

Bruksela, 20 listopada 2023 r.
(OR. en)

15701/23

JAI 1530
MIGR 404
ASIM 109
SOC 806
EMPL 580

PISMO PRZEWODNIE

Od:	Sekretarz generalna Komisji Europejskiej (podpisała dyrektor Martine DEPREZ)
Data otrzymania:	16 listopada 2023 r.
Do:	Thérèse BLANCHET, sekretarz generalna Rady Unii Europejskiej
Nr dok. Kom.:	COM(2023) 715 final
Dotyczy:	KOMUNIKAT KOMISJI DO PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY, EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU REGIONÓW w sprawie mobilności umiejętności i talentów

Delegacje otrzymują w załączeniu dokument COM(2023) 715 final.

Załącznik: COM(2023) 715 final



KOMISJA
EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 15.11.2023 r.
COM(2023) 715 final

**KOMUNIKAT KOMISJI DO PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY,
EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU
REGIONÓW**

w sprawie mobilności umiejętności i talentów

1. WPROWADZENIE

Wykwalifikowana siła robocza ma kluczowe znaczenie dla konkurencyjności gospodarki UE oraz jej zdolności do wzrostu i innowacji. Pracodawcy mają trudności ze znalezieniem odpowiednich pracowników. Niedawny zestaw narzędzi demograficznych opracowany przez Komisję pokazał, w jaki sposób starzenie się społeczeństwa w Europie jeszcze bardziej zaostrza to wyzwanie¹. **UE musi pilnie podjąć działania, aby zapewnić większą dostępność siły roboczej.**

Niedobory siły roboczej w UE występują w różnych zawodach i sektorach na wszystkich poziomach umiejętności, w tym w opiece zdrowotnej, opiece długoterminowej i pomocy społecznej, budownictwie, wytwarzaniu, transporcie i magazynowaniu, zakwaterowaniu i usługach gastronomicznych, inżynierii, działalności technicznej i naukowej oraz technologiach informacyjno-komunikacyjnych (ICT). W obszarach o kluczowym znaczeniu związanych z dostosowywaniem się UE do zmieniającego się świata istnieją przewidywalne luki w umiejętnościach. **Transformacja ekologiczna** przyczyni się do powstania od 1 do 2,5 mln dodatkowych miejsc pracy do 2030 r., pod warunkiem prowadzenia odpowiedniej polityki. **Transformacja cyfrowa** zwiększy zapotrzebowanie zarówno na wiedzę specjalistyczną w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych, jak i podstawowe umiejętności cyfrowe, przy czym UE brakuje obecnie 11 mln osób do osiągnięcia celu, jakim jest 20 mln specjalistów w dziedzinie technologii informacyjno-komunikacyjnych zatrudnionych do 2030 r.²

W ramach Europejskiego Roku Umiejętności podkreślono, że strategiczne podejście jest i pozostanie niezbędne w celu zaradzenia problemowi niedoboru siły roboczej i kwalifikacji. Działania te należy rozpocząć w samej Unii. U podstaw unijnej polityki rynku pracy leżą środki mające na celu zmianę i podnoszenie kwalifikacji unijnej siły roboczej³, aktywizację grup o niższym uczestnictwie w rynku pracy⁴ przy ukierunkowanym wsparciu dla regionów borykających się z wyludnieniem i niedoborem kwalifikacji oraz dla mobilności wewnątrz UE. Podjęto już wiele działań (zob. podsumowanie w załączniku) mających na celu wspieranie systemów i praktyk uznawania kwalifikacji i walidacji umiejętności, ułatwianie mobilności pracowników z myślą o zmniejszeniu barier na jednolitym rynku oraz zwiększenie mobilności osób uczących się. Same te działania nie wystarczą jednak do zaspokojenia zapotrzebowania. Ponieważ na całym świecie umiejętności są na wagę złota, przyszła konkurencyjność UE będzie zależeć od jej zdolności do przyciągania globalnych talentów i zapewnienia środowiska wspierającego **przyciąganie do Europy pracowników dysponujących umiejętnościami na wszystkich poziomach.**

UE będzie nadal **zacieśniać współpracę z krajami partnerskimi** poprzez zapewnienie obopólnie korzystnego podejścia do otwierania nowych ścieżek legalnej migracji, przy jednoczesnym wsparciu rozwoju umiejętności i propagowaniu migracji cyrkulacyjnej z myślą o przeciwdziałaniu drenażowi mózgów.

W niniejszym komunikacie i towarzyszących mu wnioskach przedstawiono zestaw wzajemnie wzmacniających się działań mających na celu zwiększenie atrakcyjności UE dla

¹ COM(2023) 577 final.

² Cel ustalony w COM(2021) 118 final. Statystyki pochodzą ze zbioru danych Eurostatu na temat zatrudnionych specjalistów w dziedzinie ICT, dostępnego pod adresem: [Statystyki | Eurostat \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1)

³ Unijna siła robocza obejmuje zatrudnionych i bezrobotnych obywateli UE oraz legalnie przebywających obywateli państw trzecich.

⁴ Dotyczy to kobiet, osób młodych, pracowników w starszym wieku, osób z niepełnosprawnościami, Romów i osób ze środowisk migracyjnych.

talentów, obejmujących szerokie spektrum zawodów, w przypadku których pracodawcy mogą potrzebować umiejętności, a także zwiększenie mobilności wewnątrz UE. Niniejszy komunikat ma na celu usunięcie barier w międzynarodowej rekrutacji i pomaga zapewnić, aby obywatele państw trzecich mogli w pełni wykorzystać swoje umiejętności i kwalifikacje w Europie. Przedstawione inicjatywy mają na celu **wykorzystanie wsparcia i połączonych sił UE, aby pomóc państwom członkowskim konkurować w globalnym wyścigu o talenty**. Proponowane nowe narzędzia pomogłyby w **kojarzeniu ofert pracy** składanych przez pracodawców z UE z poszukującymi zatrudnienia w UE obywatelami państw trzecich. Działania na szczeblu unijnym mogą być skuteczniejsze niż starania podejmowane przez poszczególne państwa członkowskie, ponieważ w większym stopniu uwytłumaczają potrzebę przyciągnięcia pracowników potrzebnych pracodawcom oraz wykorzystują korzyści skali w celu zmniejszenia przeszkód w procesie rekrutacji. Ułatwienie przemieszczania się w obrębie UE – np. za pomocą środków wspierających mobilność edukacyjną – ma również pozytywny wpływ na osoby spoza UE, które chcą uczestniczyć w unijnym rynku pracy.

Celem przedstawionych działań jest zapewnienie **przekrojowego podejścia obejmującego całą administrację rządową**. Działania te opierają się na istniejących pracach, w tym **pakiecie dotyczącym umiejętności i talentów** oraz **pakiecie o migracji i azylu**, a także na bieżącej **współpracy z państwami trzecimi**. Wdrożenie tych działań będzie zależało od wkładu organów państw członkowskich ds. migracji i zatrudnienia, podmiotów na szczeblu lokalnym i regionalnym, partnerów społecznych, przedsiębiorstw i ich odpowiedników w krajach partnerskich.

2. W JAKI SPOSÓB MOBILNOŚĆ TALENTÓW Z PAŃSTW TRZECICH MOŻE STANOWIĆ CZĘŚĆ ROZWIĄZANIA?

Skala wyzwań związanych z umiejętnościami, przed którymi stoi UE, oznacza, że **należy zmobilizować wszystkie dostępne środki z zakresu polityki**.

Obywatele państw trzecich już dzisiaj **wnoszą zasadniczy wkład** w rozwój unijnego rynku pracy i gospodarki UE. Aż 13 % kluczowych pracowników pełniących istotne funkcje stanowią obywatele państw trzecich⁵. Aby zaradzić niedoborom, państwa członkowskie coraz częściej otwierają swoje rynki pracy na obywateli państw trzecich mających niezbędne umiejętności. W 2022 r. wydano około 1,6 mln pierwszych dokumentów pobytowych obywatelom państw trzecich w UE do celów zatrudnienia⁶, co stanowi najwyższy wynik od 2009 r., kiedy to Eurostat rozpoczął gromadzenie danych. W zawodach, w których występują niedobory, odsetek pracowników urodzonych poza UE jest zazwyczaj wyższy⁷.

Szereg **państw członkowskich wdrożyło niedawno reformy swoich systemów migracji pracowników lub obecnie je omawia w celu ułatwienia wjazdu z zagranicy**⁸. Podejścia

⁵ „Immigrant Key Workers: Their Contribution to Europe’s COVID-19 Response” [Kluczowi pracownicy imigracyjni: ich wkład w walkę z pandemią COVID-19 w Europie]: https://joint-research-centre.ec.europa.eu/jrc-news-and-updates/crucial-contribution-migrant-workers-europes-coronavirus-response-2020-05-13_en

⁶ „3.7 million first residence permits issued in 2022” – Products Eurostat News - Eurostat (europa.eu) [W 2022 r. wydano blisko 3,7 mln pierwszych dokumentów pobytowych]

⁷ Sprawozdanie dotyczące zatrudnienia i kwestii społecznych w Europie z 2023 r.

⁸ Na przykład Niemcy przyjęły reformę migracji pracowników w czerwcu 2023 r., przy czym rząd wskazał potrzebę przyciągnięcia 400 000 obywateli państw trzecich rocznie. Włochy przyjęły nowy dekret o legalnej migracji w lipcu 2023 r., wskazując zapotrzebowanie na 833 000 obywateli państw trzecich w latach 2023–2025, w wielu sektorach, w tym w opiece społecznej, transporcie, turystyce i rolnictwie. Więcej informacji

państw członkowskich są jednak różne, informacje na temat programów migracyjnych nie zawsze są łatwo dostępne⁹, a współpraca z krajami partnerskimi jest często fragmentaryczna, co sprawia, że UE jest mniej atrakcyjna dla potencjalnych pracowników.

