



EUROPEISKA  
KOMMISSIONEN

Bryssel den 15.11.2023  
COM(2023) 715 final

**MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET,  
RÅDET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN SAMT  
REGIONKOMMITTÉN**

**om rörlighet för kompetens och talanger**

## 1. INLEDNING

Kvalificerad arbetskraft är nyckeln till konkurrenskraften i EU:s ekonomi och dess tillväxt- och innovationsförmåga. Arbetsgivarna har svårt att hitta den arbetskraft de behöver. Kommissionens demografiska verktygslåda som nyligen presenterades visar hur Europas åldrande befolkning leder till ännu större utmaningar<sup>1</sup>. **Brådskande EU-åtgärder krävs för att få fler yrkesverksamma.**

**Arbetskraftsbristen i EU drabbar en rad yrken och sektorer på alla kompetensnivåer**, inbegripet hälso-, sjuk- och långtidsvård, sociala tjänster, byggbranschen, tillverkningsindustrin, transport och lagring, hotell- och restaurangverksamheten, ingenjörstjänster och informations- och kommunikationsteknik (IKT). Det finns en förutsägbar kompetensbrist på områden där EU anpassar sig till en föränderlig värld. Med rätt politiska åtgärder kommer den **gröna omställningen** att skapa 1–2,5 miljoner nya arbetstillfällen fram till 2030. Den **digitala omställningen** kommer att öka efterfrågan på såväl högkvalificerad IKT-kompetens som grundläggande digitala färdigheter, där 11 miljoner anställda behövs i nuläget för att EU ska uppnå målet på 20 miljoner IKT-specialister senast 2030<sup>2</sup>.

**Europaåret för kompetens understryker att en strategi är och förblir nödvändig för att komma till rätta med arbetskrafts- och kompetensbristen.** Arbetet måste börja på hemmaplan. I centrum för EU:s arbetsmarknadspolitik finns åtgärder för att omskola och fortbilda den inhemska arbetskraften<sup>3</sup>, få ut grupper med lägre deltagande på arbetsmarknaden<sup>4</sup>, främja rörlighet i EU och stödja avfolkningsregioner för att attrahera den kompetens som behövs. Många åtgärder har redan vidtagits (se sammanfattningen i bilagan) som främjar system och praxis för validering och erkännande av kvalifikationer, främjar rörligheten för att minska hinder på den inre marknaden och ökar rörligheten för studerande. Men dessa åtgärder räcker inte för att tillgodose efterfrågan. Med den globala efterfrågan på kompetens kommer EU:s framtida konkurrenskraft att påverkas av dess förmåga att skapa gynnsamma förutsättningar så att **människor på alla kompetensnivåer vill komma till Europa.**

EU kommer att fortsätta **fördjupa samarbetet med partnerländer** för att säkerställa en ömsesidigt fördelaktig strategi som öppnar nya vägar för laglig migration, erbjuder stöd till kompetensutveckling och främjar cirkulär migration för att motverka kompetensflykt.

Detta meddelande och de åtföljande förslagen innehåller en rad ömsesidigt förstärkande åtgärder för att göra EU mer attraktivt för talanger inom alla yrken med kompetensbrist och öka rörligheten inom EU. Meddelandet tar itu med hinder för internationell rekrytering, och bidrar till att säkerställa att tredjelandsmedborgare till fullo kan använda sin kompetens och sina kvalifikationer i Europa. Initiativen som läggs fram syftar till att **använda EU-stöd och EU:s samlade vikt för att hjälpa medlemsstaterna konkurrera i den globala talangjakten.** Nya verktyg föreslås för **jobbmatchning** mellan arbetsgivare i EU och arbetssökande tredjelandsmedborgare i EU. Åtgärder på EU-nivå kan få större genomslagskraft än nationella åtgärder, skapa större incitament för att attrahera den

---

<sup>1</sup> COM(2023) 577 final.

<sup>2</sup> Målet beskrivs i COM(2021) 118 final. Statistik från Eurostats uppgifter om anställda IKT-specialister finns tillgänglig på: [Statistics | Eurostat \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1)

<sup>3</sup> EU:s inhemska arbetskraft utgörs av EU-medborgare med och utan sysselsättning samt lagligt bosatta tredjelandsmedborgare.

<sup>4</sup> T.ex. kvinnor, ungdomar, äldre arbetstagare, personer med funktionsnedsättning, romer och personer med migrantbakgrund.

kompetens arbetsgivarna behöver och använda stordriftsfördelar för att minska rekryteringshindren. Att underlätta rörligheten i EU – som att främja rörlighet i utbildningssyfte – har också positiva följder för tredjelandsmedborgare som vill arbeta i EU.

Åtgärderna syftar till att säkerställa en **sektors- och myndighetsövergripande strategi. Detta bygger vidare på det arbete som gjorts, inbegripet paketet om kompetenser och talanger och migrations- och asylpakten**, liksom pågående **samarbeten med tredjeländer**. Genomförandet förutsätter medverkan från nationella migrationsmyndigheter och arbetsförmedlingar, lokala och regionala parter, arbetsmarknadens parter, företag och deras motparter i tredjeländer.

## 2. HUR RÖRLIGHET FÖR TALANGER FRÅN TREDJELÄNDER KAN VARA EN DEL AV LÖSNINGEN

Kompetensbristen i EU är av en sådan omfattning att **alla tillgängliga politiska åtgärder måste sättas in**.

Redan i nuläget bidrar **tredjelandsmedborgare på ett grundläggande sätt** till EU:s arbetsmarknad och ekonomi. Så många som 13 % av arbetstagarna i nyckelpositioner som utför väsentliga funktioner är tredjelandsmedborgare<sup>5</sup>. Medlemsstaterna öppnar sina arbetsmarknader mer och mer för tredjelandsmedborgare med nödvändig kompetens för att avhjälpa kompetensbristen. 2022 utfärdades ungefär 1,6 miljoner nya uppehållstillstånd till tredjelandsmedborgare i EU för sysselsättningsändamål<sup>6</sup>, och det är det högsta antalet sedan Eurostat började samla in uppgifterna 2009. Bristyrken tenderar att ha en större andel arbetstagare födda utanför EU<sup>7</sup>.

Ett flertal **medlemsstater har nyligen genomfört eller överväger reformer av sina system för arbetskraftsmigration för att underlätta inresa från tredjeländer**<sup>8</sup>. Medlemsstaternas rutiner skiljer sig emellertid åt, informationen om system för arbetskraftsmigration är inte alltid lätt att hitta<sup>9</sup> och samarbetet med tredjeländer är ofta fragmentariskt. Allt detta gör EU mindre attraktivt för tänkbar arbetskraft.

Utän att attrahera och bättre använda tredjelandsmedborgares kompetens i bristyrken kommer EU:s behov av arbetskraft på alla kompetensnivåer inte att kunna tillgodoses, något som i sin tur leder till minskad ekonomisk tillväxt och sämre tjänstekvalitet. EU måste bli mer attraktivt för globala talanger, inte bara för att avhjälpa brister utan också för att **driva på innovation och teknisk utveckling**. Framstående personer kan betyda oerhört mycket för EU:s innovationsförmåga och möjligheter att utöka nya affärsmodeller. Ett exempel är att om EU vill bli världsledande inom disruptiv teknik och övergången till webb 4.0 och virtuella

---

<sup>5</sup> *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\\_sv](https://joint-research-centre.ec.europa.eu/jrc-news-and-updates/crucial-contribution-migrant-workers-europes-coronavirus-response-2020-05-13_sv)

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

<sup>7</sup> Rapporten om utvecklingen i unionen på sysselsättningsområdet och det sociala området 2023.

<sup>8</sup> Tyskland antog t.ex. en reform av arbetskraftsmigrationen i juni 2023, och behöver enligt regeringen attrahera 400 000 tredjelandsmedborgare varje år. Italien antog ett nytt dekret om laglig migration i juli 2023 och uppgav där behovet av 833 000 tredjelandsmedborgare mellan 2023 och 2025 inom en rad sektorer, inbegripet socialomsorg och transport-, turism- och jordbrukssektorn. Se bilaga 8 i utvärderingsrapporter om EU:s talangreserv (SWD(2023) 717 final) för mer information om medlemsstaternas politik för arbetskraftsmigration.

<sup>9</sup> Även om EU:s invandringsportal finns känner inte alla tredjelandsmedborgare och arbetsgivare till den, och den innehåller inte information som är anpassad till enskilda situationer

världar<sup>10</sup>, måste det nischade behovet av avancerad kompetens tillgodoses där den globala konkurrensen om talanger är som intensivast. Länder som USA och Kanada har särskilda system på plats som riktar in sig på begåvade personer med eftertraktad kompetens<sup>11</sup>, liksom vissa medlemsstater<sup>12</sup>.

