdskraftens frie bevægelighed i EU og fungerer som et europæisk samarbejdsnetværk af offentlige arbejdsformidlinger med en søgbar portal, der skal gøre det lettere at matche jobsøgende og arbejdsgivere.

der har behov for international beskyttelse, og dermed støtte bestræbelserne på at indføre supplerende adgangsveje for dem, der opfylder betingelserne.

Ved at lette adgangen til eksisterende lovlige migrationsveje vil EU-talentpuljen også fungere som en hæmsko for irregulær migration. Dette vil blive forstærket af det forhold, at ingen, der er omfattet af et indrejseforbud, navnlig efter en afgørelse om tilbagesendelse i henhold til tilbagesendelsesdirektivet³⁸, vil være berettiget til at lade sig registrere i EU-talentpuljen.

Foranstaltning: Forordning om oprettelse af en EU-talentpulje:

- Kommissionen foreslår en **forordning om oprettelse af en EU-talentpulje**³⁹ for at lette strategisk international rekruttering af jobsøgende fra lande uden for EU i erhverv med mangel på arbejdskraft af EU-relevans.
- Kommissionen vil samarbejde med medlemsstaterne for at sikre, at EU-talentpuljen fra starten er designet til at imødekomme de nationale arbejdsmarkedsbehov på passende vis og supplere eksisterende nationale initiativer, herunder gennem interoperabilitet med eksisterende nationale rekrutteringsplatforme.

4. LETTERE OG HURTIGERE ANERKENDELSE AF ERHVERVSMÆSSIGE KVALIFIKATIONER OG VALIDERING AF FÆRDIGHEDER, DER ER ERHVERVET I TREDJELANDE

Kommissionen foreslår en række foranstaltninger, der fremmer **fælles tilgange og samarbejde mellem medlemsstaterne om anerkendelse af kvalifikationer og validering af færdigheder**, gør det lettere at finde oplysninger om relevante regler og procedurer og hjælper medlemsstaterne og arbejdsgiverne med at få adgang til pålidelige oplysninger om kvalifikationer og kvalifikationsrammer uden for EU. Enklere og bedre procedurer på dette område vil hjælpe arbejdsgiverne med at vide, hvad en kvalifikation, der er erhvervet uden for EU, betyder i praksis, og sikre, at tredjelandsskatsborgere er i stand til at udføre de job, de ansættes til, og har kvalifikationer, der er sammenlignelige med deres EU-modparter.

Virkeligheden på arbejdsmarkedet kræver også en bredere anvendelse af en tilgang med "færdigheder først". Dette anvendes allerede af mange virksomheder i deres rekruttering og anerkender værdien af ikke blot formelle kvalifikationer, men også andre påviselige færdigheder og erfaringer, der er nødvendige for at finde frem til de rette kandidater til ledige stillinger, med vellykkede resultater indtil videre.

Arbejde på en fælles EU-tilgang til anerkendelse af tredjelandsskatsborgeres kvalifikationer

Kommissionen vedtager i dag en henstilling om anerkendelse af kvalifikationer for alle tredjelandsskatsborgere med lovligt ophold⁴⁰, der indeholder retningslinjer for at forbedre procedurerne og hjælpe medlemsstaterne med at anerkende kvalifikationer og færdigheder, der er erhvervet uden for EU, hurtigere og mere effektivt. Henstillingen slår til lyd for øget fleksibilitet og reduktion af de administrative byrder for tredjelandsskatsborgere, så de hurtigere og mere effektivt kan få adgang til muligheder for

³⁸ Direktiv 2008/115/EF om fælles standarder og procedurer i medlemsstaterne for tilbagesendelse af tredjelandsskatsborgere med ulovligt ophold.

³⁹ COM(2023) 716 final.

⁴⁰ Henstillingen finder anvendelse på tredjelandsskatsborgere, der er i færd med at opnå visum eller arbejds- og opholdstilladelse i en medlemsstat, eller som allerede har lovligt ophold i Unionen.

beskæftigelse eller videregående uddannelse i EU. Det vedrører anerkendelse af adgang til lovregulerede erhverv som led i procedurer for lovlig migration og videreuddannelse. Den fremhæver, at der kun bør kræves formelle anerkendelsesprocedurer, hvis der gives rettigheder til en indehaver af kvalifikationer i disse tre sammenhænge. Anerkendelse af kvalifikationer bør ikke være påkrævet med henblik på ansættelse i ikkeregulerede erhverv. I disse tilfælde kan gennemsigthedsværktøjer og -oplysninger understøtte forståelsen og sammenligningen af kvalifikationer og færdigheder.

Med hensyn til adgang til lovregulerede erhverv er henstillingen inspireret af direktiv 2005/36/EF, som fastsætter ordningen for anerkendelse af erhvervsmæssige kvalifikationer i EU⁴¹. Henstillingen trækker også på erfaringerne med gennemførelsen af Kommissionens henstilling fra april 2022 om lettere anerkendelse af kvalifikationer for personer, der flygter fra Ruslands angrebskrig mod Ukraine⁴². En vurdering af opfølgningen på denne henstilling⁴³ viste, at der var brugt en række lovende metoder, og de har dannet grundlag for den nye henstilling, herunder fremhævelse af fordelene ved udveksling af oplysninger mellem medlemsstaternes myndigheder og partnerlande for at lette anerkendelsen af kvalifikationer.

Henstillingen vil være et værdifuldt supplement til EU-talentspuljen og bør hjælpe medlemsstaterne med at **forbedre anerkendelsesprocedurerne som led i deres bestræbelser på at tiltrække kvalificerede arbejdstagere fra udlandet**. Den opfordrer medlemsstaterne til at anvende data om viden om færdigheder til at identificere "prioriterede lovregulerede erhverv", for hvilke anerkendelsesprocedurerne bør fremskyndes yderligere for tredjelandstatsborgere og mobile EU-borgere. Når EU-talentspuljen er operationel, kan medlemsstaterne anvende listen over erhverv med mangel på arbejdskraft i hele EU, der er udviklet til talentspuljen, når de identificerer prioriterede lovregulerede erhverv.