Niezdolność do przyciągania i lepszego wykorzystania umiejętności pracowników z państw trzecich w zawodach deficytowych doprowadzi do ciągłego niezaspokojenia popytu na pracę na wszystkich poziomach umiejętności, spowalniając wzrost gospodarczy i wpływając na jakość usług. Uczynienie UE atrakcyjną dla talentów z całego świata jest konieczne nie tylko w celu zaradzenia niedoborom, ale także w celu **stymulowania innowacji i postępu technologicznego**. Wybitne jednostki mogą mieć ogromny wpływ na zdolność UE do wprowadzania innowacji i rozpowszechnienia nowych modeli biznesowych. Na przykład, jeśli UE aspiruje do bycia liderem w dziedzinie przełomowych technologii i transformacji w kierunku Web 4.0 i wirtualnych światów¹⁰, konieczne jest zajęcie się tym wąskim segmentem umiejętności na najwyższym poziomie, w którym globalna konkurencja o talenty jest najbardziej zacięta. Kraje takie jak Stany Zjednoczone i Kanada, a także niektóre państwa członkowskie¹¹ wprowadziły specjalne programy skierowane do utalentowanych osób dysponujących pożądanymi umiejętnościami¹².

Zwiększenie atrakcyjności UE dla zagranicznych talentów

Według wskaźnika OECD dotyczącego atrakcyjności dla talentów¹³ UE nie jest w stanie skutecznie konkurować o najlepsze globalne talenty. **UE osiąga obecnie słabsze wyniki, niż można by oczekiwać**, w przyciąganiu wykwalifikowanych pracowników z zagranicy¹⁴. Pomimo wysokiej jakości życia i możliwości dostępnych w UE obywatele państw trzecich nie wymieniają państw członkowskich UE wśród najbardziej pożądaných docelowych miejsc pracy, lecz preferują inne państwa członkowskie OECD, takie jak Nowa Zelandia, Australia, USA czy Kanada. Nauka języka kraju docelowego może być również istotnym czynnikiem wpływającym na ten wybór. Wśród pięciu państw o najwyższym wskaźniku atrakcyjności OECD dla wysoko wykwalifikowanych pracowników znajduje się tylko jedno państwo członkowskie (Szwecja).

Legalna migracja należy do kompetencji dzielonych, co oznacza, że państwa członkowskie zachowują pełne prawo do określania wielkości napływu. Również one stoją jednak przed **wspólnymi wyzwaniem i potrzebami**. Propagowanie UE jako atrakcyjnego miejsca pracy dla zagranicznych talentów może przynieść korzyści wszystkim państwom członkowskim, umożliwiając tym, które mają niższy profil międzynarodowy lub mniej zasobów na przyciąganie talentów, czerpanie korzyści ze wspólnych działań i odzwierciedlając w ten sposób integrację gospodarki UE. Współpraca na szczeblu unijnym pomaga również państwom członkowskim i pracodawcom sprostać wspólnym praktycznym wyzwaniom:

na temat polityk poszczególnych państw członkowskich w zakresie migracji pracowników znajduje się w załączniku 8 do sprawozdania z oceny skutków dotyczącej unijnej puli talentów (SWD(2023) 717 final).

⁹ Mimo że unijny portal imigracyjny jest już dostępny, obywatele państw trzecich i pracodawcy nie zawsze są tego świadomi i nie zawiera on informacji dostosowanych do indywidualnych sytuacji.

¹⁰ Zob. COM(2023) 442 final.

¹¹ Europejska Sieć Migracyjna, „[Synthesis report on Migratory Pathways for Start-Ups and Innovative Entrepreneurs in the European Union](#)” [Sprawozdanie podsumowujące dotyczące ścieżek migracyjnych dla przedsiębiorstw typu start-up i innowacyjnych przedsiębiorców w Unii Europejskiej], grudzień 2019 r.

¹² Zob. np. wiza amerykańska kategorii O-1A.

¹³ [Atrakcyjność dla talentów w 2023 r. – OECD](#)

¹⁴ Więcej informacji na ten temat można znaleźć w sprawozdaniu z oceny skutków dotyczącej unijnej puli talentów (SWD(2023) 717 final).

ocenie umiejętności obywateli państw trzecich, dopasowywaniu ich do pracodawców i organizowaniu współpracy z państwami trzecimi.

Trwają prace nad eliminowaniem niedociągnięć w ramach legislacyjnych. Przeprowadzona w 2019 r. „ocena adekwatności” legalnej migracji¹⁵ wykazała, że dorobek prawny UE w tym obszarze jest fragmentaryczny i nie wystarcza do zwiększenia ogólnej atrakcyjności UE. Od tego czasu przyjęto zmienioną dyrektywę w sprawie niebieskiej karty¹⁶, wprowadzającą skuteczniejsze przepisy w celu przyciągania wysoko wykwalifikowanych pracowników (termin jej wdrożenia upływa w listopadzie 2023 r.). Jak określono w pakiecie dotyczącym umiejętności i talentów¹⁷, trwają negocjacje w sprawie wniosków Komisji dotyczących przeglądu dyrektywy w sprawie jednego zezwolenia¹⁸ i dyrektywy w sprawie rezydentów długoterminowych¹⁹ w celu usprawnienia procedur legalnej migracji. W ramach działań następczych Komisja zobowiązała się do zbadania dalszych potencjalnych możliwości legalnej migracji do UE w trzech ważnych obszarach: opieka długoterminowa, mobilność młodzieży i innowacyjni przedsiębiorcy.

W ramach pakietu dotyczącego umiejętności i talentów wyraźnie stwierdzono, że – biorąc pod uwagę skalę praktycznych przeszkód w rekrutacji obywateli państw trzecich – **obecne środki legislacyjne nie są wystarczające**. Międzynarodowe kojarzenie ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia jest nadal złożone i kosztowne zarówno dla obywateli państw trzecich, jak i pracodawców²⁰, zwłaszcza MŚP o ograniczonych zasobach. Obywatele państw trzecich często ponoszą znaczne koszty, takie jak opłaty administracyjne lub koszty tłumaczeń. Oprócz obciążeń finansowych **złożoność i długi czas trwania procedur międzynarodowej rekrutacji zniechęca** zarówno obywateli państw trzecich, jak i pracodawców²¹ – ponad połowa (52 %) przedsiębiorstw rekrutujących obywateli państw trzecich uważa to za bardzo utrudniające lub utrudniające w umiarkowanym stopniu²². Kolejną utrzymującą się przeszkodą są problemy związane z dostępem do jasnych informacji na temat zasad i procedur legalnej migracji²³.

Jak podkreślono w orędziu o stanie Unii z 2022 r. ogłoszonym przez przewodniczącą Ursulę von der Leyen, wyzwania związane z **uznawaniem kwalifikacji obywateli państw trzecich** są często kolejną praktyczną przeszkodą zniechęcającą pracowników do przyjazdu do UE. Państwa członkowskie mają szczególne obowiązki dotyczące tych zawodów, które są regulowane we wszystkich państwach członkowskich. Na szczycie unijnym określono minimalne wymogi w zakresie kształcenia dla siedmiu zawodów (takich jak pielęgniarki i lekarze) w przepisach UE dotyczących uznawania kwalifikacji zawodowych (dyrektywa

¹⁵ SWD(2019) 1056 final.

¹⁶ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1883 z dnia 20 października 2021 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji oraz uchylecia dyrektywy Rady 2009/50/WE.

¹⁷ COM(2022) 657 final.

¹⁸ COM(2022) 655 final.

¹⁹ COM(2022) 650 final.

²⁰ Aby uzyskać dalsze szczegółowe informacje, zob. sprawozdanie z oceny skutków dotyczącej unijnej puli talentów (SWD(2023) 717 final). Średni koszt rekrutacji obywatela państwa trzeciego szacuje się na około 1 500–2 500 EUR (z wyłączeniem kosztów relokacji), która to kwota może wzrosnąć do 8 500–10 000 EUR, jeśli wymagane jest skorzystanie z usług agencji rekrutacyjnych.

²¹ Średni czas trwania rekrutacji wynosi 4–6 miesięcy.

²² Badanie Eurobarometr Flash 529: Europejski Rok Umiejętności: niedobory wykwalifikowanej siły roboczej, strategię rekrutacji i zatrzymywania pracowników w małych i średnich przedsiębiorstwach.

²³ Ocena adekwatności w dziedzinie legalnej migracji, 2019 r. (SWD(2019) 1056 final).

2005/36/WE). Regulacja innych zawodów należy do kompetencji krajowych²⁴. Setki zawodów są regulowane tylko w niektórych państwach członkowskich, takie jak specjaliści w dziedzinie inżynierii lądowej czy technicy urządzeń grzewczych. Oficjalne decyzje w sprawie uznania kwalifikacji mogą być niezbędne do uzyskania dostępu do zawodu, ale także do celów legalnej migracji lub dostępu do dalszych studiów.

Uznawanie kwalifikacji ma zasadnicze znaczenie dla zapewnienia, aby przyjeżdżający pracownicy wykonujący określone zawody mieli odpowiednie wykształcenie, przeszkolenie lub doświadczenie. Procesy uznawania kwalifikacji zdobytych w państwach trzecich są jednak często zbyt **kosztowne, złożone i czasochłonne**. Procesy te stanowią również znaczne obciążenie administracyjne dla państw członkowskich ze względu na brak informacji na temat systemów kwalifikacji zdobytych w państwach trzecich, ograniczone łączenie wiedzy specjalistycznej i zasobów na szczeblu unijnym oraz trudności z weryfikacją autentyczności dokumentów.

Wiele zawodów, w których występują niedobory, nie jest regulowanych. W takich przypadkach pracodawcy dysponują swobodą uznania w decydowaniu o tym, czy obywatele państw trzecich mają odpowiedni profil, w oparciu o ich kwalifikacje, doświadczenie i umiejętności, a formalny proces uznawania kwalifikacji nie jest potrzebny. Kolejną istotną barierą dla mobilności talentów i umiejętności jest jednak niezrozumienie i brak **zaufania pracodawców do umiejętności i kwalifikacji zdobytych w państwach trzecich**, które są niezbędne do rekrutacji do zawodów nieregulowanych²⁵.