### **Göra EU mer attraktivt för utländska talanger**

OECD attraktionskraftsindikator<sup>13</sup> visar att EU inte kan konkurrera framgångsrikt om de bästa globala talangerna. EU som helhet **maximerar i nuläget inte sin förmåga** att attrahera kompetent arbetskraft från andra länder<sup>14</sup>. Trots hög livskvalitet och möjligheterna som står till buds i EU uppger inte tredjelandmedborgare EU:s medlemsstater som de länder de helst åker till, utan i stället andra OECD-länder som Nya Zeeland, Australien, USA eller Kanada. Språkinläring i destinationsländerna kan här vara en bidragande faktor. Endast en medlemsstat (Sverige) finns med bland de fem högst rankade länderna bland högutbildade arbetstagare enligt OECD:s attraktionskraftsindikator.

EU och medlemsstaterna har delad befogenhet på området laglig migration, vilket innebär att medlemsstaterna behåller den fullständiga rätten att fastställa inresekvoter. Men de står också inför **gemensamma utmaningar och behov**. Att göra EU mer attraktivt för utländska talanger kan gynna alla medlemsstater, göra det möjligt för länder med lägre internationell profil eller färre resurser för att attrahera talanger att dra nytta av gemensamma insatser och spegla integrationen av EU:s ekonomi. Samarbetet i EU hjälper också medlemsstaterna och arbetsgivarna att ta itu med gemensamma praktiska utmaningar: bedöma tredjelandmedborgares kompetens, matcha dem med arbetsgivare och strukturera samarbetet med tredjeländer.

**Arbetet pågår med att avhjälpa bristerna i lagstiftningen.** 2019 års kontroll av ändamålsenligheten i lagstiftningen om laglig migration<sup>15</sup> visade att EU:s regelverk på området var ett lapptäckande och inte bidrog tillräckligt till att öka EU:s övergripande attraktionskraft. Sedan dess har EU:s blåkortsdirektiv<sup>16</sup> antagits som inför effektivare regler för att attrahera kvalificerad arbetskraft (tidsfristen för att införliva direktivet är november 2023). Som anges i paketet om kompetenser och talanger<sup>17</sup> pågår förhandlingar om kommissionens förslag att omarbeta direktivet om varaktigt bosatta tredjelandmedborgare<sup>18</sup> och direktivet om ett kombinerat tillstånd<sup>19</sup> i syfte att förenkla förfarandena för laglig migration. Som uppföljning åtog sig kommissionen att granska tänkbara ytterligare vägar till laglig migration till EU på tre viktiga områden: långtidsvård, rörlighet för unga och innovativa entreprenörer.

Paketet om kompetenser och talanger klargjorde att med de omfattande praktiska hindren för rekrytering av tredjelandmedborgare är den **nuvarande lagstiftningen inte tillräcklig**. Att matcha arbetskraft med arbetsgivare på det internationella planet är fortfarande onödigt

<sup>10</sup> Se COM(2023) 442 final.

<sup>11</sup> Se t.ex. USA:s O-1A-visum.

<sup>12</sup> Det europeiska migrationsnätverket, *Synthesis report on Migratory Pathways for Start-Ups and Innovative Entrepreneurs in the European Union*, December 2019.

<sup>13</sup> [Talent Attractiveness 2023 - OECD](#)

<sup>14</sup> Se konsekvensbedömningen för EU-talangreserven för ytterligare analys, SWD(2023) 717 final.

<sup>15</sup> SWD(2019) 1056 final

<sup>16</sup> Direktiv (EU) 2021/1883 av den 20 oktober 2021 om villkor för tredjelandmedborgares inresa och vistelse för högkvalificerad anställning och om upphävande av rådets direktiv 2009/50/EG.

<sup>17</sup> COM(2022) 657 final.

<sup>18</sup> COM(2022) 655 final

<sup>19</sup> COM(2022) 650 final

komplikerat och kostsamt för både tredjelandsmedborgare och arbetsgivare<sup>20</sup>, särskilt små och medelstora företag med begränsade resurser. Tredjelandsmedborgare drabbas ofta av avsevärda kostnader som administrativa avgifter eller översättningskostnader. Utöver den ekonomiska bördan avskräcker de **tungrodda och utdragna förfarandena för internationell rekrytering** både tredjelandsmedborgare och arbetsgivare<sup>21</sup>, och över hälften (52 %) av företagen som rekryterar utanför EU anser det vara väldigt eller ganska svårt<sup>22</sup>. Problemen att få tydlig information om reglerna och förfarandena för laglig migration är ett annat välkänt hinder<sup>23</sup>.

Som kommissionens ordförande Ursula von der Leyen lyfte fram i 2022 års tal om tillståndet i unionen är utmaningarna kopplade till **erkännande av tredjelandsmedborgares kvalifikationer** ofta ett annat praktiskt hinder som avskräcker arbetstagare från att komma till EU. Medlemsstaterna har särskilda skyldigheter när det gäller yrken som är reglerade i alla medlemsstater. Minimikrav på utbildning har fastställts på EU-nivå för sju yrken (t.ex. läkare och sjuksköterskor) i EU:s lagstiftning om erkännande av yrkeskvalifikationer (direktiv 2005/36/EG). Reglerna för andra yrken fastställs på nationell nivå<sup>24</sup>. Hundratals yrken är reglerade i vissa medlemsstater, som väg- och vattenbyggnadsingenjörer och värmetekniker. Formella beslut om erkännande kan krävas för tillträde till ett yrke, men också vid laglig migration eller tillträde till vidareutbildning.

Erkännande av kvalifikationer är nödvändigt för att säkerställa att inkommande arbetstagare inom vissa yrken har tillräcklig utbildning eller erfarenhet. Men förfaranden för erkännande av tredjelandskvalifikationer är ofta onödigt **kostsamma, komplicerade och tidskrävande**. De innebär också en omfattande administrativ börda för medlemsstaterna på grund av bristen på information om systemen i tredjeländer, begränsat samutnyttjande av resurser och sakkunskap på EU-nivå och svårigheterna att avgöra handlingars äkthet.

Många bristyrken är inte reglerade. I dessa fall kan arbetsgivarna bestämma om tredjelandsmedborgare har rätt profil på grundval av deras kvalifikationer, erfarenhet och kompetens, och ett formellt erkännandeförfarande krävs inte. Men arbetsgivarnas brist på kunskap om och förtroende för kompetens och kvalifikationer från tredjeländer som krävs för rekrytering till icke-reglerade yrken är ett annat stort hinder för rörlighet för talanger och kompetens<sup>25</sup>.

Resultatet påverkar inte bara EU:s attraktionskraft utan leder också till **kompetenslöseri** när tredjelandsmedborgare är överkvalificerade för sina jobb. Enligt Eurostat (2022) är mer än en fjärdedel av tredjelandsmedborgarna högkvalificerade, men 39,4 % är överkvalificerade<sup>26</sup> och risken för överkvalificering är högre för kvinnor än män. Motsvarande siffror för EU-medborgare som arbetar i en annan medlemsstat är 31,8 % och bara 21,1 % för landets egna

---

<sup>20</sup> Se konsekvensbedömningsrapporten om EU:s talangreserv för ytterligare detaljer (SWD(2023) 717 final). Den uppskattar den genomsnittliga kostnaden för att rekrytera en tredjelandsmedborgare till mellan 1 500 och 2 500 euro (utan att ta hänsyn till omlokaliseringkostnader), och kostnaden kan stiga till mellan 8 500 och 10 000 euro om rekryteringsföretag måste anlitas.

<sup>21</sup> Den genomsnittliga handläggningstiden är fyra till sex månader.

<sup>22</sup> Flash Eurobarometer 529: Europaåret för kompetens Kompetensbrist, rekrytering och strategier för att behålla personal i små och medelstora företag.

<sup>23</sup> 2019 års ändamålsenlighetskontroll av EU:s lagstiftning om laglig migration (SWD(2019) 1056 final).

<sup>24</sup> Medlemsstaterna måste emellertid säkerställa att förfarandet för tillträde till yrken är proportionerligt och inte diskriminerar på grundval av medborgarskap eller andra grunder. Innan medlemsstaterna inför nya, eller ändrar befintliga, bestämmelser om reglerade yrken bör de bedöma om bestämmelserna är proportionella i enlighet med direktiv (EU) 2018/958.

<sup>25</sup> Konsekvensbedömningsrapporten som åtföljde förslaget om EU:s talangreserv (SWD(2023) 717 final).

<sup>26</sup> Det innebär att de arbetar i låg- eller medelkvalificerade yrken trots en hög utbildningsnivå.

medborgare<sup>27</sup>. Underlättande av erkännande av kvalifikationer och validering av kompetens kan därför fånga upp den outnyttjade potentialen hos tredjelandsmedborgare som redan befinner sig i EU.

För att EU ska bli attraktivt och den lagliga migrationspolitiken framgångsrik är det också viktigt att skapa en **välkomnande miljö** för lagligen bosatta tredjelandsmedborgare och effektivt stödja deras och deras familjemedlemmars integration. Det kvarstår utmaningar på detta område. Tredjelandsmedborgare blir mer diskriminerande på arbetsplatsen, och det finns tecken som tyder på att detta i särskilt hög grad drabbar högutbildade<sup>28</sup>, vilket är ett skäl till varför sysselsättningsgraden för tredjelandsmedborgare är lägre än för EU-medborgare<sup>29</sup>. EU:s handlingsplan mot rasism<sup>30</sup> och handlingsplanen om integration och inkludering för 2021–2027<sup>31</sup> försöker båda avhjälpa problemet. Rättvis och öppen rekrytering säkerställer att alla sökande har lika och opartiska möjligheter att konkurrera om tjänster oberoende av kön, ras eller etniskt ursprung, ålder, religion eller övertygelse<sup>32</sup>.