Ansættelsesprocedurerne i en lang række sektorer kan forbedres gennem henstillingens vejledning, men dens anvendelse vil variere alt efter, hvordan beskæftigelsen inden for de enkelte erhverv reguleres. Da digitale erhverv f.eks. generelt er uregulerede, anbefales der i henstillingen en "færdigheder først"-tilgang til rekruttering til sådanne stillinger. Disse erhverv kan også trække på det reviderede direktiv om det blå EU-kort, som har indført ækvivalens for så vidt angår færdigheder attesteret ved erhvervserfaring og sammenlignelige kvalifikationer fra videregående uddannelser inden for visse IKT-job⁴⁴. For disse erhverv bør medlemsstaterne ikke indføre en formel anerkendelsesprocedure som en forudsætning for indrejse.

Foranstaltning: Kommissionens henstilling om anerkendelse af tredjelandstatsborgeres kvalifikationer⁴⁵
--

Denne henstilling vil føre til enklere og hurtigere procedurer, samtidig med at det sikres, at de indsendte oplysninger kan verificeres, og at der er tillid til processerne. Opretholdelse af
--

⁴¹ Den ramme, som direktiv 2005/36/EF giver, fastsætter fælles principper, procedurer og kriterier for anerkendelse, der fremmer gennemsigthed, retfærdighed og konsekvens i anerkendelsesprocessen. Som nævnt ovenfor fastsætter den også minimumsstandarder for uddannelse for visse erhverv.

⁴² Kommissionens henstilling (EU) 2022/554 om anerkendelse af kvalifikationer for personer, der flygter fra Ruslands invasion af Ukraine.

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

⁴⁴ Se artikel 2, stk. 9, litra a), i direktiv (EU) 2021/1883.

⁴⁵ C(2023) 7700 final (ikke oversat til dansk).

faglige standarder bør ikke føre til krav, der afskrækker ansøgere eller forsinker ansættelsesprocedurerne.

Kommissionen vil støtte gennemførelsen af henstillingen ved at:

- tilrettelægge særlige møder med medlemsstaterne, navnlig i gruppen af koordinatore for anerkendelse af erhvervsmæssige kvalifikationer, samt med andre interessenter
- opfordre medlemsstaterne til at aflægge rapport om nationale initiativer, reformer og statistikker om afgørelser om anerkendelse i forbindelse med kvalifikationer fra tredjelande
- give adgang til onlineoplysninger for at hjælpe tredjelandsstatsborgere med at forstå kravene til anerkendelse af færdigheder og kvalifikationer i Unionen
- maksimere synergierne mellem henstillingen og andre foranstaltninger, der er beskrevet i meddelelsen.

Bedre information om anerkendelsesprocedurer og sammenlignelighed af kvalifikationer

At finde **oplysninger om kvalifikationer og færdigheder, der er erhvervet i tredjelande, og gældende anerkendelses- og valideringsprocedurer i medlemsstaterne** er centralt for både arbejdsgivere og kandidater fra lande uden for EU⁴⁶. Ansvar for anerkendelses- og valideringsprocedurer deles ofte mellem forskellige administrative organer i medlemsstaterne, herunder på centralt og regionalt plan. På nuværende tidspunkt kan det være vanskeligt for tredjelandsstatsborgere og mobile EU-arbejdstagere at afgøre, om det erhverv, som de ønsker at arbejde inden for, er lovreguleret i en bestemt medlemsstat eller ej. Manglen på flersprogede oplysninger om anerkendelse kan også være en hindring: bestræbelserne på at løse dette problem for mennesker, der er fordrevet fra Ukraine, har været til støtte for dem, der søger arbejde⁴⁷.

Selv om der i øjeblikket ikke findes noget centralt informationssted på EU-plan om anerkendelse af kvalifikationer fra tredjelande, har **ENIC-NARIC-netværkene**⁴⁸ udviklet en række værktøjer, der letter adgangen til oplysninger om anerkendelsesprocedurer og videregående uddannelsessystemer, som kan videreudvikles. NARIC-centrene kan træffe afgørelser om akademisk anerkendelse og erklæringer om sammenlignelighed med fokus på kvalifikationer fra videregående uddannelser. Nogle NARIC-centre fungerer som kontaktpunkt for vurdering eller anerkendelse af kvalifikationer, hvilket kan lette tredjelandsstatsborgeres adgang til procedurer. I ti medlemsstater⁴⁹ har NARIC-centre

⁴⁶ I sin undersøgelse fra 2017 "Making Integration Work: Assessment and Recognition of Foreign Qualifications" fremhævede OECD fremme af oplysninger om anerkendelsesprocedurer som et centralt spørgsmål for at forbedre anerkendelsessystemerne. I en omfattende rapport fra 2013 om anerkendelse af migranternes kvalifikationer og kompetencer i Europa pegede Den Internationale Organisation for Migration på mangler i migranternes adgang til oplysninger i flere EU-medlemsstater. I Kommissionens kvalitetskontrol af lovlig migration i 2019 blev det også anbefalet at forbedre tredjelandsstatsborgeres adgang til oplysninger om anerkendelsesprocedurer og resultaterne heraf (SWD(2019 1056 final)).

⁴⁷ Kommissionens henstilling (EU) 2022/554 af 5. april 2022.

⁴⁸ ENIC-netværket (det europæiske netværk af informationscentre) og NARIC-netværket (nationale informationscentre vedrørende akademisk anerkendelse) arbejder tæt sammen. ENIC-centrene er anerkendelsesmyndigheder i de stater, der er parter i Lissabonkonventionen om anerkendelse, hvor sekretariatet varetages af Europarådet og UNESCO, og NARIC-centrene er anerkendelsesmyndigheder i Erasmus+-programlandene. Alle NARIC-centre er også ENIC-centre (undtagen den græske anerkendelsesmyndighed). De to netværk har et fælles arbejdsprogram og charter samt en fælles bestyrelse.