Efektom tego jest nie tylko mniejsza atrakcyjność UE, ale również „**marnotrawstwo mózgów**” – obywatele państw trzecich pracują poniżej swoich kwalifikacji. Według Eurostatu w 2022 r. ponad jedna czwarta obywateli państw trzecich miała wysokie kwalifikacje, ale 39,4 % miało zbyt wysokie kwalifikacje²⁶ w stosunku do wykonywanej pracy, przy czym kobiety częściej mają zbyt wysokie kwalifikacje niż mężczyźni. Analogiczny wskaźnik dla obywateli UE pracujących w innym państwie członkowskim wynosi 31,8 %, natomiast dla osób mieszkających we własnym kraju zaledwie 21,1 %²⁷. Ułatwienie uznawania kwalifikacji i walidacji umiejętności może zatem również pomóc wykorzystać ogromny potencjał obywateli państw trzecich już przebywających w UE.

Tworzenie **przyjaznego środowiska** dla legalnie przebywających obywateli państw trzecich i skuteczne wspieranie integracji, w tym rodzin pracowników, ma również kluczowe znaczenie dla atrakcyjności UE i ogólnego powodzenia polityki legalnej migracji. W tym obszarze nadal nie udało się przezwyciężyć niektórych wyzwań. Obywatele państw trzecich doświadczają większej dyskryminacji w pracy, przy czym z dowodów wynika, że dotyczy to w nieproporcjonalnym stopniu osób z wyższym wykształceniem²⁸, co jest jednym z powodów, dla których wskaźnik zatrudnienia obywateli państw trzecich jest niższy niż

²⁴ Państwa członkowskie muszą jednak zapewnić, aby przepisy regulujące dostęp do zawodu były proporcjonalne i niedyskryminujące ze względu na narodowość lub inne względy. Należy również przeprowadzić ocenę proporcjonalności przed przyjęciem nowych lub zmianą istniejących przepisów regulujących zawody zgodnie z dyrektywą (UE) 2018/958.

²⁵ Sprawozdanie z oceny skutków towarzyszące wnioskowi dotyczącemu unijnej puli talentów (SWD(2023) 717 final).

²⁶ Oznacza to, że pomimo wysokiego poziomu wykształcenia wykonują oni prace wymagające niskich lub średnich kwalifikacji.

²⁷ Dane pochodzą z lipca 2023 r. (Eurostat).

²⁸ Sprawozdanie dotyczące zatrudnienia i kwestii społecznych w Europie z 2023 r.

w przypadku obywateli UE²⁹. Zarówno unijny plan działania przeciwko rasizmowi³⁰, jak i plan działania na rzecz integracji i włączenia społecznego na lata 2021–2027³¹ mają na celu rozwiązanie tego problemu. Uczciwość i przejrzystość procesu rekrutacji zapewnia wszystkim kandydatom równy dostęp i równe szanse w ubieganiu się o pracę bez względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, wiek, religię lub przekonania³².

Współpraca z **partnerami społecznymi** ma również zasadnicze znaczenie dla dobrego zarządzania legalną migracją. Dialog społeczny może pomóc w realizacji wspólnej wizji dotyczącej sposobu, w jaki legalna migracja powinna wpisywać się w szerzej zakrojone strategię rynku pracy. Państwa członkowskie powinny wziąć pod uwagę opinie partnerów społecznych w celu zapewnienia, aby w przypadku uznania, że testy rynku pracy są konieczne, mogły być one przeprowadzane w sprawny sposób i wiązały się z ograniczonym obciążeniem administracyjnym dla pracodawców, w szczególności MŚP, oraz obywateli państw trzecich. Należy udostępnić jasne i zrozumiałe informacje na temat przebiegu tych testów. Zarówno pracodawcy, jak i związki zawodowe są odpowiedzialni za integrację obywateli państw trzecich, przy czym współpracę na szczeblu unijnym w tym obszarze organizuje europejskie partnerstwo na rzecz integracji³³.

Potrzeba przyjęcia ukierunkowanego podejścia zakładającego gromadzenie informacji na temat umiejętności jako punktu wyjścia do dalszych działań

Skuteczna mobilność talentów wymaga środków mających na celu rekrutację obywateli państw trzecich w sektorach, w których istnieje największe zapotrzebowanie na ich umiejętności, a także korzyści skali dzięki zacieśnieniu współpracy między UE a państwami członkowskimi w zakresie legalnej migracji.

Komisja uważa, że środki na rzecz mobilności talentów na szczeblu unijnym powinny mieć **charakter strategiczny** i być ukierunkowane na zawody odczuwające skutki **transformacji ekologicznej i cyfrowej**, a także na **opiekę zdrowotną i opiekę długoterminową**, biorąc pod uwagę pilne potrzeby w całej UE i prawdopodobne zmiany na rynku pracy w tych obszarach.

Potrzeby rynku pracy mogą jednak szybko się zmieniać, a także różnić się w poszczególnych państwach członkowskich. UE powinna być w stanie zapewnić, aby jej inicjatywy w zakresie migracji pracowników odzwierciedlały bieżące potrzeby gospodarki i pracodawców. Dostępne i aktualne **informacje na temat umiejętności mają kluczowe znaczenie** dla opracowania elastycznych strategii zmierzających do zaradzenia niedoborom siły roboczej, zapewnienia wsparcia w kojarzeniu ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia i kierowania rozwojem umiejętności.

²⁹ W 2022 r. 61,9 % obywateli państw trzecich było zatrudnionych, natomiast w przypadku obywateli innych państw członkowskich UE wskaźnik ten wynosił 77,1 %, a w przypadku obywateli mieszkających we własnym państwie – 75,4 % (Eurostat).

³⁰ COM(2020) 565 final.

³¹ COM(2020) 758 final.

³² Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, dyrektywa Rady 2000/43/WE wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne oraz dyrektywa Rady 2000/78/WE ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.

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

Opierając się na bieżących inicjatywach mających na celu opracowanie bardziej zaawansowanych podejść do gromadzenia informacji na temat umiejętności³⁴, Komisja opracowuje bardziej **systemowe podejście do dostarczania i wykorzystywania informacji na temat umiejętności**. Platforma migracji pracowników, uruchomiona w styczniu 2023 r., stanowi cenne forum dyskusji na temat sposobu opracowania ukierunkowanej polityki w zakresie migracji pracowników, która odzwierciedla strategiczne niedobory w oparciu o gromadzenie informacji na temat umiejętności. Zrzesza ona przedstawicieli organów ds. zatrudnienia i migracji państw członkowskich oraz partnerów społecznych i umożliwiła wymianę poglądów na te tematy w kontekście Europejskiego Roku Umiejętności³⁵.

Działanie: Komisja będzie nadal wspierać bardziej strategiczne podejście do gromadzenia informacji na temat umiejętności, opierając się na najnowszych danych dotyczących rynku pracy i współpracując z państwami członkowskimi oraz publicznymi służbami zatrudnienia.

3. UŁATWIENIE REKRUTACJI PRACOWNIKÓW SPOZA UE – UNIJNA PULA TALENTÓW

W niniejszym komunikacie określono środki mające na celu usunięcie kluczowych przeszkód wskazanych w poprzedniej sekcji poprzez ułatwienie międzynarodowej rekrutacji, wspieranie uznawania kwalifikacji i walidacji umiejętności oraz wzmocnienie współpracy z państwami trzecimi w tych obszarach. Podstawę tego podejścia stanowi wniosek Komisji dotyczący utworzenia **unijnej puli talentów**, która stanowi realizację zobowiązań podjętych przez Komisję w pakiecie dotyczącym umiejętności i talentów oraz pakcie o migracji i azylu.

Unijna pula talentów ma na celu zwiększenie ogólnej atrakcyjności UE poprzez utworzenie **pierwszej ogólnounijnej platformy** dostępnej dla obywateli państw trzecich z całego świata, którzy chcą legalnie pracować w Europie, oraz pracodawców, którzy nie są w stanie znaleźć talentów na unijnym rynku pracy. Zapewni to pracodawcom z UE dostęp do większej puli talentów oraz przyspieszy i ułatwi rekrutację. Wspomniana platforma będzie zapewniać dostęp do informacji zarówno osobom poszukującym pracy, jak i pracodawcom na temat procedur rekrutacji i imigracji, a także uznawania kwalifikacji w uczestniczących państwach członkowskich UE. Aby ułatwić integrację, na platformie będzie można również znaleźć informacje na temat warunków życia i pracy w uczestniczących państwach członkowskich oraz praw i obowiązków obywateli państw trzecich. Sieć delegatur Unii na całym świecie będzie wspierać przekazywanie informacji i odgrywać rolę przekaźnika informacji na temat dróg legalnej migracji i platformy unijnej puli talentów dla osób poszukujących pracy z państw trzecich.

³⁴ Na przykład przyjęty w 2020 r. europejski program na rzecz umiejętności obejmuje działanie mające na celu generowanie bardziej aktualnych, szczegółowych i precyzyjnych informacji na temat umiejętności. Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego, Eurostat, Europejski Urząd ds. Pracy i Eurofound są zaangażowane w różne inicjatywy mające na celu udoskonalenie gromadzenia informacji na temat umiejętności, w tym poprzez wykorzystanie dużych zbiorów danych. Prognozowanie umiejętności na poziomie sektorowym odbywa się w ramach planu działania na rzecz współpracy sektorowej w zakresie umiejętności, ukierunkowanego na sektory priorytetowe. W czerwcu 2023 r. na portalu Europass uruchomiono narzędzie służące do gromadzenia informacji na temat umiejętności, które dostarcza danych na temat zawodów deficytowych w poszczególnych państwach. Na poziomie państw członkowskich publiczne służby zatrudnienia coraz bardziej angażują się w przewidywanie potrzeb w zakresie umiejętności, a wiele z nich opracowuje również kompleksowe strategie zmierzające do zaspokojenia takich potrzeb w przyszłości.

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

Unijna pula talentów będzie ukierunkowana na konkretne **zawody na wszystkich poziomach umiejętności, w oparciu o najbardziej powszechne zawody deficytowe** w Unii oraz zawody przyczyniające się bezpośrednio do transformacji ekologicznej i cyfrowej, w razie potrzeby aktualizowane w odpowiedzi na zmieniającą się sytuację na rynku pracy. Obecnie Komisja określiła wykaz 42 zawodów deficytowych w całej UE³⁶, który załączono do wniosku dotyczącego rozporządzenia w sprawie puli talentów. Aby umożliwić szybką reakcję na zmieniające się potrzeby rynku pracy, Komisja będzie mogła zmienić ten wykaz w drodze aktu delegowanego. Ponadto państwa członkowskie będą mogły powiadamiać o dodaniu lub usunięciu konkretnych zawodów deficytowych, w odniesieniu do których będą zgłaszać oferty pracy.