Samarbete med **arbetsmarknadsparterna** är också av stor vikt för väl hanterad laglig migration. Dialogen mellan arbetsmarknadens parter kan bidra till en gemensam vision av hur laglig migration ska passa in i mer omfattande arbetsmarknadsstrategier. Arbetsmarknadsparternas synpunkter bör beaktas av medlemsstaterna för att säkerställa att, i de fall de anser arbetsmarknadstest vara nödvändiga, ska de avslutas snabbt och innebära en begränsad börda både för arbetsgivarna, särskilt små och medelstora företag, och för tredjelandsmedborgarna. Tydlig och tillgänglig information om hur de fungerar bör tillhandahållas. Både arbetsgivare och fackföreningar har en roll att spela vid tredjelandsmedborgares integration, och det europeiska partnerskapet för integration strukturerar samarbetet på EU-nivå på området<sup>33</sup>.

### ***Behovet av riktade strategier med kompetensinventeringar som språngbräda***

Lyckad rörlighet för talanger förutsätter åtgärder för att rekrytera tredjelandsmedborgare inom sektorer där behovet av arbetskraft är störst, och stordriftsfördelar genom förbättrat samarbete om laglig migration mellan EU och medlemsstaterna.

Kommissionen är av uppfattningen att EU-åtgärder för rörlighet för talanger bör vara **strategiska** och inriktade på yrken som påverkas av den gröna och den digitala omställningen, liksom **hälso-, sjuk- och långtidsvård**, med tanke på de akuta behoven i hela EU och den troliga utvecklingen på arbetsmarknaden inom dessa sektorer.

Arbetsmarknadens behov kan dock ändras snabbt och även skilja sig åt mellan medlemsstaterna. EU bör se till att initiativen för arbetskraftsmigration speglar ekonomins och arbetsgivarnas aktuella behov. Tillgängliga och aktuella **kompetensinventeringar är av**

---

<sup>27</sup> Uppgifter från juli 2023 (Eurostat).

<sup>28</sup> Rapporten om sysselsättning och social utveckling i Europa 2023.

<sup>29</sup> 2022 var 61,9 % av tredjelandsmedborgarna sysselsatta, medan siffran låg på 77,1 % för medborgare i andra medlemsstater och 75,4 % för egna medborgare (Eurostat).

<sup>30</sup> COM(2020) 565 final.

<sup>31</sup> COM(2020) 758 final

<sup>32</sup> Direktiv 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet, rådets direktiv 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett ras eller etniskt ursprung och rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet.

<sup>33</sup> [https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/legal-migration-and-integration/cooperation-economic-and-social-partners/european-partnership-integration\\_sv](https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/legal-migration-and-integration/cooperation-economic-and-social-partners/european-partnership-integration_sv)

**stor vikt** för att utforma flexibla strategier för att avhjälpa arbetskraftsbrist, underlätta jobbmatchning och styra kompetensutvecklingen.

Med hjälp av pågående initiativ för att utveckla mer avancerade strategier för kompetensinventering<sup>34</sup>, utarbetar kommissionen en mer **systematisk strategi för att tillhandahålla och använda sig av kompetensinventering**. Plattformen för arbetskraftsmigration, som lanserades i januari 2023, är ett viktigt diskussionsforum för hur en arbetsmarknadspolitik ska utarbetas som speglar strategiska brister med hjälp av kompetensinventeringar. Plattformen samlar medlemsstaternas migrationsmyndigheter, arbetsförmedlingar och arbetsmarknadsparter och har gjort det möjligt att utbyta erfarenheter på området under Europaåret för kompetens<sup>35</sup>.

**Åtgärd: Kommissionen fortsätter främja ett mer strategiskt tillvägagångssätt för kompetensinventering**, och utgår då från de senaste uppgifterna om arbetsmarknaden, i samråd med medlemsstaterna och offentliga arbetsförmedlingar.

### 3. UNDERLÄTTA REKRYTERING FRÅN TREDJELÄNDER – EU:S TALANGRESERV

Detta meddelande innehåller åtgärder för att ta itu med de största hindren i det föregående avsnittet genom att underlätta internationell rekrytering, stödja erkännande av kvalifikationer och validering av kompetens och stärka samarbetet med tredjeländer på dessa områden. En hörnsten i denna strategi är kommissionens förslag om att inrätta **EU:s talangreserv**, som fullgör kommissionens åtaganden i pakten om kompetenser och kvalifikationer och migrations- och asylpakten.

EU:s talangreserv syftar till att öka EU:s övergripande attraktionskraft genom den **första EU-omfattande plattformen** öppen för tredjelandsmedborgare i hela världen som vill arbeta lagligt i Europa, samt för arbetsgivare som inte kan hitta den talang de behöver på EU:s arbetsmarknad. Talangreserven ger arbetsgivare i EU tillgång till fler talanger och gör rekryteringen snabbare och enklare. Talangreserven kommer att innehålla information för både arbetssökande och arbetsgivare om rekryterings-, immigrations- och erkännandeförfarandena i de deltagande medlemsstaterna. För att underlätta integrationen kommer den också att innehålla information om levnads- och arbetsvillkor i den deltagande medlemsstaten och tredjelandsmedborgares rättigheter och skyldigheter. Nätverket av EU-delegationer runt om i världen kommer att tillhandahålla information och fungera som kontaktpunkt för arbetssökande från tredjeländer som söker information om vägar för laglig invandring och plattformen för EU:s talangreserv.

EU:s talangreserv riktar in sig på specifika **yrken på alla kompetensnivåer, på grundval av de vanligaste bristyrkena** i unionen och yrken som direkt bidrar till den gröna och den digitala omställningen, och kommer att uppdateras vid behov för att spegla förändringar på

---

<sup>34</sup> Den europeiska kompetensagendan från 2020 innehåller t.ex. åtgärder för att ta fram aktuella, detaljerade och mer precisa kompetensinventeringar. Europeiskt centrum för utveckling av yrkesutbildning, Eurostat, Europeiska arbetsmyndigheten och Eurofound arbetar med en rad initiativ för att förfina kompetensinventeringarna, bl.a. genom att analysera stordata. Genom strategin för branschsamverkan kring kompetens genomförs kompetensprognostisering inriktad på prioriterade sektorer. I juni 2023 lanserades ett kompetensinventeringsverktyg på Europass med landspecifik information om bristyrken. På nationell nivå deltar offentliga arbetsförmedlingar i allt högre grad i kartläggningen av framtida kompetensbehov, och många utarbetar också heltäckande strategier för att avhjälpa framtida kompetensbrist.

<sup>35</sup> [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP\\_23\\_103](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_23_103)

arbetsmarknaden. Kommissionen har kartlagt 42 yrken som för närvarande är bristyrken i hela EU<sup>36</sup> och som förtecknas i bilagan till förslaget om EU:s talangreserv. För att göra det möjligt att snabbt reagera på förändrade behov på arbetsmarknaden kan kommissionen ändra förteckningen genom en delegerad akt. Dessutom kommer medlemsstaterna att kunna anmäla att de lagt till eller tagit bort specifika bristyrken för vilka de kommer att utlysa tjänster.

Deltagande i EU:s talangreserv kommer att vara **frivilligt** för medlemsstaterna som förvaltar talangreservsystemet genom sina behöriga nationella myndigheter. Nationella myndigheter i de deltagande medlemsstaterna kommer att bli fullt involverade i genomförandet av verktyget, och bara arbetsgivare i dessa medlemsstater kommer att kunna lägga in lediga tjänster och hitta sökande på portalen. Förslaget återspeglar att medlemsstaterna ensamma ansvarar för att fastställa inresekvoter för tredjelandsmedborgare, och kompletterar snarare än ersätter befintliga verktyg för att attrahera talanger på nationell nivå.

EU:s talangreserv är en ny it-plattform med inriktning på tredjelandsmedborgare utanför EU, och bygger vidare på kommissionens mångåriga framgångar med **Eures**-plattformen<sup>37</sup>. EU:s talangreserv kommer att innehålla garantier för att undvika missbruk från arbetsgivarnas sida, och erinra om att tredjelandsmedborgare som rekryteras via EU:s talangreserv åtnjuter samma rättigheter och skyldigheter som inhemska arbetstagare när de väl fått ett arbete. Talangreserven kommer också att vara driftskompatibel med nationella rekryteringsplattformar.

Talangreserven kommer att bidra till att genomföra den externa dimensionen i migrations- och asylopakten, både genom att bidra till talangpartnerskapen och utveckla effektiva kompletterande vägar in i EU. Fördrivna personer i tredjeländer i behov av internationellt skydd kan registrera sig i EU:s talangreserv som därmed bidrar till ansträngningarna att inrätta kompletterande vägar in i EU för personer som uppfyller kraven.