⁴⁹ Bulgarien, Cypern, Danmark, Tyskland, Irland, Italien, Litauen, Nederlandene, Polen og Sverige.

bidraget til at oprette databaser med offentlige oplysninger om nationale afgørelser om anerkendelse, i nogle tilfælde med EU-finansiering.

Kommissionen vil tilskynde medlemsstaterne til og støtte dem i at udvikle databaser om sammenlignelighed af kvalifikationer fra tredjelande og sikre disse databasers interoperabilitet og stille midler til rådighed fra Erasmus+ i 2024. For relevante kvalifikationer, som primært vil være akademiske, bør databaserne gratis kunne generere en erklæring om sammenlignelighed og om muligt beskrive procedurer for anerkendelse af kvalifikationen. For at muliggøre direkte sammenligninger baseret på anvendelse af lignende begreber og definitioner opfordrer Kommissionen medlemsstaterne til at sikre, at disse databaser er baseret på standarderne i den europæiske læringsmodel⁵⁰. Kommissionen vil samarbejde med NARIC-netværket for at sikre en koordineret tilgang med hensyn til de tredjelande og kvalifikationer, der skal dækkes, idet talentpartnerskabslandene prioriteres. Databaserne kan også angive, hvilken yderligere uddannelse (f.eks. mikroeksamensbeviser) der kan kræves for at udfylde hullerne mellem et tredjelands kvalifikationer og sammenlignelige kvalifikationer i medlemsstaterne. Flersprogede databaser letter adgangen til oplysninger yderligere.

I anden fase vil Kommissionen også undersøge muligheden for at udvikle et **værktøj på EU-plan, der forbinder nationale databaser om anerkendelse**, og som kan generere erklæringer om sammenlignelighed for specifikke kvalifikationer fra tredjelande, der dækker alle medlemsstater, på grundlag af en harmoniseret skabelon og i et digitalt format. Dette kunne omfatte kvalifikationer fra både EU og tredjelande for at lette mobiliteten inden for EU samt lovlig migration. Værktøjet skal trække på eksisterende nationale databaser og være interoperabelt med et netværk af nationale kvalifikationsdatabaser i partnerlande⁵¹, som Det Europæiske Erhvervsuddannelsesinstitut (ETF) samarbejder med. Dette værktøj kan også gøre det muligt for arbejdsgivere at identificere kvalifikationer fra tredjelande, der kan sammenlignes med en national kvalifikation, som de søger, hvilket kan hjælpe med at målrette rekrutteringsprocedurerne. Det vil desuden give ansøgerne en indikation af, hvordan deres kvalifikationer vil blive taget i betragtning i forbindelse med en anerkendelsesprocedure.

ENIC-NARIC-netværkenes nuværende fokus er på videregående uddannelse. I betragtning af behovet for tekniske færdigheder på EU's arbejdsmarked og det forhold, at der i øjeblikket ikke findes nogen samarbejdsstrukturer på EU-plan om **anerkendelse af erhvervsuddannelseskvalifikationer**, kan en udvidelse af netværkenes fokus til erhvervsuddannelse have betydelige fordele. Medlemsstaterne kunne undersøge, om NARIC-centrenes rolle — med støtte fra Kommissionen — kunne omfatte erhvervsuddannelse. Dette kunne bane vejen for erklæringer om sammenlignelighed med hensyn til kvalifikationer inden for erhvervsuddannelse i EU og tredjelande samt for akademiske kvalifikationer.

Et andet relevant værktøj, der skal bygges videre på, er Kommissionens **database over lovregulerede erhverv**⁵². For hver medlemsstat indeholder den oplysninger om, hvorvidt specifikke erhverv er lovreguleret i hver medlemsstat, sammen med den myndighed, der er ansvarlig for anerkendelsen. Selv om databasen i øjeblikket er rettet mod mobile EU-borgere,

⁵⁰ Den europæiske læringsmodel er en flersproget datamodel for læring, som kan bruges til at beskrive alle læringsrelaterede data, herunder formel, ikkeformel og uformel læring. Modellen understøtter dataudveksling om færdigheder, kvalifikationer, akkreditering og læringsmuligheder samt interoperabilitet og udveksling af eksamensbeviser.

⁵¹ I øjeblikket er det i "proof of concept"-fasen.

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

er de oplysninger, den indeholder om, hvilke specifikke erhverv der er reguleret i de enkelte medlemsstater, også relevante for tredjelandstatsborgere. Kommissionen vil samarbejde med medlemsstaterne om at sikre, at databasen indeholder nøjagtige oplysninger om de myndigheder, der er ansvarlige for anerkendelse af tredjelandstatsborgeres kvalifikationer, ud over EU-borgernes kvalifikationer.

Platformen for EU-talentpuljen vil fremme synligheden af informationsressourcerne vedrørende anerkendelses- og valideringsprocedurer i de deltagende medlemsstater for at sikre, at kandidaterne ansøger med den bedst mulige forudgående viden om mulighederne for at få deres kvalifikationer anerkendt og valideret.

Foranstaltning: Forbedring af gennemsigtigheden i og adgangen til anerkendelsesprocesser

Kommissionen vil:

- tilskynde medlemsstaterne til og støtte dem i at udvikle semantisk interoperable databaser over anerkendelsesprocesser og -afgørelser, der kan generere erklæringer om sammenlignelighed
- undersøge muligheden for at oprette yderligere onlineresourceknudepunkter med oplysninger om færdigheder og kvalifikationer på grundlag af resourcecentret med fokus på Ukraine (se nedenfor)
- vurdere gennemførligheden af at udvikle et værktøj på EU-plan, der kan generere erklæringer om sammenlignelighed på grundlag af en harmoniseret skabelon for specifikke kvalifikationer fra tredjelande, der dækker flere medlemsstater
- fortsætte sin støtte til ENIC-NARIC-netværkene og tilskynde medlemsstaterne til at overveje at udvide NARIC-centrenes kompetencer til også at omfatte erhvervsuddannelseskvalifikationer
- medtage oplysninger i databasen over lovregulerede erhverv om de myndigheder i medlemsstaterne, der er ansvarlige for anerkendelse af kvalifikationer hos tredjelandstatsborgere, der giver adgang til lovregulerede erhverv.