Udział w unijnej puli talentów będzie **dobrowolny** dla państw członkowskich, które będą wspierać zarządzanie systemem puli talentów za pośrednictwem odpowiednich organów. Organy krajowe w uczestniczących państwach członkowskich byłyby ściśle zaangażowane we wdrażanie narzędzia, przy czym jedynie pracodawcy mający siedzibę w tych państwach członkowskich mogliby rejestrować swoje oferty pracy na portalu i wyszukiwać tam kandydatów. Wniosek w pełni odzwierciedla wyłączną odpowiedzialność państw członkowskich za określanie wielkości napływu obywateli państw trzecich i będzie on uzupełniać, a nie zastępować istniejące narzędzia służące do przyciągania talentów na szczeblu krajowym.

Unijna pula talentów będzie nową platformą informatyczną skoncentrowaną na obywatelach państw trzecich, którzy nie przybyli jeszcze do UE, przy czym jej projekt będzie opierał się na długoletnich pozytywnych doświadczeniach Komisji z platformą **EURES**³⁷. Do unijnej puli talentów zostaną wprowadzone mechanizmy zabezpieczające mające na celu zapobieganie wyzyskowi ze strony pracodawców, co ma służyć przypomnieniu, że po podjęciu pracy obywatele państw trzecich rekrutowani za pośrednictwem unijnej puli talentów będą korzystać z tych samych praw i obowiązków co pracownicy unijni. Będzie ona również wspierać interoperacyjność z krajowymi platformami rekrutacyjnymi.

Pula talentów przyczyni się do wdrażania zewnętrznego wymiaru paktu o migracji i azylu, wnosząc wkład zarówno w partnerstwa w zakresie talentów, jak i w opracowywanie skutecznych uzupełniających dróg migracji do UE. Rejestracja w unijnej puli talentów będzie dostępna dla osób przesiedlonych w państwach trzecich, które potrzebują ochrony międzynarodowej, a tym samym będzie wspierać działania na rzecz wprowadzenia uzupełniających dróg migracji dla kwalifikujących się osób.

Dzięki ułatwieniu dostępu do istniejących legalnych dróg migracji unijna pula talentów będzie również zniechęcać do nielegalnej migracji. Efekt ten zostanie wzmocniony przez fakt, że nikt objęty zakazem wjazdu, w szczególności w następstwie decyzji nakazującej

³⁶ Wykaz ten opiera się na trzech głównych źródłach: (i) Europejskim Urzędzie ds. Pracy wykorzystującym dane publicznych służb zatrudnienia dotyczące niedoborów siły roboczej w różnych zawodach; (ii) niedoborach siły roboczej istotnych w świetle neutralności emisyjnej i transformacji cyfrowej, zidentyfikowanych na podstawie bezpośredniego wkładu sektora w realizację unijnych celów klimatycznych i cyfrowych; (iii) zawodach, które nie były powszechnie deficytowe w poprzednich latach, ale prawdopodobnie zyskają na znaczeniu w kontekście przyszłej transformacji.

³⁷ [EURES](#) ma na celu ułatwienie swobodnego przepływu pracowników w UE i działa jako europejska sieć współpracy publicznych służb zatrudnienia, z portalem umożliwiającym wyszukiwanie, aby ułatwić kojarzenie ofert pracy z osobami poszukującymi pracy.

powrót przyjętej na podstawie dyrektywy powrotowej³⁸, nie będzie kwalifikował się do rejestracji w unijnej puli talentów.

Działanie: Rozporządzenie w sprawie ustanowienia unijnej puli talentów:

- Komisja przedstawia wniosek dotyczący **rozporządzenia w sprawie ustanowienia unijnej puli talentów**³⁹, aby ułatwić strategiczną międzynarodową rekrutację obywateli państw trzecich poszukujących pracy w zawodach deficytowych mających kluczowe znaczenie dla UE;
- Komisja będzie współpracować z państwami członkowskimi w celu zapewnienia, aby unijna pula talentów od samego początku została zaprojektowana tak, aby odpowiednio zaspokajać potrzeby krajowego rynku pracy i uzupełniać istniejące inicjatywy krajowe, w tym poprzez interoperacyjność z istniejącymi krajowymi platformami rekrutacyjnymi.

4. ŁATWIEJSZE I PŁYNNIEJSZE UZNAWANIE KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH I WALIDACJA UMIEJĘTNOŚCI ZDOBYTYCH W PAŃSTWACH TRZECICH

Komisja proponuje zestaw środków propagujących **wspólne podejście i współpracę między państwami członkowskimi w zakresie uznawania kwalifikacji i walidacji umiejętności**, co ułatwi znajdowanie informacji na temat odpowiednich zasad i procedur oraz pomoże państwom członkowskim i pracodawcom w dostępie do wiarygodnych informacji na temat ram kwalifikacji i umiejętności zdobytych w państwach trzecich. Dzięki uproszczonym i usprawnionym procedurom w tym obszarze pracodawcy mogą dowiedzieć się, co w praktyce oznaczają kwalifikacje zdobyte w państwach trzecich, tak aby obywatele państw trzecich byli w stanie wykonywać pracę na stanowisku, na które są rekrutowani, i mieli umiejętności porównywalne z tymi, jakie mają obywatele UE.

Realia rynku pracy wymagają również szerszego stosowania podejścia „najpierw umiejętności”. Podejście to stosuje już wiele przedsiębiorstw podczas procesu rekrutacji, uznając wartość nie tylko formalnych kwalifikacji, ale także innych możliwych do wykazania umiejętności i doświadczeń niezbędnych do wskazania odpowiednich kandydatów na wolne stanowiska, co do tej pory przynosiło pozytywne rezultaty.

Prace nad wspólnym unijnym podejściem do uznawania kwalifikacji obywateli państw trzecich

Komisja przyjmuje dziś zalecenie w sprawie uznawania kwalifikacji wszystkich legalnie przebywających obywateli państw trzecich⁴⁰, w którym zawarto wytyczne mające na celu usprawnienie procedur i wsparcie państw członkowskich w szybszym i skuteczniejszym uznawaniu kwalifikacji i umiejętności zdobytych w państwach trzecich. W zaleceniu tym opowiedziano się za zwiększeniem elastyczności i zmniejszeniem obciążeń administracyjnych dla obywateli państw trzecich, aby mogli oni szybciej i skuteczniej korzystać z możliwości zatrudnienia lub ofert szkolnictwa wyższego w UE. Zalecenie to odnosi się do przypadków uznawania kwalifikacji w celu uzyskania dostępu do

³⁸ Dyrektywa 2008/115/WE w sprawie wspólnych norm i procedur stosowanych przez państwa członkowskie w odniesieniu do powrotów nielegalnie przebywających obywateli państw trzecich.

³⁹ COM(2023) 716 final.

⁴⁰ Zalecenie ma zastosowanie do obywateli państw trzecich, którzy są w trakcie uzyskiwania wizy lub zezwolenia na pracę i dokumentu pobytowego w państwie członkowskim lub już legalnie przebywają w Unii.

zawodów regulowanych w ramach procedur legalnej migracji oraz w celu kontynuacji nauki. Podkreślono w nim, że formalne procedury uznawania powinny być wymagane wyłącznie w przypadkach, gdy posiadaczowi kwalifikacji przyznano by prawa w tych trzech kontekstach. Uznawanie kwalifikacji nie powinno być wymagane do celów procesu rekrutacji w zawodach nieregulowanych. W takich przypadkach narzędzia służące przejrzystości i informacje mogą pomóc w zrozumieniu i porównaniu kwalifikacji i umiejętności.

Jeżeli chodzi o dostęp do zawodów regulowanych, zalecenie to opracowano na podstawie dyrektywy 2005/36/WE, która określa system uznawania kwalifikacji zawodowych w UE⁴¹. Zalecenie opiera się również na doświadczeniach zgromadzonych podczas wdrażania zalecenia Komisji z kwietnia 2022 r. w sprawie uznawania kwalifikacji osób uciekających z Ukrainy przed rosyjską inwazją⁴². Ocena działań następczych w związku z tym zaleceniem⁴³ wykazała szereg obiecujących praktyk, które posłużyły za podstawę nowego zalecenia, w tym uwypuklenie korzyści płynących z wymiany informacji między organami państw członkowskich a krajami partnerskimi w celu ułatwienia uznawania kwalifikacji.

Zalecenie będzie cennym uzupełnieniem unijnej puli talentów i powinno pomóc państwom członkowskim w **usprawnieniu procedur uznawania kwalifikacji w ramach ich działań na rzecz przyciągnięcia wykwalifikowanych pracowników z zagranicy**. Zachęca się w nim państwa członkowskie do korzystania z informacji na temat umiejętności w celu określenia „priorytetowych zawodów regulowanych”, w przypadku których procedury uznawania powinny zostać przyspieszone dla obywateli państw trzecich, a także dla przemieszczających się obywateli UE. Po uruchomieniu unijnej puli talentów państwa członkowskie przy określaniu priorytetowych zawodów regulowanych mogłyby uwzględnić wykaz zawodów deficytowych w całej UE opracowany na potrzeby puli talentów.

Procedury rekrutacyjne w szerokim spektrum sektorów można usprawnić dzięki wskazówkom zawartym w zaleceniu, ale ich zastosowanie będzie się różnić w zależności od tego, w jaki sposób zatrudnienie w danym zawodzie jest regulowane. Przykładowo w zaleceniu popiera się stosowanie podejścia „najpierw umiejętności” przy rekrutacji na stanowiska w zawodach wymagających umiejętności cyfrowych, ponieważ zasadniczo zawody takie nie są regulowane. Rekrutacja do pracy w takich zawodach może również odbywać się zgodnie ze zmienioną dyrektywą w sprawie niebieskiej karty, na mocy której wprowadzono równowagę w odniesieniu do umiejętności poświadczonych doświadczeniem zawodowym i porównywalnych kwalifikacji uzyskanych w ramach kształcenia na poziomie wyższym w niektórych zawodach związanych z technologiami informacyjno-komunikacyjnymi⁴⁴. W przypadku tych zawodów państwa członkowskie nie powinny wymagać przeprowadzania formalnej procedury uznawania jako warunku wstępnego przyjęcia do pracy.