Genom att underlätta åtkomst till befintliga lagliga vägar kommer EU:s talangreserv också att fungera som ett negativt incitament för olaglig invandring. Detta förstärks av det faktum att ingen person med återreseförbud, särskilt efter ett återvändandebeslut utfärdat i enlighet med återvändandedirektivet<sup>38</sup>, kan registrera sig i EU:s talangreserv.

#### **Åtgärd: Förordning om inrättande av EU:s talangreserv:**

- Kommissionen föreslår en **förordning om inrättande av EU:s talangreserv**<sup>39</sup> för att underlätta strategisk internationell rekrytering av arbetssökande från tredjeländer till bristyrken av EU-relevans.
- Kommissionen kommer i samarbete med medlemsstaterna att säkerställa att EU:s talangreserv från första början utformas så att den på ett lämpligt sätt tillgodoser

<sup>36</sup> Förteckningen grundar sig på tre huvudkällor: i) Europeiska arbetsmyndigheten (ELA) använder sig av data från offentliga arbetsförmedlingar om arbetskraftsbrist i yrken, ii) arbetskraftsbrist av betydelse för nettonollteknik och digitalisering som kartlagts utifrån sektorns direkta bidrag till genomförandet av EU:s klimat- och digitaliseringsmål, iii) yrken utan större brister de senaste åren men som troligtvis kommer att spela en större roll för omställningen i framtiden.

<sup>37</sup> [Eures](#) syftar till att underlätta fri rörlighet för arbetstagare i EU och drivs som ett europeiskt samarbetsnätverk för arbetsförmedlingar, med en sökbar portal för att underlätta jobbmatchning mellan arbetssökande och arbetsgivare.

<sup>38</sup> Direktiv 2008/115/EG om gemensamma normer och förfaranden för återvändande av tredjelandsmedborgare som vistas olagligt i medlemsstaterna.

<sup>39</sup> COM(2023) 716 final



arbetskraftsbrist på nationella arbetsmarknader och kompletterar befintliga nationella initiativ, inbegripet genom driftskompatibilitet med befintliga nationella rekryteringsplattformar.

#### 4. ENKLARE OCH SNABBARE ERKÄNNANDE AV YRKESKVALIFIKATIONER OCH VALIDERING AV KOMPETENS FÖRVÄRVAD I TREDJELÄNDER

Kommissionen föreslår en rad åtgärder för att främja **gemensamma strategier och samarbete mellan medlemsstaterna för erkännande av kvalifikationer och validering av kompetens**, göra det lättare att hitta information om relevanta bestämmelser och förfaranden och ge medlemsstaterna och arbetsgivarna tillgång till tillförlitlig information om kvalifikations- och kompetensramar från tredjeländer. Enklare och bättre förfaranden på detta område kommer att hjälpa arbetsgivare förstå vad kvalifikationer från tredjeländer motsvarar i praktiken, och säkerställa att tredjelandsmedborgare kan utföra det arbete de rekryterats till och har kvalifikationer som är jämförbara med EU-medborgares.

**Verkligheten på arbetsmarknaden gör att en strategi som sätter kompetens i högsätet måste användas i större utsträckning.** Redan i dag är det många företag som vid rekryteringen inte bara tittar på formella kvalifikationer, utan också andra påvisbara färdigheter och nödvändig erfarenhet för att hitta rätt arbetskraft, och strategin har hittills varit framgångsrik.

##### *En gemensam EU-strategi för erkännande av tredjelandsmedborgares kvalifikationer*

Kommissionen antar i dag en rekommendation om erkännande av lagligt bosatta tredjelandsmedborgares<sup>40</sup> kvalifikationer, med riktlinjer för att förbättra förfarandena och hjälpa medlemsstaterna att snabbare och effektivare erkänna kvalifikationer och kompetens från tredjeländer. Rekommendationen förordar ökad flexibilitet och mindre administrativa bördor för tredjelandsmedborgare för snabbare och effektivare tillträde till arbetsmarknaden eller högre studier i EU. Det handlar om erkännande för tillträde till reglerade yrken, som en del av förfarandena för laglig migration, och vidareutbildning. Här betonas att formella förfaranden för erkännande endast bör krävas när rättigheter beviljas innehavaren av kvalifikationer i dessa tre fall. Erkännande av kvalifikationer bör inte krävas för rekrytering till icke-reglerade yrken. I dessa fall kan verktyg för öppenhet och information göra det lättare att förstå och jämföra kvalifikationer och kompetens.

För tillträde till reglerade yrken är rekommendationens utgångspunkt systemet för erkännande av yrkeskvalifikationer i direktiv 2005/36/EG<sup>41</sup>. Rekommendationen utgår också från lärdomarna av genomförandet av kommissionens meddelande från april 2022 om underlättande av kvalifikationer för människor som flyr undan Rysslands anfallskrig mot Ukraina<sup>42</sup>. En bedömning av uppföljningen av denna rekommendation<sup>43</sup> visade en rad lovande exempel som ligger till grund för den nya rekommendationen, inbegripet fördelarna

<sup>40</sup> Rekommendationen gäller tredjelandsmedborgare som håller på att beviljas visum eller arbets- och uppehållstillstånd i en medlemsstat eller som redan är lagligen bosatta i unionen.

<sup>41</sup> Ramen i direktiv 2005/36/EG inrättar gemensamma principer, förfaranden och kriterier för erkännande och främjar öppenhet, rättvisa och samstämmighet i rekryteringsprocessen. Som nämnts ovan innehåller den också minimikrav på utbildning för vissa yrken.

<sup>42</sup> Kommissionens rekommendation (EU) 2022/554 om erkännande av kvalifikationer för personer som flyr undan Rysslands invasion av Ukraina.

<sup>43</sup> [https://single-market-economy.ec.europa.eu/publications/assessment-commission-recommendation-eu-2022554-5-april-2022-recognition-qualifications-people\\_sv](https://single-market-economy.ec.europa.eu/publications/assessment-commission-recommendation-eu-2022554-5-april-2022-recognition-qualifications-people_sv)

med informationsbyte mellan medlemsstaternas myndigheter och partnerländer för att underlätta erkännande av kvalifikationer.

Rekommendationen blir ett värdefullt komplement till EU:s talangreserv och kommer att hjälpa medlemsstaterna att **förbättra förfarandena för erkännande som ett led i deras ansträngningar att attrahera kvalificerad arbetskraft från utlandet**. Den uppmanar medlemsstaterna att använda uppgifterna i kompetensinventeringar för att kartlägga ”prioriterade reglerade yrken” för vilka snabbare förfaranden för erkännande behövs för tredjelandsmedborgare och rörliga EU-medborgare. När EU:s talangreserv väl är operativ kan medlemsstaterna vid kartläggningen av prioriterade reglerade yrken också beakta förteckningen över EU-omfattande bristyrken som tagits fram för talangreserven.

Rekryteringsförfarandena inom ett stort antal sektorer kan förbättras genom riktlinjerna i rekommendationen, men detta kommer att se olika ut beroende på hur anställning i varje yrke regleras. Eftersom digitala yrken i allmänhet är icke-reglerade, förordar rekommendationen rekrytering grundad på en strategi som sätter kompetens i högsätet. Dessa yrken kan också använda sig av det nya blåkortsdirektivet som inför jämförbarhet avseende färdigheter styrkta av yrkeserfarenhet och jämförbara högre utbildningskvalifikationer i vissa IKT-yrken<sup>44</sup>. För dessa yrken bör medlemsstaterna inte kräva formella förfaranden för erkännande som ett villkor för inresa.

#### **Åtgärd: Kommissionens rekommendation om erkännande av tredjelandsmedborgares kvalifikationer<sup>45</sup>.**

Denna rekommendation kommer att leda till snabbare och enklare förfaranden, och samtidigt säkerställa att inlämnade uppgifter kan kontrolleras med hjälp av en tillförlitlig process. Upprätthållande av yrkesmässiga standarder bör inte leda till krav som avskräcker sökande eller fördröjer rekryteringsförfarandena.

Kommissionen kommer att stödja genomförandet av rekommendationen genom att göra följande:

- Anordna möten med medlemsstaterna, särskilt i samordningsgruppen för erkännande av yrkeskvalifikationer, liksom med övriga berörda parter.
- Uppmana medlemsstaterna att avlägga rapport om nationella initiativ, reformer och statistik om beslut om erkännande av tredjelandskvalifikationer.
- Ge tredjelandsmedborgare tillgång till nätbaserad information som hjälper dem förstå kraven för erkännande av kompetens och kvalifikationer i unionen.
- Maximera synergieffekter mellan rekommendationen och andra åtgärder i meddelandet.

#### ***Främja information om förfaranden för erkännande och jämförbarhet mellan kvalifikationer***

Att hitta **information om kvalifikationer och kompetens förvärvade i tredjeländer och tillämpliga förfaranden för erkännande och validering i medlemsstaterna** är avgörande för både arbetsgivare och arbetssökande tredjelandsmedborgare<sup>46</sup>. En rad administrativa

<sup>44</sup> Se artikel 2.9 a och bilaga I i direktiv (EU) 2021/1883.

<sup>45</sup> C(2023) 7700 final.