Opbygning af tillid til kvalifikationer og færdigheder erhvervet i tredjelande

Usikkerhed om værdien af færdigheder, erhvervserfaring og kvalifikationer, der er erhvervet i tredjelande, og om, hvordan tredjelandes uddannelsessystemer fungerer, er en af de største hindringer for både medlemsstaternes anerkendelsesorganer og arbejdsgivere, der vurderer tredjelandstatsborgeres kvalifikationer og færdigheder⁵³. Det skal derfor være et af hovedmålene for Kommissionens arbejde med anerkendelse af kvalifikationer og validering af færdigheder at udfylde denne videnskløft.

I kølvandet på Ruslands angrebskrig mod Ukraine anvendte EU flere værktøjer til at støtte vurderingen af færdigheder og kvalifikationer hos personer, der er fordrevet fra Ukraine. Kommissionen foretog en sammenligning af den europæiske referenceramme for kvalifikationer med Ukraines nationale ramme⁵⁴ og udstak retningslinjer for hurtig

⁵³ "2019 legal migration fitness check" (SWD(2019) 1056 final).

⁵⁴ Europa-Kommissionen, "Comparison report of the European Qualifications Framework and the Ukrainian National Qualifications Framework", januar 2023.

anerkendelse af ukrainske akademiske kvalifikationer⁵⁵. Den oversatte også en række centrale værktøjer til ukrainsk. ETF oprettede endvidere et ressourcecenter⁵⁶ med materiale om kvalifikationer, færdigheder og undersøgelser fra Ukraine — som blev konsulteret ca. 21 000 gange mellem marts 2022 og januar 2023. Disse værktøjer hjalp anerkendelsesfagfolk og arbejdsgivere i EU med at få en bedre forståelse af færdighedsprofil og kvalifikationer hos personer, der er fordrevet fra Ukraine.

Denne værdifulde erfaring kan udnyttes til at anlægge en mere **strategisk tilgang til udvikling af retningslinjer til støtte for evaluering af eksamensbeviser og anerkendelse af kvalifikationer**, der er erhvervet uden for EU. ETF har stor erfaring med at bistå tredjelande med at udvikle nationale kvalifikationsrammer, der kan sammenlignes med de europæiske referencerammer for kvalifikationer, navnlig i EU's naboskabs- og udvidelsesregion. Desuden yder det i øjeblikket systemisk bistand til 11 afrikanske lande til udvikling af deres kvalifikationsrammer som led i et projekt, der gennemføres med Den Afrikanske Union⁵⁷. ENIC-NARIC-netværkene udgør også en værdifuld ramme for samarbejde mellem medlemsstaternes anerkendelsesorganer om analyse af hyppigt forekommende kvalifikationer fra tredjelande.

Foranstaltning: Bruge EU-værktøjer til at hjælpe med at forstå værdien af kvalifikationer og færdigheder, der er erhvervet i tredjelande, og som er relevante for at afhjælpe manglen på arbejdskraft i EU.

Afhængigt af de identificerede behov vil Kommissionen:

- samarbejde med ETF, ENIC-NARIC-netværkene, det europæiske kvalitetssikringsregister for videregående uddannelser, medlemsstaterne og tredjelande om at vejlede om udvalgte kvalifikationsrammer fra tredjelande og værdien af specifikke kvalifikationer, sammenligne den europæiske referenceramme for kvalifikationer med nationale (og regionale) kvalifikationsrammer og foretage målrettede vurderinger af tredjelandes praksis med hensyn til akkreditering og kvalitetssikring
- oversætte værktøjer, der gør det lettere at vurdere tredjelandstatsborgeres færdigheder på udvalgte tredjelandes sprog.

En langsigtet vision for at forbedre anerkendelsen af kvalifikationer og validering af færdigheder

Det at maksimere EU's potentiale til at tiltrække talenter fra udlandet hænger uløseligt sammen med bestræbelserne på at blive bedre til at **anerkende kvalifikationer og færdigheder** internt. Det nuværende tempo i de tekniske og samfundsmæssige ændringer betyder, at EU skal overveje, hvordan den overordnede tilgang til anerkendelse af kvalifikationer og validering af færdigheder bør udvikle sig for at maksimere det indre markedes potentiale. EU vil være nødt til at gå længere i forhold til at fremme arbejdskraftens mobilitet og mindske hindringerne i det indre marked og øge de lærendes mobilitet: Systemer og praksis for anerkendelse af kvalifikationer og validering af færdigheder skal kunne reagere på ændringer i efterspørgslen efter færdigheder.

Dette giver mulighed for at anlægge den samme tilgang til at styrke samarbejdet med tredjelande og gøre EU til et mere attraktivt sted at arbejde. Måltrettet brug af viden om

⁵⁵ Europa-Kommissionen, "Guidelines on Fasttrack Recognition of Ukraine Academic Qualifications", maj 2022.

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

⁵⁷ <https://acqf.africa/>.

færdigheder til at planlægge og styrke anerkendelsestjenesternes kapacitet, muliggøre udveksling af interoperable og pålidelige oplysninger om kvalifikationer og færdigheder og sikre, at de oplysninger, der er tilgængelige for både arbejdsgivere og arbejdstagere, er tilgængelige og egnede til formålet, kan alle anvendes til at lette rekruttering fra lande uden for EU.

Tiden med eksamensbeviser i papirform er ved at være slut. EU er begyndt at **bevæge sig i retning af anvendelse af digitale kvalifikationer og eksamensbeviser i hele systemet**⁵⁸. I fremtiden bør alle studerende modtage deres kvalifikationer, eksamensbeviser og rettigheder i et sikkert digitalt format, der indeholder flersprogede oplysninger og kan verificeres øjeblikkeligt. Dette vil gøre det lettere at matche kvalificerede arbejdstagere med job og lette rekrutterings- og anerkendelsesprocesserne.