⁴¹ Ramy zaproponowane w dyrektywie 2005/36/WE ustanawiają wspólne zasady, procedury i kryteria uznawania, propagując przejrzystość, uczciwość i spójność w procesie uznawania. Jak wspomniano powyżej, w dyrektywie określono również minimalne wymogi w zakresie kształcenia dla niektórych zawodów.

⁴² Zalecenie Komisji (UE) 2022/554 w sprawie uznawania kwalifikacji osób uciekających z Ukrainy przed rosyjską inwazją.

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

⁴⁴ Zob. art. 2 ust. 9 lit. a) i załącznik I do dyrektywy (UE) 2021/1883.

Działanie: Zalecenie Komisji w sprawie uznawania kwalifikacji obywateli państw trzecich⁴⁵.

Zalecenie to doprowadziłoby do uproszczenia i przyspieszenia procedur, przy jednoczesnym zagwarantowaniu możliwości weryfikacji przedłożonych informacji oraz zapewnieniu zaufania do przeprowadzanych procesów. Przestrzeganie standardów zawodowych nie powinno skutkować wprowadzeniem wymogów zniechęcających kandydatów lub spowalniających procedury rekrutacyjne.

Komisja będzie wspierała wykonanie przedmiotowego zalecenia w drodze:

- organizowania specjalnych spotkań z państwami członkowskimi, w szczególności w ramach grupy koordynatorów ds. uznawania kwalifikacji zawodowych, a także z innymi zainteresowanymi stronami;
- wzywania państw członkowskich do składania sprawozdań na temat krajowych inicjatyw, reform i statystyk dotyczących decyzji w sprawie uznawania kwalifikacji zdobytych w państwach trzecich;
- zapewnienia dostępu do informacji online, aby pomóc obywatelom państw trzecich w zrozumieniu wymogów dotyczących uznawania umiejętności i kwalifikacji w Unii;
- maksymalizacji synergii między przedmiotowym zaleceniem a innymi działaniami określonymi w komunikacie.

Lepsze informowanie o procedurach uznawania i porównywalność kwalifikacji

Znajdowanie **informacji na temat kwalifikacji i umiejętności zdobytych w państwach trzecich oraz obowiązujących procedur ich uznawania i walidacji w państwach członkowskich** jest jednym z kluczowych elementów zarówno w przypadku pracodawców, jak i kandydatów do pracy spoza UE⁴⁶. Często różne organy administracyjne w państwach członkowskich, w tym organy szczebla centralnego i regionalnego, wspólnie ponoszą odpowiedzialność za procedury uznawania i walidacji. Obecnie obywatele państw trzecich i mobilni pracownicy UE mogą mieć trudności z ustaleniem, czy zawód, w którym chcą pracować, jest regulowany w danym państwie członkowskim, czy też nie. Przeszkodą może być również brak wielojęzycznych informacji na temat uznawania kwalifikacji; w przypadku osób wysiedlonych z Ukrainy działania mające na celu rozwiązanie tego problemu stanowią wsparcie dla osób poszukujących pracy⁴⁷.

⁴⁵ C(2023) 7700 final.

⁴⁶ W swoim badaniu z 2017 r. zatytułowanym „Making Integration Work: Assessment and Recognition of Foreign Qualifications” [Integracja w praktyce: ocena i uznawanie zagranicznych kwalifikacji] OECD podkreśliła, że ułatwienie dostępu do informacji na temat procedur uznawania kwalifikacji jest jedną z kluczowych kwestii, którymi należy się zająć w celu poprawy systemów uznawania kwalifikacji. W kompleksowym sprawozdaniu z 2013 r. zatytułowanym „Recognition of Qualifications and Competences of Migrants” [Uznawanie kwalifikacji i kompetencji migrantów] dotyczącym Europy Międzynarodowa Organizacja ds. Migracji wskazała niedociągnięcia w kilku państwach członkowskich UE w odniesieniu do dostępu migrantów do informacji. W przeprowadzonej przez Komisję w 2019 r. ocenie adekwatności legalnej migracji również zalecono poprawę dostępu obywateli państw trzecich do informacji na temat procedur uznawania kwalifikacji i ich wyników (SWD(2019) 1056 final).

⁴⁷ Zalecenie Komisji (UE) 2022/554 z dnia 5 kwietnia.

Chociaż obecnie na szczeblu unijnym brak jest centralnego punktu informacyjnego na temat uznawania kwalifikacji zdobytych w państwach trzecich, w ramach **sieci ENIC-NARIC**⁴⁸ opracowano kilka narzędzi ułatwiających dostęp do informacji dotyczących procedur uznawania i systemów szkolnictwa wyższego, które można dalej rozwijać. Ośrodki NARIC mogą wydawać decyzje o uznawaniu kwalifikacji akademickich i oświadczenia o porównywalności, ze szczególnym uwzględnieniem kwalifikacji uzyskanych w ramach kształcenia na poziomie wyższym. Niektóre ośrodki NARIC funkcjonują jako pojedyncze punkty obsługi w odniesieniu do oceny lub uznawania kwalifikacji, co może ułatwić obywatelom państw trzecich dostęp do procedur. W dziesięciu państwach członkowskich⁴⁹ ośrodki NARIC, w niektórych przypadkach z wykorzystaniem finansowania unijnego, pomagały w utworzeniu baz danych zawierających informacje publiczne na temat krajowych decyzji w sprawie uznania kwalifikacji.

Komisja będzie zachęcać państwa członkowskie do tworzenia baz danych dotyczących porównywalności kwalifikacji zdobytych w państwach trzecich i do zapewnienia interoperacyjności tych baz danych oraz wspierać państwa członkowskie w tych działaniach, udostępniając w 2024 r. finansowanie z programu Erasmus+. W przypadku odpowiednich kwalifikacji, które miałyby przede wszystkim charakter akademicki, dzięki wykorzystaniu baz danych powinno być możliwe bezpłatne wygenerowanie oświadczenia o porównywalności i w miarę możliwości wskazanie procedury uznawania kwalifikacji. Aby umożliwić bezpośrednie porównania dzięki stosowaniu podobnych terminów i definicji, Komisja zachęca państwa członkowskie do zapewnienia, aby te bazy danych były oparte na normach europejskiego modelu dotyczącego uczenia się⁵⁰. Komisja będzie współpracować z siecią NARIC w celu zapewnienia skoordynowanego podejścia w odniesieniu do państw trzecich i kwalifikacji, które mają zostać uwzględnione, traktując priorytetowo kraje współdziałające w ramach partnerstwa w zakresie talentów. Bazy danych mogą również zawierać informacje o tym, jakie dodatkowe szkolenia (takie jak szkolenia, których odbycie skutkuje wydaniem mikropoświadczenia) mogą być wymagane w celu wypełnienia luk między kwalifikacjami zdobytymi w państwach trzecich a porównywalnymi kwalifikacjami uzyskanymi w państwach członkowskich. Wielojęzyczne bazy danych stanowią dodatkowe ułatwienie w odniesieniu do dostępu do informacji.

W drugiej fazie Komisja zbada również wykonalność opracowania **na szczeblu unijnym narzędzia stanowiącego łącznik między krajowymi bazami danych dotyczącymi uznawania kwalifikacji**, które umożliwiałoby opracowywanie oświadczeń o porównywalności dotyczących określonych kwalifikacji zdobytych w państwach trzecich, obejmujących wszystkie państwa członkowskie, opartych na zharmonizowanym szablonie i dostępnych w formacie cyfrowym. Oświadczenia takie mogłyby obejmować zarówno

⁴⁸ Sieć ENIC (europejska sieć krajowych ośrodków informacji) i sieć NARIC (sieć krajowych ośrodków ds. uznawalności akademickiej i informacji) ściśle ze sobą współpracują. Ośrodki ENIC są organami ds. uznawania państw będących stronami lizbońskiej konwencji o uznawaniu kwalifikacji, których obsługę sekretariatu zapewniają Rada Europy i UNESCO, natomiast ośrodki NARIC są organami ds. uznawania państw uczestniczących w programie Erasmus+. Wszystkie ośrodki NARIC są również ośrodkami ENIC (z wyjątkiem greckiego organu ds. uznawania). Obie te sieci realizują wspólny program prac oraz mają wspólny statut i zarząd.

⁴⁹ Bułgaria, Cypr, Dania, Niemcy, Irlandia, Włochy, Litwa, Niderlandy, Polska, Szwecja.

⁵⁰ Europejski model dotyczący uczenia się jest wielojęzycznym modelem danych dotyczących uczenia się, który można wykorzystywać do opisu wszystkich danych związanych z uczeniem się, w tym uczeniem się formalnym, pozaformalnym i nieformalnym. Model ten ułatwia wymianę danych dotyczących umiejętności, kwalifikacji, akredytacji i możliwości uczenia się oraz zwiększa interoperacyjność i wspiera wymianę poświadczeń;

kwalifikacje uzyskane w UE, jak i zdobyte w państwach trzecich, tak aby ułatwić pracownikom mobilność wewnątrz UE, a także legalną migrację. Narzędzie to byłoby oparte na istniejących krajowych bazach danych i interoperacyjne z siecią krajowych baz danych dotyczących kwalifikacji zdobytych w krajach partnerskich⁵¹, z którymi współpracuje Europejska Fundacja Kształcenia (ETF). Narzędzie to mogłoby również umożliwić pracodawcom identyfikację kwalifikacji zdobytych przez kandydatów do pracy w państwach trzecich porównywalnych z poszukiwanymi przez tych pracodawców kwalifikacjami krajowymi, co może pomóc w odpowiednim ukierunkowaniu procedur rekrutacyjnych. Dałoby to również kandydatom wskazówkę, w jaki sposób ich kwalifikacje będą traktowane podczas procedury uznawania kwalifikacji.