<sup>46</sup> I sin studie från 2017: *Making integration work: Assessment and Recognition of Foreign Qualifications* betonade OECD att det är avgörande att underlätta tillgången till information om förfaranden för erkännande

organ på central och regional nivå i medlemsstaterna ansvarar för förfarandena för erkännande och validering. För närvarande kan det vara svårt för arbetssökande från både EU och tredjeländer att avgöra om yrket de vill utöva är reglerat eller inte i en viss medlemsstat. Avsaknaden av information om erkännande på flera språk kan också utgöra ett hinder; insatserna för fördrivna personer från Ukraina har här varit till nytta för arbetssökande<sup>47</sup>.

Även om det i nuläget saknas centrala kontaktpunkter på EU-nivå för att tillhandahålla information om erkännande av tredjelandskvalifikationer, har det **europiska nätverket av nationella informationscentrum för akademisk rörlighet och erkännande och nationella informationscentrum för akademiskt erkännande**<sup>48</sup> (*Enic-Naric-nätverken*) utvecklat ett flertal verktyg som underlättar tillgång till information om förfaranden för erkännande och systemen för högre utbildning som kan vidareutvecklas. Naric-myndigheter kan utfärda beslut om akademiskt erkännande och jämförande utlåtanden för att visa vad en utländsk utbildning motsvarar, med tyngdpunkten på högre utbildningskvalifikationer. Vissa Naric-myndigheter kan fungera som en samlad kontaktpunkt för bedömning av erkännande av kvalifikationer, vilket kan gör det lättare för tredjelandsmedborgare att använda sig av förfarandena. I tio medlemsstater<sup>49</sup> har Naric-myndigheterna bidragit till att inrätta databaser med information för allmänheten om nationella erkännandebeslut, i vissa fall med EU-finansiering.

**Kommissionen uppmanar och hjälper medlemsländerna att utveckla databaser om tredjelandskvalifikations jämförbarhet och säkerställa att databaserna är driftskompatibla** med finansiering tillgänglig från Erasmus+ under 2024. För relevanta kvalifikationer, i första hand akademiska kvalifikationer, bör databaserna kostnadsfritt utfärda ett jämförande utlåtande som visar vad kvalifikationerna motsvarar, och i möjligaste mån redogöra för förfarandena för erkännande av kvalifikationer. För att möjliggöra direkta jämförelser grundade på liknande termer och definitioner, uppmanar kommissionen medlemsländerna att säkerställa att databaserna grundar sig på standarderna i den europeiska utbildningsmodellen<sup>50</sup>. Kommissionen kommer i samarbete med Naric-nätverket att säkerställa en samordnad strategi för vilka länder och kvalifikationer från tredje länder som ska omfattas, och då ge företräde åt länderna i talangpartnerskapet. Databaserna kan också ange vilken ytterligare utbildning (såsom mikromeriter) som kan krävas för att tredjelandskvalifikationer ska bli jämförbara med EU-kvalifikationer. Flerspråkiga databaser underlättar tillgången till information i ännu högre grad.

---

för att förbättra systemen för erkännande. I en omfattande rapport från 2013, *Recognition of Qualifications and Competences of Migrants*, påtalade Internationella organisationen för migration brister i migranternas tillgång till information i ett flertal medlemsstater. Kommissionens kontroll av ändamålsenligheten i lagstiftningen om laglig migration som slutfördes 2019 rekommenderade bättre tillgång till information om förfaranden för erkännande och deras utfall för tredjelandsmedborgare (SWD(2019) 1056 final).

<sup>47</sup> Kommissionens rekommendation (EU) 2022/554 av den 5 april 2022.

<sup>48</sup> Enic-nätverket och Naric-nätverket har ett nära samarbete. Enic är erkännandemyndigheter i fördragsslutande stater i Lissabonkonventionen, där sekretariatet tillhandahålls av Europarådet och Unesco, och Naric-myndigheterna är erkännandemyndigheter i programländer inom Erasmus+. Alla Naric-myndigheter är också Enic (med undantag av den grekiska erkännandemyndigheten). De två nätverken har ett gemensamt arbetsprogram, en gemensam stadga och en gemensam styrelse.

<sup>49</sup> Bulgarien, Cypern, Danmark, Irland, Italien, Litauen, Nederländerna, Polen, Sverige, Tyskland.

<sup>50</sup> Den europeiska utbildningsmodellen är en flerspråkig datamodell för inläring som kan användas för att beskriva alla uppgifter med koppling till inläring, inbegripet formell, icke-formell och informell inläring. Modellen stöder utbyte av data om kompetens, kvalifikationer, ackreditering och lärandemöjligheter liksom driftskompatibilitet och utbyte av uppgifter om examina.

I ett andra skede kommer kommissionen också att undersöka möjligheten att utveckla ett **verktyg på EU-nivå som sammanlänkar nationella databaser om erkännande**, och som kan utfärda jämförande utlåtanden om vad utländska utbildningar motsvarar för samtliga medlemsstater med hjälp en harmoniserad mall tillgänglig i digitalt format. För att underlätta både rörligheten inom EU och laglig migration skulle verktyget kunna omfatta både EU-medborgares och tredjelandsmedborgares kvalifikationer. Verktyget kommer att utgå från befintliga nationella databaser och vara driftskompatibelt med nationella databaser över kvalifikationer i partnerländer<sup>51</sup> som europeiska yrkesutbildningsstiftelsen (ETF) samarbetar med. Verktyget gör det också möjligt för arbetsgivare att hitta tredjelandskvalifikationer som är jämförbara med nationella kvalifikationer som de letar efter, vilket kan underlätta riktade rekryteringsförfaranden. Det skulle också ge sökande en fingervisning om hur deras kvalifikationer skulle bedömas i ett förfarande om erkännande.

Enic-Naric-nätverken fokuserar i nuläget på högre utbildning. Med tanke på behovet av tekniska färdigheter på EU:s arbetsmarknad, och det faktum att det för närvarande saknas strukturer för EU-samarbete om **erkännande av yrkesutbildningskvalifikationer**, skulle det innebära stora fördelar att utvidga nätverken till att också omfatta yrkesutbildning. Medlemsstaterna kan utforska om Naric-centrumens befogenhet – med kommissionens stöd – skulle kunna omfatta yrkesutbildning. Detta skulle kunna bana väg för utlåtanden om jämförbarheten mellan yrkesutbildning i EU och tredjeländer, liksom för akademiska kvalifikationer.

Ett annat viktigt verktyg att utgå från är kommissionens **databas om reglerade yrken**<sup>52</sup>. För varje medlemsstat innehåller den information om huruvida specifika yrken är reglerade, jämte information om ansvarig erkännandemyndighet. Även om databasen för närvarande är inriktad på rörliga EU-medborgare, är informationen om vilka yrken som är reglerade i varje medlemsstat av betydelse också för tredjelandsmedborgare. Kommissionen kommer i samarbete med medlemsstaterna att säkerställa att databasen innehåller korrekt information om myndigheter med ansvar för erkännande av tredjelandsmedborgares kvalifikationer, utöver kvalifikationer som innehas av EU-medborgare.

Plattformen för EU:s talangreserv gör informationen om förfaranden för erkännande och validering i deltagande medlemsstater mer synlig, för att säkerställa att sökande kan bilda sig en så bra uppfattning som möjligt om utsikterna att få sina kvalifikationer erkända och sin kompetens validerad.

#### **Åtgärd: Göra förfarandena för erkännande mer öppna och tillgängliga**

Kommissionen kommer att göra följande:

- Uppmuntra och stödja medlemsstaterna att utveckla semantiska, driftskompatibla databaser om förfaranden för och beslut om erkännande som kan utfärda utlåtanden om utländska utbildningars motsvarighet.
- Undersöka möjligheten att inrätta ytterligare nätbaserade resurscentrum med information om kompetens och kvalifikationer och då utgå från resurscentrumet med inriktning på Ukraina (se nedan).

<sup>51</sup> Det befinner sig för närvarande på konceptteststadiet.

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

- Bedöma möjligheten att utveckla ett verktyg på EU-nivå som kan utfärda jämförande utlåtanden om vad utländska utbildningar motsvarar med hjälp av en harmoniserad mall för specifika tredjelandskvalifikationer som omfattar ett flertal medlemsstater.
- Fortsätta stödja Eric-Naric-nätverken och uppmana medlemsstaterna att överväga att utvidga Naric-centrumens befogenhet till att också omfatta yrkesutbildningskvalifikationer.
- Ta med information i databasen om reglerade yrken om nationella myndigheter som ansvarar för erkännande av tredjelandsmedborgares kvalifikationer för tillträde till reglerade yrken.

### **Skapa förtroende för kvalifikationer och kompetens förvärvade i tredjeländer**

Osäkerhet kring hur kompetens, arbetserfarenhet och kvalifikationer ska värderas och hur yrkesutbildningssystemen ser ut i tredjeländer är ett av de största hindren både för medlemsstaternas erkännandeorgan och arbetsgivare som ska bedöma tredjelandsmedborgares kompetens och kvalifikationer<sup>53</sup>. Att öka kunskaperna på området måste vara ett prioriterat mål för kommissionens arbete om erkännande av kvalifikationer och validering av kompetens.