Foranstaltning: Kommissionen vil undersøge muligheden for en **bredere reform af EU-systemet for anerkendelse af kvalifikationer og validering af færdigheder** for at sikre, at de eksisterende retlige rammer, værktøjer og systemer såsom dem, der er omfattet af direktiv 2005/36/EF, er fremtidssikrede, ambitiøse og bidrager til et velfungerende indre marked. Dette vil omfatte overvejelser om, hvordan anerkendelsen af kvalifikationer, der er erhvervet i tredjelande, kan forbedres yderligere, og i hvilket omfang der kan være behov for harmonisering, baseret på erfaringerne med gennemførelsen af Kommissionens nuværende henstilling.

5. PARTNERSKABER OM TALENTMOBILITET OG KOMPETENCEUDVIKLING

Samarbejde om arbejdskraftmigration kan medføre betydelige fordele for både oprindelseslandene og modtagerlandene. Talentmobilitet kan fremme udbredelsen af færdigheder og overførsel af viden mellem EU og partnerlandene. Pengestrømmen fra EU til lav- og mellemindkomstlande anslås til ca. 65 mia. EUR, og disse midler kan yde afgørende støtte til de mest sårbare i udviklingslandene⁵⁹. Kommissionen er fast besluttet på at reducere transaktionsomkostningerne og lette pengeoverførsler. FN's verdensmål for bæredygtig udvikling anerkender, at migration bidrager til at skabe inklusiv vækst og udvikling, og opfordrer til politikker, der skal fremme "sikker, regulær og ansvarlig migration og mobilitet for personer"⁶⁰.

Samarbejde om lovlige migrationsveje er en prioritet i pagten om migration og asyl. Siden pagtens vedtagelse har et centralt fokus i Kommissionens indsats på dette område været lanceringen af talentpartnerskaber. Talentpartnerskaber udgør en ramme, inden for hvilken EU og vigtige tredjelande kan samarbejde om at fremme gensidigt fordelagtig international mobilitet (se nedenfor). Kommissionen arbejder også på at fremme innovative supplerende veje knyttet til beskæftigelse for personer med behov for international beskyttelse som et

⁵⁸ I oktober 2021 lancerede Kommissionen de europæiske digitale eksamensbeviser for læring, et sæt standarder og software til opbygning, elektronisk underskrift, udstedelse, lagring, deling, visning og kontrol af datarige oplysninger om læring.

⁵⁹ [International Remittance Day: EU committed to reducing transaction costs to make the most of key source of income for migrants and their families \(europa.eu\)](https://europa.eu/european-council/en/international-remittance-day-eu-committed-reducing-transaction-costs-make-most-key-source-income-migrants-their-families), [Forslag til forordning om betalingstjenester i det indre marked og om ændring af forordning \(EU\) nr. 1093/2010 \(COM\(2023\) 367 final\)](#).

⁶⁰ Delmål nr. 10.7 i mål nr. 10 om at reducere ulighed i og mellem lande.

troværdigt alternativ til irregulær migration⁶¹. Et sådant samarbejde om lovlige migrationsveje er knyttet til bredere partnerskaber om alle aspekter af migration.

Et effektivt internationalt samarbejde om arbejdskraftmigration kræver et samordnet engagement med henblik på at udvikle færdigheder, undgå hjerneflugt og fremme partnerskaber mellem en lang række interessenter, herunder relevante myndigheder i bestemmelses- og oprindelseslandene, den private sektor og uddannelsesinstitutioner. Dialog er afgørende for at fastlægge fælles langsigtede dagsordener for at bidrage til at opnå dette, mens støtte til kapacitetsopbygning i høj grad kan bidrage til at omsætte fælles prioriteter til handling.

EU er fast besluttet på at reagere på tredjelandes legitime bekymringer med hensyn til hjerneflugt, nemlig at arbejdsmarkedene kan blive tømt for uddannet arbejdskraft, og begrænse udviklingen. Direktivet om det blå EU-kort indeholder rapporteringsforpligtelser til at overvåge dets indvirkning på hjerneflugt og tilskynder til støtte til cirkulær migration af højt kvalificerede tredjelandstatsborgere. Foranstaltningerne i denne meddelelse vil støtte denne tilgang ved at bekæmpe hjernespid også i arbejdstagernes oprindelseslandes interesse. Sikring af, at tredjelandstatsborgere rekrutteres til job, der svarer til deres færdigheder og kvalifikationer på arbejdsmarkedet, øger potentialet for overførsel af færdigheder mellem EU og partnerlandene samt pengeoverførsler.

Der skal fortsat gøres en indsats for at løse problemerne med hjerneflugt. En måde at mindske risikoen på er at **målrette samarbejdet med tredjelande mod sektorer, hvor arbejdsmarkedskarakteristika supplerer hinanden** med hensyn til over- og underforsyning af arbejdstagere. EU og medlemsstaterne kan også fokusere samarbejdet på sektorer, hvor der er et fælles behov for arbejdstagere, og supplere migrationssamarbejdet med **programmer for udvikling af færdigheder**, der kan gavne begge arbejdsmarkeder og vende risikoen for hjerneflugt til hjernetilgang.

Med udgangspunkt i de eksisterende nationale systemer i oprindelseslandene deltager EU allerede i et samarbejde om færdigheder med udvalgte partnere under Global Gateway-dagsordenen og i hele EU's naboskabsområde for at styrke partnerlandenes kapacitet til at samarbejde med EU om strategiske prioriteter på områder såsom den grønne og den digitale omstilling. EU støtter også topkvalitet inden for uddannelse, f.eks. gennem det regionale lærerinitiativ for Afrika (RTIA)⁶².