Obecnie działania sieci ENIC-NARIC koncentrują się na szkolnictwie wyższym. Biorąc pod uwagę zapotrzebowanie na umiejętności techniczne na rynku pracy w UE oraz fakt, że w tej chwili na szczeblu unijnym brak jest struktur współpracy w zakresie **uznawania kwalifikacji VET**, rozszerzenie zakresu sieci na kształcenie i szkolenie zawodowe (VET) mogłoby przynieść znaczne korzyści. Państwa członkowskie mogłyby zbadać, czy – przy wsparciu Komisji – istniałaby możliwość, aby działania ośrodków NARIC objęły również VET. Mogłoby to utorować drogę do wydawania oświadczeń o porównywalności kwalifikacji w zakresie VET, a także kwalifikacji akademickich, zdobytych w UE i państwach trzecich.

Innym istotnym narzędziem, które można wykorzystać, jest **baza danych zawodów regulowanych**⁵² Komisji. W bazie tej zawarte są informacje dotyczące każdego państwa członkowskiego na temat tego, czy określone zawody są w danym państwie członkowskim regulowane, wraz z określeniem organu odpowiedzialnego za uznawanie kwalifikacji. Chociaż ta baza danych jest obecnie skierowana do przemieszczających się obywateli UE, informacje w niej zawarte na temat tego, które konkretne zawody są regulowane w każdym państwie członkowskim, mają również znaczenie dla obywateli państw trzecich. Komisja będzie współpracować z państwami członkowskimi w celu zapewnienia, aby ta baza danych zawierała dokładne informacje na temat organów odpowiedzialnych za uznawanie kwalifikacji nie tylko posiadanych przez obywateli Unii, ale także przez obywateli państw trzecich.

Dzięki platformie unijnej puli talentów wspierana będzie widoczność zasobów informacyjnych związanych z procedurami uznawania i walidacji w uczestniczących państwach członkowskich w celu zapewnienia, aby kandydaci ubiegający się o pracę mieli najlepszą możliwą uprzednią wiedzę na temat perspektyw uznania ich kwalifikacji i walidacji umiejętności.

Działanie: Poprawa przejrzystości procedur uznawania kwalifikacji i dostępu do tych procedur

Komisja:

- będzie zachęcać większą liczbę państw członkowskich do tworzenia semantycznie interoperacyjnych baz danych dotyczących procedur uznawania i decyzji w sprawie uznawania kwalifikacji, dzięki którym możliwe będzie generowanie oświadczeń o porównywalności, oraz wspierać państwa członkowskie w tych działaniach;

⁵¹ Obecnie na etapie weryfikacji poprawności projektu.

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

- zbada możliwość utworzenia kolejnych internetowych repozytoriów centralnych zasobów zawierających informacje na temat umiejętności i kwalifikacji, na podstawie repozytorium centralnego zasobów dotyczącego Ukrainy (zob. poniżej);
- oceni możliwość opracowania na szczeblu unijnym narzędzia umożliwiającego generowanie oświadczeń o porównywalności na podstawie zharmonizowanego szablonu dotyczącego określonych kwalifikacji zdobytych w państwach trzecich, obejmujących wiele państw członkowskich;
- będzie nadal wspierać sieci ENIC-NARIC i zachęcać państwa członkowskie do rozważenia rozszerzenia kompetencji NARIC, tak aby obejmowały kwalifikacje w zakresie VET;
- umieści w bazie danych zawodów regulowanych informacje na temat organów państw członkowskich odpowiedzialnych za uznawanie kwalifikacji obywateli państw trzecich umożliwiających dostęp do zawodów regulowanych.

Budowanie zaufania do kwalifikacji i umiejętności zdobytych w państwach trzecich

Niepewność co do wartości umiejętności, doświadczenia zawodowego i kwalifikacji zdobytych w państwach trzecich oraz funkcjonowania systemów szkolenia i kształcenia w tych państwach jest jedną z kluczowych przeszkód, z jakimi borykają się zarówno organy państw członkowskich ds. uznawania kwalifikacji, jak i pracodawcy oceniający kwalifikacje i umiejętności obywateli państw trzecich⁵³. Wypełnienie tej luki w wiedzy musi być zatem jednym z głównych celów prac Komisji w zakresie uznawania kwalifikacji i walidacji umiejętności.

W następstwie wojny napastniczej Rosji przeciwko Ukrainie UE wykorzystała kilka narzędzi w celu wsparcia oceny umiejętności i kwalifikacji osób wysiedlonych z Ukrainy. Komisja przeprowadziła porównanie europejskich ram kwalifikacji z ukraińskimi ramami krajowymi⁵⁴ i przedstawiła wytyczne dotyczące uznawania w trybie przyspieszonym ukraińskich kwalifikacji akademickich⁵⁵. Zleciła również tłumaczenie wielu kluczowych narzędzi na język ukraiński. ETF stworzyła zaś repozytorium centralne⁵⁶ materiałów dotyczących kwalifikacji i umiejętności zdobytych w Ukrainie oraz studiów tam odbytych – w okresie od marca 2022 r. do stycznia 2023 r. z repozytorium tego skorzystano około 21 000 razy. Narzędzia te pomogły specjalistom ds. uznawania kwalifikacji i pracodawcom w UE lepiej zrozumieć profil umiejętności i kwalifikacje osób wysiedlonych z Ukrainy.

To cenne doświadczenie można wykorzystać do przyjęcia bardziej **strategicznego podejścia do opracowywania wytycznych pomagających w ocenie poświadczeń i uznawaniu kwalifikacji** zdobytych poza UE. ETF ma znaczne doświadczenie w pomocy państwom trzecim w opracowywaniu krajowych ram kwalifikacji, które można porównać z europejskimi ramami kwalifikacji, w szczególności w regionie objętym europejską polityką sąsiedztwa oraz w regionie objętym procesem rozszerzenia UE. Obecnie, w ramach projektu realizowanego we współpracy z Unią Afrykańską, ETF zapewnia ponadto 11 krajom

⁵³ Ocena adekwatności w dziedzinie legalnej migracji, 2019 r. (SWD(2019) 1056 final).

⁵⁴ Komisja Europejska, Comparison report of the European Qualifications Framework and the Ukrainian National Qualifications Framework [Sprawozdanie porównawcze europejskich ram kwalifikacji i ukraińskich krajowych ram kwalifikacji], styczeń 2023 r.

⁵⁵ Komisja Europejska, Guidelines on Fasttrack Recognition of Ukrainian Academic Qualifications [Wytyczne dotyczące uznawania w trybie przyspieszonym ukraińskich kwalifikacji akademickich], maj 2022 r.

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

afrykańskim systemową pomoc w rozwoju ich ram kwalifikacji⁵⁷. Sieci ENIC-NARIC zapewniają również cenne ramy współpracy między organami państw członkowskich ds. uznawania kwalifikacji w zakresie analizy często spotykanych kwalifikacji zdobytych w państwach trzecich.

Działanie: Wykorzystanie **narzędzi unijnych do pomocy w zrozumieniu wartości kwalifikacji i umiejętności** zdobytych w państwach trzecich, istotnych dla rozwiązania problemu niedoborów pracowników na unijnym rynku pracy.

W zależności od stwierdzonych potrzeb Komisja:

- będzie współpracować z ETF, sieciami ENIC-NARIC, europejskim rejestrem agencji ds. zapewniania jakości w szkolnictwie wyższym, państwami członkowskimi i państwami trzecimi w celu zapewnienia wytycznych dotyczących wybranych ram kwalifikacji zdobytych w państwach trzecich i wartości określonych kwalifikacji dzięki porównaniu europejskich ram kwalifikacji z ramami krajowymi (i regionalnymi) oraz przeprowadzeniu ukierunkowanych ocen praktyk stosowanych w państwach trzecich w zakresie akredytacji i zapewniania jakości;
- zleci tłumaczenie narzędzi ułatwiających ocenę umiejętności obywateli państw trzecich na języki wybranych państw trzecich.

Długoterminowa wizja poprawy uznawania kwalifikacji i walidacji umiejętności

Powodzenie w maksymalizacji potencjału UE w zakresie przyciągania talentów z zagranicy jest ściśle powiązane z działaniami na rzecz poprawy wewnątrzunijnych norm **uznawania kwalifikacji i umiejętności**. Obecne tempo zmian technologicznych i społecznych oznacza, że UE musi rozważyć, w jakim kierunku powinno ewoluować ogólne podejście Unii do uznawania kwalifikacji i walidacji umiejętności, aby zmaksymalizować potencjał jednolitego rynku. UE będzie musiała pójść dalej w propagowaniu mobilności pracowników i usuwaniu barier na jednolitym rynku, zwiększając mobilność osób uczących się: systemy i praktyki dotyczące uznawania kwalifikacji i walidacji umiejętności muszą być w stanie reagować na zmiany w zakresie zapotrzebowania na umiejętności.

Daje to możliwość zastosowania tego samego podejścia na rzecz wzmocnienia współpracy z państwami trzecimi i uczynienia UE bardziej atrakcyjnym miejscem pracy. W celu ułatwienia rekrutacji pracowników spoza UE można zapewnić ukierunkowane wykorzystanie informacji na temat umiejętności do planowania i wzmocnienia możliwości w zakresie usług uznawania kwalifikacji, jak również umożliwić wymianę interoperacyjnych, wiarygodnych informacji na temat kwalifikacji i umiejętności oraz zapewnić, aby informacje zarówno dla pracodawców, jak i pracowników były dostępne i odpowiednie do założonego celu.

Era dyplomów w wersji papierowej dobiega końca. UE zaczęła **zmierzać w kierunku systemowego wykorzystania cyfrowych kwalifikacji i poświadczeń**⁵⁸. W przyszłości każda osoba ucząca się powinna otrzymać potwierdzenie posiadanych kwalifikacji, poświadczeń i uprawnień w bezpiecznym formacie cyfrowym, pozwalającym na przekazanie informacji w wielu językach i umożliwiającym natychmiastową weryfikację tych informacji.