I kölvattnet av Rysslands anfallskrig mot Ukraina har EU använt ett flertal verktyg för att underlätta bedömning av kompetens och kvalifikationer för fördrivna personer från Ukraina. Kommissionen jämförde den europeiska referensramen för kvalifikationer med den ukrainska nationella ramen<sup>54</sup>, och utarbetade riktlinjer för ett påskyndat erkännande av ukrainska akademiska kvalifikationer<sup>55</sup>. Kommissionen har också översatt en rad viktiga verktyg till ukrainska. ETF skapade ett resurscentrum<sup>56</sup> med material om kvalifikationer, kompetens och studier från Ukraina som resulterade i ungefär 21 000 sökningar mellan mars 2022 och januari 2023. Verktygen har hjälpt erkännandemyndigheter och arbetsgivare i EU att bättre förstå kompetensprofilen och kvalifikationerna som innehas av fördrivna personer från Ukraina.

Denna positiva erfarenhet kan ligga till grund för en **strategi för utarbetande av riktlinjer som stöder utvärdering av examina och erkännande av kvalifikationer** som förvärvats utanför EU. ETF har stor erfarenhet av att bistå tredjeländer vid utvecklingen av nationella referensramar för kvalifikationer som kan jämföras med den europeiska referensramen för kvalifikationer, särskilt i EU:s grannskapsområde och i utvidgningsregionen. Dessutom stöder ETF systematiskt utvecklingen av referensramar för kvalifikationer i elva afrikanska länder, som en del av ett projekt som genomförs tillsammans med Afrikanska unionen<sup>57</sup>. Eric-Naric-nätverken tillhandahåller också en viktig samarbetsram för medlemsstaternas erkännandemyndigheter när det gäller analys av vanligt förekommande tredjelandskvalifikationer.

**Åtgärd:** Använda EU-verktyg för att lättare förstå värdet på kompetens och kvalifikationer som förvärvats i tredjeländer och som är relevanta för att avhjälpa arbetskraftsbristen på EU:s arbetsmarknad.

<sup>53</sup> 2019 års ändamålsenlighetskontroll av EU:s lagstiftning om laglig migration (SWD(2019) 1056 final).

<sup>54</sup> Europeiska kommissionen, *Comparison report of the European Qualifications Framework and the Ukrainian National Qualifications Framework*, januari 2023.

<sup>55</sup> Europeiska kommissionen, *Guidelines on Fasttrack Recognition of Ukrainian Academic Qualifications*, maj 2022.

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

<sup>57</sup> <https://acqf.africa/>

Beroende på fastställda behov kommer kommissionen att göra följande:

- Arbeta med ETF, Enic-Naric-nätverken, det europeiska registret för kvalitetssäkring av högre utbildning, medlemsstaterna och tredjeländer för att tillhandahålla vägledning om utvalda tredjeländers referensramar för kvalifikationer och värdet på specifika kvalifikationer, jämföra den europeiska referensramen för kvalifikationer med nationella (och regionala) referensramar för kvalifikationer och genomföra riktade bedömningar av tredjeländers praxis för ackreditering och kvalitetssäkring.
- Översätta verktyg som underlättar bedömning av tredjelandsmedborgares kompetens till språken i utvalda tredjeländer.

### ***En långsiktig vision för att förbättra erkännandet av kvalifikationer och validering av kompetens***

Att optimera EU:s potential att attrahera talanger från utlandet går hand i hand med arbetet att förbättra **erkännandet av kvalifikationer och kompetens** i EU. De tekniska och samhällsliga förändringarna sker i dag så snabbt att EU måste överväga hur den övergripande strategin för erkännande av kvalifikationer och validering av kompetens ska se ut i framtiden för att den inre marknaden ska fungera optimalt. EU måste göra mer för att främja rörlighet för arbetskraft och minska hindren på den inre marknaden vilket ökar rörligheten för studerande. System och praxis för erkännande av kvalifikationer och validering av kompetens måste kunna reagera på ändrad efterfrågan på kompetens.

Detta innebär en möjlighet att använda samma strategi för att stärka samarbetet med tredjeländer och göra EU attraktivare för arbetskraft. Riktad användning av kompetensinventeringar för att planera och stärka kapaciteten hos erkännandemyndigheter, möjliggöra utbyte av driftskompatibel, tillförlitlig information om kvalifikationer och kompetens och säkerställa att information för arbetsgivare och arbetstagare är tillgänglig och ändamålsenlig skulle kunna underlätta rekrytering från länder utanför EU.

Fysiska examensbevis är på väg att försvinna. EU **går nu över till systemomfattande användning av digitala kvalifikationer och meriter**<sup>58</sup>. I framtiden kommer varje studerandes kvalifikationer, examina och rättigheter att vara tillgängliga i ett säkert och flerspråkigt digitalt format som kan autentiseras direkt. Detta underlättar jobbmatchning liksom rekryteringsförfaranden och förfaranden för erkännande.

**Åtgärd:** Kommissionen kommer att undersöka möjligheten att omfattande reformera EU:s system för erkännande av kvalifikationer och validering av kompetens, för att säkerställa att befintliga rättsliga ramar, verktyg och system, som de som avses i direktiv 2005/36/EG, är framtidssäkrade, ambitiösa och bidrar till en väl fungerande inre marknad. Det inbegriper diskussioner om hur erkännande av tredjelandskvalifikationer kan förbättras ytterligare och i vilken omfattning harmonisering kan bli nödvändig, grundat på erfarenheterna med genomförandet av kommissionens nuvarande rekommendation.

<sup>58</sup> Kommissionen lanserade i oktober 2021 den europeiska digitala referensen för lärande, en uppsättning standarder och mjukvara för att skapa, elektroniskt signera, utfärda, lagra, dela, visa och kontrollera datarika referenser för lärande.

## 5 PARTNERSKAP OM RÖRLIGHET FÖR TALANGER OCH FÖRVÄRVANDE AV KOMPETENS

**Samarbetet om laglig migration kan bli mycket gynnsamma för både för ursprungsländerna och destinationsländerna.** Rörlighet för talanger kan främja rörlighet för kompetens och kunskapsöverföring mellan EU och partnerländerna. Remitteringsflödena från EU till låg- och medelinkomstländer uppskattas till cirka 65 miljarder euro, och dessa medel kan ge viktigt stöd till de mest utsatta i utvecklingsländerna<sup>59</sup>. Kommissionen är fast besluten att minska transaktionskostnaderna och underlätta remitteringsöverföringarna. FN:s mål för hållbar utveckling slår fast att migration bidrar till att skapa inkluderande tillväxt och utveckling, och efterfrågar politiska åtgärder för att ”Underlätta en ordnad, säker, reglerad och ansvarsfull migration och rörlighet av personer, inklusive genom planerad och väl fungerande migrationspolitik”<sup>60</sup>.

Samarbete om lagliga vägar in i EU är en prioriterad fråga i migrations- och asylpakten. Sedan pakten antogs har en viktig fråga för kommissionen varit lanseringen av talangpartnerskap. Talangpartnerskap erbjuder en ram för EU och viktiga tredjeländer att samarbeta för att öka ömsesidigt fördelaktig internationell rörlighet (se nedan). Kommissionen arbetar också med att främja innovativa kompletterande vägar in i EU för att personer i behov av internationellt skydd ska kunna arbeta, som ett trovärdigt alternativ till olaglig invandring<sup>61</sup>. Sådant samarbete om lagliga vägar in i EU är kopplat till mer omfattande partnerskap om aspekter som rör migration.

För att säkerställa ett fungerande internationellt samarbete om arbetskraftsmigration krävs samordnade insatser som syftar till att utveckla kompetens, undvika kompetensflykt och främja partnerskap mellan olika berörda parter, inbegripet berörda nationella myndigheter i ursprungs- och destinationsländerna, den privata sektorn och utbildningsinstitutioner. En dialog är viktig för att fastställa gemensamma långsiktiga dagordningar för att uppnå detta, samtidigt som kapacitetsuppbyggnad kan spela en viktig roll för att gå från ord till handling.

EU är fast beslutet att agera för att lindra tredjeländers berättigade farhågor att kompetensflykt kan leda till arbetskraftsbrist och hämma utvecklingen. Blåkortsdirektivet innehåller rapporteringskrav för att övervaka dess inverkan på kompetensflykt, och förordar cirkulär migration för högkvalificerade tredjelandsmedborgare. Åtgärderna i detta meddelande stöder den strategin genom att motverka kompetensflykt även i ursprungsländernas intresse. Att säkerställa att tredjelandsmedborgare rekryteras till jobb som motsvarar deras kompetens och kvalifikationer på arbetsmarknaden ökar förutsättningarna för kompetensöverföring mellan EU och partnerländer liksom för remitteringar.

Det krävs mer insatser för att lindra farhågorna om kompetensflykt. Ett sätt att minska risken är **riktat samarbete med tredjeländer inom sektorer där arbetsmarknaderna kompletterar varandra** genom över- respektive underskott på arbetskraft. EU och medlemsstaterna kan också koncentrera samarbetet till sektorer där det finns ett gemensamt behov av arbetskraft och komplettera migrationsarbetet med **program för kompetensutveckling** som kan gynna båda arbetsmarknaderna och därmed förvandla risken för kompetensflykt till möjligheten till kompetensinflöde.