Hvor det er muligt, bør **kompetenceudviklingsprogrammer, der er knyttet til mobilitetsordninger, også bygge på de uddannelsesstandarder, der anvendes i medlemsstaterne** i bestemte sektorer. Hvor det er nødvendigt, kan der efter ankomsten til EU tilbydes uddannelse med henblik på at udfylde de mindre kvalifikationsmangler, der måtte være. Samarbejdet skal også omfatte sammenligneligheden af kvalifikationsrammer og evaluering af eksamensbeviser.

Talentpartnerskaber

Talentpartnerskaber har til formål at skabe rammer for øget samarbejde mellem EU, medlemsstaterne og udvalgte partnerlande om talentmobilitet og udvikling af færdigheder. Disse partnerskaber, der er baseret på en Team Europe-tilgang, kan give fordele for begge

⁶¹ Kommissionens henstilling (EU) 2020/1364 om lovlige adgangsveje til beskyttelse i EU: fremme af genbosætning, indrejse af humanitære årsager og andre supplerende adgangsveje.

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

parter i overensstemmelse med **gensidigt fordelagtige, skræddersyede prioriteter**⁶³. Det er vigtigt at intensivere talentpartnerskaberne, som skal gå hånd i hånd med et omfattende samarbejde om migrationsstyring, herunder navnlig effektivt samarbejde om tilbagetagelse.

EU har for nylig lanceret talentpartnerskaber med Marokko, Tunesien, Egypten, Pakistan og Bangladesh. Rundbordsdiskussioner med hvert af disse lande⁶⁴ med deltagelse af interesserede medlemsstater har gjort det muligt at målrette indsatsen mod sektorer og erhverv af fælles interesse. Partnerne viste **stor interesse i at samarbejde om kompetenceudvikling og anerkendelse af kvalifikationer**. Behovet for data til sammenligning af kompetenceniveauet for prioriterede erhverv blev betragtet som et vigtigt første skridt i udformningen af foranstaltninger på områder som kompetenceudvikling, anerkendelse af kvalifikationer og uddannelse forud for afrejse. Drøftelserne viste også potentiale for samarbejde om rekruttering, tilvejebringelse af oplysninger om spørgsmål af relevans for mobilitet og bæredygtig reintegration som led i cirkulær migration. Talentpartnerskaber kan også støtte arbejdet med at screene kandidater fra tredjelande med henblik på ansættelse, støtte test for målrettede erhverv samt uddannelse forud for afrejsen såsom sprogkurser.

Kandidater, der har deltaget i aktiviteter i forbindelse med talentpartnerskaber, vil sandsynligvis være af særlig interesse for arbejdsgivere i EU. Disse tredjelandssstatsborgere vil derfor blive markeret i EU-talentpuljen som indehavere af et "**talentpartnerskabsbevis**", som vil være synligt for potentielle arbejdsgivere og give oplysninger om de færdigheder, der udvikles eller valideres inden for rammerne af talentpartnerskabet. Beviset skal indeholde oplysninger om den jobsøgendes uddannelse samt færdigheder og kvalifikationer, der er blevet valideret inden for rammerne af talentpartnerskabet.

Siden 2016 er der iværksat sektorsamarbejde om færdigheder inden for rammerne af **Erasmus+-alliancer** inden for flere områder, der er relevante for den grønne og den digitale omstilling⁶⁵. Nogle har støttet den industistyrede udvikling af uddannelsesprogrammer. Talentpartnerskaber kan udgøre en værdifuld ramme for tilpasning af disse i en tredjelandssammenhæng.

Den **europæiske private sektors** rolle er afgørende for talentpartnerskabets aktiviteter inden for både uddannelse og rekruttering. Investeringer i den offentlige sektor kan supplere, men ikke erstatte de uundværlige bidrag fra den private sektor, der bruger de kvalificerede arbejdstagere, for at sikre sådanne aktiviteter bæredygtighed på længere sigt. Den private sektor, herunder faglige sammenslutninger, er allerede involveret i foranstaltninger, der finansieres under talentpartnerskaberne, navnlig i udformningen af læseplaner for uddannelse i tredjelande.

Kommissionen vil sikre, at foranstaltningerne i denne pakke om anerkendelse af tredjelandssstatsborgeres kvalifikationer og validering af færdigheder supplerer og støtter talentpartnerskaber.

⁶³ COM(2022) 657 final.

⁶⁴ Der blev afholdt rundbordsdrøftelser den 1. marts 2023 med Bangladesh, den 15. marts med Pakistan, den 26. april med Marokko, den 7. juni med Egypten og den 22. juni med Tunesien.

⁶⁵ Disse alliance samler centrale interessenter fra forskellige industrielle økosystemer, herunder virksomheder, fagforeninger, uddannelsesinstitutioner og offentlige myndigheder. Planen for sektorsamarbejde om færdigheder anerkendes i den europæiske dagsorden for færdigheder som et centralt initiativ til at tilvejebringe løsninger til udvikling af færdigheder.

Foranstaltning: Samarbejde med tredjelande inden for rammerne af talentpartnerskaber. Afhængigt af de behov, der fastlægges sammen med partnerlandene og de deltagende medlemsstater, vil Kommissionen:

- gennemgå talentpartnerskabslandene med henblik på en målrettet analyse af deres kvalifikationsrammer
- tilskynde til **kapacitetsopbygning i uddannelsessystemerne** i talentpartnerskabslandene på grundlag af planlagte foranstaltninger under NDICI — et globalt Europa samt den internationale dimension af Erasmus+
- sammen med medlemsstaterne forbedre **oplysningerne om anerkendelsesprocedurer for tredjelandsstatsborgere**, der er rettet mod talentpartnerskabslande
- opbygge **samarbejde mellem medlemsstater og partnerlande, der er involveret i talentpartnerskaber om anerkendelse af kvalifikationer.**