⁵⁷ <https://acqf.africa/>

⁵⁸ W październiku 2021 r. Komisja uruchomiła system europejskich poświadczeń cyfrowych w dziedzinie uczenia się, oferując zestaw norm oraz oprogramowanie do tworzenia, elektronicznego podpisywania, wydawania, przechowywania, udostępniania, przeglądania i weryfikowania poświadczeń zawierających dużą ilość danych dotyczących uczenia się.

Ułatwi to skojarzenie ofert pracy z wykwalifikowanymi osobami poszukującymi zatrudnienia, a także usprawni procedury rekrutacji i uznawania kwalifikacji.

Działanie: Komisja zbada możliwość przeprowadzenia **szerzej zakrojonej reformy unijnego systemu uznawania kwalifikacji i walidacji umiejętności** w celu zapewnienia, aby istniejące ramy prawne, narzędzia i systemy, takie jak te objęte dyrektywą 2005/36/WE, nie ulegały dezaktualizacji, były ambitne i przyczyniały się do właściwego funkcjonowania jednolitego rynku. Działanie to obejmie refleksję nad sposobami dalszej poprawy systemu uznawania kwalifikacji zdobytych w państwach trzecich oraz nad zakresem, w jakim niezbędna może być harmonizacja, opierając się na doświadczeniu zdobytym podczas wdrażania obecnego zalecenia Komisji.

5. PARTNERSTWO NA RZECZ MOBILNOŚCI TALENTÓW I NABYWANIA UMIEJĘTNOŚCI

Współpraca w zakresie migracji pracowników może przynieść znaczące korzyści zarówno krajom pochodzenia, jak i krajom przyjmującym. Mobilność talentów może stymulować obieg umiejętności i transfer wiedzy między UE a krajami partnerskimi. Wartość przekazów pieniężnych wysyłanych przez emigrantów z UE do krajów o niskim i średnim dochodzie szacuje się na około 65 mld EUR, przy czym przekazywane środki mogą stanowić istotne wsparcie dla osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji w krajach rozwijających się⁵⁹. Komisja zobowiązuje się zmniejszać koszty transakcji i ułatwiać przesyłanie przekazów pieniężnych. W celach ONZ w zakresie zrównoważonego rozwoju (SDG) uznano, że migracja przyczynia się do wzrostu i rozwoju sprzyjających włączeniu społecznemu, i wezwano do prowadzenia polityki, która miałaby „ułatwiać bezpieczną, regularną i odpowiedzialną migrację oraz mobilność ludzi”⁶⁰.

Współpraca w zakresie legalnych dróg migracji stanowi jeden z priorytetów paktu o migracji i azylu. Od chwili przyjęcia tego paktu jednym z głównych celów działań Komisji w tym obszarze jest uruchomienie partnerstw w zakresie talentów. W ramach tych partnerstw zapewniane są ramy współpracy dla UE i kluczowych państw trzecich, której celem jest zwiększanie korzystnej dla obu stron mobilności międzynarodowej (zob. poniżej). Komisja działa również na rzecz propagowania innowacyjnych uzupełniających dróg migracji związanych z zatrudnieniem, przeznaczonych dla osób potrzebujących ochrony międzynarodowej, stanowiących wiarygodną alternatywę dla migracji nieuregulowanej⁶¹. Taka współpraca w zakresie legalnych dróg migracji jest powiązana z szerzej zakrojonymi partnerstwami dotyczącymi wszystkich aspektów migracji.

Zapewnienie skutecznej współpracy międzynarodowej w zakresie migracji pracowników wymaga wspólnego zaangażowania, mającego na celu rozwijanie umiejętności, unikanie drenażu mózgów i wspieranie partnerstw między licznymi zainteresowanymi stronami, w tym odpowiednimi organami w krajach docelowych i krajach pochodzenia, sektorem prywatnym i instytucjami szkoleniowymi. Niezbędne jest prowadzenie dialogu w celu określenia wspólnych długoterminowych programów, których realizacja pomoże osiągnąć

⁵⁹ [Międzynarodowy Dzień Przekazów Pieniężnych: UE zobowiązała się do obniżenia kosztów transakcji, aby umożliwić migrantom i ich rodzinom możliwie najlepsze wykorzystanie kluczowego źródła ich dochodu \(europa.eu\); wniosek dotyczący rozporządzenia w sprawie usług płatniczych w ramach rynku wewnętrznego i zmieniającego rozporządzenie \(UE\) nr 1093/2010, COM /2023/367 final.](#)

⁶⁰ Zadanie 10.7 w ramach celu 10 dotyczącego zmniejszenia nierówności w krajach i między krajami.

⁶¹ Zalecenie Komisji (UE) 2020/1364 w sprawie legalnych dróg uzyskania ochrony w UE: promowanie przesiedleń, przyjmowania ze względów humanitarnych i innych uzupełniających dróg migracji.

założone cele, natomiast wsparcie w zakresie budowania zdolności może w znacznym stopniu przyczynić się do przełożenia wspólnych priorytetów na konkretne działania.

UE jest zdeterminowana, aby reagować na uzasadnione obawy państw trzecich dotyczące drenażu mózgów, w związku z którym rynki pracy mogą zostać pozbawione wyszkolonych pracowników, co ograniczy ich rozwój. W dyrektywie w sprawie niebieskiej karty zawarto obowiązki sprawozdawcze, których celem jest monitorowanie wpływu tej dyrektywy na drenaż mózgów, a wprowadzenie tej dyrektywy stanowi zachętę do wspierania migracji cyrkulacyjnej wysoko wykwalifikowanych obywateli państw trzecich. Środki określone w niniejszym komunikacie będą stanowić wsparcie dla takiego podejścia dzięki przeciwdziałaniu marnotrawstwu mózgów, co leży również w interesie krajów pochodzenia pracowników. Zapewnienie, aby obywatele państw trzecich byli zatrudniani na stanowiskach odpowiadających ich umiejętnościom i kwalifikacjom na rynku pracy, zwiększa potencjał w zakresie transferu umiejętności między UE a krajami partnerskimi, a także przekazów pieniężnych.

Należy kontynuować prace mające na celu rozwianie obaw związanych z drenażem mózgów. Jednym ze sposobów zmniejszenia ryzyka jest **ukierunkowanie współpracy z państwami trzecimi na sektory, w których cechy rynku pracy mają charakter wzajemnie uzupełniający** pod względem nadmiaru i niedoboru pracowników. UE i państwa członkowskie mogą również skoncentrować swoją współpracę na sektorach, w których istnieje wspólne zapotrzebowanie na pracowników, i uzupełnić współpracę w obszarze migracji za pomocą **programów rozwoju umiejętności**, które mogą przynieść korzyści rynkom pracy zarówno w UE, jak i w poszczególnych państwach trzecich, przekształcając ryzyko drenażu mózgów w działania na rzecz ich pozyskiwania.

Opierając się na istniejących systemach krajowych w krajach pochodzenia, UE jest już zaangażowana we współpracę w zakresie umiejętności z wybranymi partnerami w ramach strategii Global Gateway oraz w całym regionie objętym europejską polityką sąsiedztwa w celu zwiększenia zdolności krajów partnerskich do współpracy z UE w zakresie strategicznych priorytetów w obszarach takich jak transformacja ekologiczna i transformacja cyfrowa. UE wspiera również doskonałość w edukacji, na przykład za pomocą działań Regionalnej Inicjatywy Nauczycieli dla Afryki (RTIA)⁶².

W miarę możliwości **programy rozwoju umiejętności powiązane z programami wspierania mobilności powinny również opierać się na normach szkoleniowych stosowanych w państwach członkowskich** w docelowych sektorach. W stosownych przypadkach szkolenia mające na celu uzupełnienie utrzymujących się nieznacznych luk w umiejętnościach mogłyby być oferowane po przybyciu do UE. Współpraca musi również dotyczyć porównywalności ram kwalifikacji i oceny poświadczeń.

Partnerstwa w zakresie talentów

Partnerstwa w zakresie talentów mają na celu zapewnienie ram ściślejszej współpracy między UE, państwami członkowskimi i wybranymi krajami partnerskimi w zakresie mobilności talentów i rozwoju umiejętności. Działania w ramach tych partnerstw, prowadzone z wykorzystaniem podejścia „Drużyna Europy”, mogą przynieść korzyści obu stronom zgodnie z **wzajemnie korzystnymi, dostosowanymi do potrzeb priorytetami**⁶³. Ważne jest, aby znacznie zintensyfikować działania w ramach partnerstw w zakresie

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

⁶³ COM(2022) 657 final.

talentów, które muszą iść w parze z kompleksową współpracą dotyczącą zarządzania migracjami, w tym w szczególności ze skuteczną współpracą w zakresie readmisji.

UE zainicjowała ostatnio partnerstwa w zakresie talentów z Marokiem, Tunezją, Egiptem, Pakistanem i Bangladeszem. Okrągłe stoły zorganizowane z przedstawicielami każdego z tych krajów⁶⁴ z udziałem zainteresowanych państw członkowskich pozwoliły na określenie docelowych sektorów i zawodów będących przedmiotem wspólnego zainteresowania. Partnerzy wykazali **duże zainteresowanie współpracą w obszarze rozwoju umiejętności i uznawania kwalifikacji**. Potrzebę pozyskania danych do porównania standardów kompetencji w przypadku zawodów priorytetowych uznano za niezbędny pierwszy krok w projektowaniu działań w obszarach takich jak rozwój umiejętności, uznawanie kwalifikacji i szkolenia przed wyjazdem. Dyskusje wykazały również potencjał współpracy w zakresie rekrutacji, dostarczania informacji na temat kwestii istotnych dla mobilności oraz zrównoważonej reintegracji w ramach migracji cyrkulacyjnej. W ramach partnerstw w zakresie talentów można także wspierać działania mające na celu wstępną selekcję kandydatów z państw trzecich do celów rekrutacji oraz przeprowadzanie testów na potrzeby rekrutacji do docelowych zawodów, a także szkoleń przed wyjazdem, takich jak kursy językowe.