---

<sup>59</sup> [International Remittance Day:: EU committed to reducing transaction costs to make the most of key source of income for migrants and their families \(europa.eu\); Förslag till förordning om betalningstjänster på den inre marknaden och om ändring av förordning \(EU\) 1093/2010, COM\(2023\) 367 final.](#)

<sup>60</sup> Mål 10.7 i mål 10 för hållbar utveckling ”Att minska ojämlikheten inom och mellan länder”.

<sup>61</sup> Kommissionens rekommendation (EU) 2020/1364 om lagliga vägar till skydd i EU: att främja vidarebosättning, inresa av humanitära skäl och andra kompletterande vägar.

**Genom att bygga vidare på befintliga nationella system** i ursprungsländerna har EU redan inlett samarbete om kompetens med utvalda partner inom ramen för Global Gateway-agendan och i hela EU:s grannskapsområde för att stärka partnerländernas kapacitet att samarbeta med EU om strategiska prioriteringar på områden som den gröna och den digitala omställningen. EU stöder också spetskompetens inom utbildning, t.ex. genom det regionala initiativet för lärare i Afrika<sup>62</sup>.

Program för kompetensutveckling kopplade till rörlighetsprogram bör i möjligaste mån också använda **utbildningsstandarder som används i medlemsstaterna** inom målsektorer. Vid behov kan utbildning för att överbrygga smärre kompetensklyftor erbjudas efter inresa i EU. Samarbetet måste också inriktas på jämförbarheten mellan referensramar för kvalifikationer och utvärdering av examina.

### ***Talangpartnerskap***

Talangpartnerskap skapar ramar för ökat samarbete mellan EU:s medlemsstater och utvalda partnerländer i frågor som rör rörlighet för talanger och kompetensutveckling. Genom en Team Europa-strategi kan dessa partnerskap bli något som alla tjänar på i enlighet med **ömsesidigt fördelaktiga, skräddarsydda prioriteringar**<sup>63</sup>. Det är viktigt att avsevärt utöka talangpartnerskapen, något som måste gå hand i hand med omfattande migrationsarbete, även och framför allt när det gäller effektivt samarbete om återvändande.

EU har nyligen lanserat talangpartnerskap med Marocko, Tunisien, Egypten, Pakistan och Bangladesh. Rundabordsdiskussioner med dessa länder<sup>64</sup> och berörda medlemsländer har kartlagt sektorer och yrken av intresse för båda sidor. Partnerländerna visade ett **stort intresse för samarbete om kompetensutveckling och erkännande av kvalifikationer**. Behovet av data för att jämföra kompetensnormer för prioriterade yrken sågs som ett första viktigt steg för att utforma åtgärder på områden som kompetensutveckling, erkännande av kvalifikationer och utbildning i hemlandet. Diskussionerna visade också på förutsättningar för samarbete om rekrytering, tillhandahållande av information i frågor som är av betydelse för rörligheten, liksom hållbar återanpassning som en del av cirkulär migration. Talangpartnerskapen kan också stödja arbetet med förhandsgranskning av arbetssökande från tredjeländer, tester för målyrken och utbildning i ursprungslandet, som språkundervisning.

Arbetsgivare i EU lär vara särskilt intresserade av sökande som deltagit i verksamhet med koppling till talangpartnerskapen. Dessa sökande kommer därför att registreras i EU:s talangreserv som innehavare av "talangpartnerskapspass" som är synligt för de deltagande arbetsgivarna och ger information om kompetens som utvecklats eller validerats inom ramen för talangpartnerskapet. Passet ska innehålla information om den arbetssökandes utbildning, liksom kompetens och kvalifikationer som validerats inom ramen för talangpartnerskapet.

Sedan 2016 har sektorssamarbete om kompetens lanserats inom ramen för **Erasmus+-yrkesprofiler** på ett flertal områden av vikt för den gröna och den digitala omställningen<sup>65</sup>.

---

<sup>62</sup> [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_23\\_288](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_23_288)

<sup>63</sup> COM(2022) 657 final

<sup>64</sup> Rundabordsdiskussioner hölls den 1 mars 2023 med Bangladesh, den 15 mars med Pakistan, den 26 april med Marocko, den 7 juni med Egypten och den 22 juni med Tunisien.

<sup>65</sup> Yrkesprofilerna samlar berörda parter från olika industriella ekosystem, inbegripet företag, fackföreningar, utbildningsinstitutioner och offentliga myndigheter. Yrkesprofilerna för sektorssamarbete om kompetens beskrivs i den europeiska kompetensagendan som ett viktigt initiativ för att hitta lösningar för kompetensutveckling.



Vissa har förordat branschledd utveckling av utbildningsprogram. Talangpartnerskapen skulle kunna vara en viktig ram för att anpassa dem till tredjeländer.

Den **privata sektorn i Europa** spelar en grundläggande roll för talangpartnerskapets verksamhet, både vad gäller utbildning och rekrytering. Offentliga investeringar kan komplettera men inte ersätta de nödvändiga bidragen från den privata sektorn som drar nytta av kvalificerad arbetskraft, för att säkerställa att denna verksamhet blir hållbar på lång sikt. Den privata sektorn, inbegripet branschorganisationer, deltar redan i åtgärder som finansieras inom ramen för talangpartnerskapen, särskilt i utformningen av utbildningsplaner i tredjeländer.

Kommissionen kommer att säkerställa att åtgärderna i paketet om erkännande av tredjelandsmedborgares kvalifikationer och validering av deras kompetens kompletterar och stöder talangpartnerskapen.

**Åtgärd: Samarbete med tredjeländer inom ramen för talangpartnerskap.** Beroende på behoven som fastställts i samarbete med partnerländer och deltagande medlemsstater kommer kommissionen att göra följande:

- **Överväga talangpartnerskapsländer för en riktad analys av deras referensramar för kvalifikationer.**
- Uppmuntra **kapacitetsuppbyggnad inom talangpartnerskapsländers utbildningssystem** och då utgå från planerade åtgärder inom NDICI-Europa i världen och den internationella dimensionen inom Erasmus+.
- Tillsammans med medlemsstaterna förbättra **informationen om förfaranden för erkännande för tredjelandsmedborgare** anpassat till talangpartnerskapsländer.
- Skapa **samarbete om erkännande av kvalifikationer mellan medlemsstaterna och partnerländer som deltar i talangpartnerskapen.**

## 6 UNDERLÄTTA MOBILITET FÖR STUDERANDE OCH LÄRARE – ”EUROPA PÅ VÄG”

Som en del av paketet om rörlighet för talanger föreslår kommissionen en **rådsrekommendation om en förnyad ram för mobilitet i utbildningssyfte**. Förslaget syftar till att underlätta mobilitet i utbildningssyfte inom EU och kommer främst att rikta sig till EU-medborgare. Men det gör det också möjligt att uppmuntra till nära samarbete med tredjeländer i en Team Europa-strategi i frågor som rör mobilitet i utbildningssyfte, och optimera EU:s övergripande attraktionskraft som mål för kompetensutveckling. Erasmus+ programmet kan ligga till grund för detta, särskilt initiativet Studera i Europa och Erasmus Mundus-åtgärder, som specifikt syftar till att locka begåvade studenter från tredjeländer till EU. Förslaget uppmanar också till åtgärder för att ta itu med utmaningarna som tredjelandsmedborgare ställs inför i nuläget, särskilt förfaranden för utfärdande av visum eller uppehållstillstånd för dem som väljer att studera i Europa.

Studering inom högre utbildning som dragit nytta av mobiliteten i utbildningssyfte genom Erasmus+ kommer mer sannolikt att arbeta utomlands eller i ett yrke med en internationell dimension<sup>66</sup>. När människor samlar på sig positiva erfarenheter under tillfällig mobilitet i utbildningssyfte i EU, blir de mer benägna att återvända som arbetstagare i något skede.

<sup>66</sup> Studie om genomslaget för Erasmus+ inom den högre utbildningen, 2019.

Förslaget uppmanar medlemsstaterna att **avlägsna kvarstående hinder för mobilitet i utbildningssyfte utomlands** och ta med möjligheten till mobilitet i utbildningssyfte i utbildningsplanerna. Medlemsstaternas samarbete med institutioner i partnerländer är också av central betydelse, inbegripet att fullt ut använda EU:s viseringskodex<sup>67</sup> och direktivet om studerande och forskare<sup>68</sup>.

**Åtgärd:** Kommissionen lägger fram förslag till **rådets rekommendation om en ram för mobilitet i utbildningssyfte**<sup>69</sup>.

Som en del av förslaget uppmanas medlemsstaterna att nära samarbeta i en Team Europa-strategi för att locka fler talanger från tredjeländer till Europa i studiesyfte. Medlemsstaternas ratificering av Unescos globala konvention om erkännande av kvalifikationer för högre utbildning är också ett viktigt bidrag.