6. FREMME AF MOBILITETEN FOR LÆRENDE OG PERSONALE, DER ER INVOLVERET I UNDERVISNING OG UDDANNELSE — "ET MOBILT EUROPA"

Som led i denne pakke om talentmobilitet foreslår Kommissionen en **henstilling fra Rådet om en ny ramme for læringsmobilitet**. Målet med dette forslag om at lette læringsmobiliteten i EU vil først og fremmest være til gavn for EU-borgerne. Men det giver også mulighed for at tilskynde til tæt samarbejde om læringsmobilitet med tredjelande i en **Team Europe-tilgang** og udnytte EU's samlede tiltrækningskraft som et mål for kompetenceudvikling. Dette kan bygge på aktioner under Erasmus+-programmet — navnlig initiativet "Study in Europe" og Erasmus Mundus-aktionerne — der specifikt har til formål at tiltrække talentfulde studerende fra tredjelande til EU. Forslaget opfordrer også til, at der gøres en indsats for at tackle de tilbagevendende udfordringer, som tredjelandsstatsborgere står over for, navnlig med procedurerne for udstedelse af visa eller opholdstilladelser til dem, der vælger Europa som deres læringsdestination.

Studerende på videregående uddannelser, der har nydt godt af læringsmobilitet gennem Erasmus+, arbejder oftere i udlandet eller i et job med en international dimension⁶⁶. Når studerende får positive erfaringer under midlertidige uddannelsesophold i EU, vil de være mere tilbøjelige til at vende tilbage på et eller andet tidspunkt for at arbejde.

Forslaget tilskynder medlemsstaterne til at **fjerne de resterende hindringer for læringsmobilitet i udlandet** ved at indarbejde muligheden for mobilitetsperioder i alle uddannelsesplaner. Medlemsstaternes samarbejde med institutioner i partnerlande er også af afgørende betydning, bl.a. ved at gøre fuld brug af EU's visumkodeks⁶⁷ og direktivet om studerende og forskere⁶⁸.

Foranstaltning: Kommissionen foreslår en **henstilling fra Rådet om en ramme for læringsmobilitet**⁶⁹.

⁶⁶ Undersøgelse af indvirkningen af Erasmus+ på videregående uddannelser, 2019.

⁶⁷ Forordning (EF) nr. 810/2009 om en fællesskabskodeks for visa (visumkodeks).

⁶⁸ Direktiv (EU) 2016/801 om betingelserne for tredjelandsstatsborgeres indrejse og ophold med henblik på forskning, studier, praktik, volontørtjeneste, elevudvekslingsprogrammer eller uddannelsesprojekter, og au pair-ansættelse.

⁶⁹ COM(2023) 719 final.

Som led i dette forslag opfordres medlemsstaterne til at arbejde tæt sammen i en Team Europe-tilgang for yderligere at promovere Europa som et læringsmål for talent fra tredjelande. Medlemsstaternes ratificering af UNESCO's globale konvention om anerkendelse af kvalifikationer inden for videregående uddannelse vil også være et værdifuldt bidrag.

Kommissionen vil støtte gennemførelsen af henstillingen ved at:

- kortlægge anvendelsen af relevante EU-finansieringsstrømme (f.eks. Erasmus+, Det Europæiske Solidaritetskorp) og anden finansiering på nationalt eller internationalt plan for at øge bevidstheden om god praksis og fremme synergier mellem læringsmobilitetsaktioner. Alliancerne mellem Europauniversiteterne under det europæiske uddannelsesområde har bidraget til at fremme en afbalanceret mobilitet for studerende inden for EU, og tilgangen kan også inspirere til øget mobilitet uden for EU's grænser
- støtte medlemsstaterne i udviklingen af en samlet tilgang til sprogundervisning og -indlæring, hvilket også vil have en gavnlig indvirkning på tredjelandsstatsborgere.

7. KONKLUSION

I denne meddelelse beskrives en række forskellige arbejdsgange, der skal gøre EU mere attraktiv for kvalificerede arbejdstagere fra tredjelande, hvilket vil være afgørende for EU's arbejdsmarkeds fremtid. Disse kan følges sideløbende med andre centrale politiske mål såsom opkvalificering og omskoling af den indenlandske arbejdsstyrke, læringsmobilitet, integration af tredjelandsstatsborgere, sikring af, at alle arbejdstagere i EU har rimelige arbejdsvilkår, og fjernelse af incitamentet til irregulær migration til EU.

Øget mobilitet skal være baseret på nøjagtige oplysninger om arbejdsmarkedet og færdigheder med et klart fokus på erhverv med reel mangel på arbejdskraft. Et tæt samarbejde med internationale partnere om lovlige migrationsveje til EU vil være af afgørende betydning.

Hvis talentmobilitet skal lykkes, kræver det en vilje hos de nationale myndigheder og interessenter på tværs af forskellige sektorer, herunder migration, beskæftigelse og kompetenceudvikling samt uddannelse, til at arbejde hen imod fælles mål. Kommissionen er fast besluttet på at støtte dette tværsektorielle samarbejde og forventer et stærkt engagement fra Europa-Parlamentets, Rådets og medlemsstaternes og arbejdsmarkedets parter side for at øge EU's tiltrækningskraft for globale talenter og færdigheder.

BILAG

Eksempler på tiltag, der er i gang for at maksimere potentialet i EU's indenlandske arbejdsstyrke

I forbindelse med håndteringen af manglen på arbejdskraft og færdigheder er EU's første prioritet at maksimere den indenlandske arbejdsstyrkes potentiale. Dialogen med arbejdsmarkedets parter er afgørende for denne proces, og det samme gælder det at gøre det mere attraktivt at arbejde, navnlig ved at tage hånd om utilstrækkelige arbejdsvilkår, fremme lige muligheder og bekæmpe forskelsbehandling. Der er allerede iværksat mange tiltag:

- * Gennem 18 omfattende partnerskaber om færdigheder under pagten for færdigheder samarbejder arbejdsmarkedets parter og interessenter om omskoling af millioner af mennesker, og yderligere partnerskaber er på vej.*
- * For at gøre det **nemmere og hurtigere at anerkende digitale færdigheder**⁷⁰ er der iværksat et pilotforsøg om et europæisk certifikat for digitale færdigheder sammen med en opdateret digital kompetenceramme **som** en referenceramme for **digitale færdigheder**.*
- * De fleste medlemsstater gennemfører betydelige reformer af lærlingeuddannelser med støtte fra Kommissionen gennem den **europæiske alliance for lærlingeuddannelser**.*
- * Ved hjælp af **EU-midler** investeres der ca. 65 mia. EUR⁷¹ i uddannelse. Dette omfatter hjælp til at udvikle **100 projekter for erhvervsekspertisecentre** på områder som avanceret produktion eller kunstig intelligens.*
- * EU investerer mere end 1,1 mia. EUR⁷² i udrulningen af mindst 60 alliancer mellem Europauniversiteter, der omfatter mere end 500 videregående uddannelsesinstitutioner, og som fungerer som pionerer, der giver studerende og personer i livslang læring fremtidssikrede færdigheder*
- * EU's politik og finansiering fremmer effektiv opkvalificering og omskoling. Omkring halvdelen af medlemsstaterne arbejder på at oprette **individuelle læringskonti**⁷³ med det formål at give alle voksne mulighed for arbejdsmarkedsrelevant uddannelse. Mikroeksamensbeviser er et effektivt opkvalificerings- og omskolingsværktøj til at afhjælpe nye kvalifikationskløfter⁷⁴.*
- * **Talent Booster-mekanismen** vil støtte regioner med uddannelse, fastholdelse og tiltrækning af personer med færdigheder, navnlig regioner, der står over for en betydelig udvandring af arbejdstagere som led i udnyttelsen af talenter i Europas regioner⁷⁵.*
- * Rådets henstilling om minimumsindkomst⁷⁶ har bl.a. fokus på at skabe **veje til beskæftigelse** for dem, der befinder sig længst væk fra arbejdsmarkedet, herunder indkomststøtte, hjælp til at finde et job samt individualiserede sociale tjenester.*

⁷⁰ Lanceret som led i pakken om digitale færdigheder og uddannelse den 18. april 2023.

⁷¹ Dette omfatter støtte fra Den Europæiske Socialfond Plus under de nationale genopretnings- og resiliensplaner og Den Europæiske Fond for Regionaludvikling samt 400 mio. EUR gennem Erasmus+.

⁷² Erasmus+-støtte for perioden 2021-2027.

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

⁷⁴ Rådets henstilling af 16. juni 2022 om en europæisk tilgang til mikroeksamensbeviser for livslang læring og beskæftigelsesegnethed. EU's finansielle støtte er primært blevet hentet fra genopretnings- og resiliensfaciliteten, Den Europæiske Socialfond Plus og Erasmus+.

⁷⁵ COM(2023) 32 final.

- * Ungdomsgarantien⁷⁷ og ALMA-initiativet⁷⁸ fokuserer på at bringe **unge, der ikke er i beskæftigelse eller under uddannelse**, ind på arbejdsmarkedet, og de har hjulpet over 43 millioner mennesker i beskæftigelse eller videreuddannelse, en lærlingeuddannelse eller et praktikophold i løbet af de seneste ti år⁷⁹.
- * **Handlingsplanen for integration og inklusion 2021-2027⁸⁰ og EU's handlingsplan mod racisme⁸¹** støtter inklusion på arbejdsmarkedet af tredjelandsstatsborgere og EU-borgere med migrantbaggrund eller racemæssig eller etnisk minoritetsbaggrund i EU.
- * Gennemførelsen af politikker til **fremme af arbejdskraftens frie bevægelighed** er blevet styrket af den nye Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed (ELA). **Digitalisering og koordinering af de sociale sikringsordninger** letter yderligere udøvelsen af sociale sikringsrettigheder på tværs af grænserne⁸².
- * Ny lovgivning om mindstelønninger vil være afgørende for at **forbedre arbejdstagernes rettigheder**, og Kommissionens forslag om platformsarbejde, beskyttelse mod farlige stoffer på arbejdspladsen og styrkede ligestillingsorganer samt det kommende forslag om styrkelse af kvalitetsrammen for praktikophold vil alle i væsentlig grad forbedre arbejdsvilkårene.
- * Etableringen af et **europæisk uddannelsesområde**, hvor unge og personer i livslang læring får den bedste uddannelse og kan studere og finde job på hele kontinentet, vil være afgørende for at afhjælpe manglen på arbejdskraft og færdigheder med støtte fra EU-midler⁸³.
- * Kommissionen støtter medlemsstaterne gennem **instrumentet for teknisk støtte** — og dette kan omfatte støtte til udformning og gennemførelse af reformer af arbejdskraftmigration⁸⁴ samt udformning og etablering af mekanismer til design og udarbejdelse af prognoser for færdigheder⁸⁵ og til at lette procedurerne for anerkendelse af kvalifikationer og validering af færdigheder.

⁷⁶ Rådets henstilling af 30. januar 2023 om en passende minimumsindkomst, der sikrer aktiv integration.

⁷⁷ [Den styrkede ungdomsgaranti — Beskæftigelse, Sociale Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Inklusion — Europa-Kommissionen \(europa.eu\).](#)

⁷⁸ [ALMA \(Aim, Learn, Master, Achieve\).](#)

⁷⁹ COM(2023) 577 final.

⁸⁰ COM(2020) 758 final.

⁸¹ COM(2020) 565 final.

⁸² COM(2023) 501 final.

⁸³ Erasmus+-programmet øger støtten til læringsmobilitetsmuligheder for studerende, lærende på erhvervsuddannelser, lærlinge, voksne lærende og skoleelever for at fremme inklusion og imødekomme den stigende efterspørgsel efter færdigheder i og uden for EU.

⁸⁴ TSI-flagskib for 2023 — ["Migrant integration and talent attraction" \(europa.eu\).](#)

⁸⁵ [TSI-flagskib for 2024 — Flagship on Skills: "Fostering skills development systems better adapted to the labour market" \(europa.eu\).](#)