Kommissionen kommer att stödja genomförandet av rekommendationen genom att göra följande:

- Kartlägga användningen av relevant EU-finansiering (t.ex. Erasmus+ och den europeiska solidaritetskåren) och annan finansiering på nationell eller internationell nivå för att öka medvetenheten om god praxis och skapa synergieffekter mellan åtgärder för mobilitet i utbildningssyfte. De europeiska universitetsallianserna inom det europeiska utbildningsområdet har bidragit till en balanserad mobilitet för studerande inom EU och strategin kan också inspirera till ökad mobilitet utanför EU:s gränser.
- Stödja medlemsstaterna vid utvecklingen av heltäckande strategier för språkundervisning och språkinlärning, något som också gynnar tredjelandsmedborgare.

## 7 SLUTSATS

Detta meddelande innehåller en rad arbetsområden för att göra EU mer attraktivt för kvalificerade arbetstagare från tredjeländer som behövs på EU:s framtida arbetsmarknad. Detta kan göras parallellt med andra viktiga politiska åtgärder för att omskola och fortbilda den egna arbetsföra befolkningen, skapa mobilitet i utbildningssyfte, integrera tredjelandsmedborgare, säkerställa att alla arbetstagare i EU åtnjuter skäliga arbetsvillkor och avskräcka från olaglig migration till EU.

Ökad rörlighet måste grunda sig på tillräckliga arbetsmarknads- och kompetensinventeringar, med tydligt fokus på faktiska bristyrken. Nära samarbete med internationella partner om lagliga vägar in i EU är av största vikt.

Om rörligheten för talanger ska bli en framgång måste nationella myndigheter och berörda parter inom olika sektorer, inbegripet migration, sysselsättning, kompetensutveckling och utbildning, sträva efter gemensamma mål. Kommissionen är fast besluten att stödja detta sektorsövergripande samarbete och räknar med Europaparlamentets, rådets, medlemsstaternas och arbetsmarknadsparternas fulla stöd för att göra EU attraktivare för globala talanger och kompetens.

<sup>67</sup> Förordning (EG) nr 810/2009 om införande av en gemenskapskodex om viseringar (viseringskodex)

<sup>68</sup> Direktiv 2016/801 om villkoren för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för forskning, studier, praktik, volontärarbete, deltagande i elevutbytesprogram eller utbildningsprojekt och för au pairarbete

<sup>69</sup> COM(2023) 719 final.

## BILAGA

### Exempel på pågående åtgärder för att maximera potentialen hos EU:s inhemska arbetskraft

*I kampen mot arbetskrafts- och kompetensbristen är EU:s främsta prioritering att maximera potentialen hos den inhemska arbetskraften. En dialog med arbetsmarknadens parter är nödvändig i den här processen, liksom åtgärder för att göra EU attraktivare som arbetsplats, särskilt genom att avhjälpa bristfälliga arbetsvillkor, främja jämställdhet och bekämpa diskriminering. Många åtgärder pågår redan:*

- \* 18 storskaliga partnerskap, inom ramen för **kompetenspakten**, där arbetsmarknadens parter och berörda parter samarbetar för att omskola miljontals människor, och ytterligare partnerskap är på gång.
- \* För att **digital kompetens lättare och snabbare ska kunna erkännas**<sup>70</sup> pågår ett pilotprojekt om det europeiska intyget för digital kompetens, jämte en uppdaterad digital kompetensram, som en framtida referensram för **digital kompetens**.
- \* De flesta medlemsstater genomför omfattande reformer av lärlingsutbildningen, med stöd av kommissionen genom **den europeiska alliansen för lärlingsutbildning**.
- \* **EU investerar ca 65 miljarder euro**<sup>71</sup> i utbildning. Det inbegriper stöd för att utveckla **100 projekt för Yrkeskompetenscentrum** på områden som avancerad tillverkning eller artificiell intelligens.
- \* EU investerar mer än 1,1 miljarder euro<sup>72</sup> för att utveckla minst 60 **europeiska universitetsallianser**, där mer än 500 institutioner för högre utbildning deltar och går i bräschen för att förse studerande och personer i livslångt lärande med framtidssäkrad kompetens.
- \* EU:s politik och finansiering stöder ändamålsenlig omskolning och fortbildning. Ungefär hälften av medlemsstaterna arbetar med att ta fram **individuella lärandekonton**<sup>73</sup> i syfte att erbjuda alla vuxna utbildning av relevans för arbetsmarknaden. Mikromeriter är ett effektivt omskolnings- och fortbildningsverktyg för att överbrygga nya kompetensbristgap<sup>74</sup>.
- \* Som del av strategin att utnyttja talangen i Europas regioner hjälper **mekanismen för talangsatsningar** regioner att utbilda, behålla och attrahera kompetent arbetskraft, särskilt regioner med stor arbetskraftsutflyttning<sup>75</sup>.
- \* Rådets rekommendation om **minimiinkomster**<sup>76</sup> innehåller ett fokus på att tillhandahålla **vägar till sysselsättning** för dem som står längst från arbetsmarknaden, inbegripet inkomststöd, hjälp med att hitta arbete och individanpassade sociala tjänster.

---

<sup>70</sup> Lanserat som en del av paketet för digital kompetens och utbildning, 18 april 2023.

<sup>71</sup> Här hittar vi stöd från Europeiska socialfonden+, genom de nationella återhämtnings- och resiliensplanerna, och Europeiska regionala utvecklingsfonden liksom 400 miljoner euro genom Erasmus+.

<sup>72</sup> Erasmus+-stöd för perioden 2021–2027.

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

<sup>74</sup> Rådets rekommendation av den 16 juni 2022 om en europeisk strategi för mikromeriter för livslångt lärande och anställbarhet. EU-stödet tas framför allt från faciliteten för återhämtning och resiliens, Europeiska socialfonden Plus och Erasmus+.

<sup>75</sup> COM(2023) 32 final

- \* Ungdomsgarantin<sup>77</sup> fokuserar på att få ut **unga som varken arbetar eller studerar** på arbetsmarknaden, och Alma-initiativet<sup>78</sup> har de senaste tio åren hjälpt mer än 43 miljoner människor till sysselsättning, fortbildning, lärlingsplats eller praktikplats<sup>79</sup>.
- \* **Handlingsplanen för integration och inkludering 2021–2027<sup>80</sup> och EU:s handlingsplan mot rasism<sup>81</sup>** stöder integrationen på arbetsmarknaden för tredjelandsmedborgare, EU-medborgare med migrantbakgrund och människor med minoritetsbakgrund vad gäller ras eller etniskt ursprung.
- \* Genomförandet av politiken för att **underlätta fri rörlighet för arbetstagare** har förstärkts av den nya Europeiska arbetsmyndigheten (ELA). **Digitaliseringen och samordningen av de sociala trygghetssystemen** underlättas ytterligare av att socialförsäkringsrättigheterna används över gränserna<sup>82</sup>.
- \* Ny lagstiftning om minimilöner är avgörande för att **förbättra arbetstagarnas rättigheter**, och kommissionens förslag om plattformarbete, skydd från farliga ämnen på arbetsplatsen och starkare jämställdhetsorgan liksom det kommande förslaget om förbättrade kvalitetskriterier för praktikprogram kommer alla att avsevärt förbättra arbetsvillkoren.
- \* Inrättandet av ett **uropeiskt utbildningsområde**, där unga och människor i livslångt lärande med hjälp EU-finansiering får bästa tänkbara utbildning och kan studera och hitta jobb i hela Europa, är nyckeln till att avhjälpa arbetskrafts- och kompetensbristen<sup>83</sup>.
- \* Kommissionen stöder medlemsstaterna genom **instrumentet för tekniskt stöd**, vilket kan omfatta stöd till att utforma och genomföra arbetsmarknadsreformer<sup>84</sup>, utforma och fastställa mekanismer för kompetensprognoser<sup>85</sup> och underlätta förfaranden för erkännande av kvalifikationer och validering av kompetens.

---

<sup>76</sup> Rådets rekommendation av den 30 januari 2023 om tillräckliga minimiinkomster som säkerställer aktiv inkludering.

<sup>77</sup> [Den förstärkta ungdomsgarantin - Sysselsättning, socialpolitik och inkludering - Europeiska kommissionen \(europa.eu\)](#)

<sup>78</sup> [Alma: ett initiativ för aktiv inkludering av unga](#)

<sup>79</sup> COM(2023) 577 final

<sup>80</sup> COM(2020) 758 final.

<sup>81</sup> COM(2020) 565 final

<sup>82</sup> COM(2023) 501 final.

<sup>83</sup> Erasmus+-programmet utökar möjligheterna till rörlighet i utbildningssyfte för studerande, yrkesstuderande, lärlingar, vuxenstuderande och skolelever, i syfte att främja inkludering och tillgodose den ökade efterfrågan på kompetens i och utanför EU.

<sup>84</sup> 2023 års flaggskeppsprojekt för tekniskt stöd [“Integrera migranter och locka talanger \(europa.eu\)”](#)

<sup>85</sup> [2024 års flaggskeppsprojekt “Flaggskeppet för kompetens: Främja kompetensutvecklingsystem som är bättre anpassade till arbetsmarknaden \(europa.eu\)”](#)