Kandydaci uczestniczący w działaniach związanych z partnerstwami w zakresie talentów mogą być szczególnie interesujący dla pracodawców z UE. W związku z tym obywatele państw trzecich zostaną oznaczeni w unijnej puli talentów jako posiadający **„paszport partnerstwa w zakresie talentów”**, który będzie widoczny dla potencjalnych pracodawców i będzie zawierał informacje na temat umiejętności rozwiniętych lub poświadczonych w kontekście partnerstwa w zakresie talentów. Paszport taki będzie zawierać informacje na temat kształcenia i szkolenia osoby poszukującej pracy, a także umiejętności i kwalifikacji poświadczonych w ramach partnerstwa w zakresie talentów.

W 2016 r. jako część „sojuszy wspierających realizację planu działania” w ramach programu Erasmus+ uruchomiono sektorową współpracę w zakresie umiejętności w kilku obszarach istotnych dla transformacji ekologicznej i transformacji cyfrowej⁶⁵. Niektóre działania w ramach tej współpracy wspierały rozwój programów szkoleniowych kierowany przez przedstawicieli sektora. Partnerstwa w zakresie talentów mogą zapewnić cenne ramy umożliwiające dostosowanie tych programów do indywidualnej sytuacji państw trzecich.

Europejski sektor prywatny ma zasadnicze znaczenie dla działań partnerstwa w zakresie talentów zarówno w zakresie szkoleń, jak i rekrutacji. Inwestycje sektora publicznego mogą uzupełniać niezbędny wkład sektora prywatnego korzystającego z wykwalifikowanych pracowników, aby zapewnić długoterminową stabilność takich działań, ale nie mogą go zastępować. Sektor prywatny, w tym samorządy zawodowe, jest już zaangażowany w działania finansowane w ramach partnerstw w zakresie talentów, w szczególności w opracowywanie programów szkoleń w państwach trzecich.

⁶⁴ 1 marca 2023 r. odbyły się obrady w ramach okrągłego stołu z przedstawicielami Bangladeszu, 15 marca – z przedstawicielami Pakistanu, 26 kwietnia – z przedstawicielami Maroka, 7 czerwca – z przedstawicielami Egiptu i 22 czerwca – z przedstawicielami Tunezji.

⁶⁵ Sojusze te łączą kluczowe zainteresowane strony z różnych ekosystemów przemysłowych, w tym przedsiębiorstwa, związki zawodowe, instytucje edukacyjne i szkoleniowe, a także organy publiczne. Plan działania na rzecz współpracy sektorowej w zakresie umiejętności uznano w europejskim programie na rzecz umiejętności za kluczową inicjatywę mającą na celu zapewnienie rozwiązań w zakresie rozwoju umiejętności.

Komisja zapewni, aby określone w niniejszym pakiecie środki dotyczące uznawania kwalifikacji i walidacji umiejętności obywateli państw trzecich uzupełniały partnerstwa w zakresie talentów i je wspierały.

Działanie: Współpraca z państwami trzecimi w ramach partnerstw w zakresie talentów. W zależności od potrzeb określonych wspólnie z krajami partnerskimi i uczestniczącymi państwami członkowskimi Komisja:

- **uwzględni kraje współdziałające w ramach partnerstwa w zakresie talentów w ukierunkowanej analizie ich ram kwalifikacji;**
- zachęci do **budowania zdolności systemów kształcenia i szkolenia** w krajach współdziałających w ramach partnerstwa w zakresie talentów na podstawie planowanych działań w ramach ISWMR – „Globalny wymiar Europy”, a także międzynarodowego wymiaru Erasmus+;
- wraz z państwami członkowskimi poprawi **informacje na temat procedur uznawania kwalifikacji obywateli państw trzecich** skierowane do krajów współdziałających w ramach partnerstwa w zakresie talentów;
- będzie budować **współpracę między państwami członkowskimi a krajami partnerskimi zaangażowanymi w partnerstwa w zakresie talentów na rzecz uznawania kwalifikacji.**

6. UŁATWIANIE MOBILNOŚCI OSÓB UCZĄCYCH SIĘ I PRACOWNIKÓW ZAANGAŻOWANYCH W NAUCZANIE I SZKOLENIE – „EUROPA W RUCHU”

W ramach tego pakietu dotyczącego mobilności talentów Komisja proponuje **zalecenie Rady w sprawie odnowionych ram mobilności edukacyjnej**. Cel tego wniosku, jakim jest ułatwienie mobilności edukacyjnej w UE, przyniesie korzyści przede wszystkim obywatelom Unii. Daje on jednak również możliwość zachęcania do ścisłej współpracy w zakresie mobilności edukacyjnej z państwami trzecimi w ramach **podejścia „Drużyna Europy”**, wykorzystując ogólną atrakcyjność UE jako kierunku rozwoju umiejętności. Działania mogą opierać się na działaniach programu Erasmus+ – w szczególności w ramach inicjatywy „Studiować w Europie” i akcji Erasmus Mundus – które mają w szczególności na celu przyciągnięcie do UE utalentowanych studentów z państw trzecich. We wniosku wzywa się również do podjęcia działań w celu sprostania powtarzającym się wyzwaniom, którym muszą sprostać obywatele państw trzecich, w szczególności procedurom wydawania wiz lub dokumentów pobytowych osobom wybierającym Europę jako miejsce nauki.

Studenci szkół wyższych, którzy skorzystali z mobilności edukacyjnej w ramach programu Erasmus+, częściej pracują za granicą lub wykonują pracę o wymiarze międzynarodowym⁶⁶. Osoby, które zgromadzą pozytywne doświadczenia podczas tymczasowej mobilności edukacyjnej w UE, częściej wracają na pewnym etapie, aby podjąć pracę.

We wniosku zachęca się państwa członkowskie do **usunięcia pozostałych przeszkód utrudniających mobilność edukacyjną za granicą** poprzez włączenie możliwości korzystania z okresów mobilności do wszystkich programów kształcenia i szkolenia. Kluczowe znaczenie ma również współpraca państw członkowskich z instytucjami w krajach

⁶⁶ Badanie o wpływie programu Erasmus+ na szkolnictwo wyższe, 2019.

partnerskich, w tym pełne wykorzystanie unijnego kodeksu wizowego⁶⁷ oraz dyrektywy w sprawie studentów i naukowców⁶⁸.

Działanie: Komisja proponuje **zalecenie Rady w sprawie ram mobilności edukacyjnej**⁶⁹.

W ramach tego wniosku zachęca się państwa członkowskie do ścisłej współpracy w ramach podejścia „Drużyna Europy” w celu dalszego promowania Europy jako miejsca nauki dla talentów z państw trzecich. Cennym wkładem byłaby również ratyfikacja przez państwa członkowskie Światowej konwencji UNESCO o uznaniu kwalifikacji związanych z uzyskaniem wyższego wykształcenia.

Komisja będzie wspierała wykonanie przedmiotowego zalecenia w drodze:

- mapowania wykorzystania odpowiednich źródeł finansowania unijnego (np. Erasmus+, Europejskiego Korpusu Solidarności) i innych źródeł finansowania na poziomie krajowym lub międzynarodowym w celu zwiększenia świadomości na temat dobrych praktyk i wspierania synergii między działaniami w zakresie mobilności edukacyjnej. Sojusze europejskich szkół wyższych w ramach europejskiego obszaru edukacji przyczyniły się do wspierania zrównoważonej mobilności studentów w UE, a podejście to mogłoby również zainspirować do zwiększonej mobilności poza granicami UE;
- wspierania państw członkowskich w opracowywaniu kompleksowego podejścia do nauczania i uczenia się języków, które miałyby również korzystny wpływ na obywateli państw trzecich.

7. WNIOSEK

W niniejszym komunikacie określono różne kierunki działania mające na celu zwiększenie atrakcyjności UE dla wykwalifikowanych pracowników z państw trzecich, którzy będą mieć kluczowe znaczenie dla przyszłej kondycji unijnego rynku pracy. Cele te można realizować równolegle z innymi kluczowymi celami polityki, takimi jak podnoszenie i zmiana kwalifikacji unijnej siły roboczej, mobilność edukacyjna, integracja obywateli państw trzecich, zapewnienie wszystkim pracownikom w UE sprawiedliwych warunków pracy i zniechęcanie do nielegalnej migracji do UE.

Zwiększona mobilność musi opierać się na dokładnych informacjach na temat rynku pracy i umiejętności, z wyraźnym naciskiem na zawody, w których występują rzeczywiste niedobory. Zasadnicze znaczenie będzie miała ścisła współpraca z partnerami międzynarodowymi w zakresie legalnych dróg migracji do UE.

Powodzenie mobilności talentów wymaga gotowości organów krajowych i zainteresowanych stron z różnych sektorów, w tym migracji, zatrudnienia i rozwoju umiejętności oraz edukacji, do działania na rzecz osiągnięcia wspólnych celów. Komisja jest zaangażowana we wspieranie tej współpracy międzysektorowej i liczy na silne zaangażowanie Parlamentu Europejskiego, Rady i państw członkowskich oraz partnerów społecznych w zwiększanie atrakcyjności UE dla globalnych talentów i umiejętności.

⁶⁷ Rozporządzenie nr 810/2009 ustanawiające Wspólnotowy Kodeks Wizowy (kodeks wizowy).

⁶⁸ Dyrektywa 2016/801 w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu prowadzenia badań naukowych, odbycia studiów, szkoleń, udziału w wolontariacie, programach wymiany młodzieży szkolnej lub projektach edukacyjnych oraz podjęcia pracy w charakterze au pair.

⁶⁹ COM(2023) 719 final.

ZAŁĄCZNIK

Przykłady działań podejmowanych w celu zmaksymalizowania potencjału unijnej siły roboczej

Głównym priorytetem UE w rozwiązywaniu problemu niedoboru siły roboczej i kwalifikacji jest maksymalizacja potencjału unijnej siły roboczej. Zasadnicze znaczenie dla tego procesu ma dialog z partnerami społecznymi, podobnie jak zwiększenie atrakcyjności zatrudnienia, w szczególności poprzez rozwiązanie problemu nieodpowiednich warunków pracy, promowanie równych szans i zwalczanie dyskryminacji. Podjęto już wiele działań:

- * 18 partnerstw na rzecz umiejętności na dużą skalę, w ramach **paktu na rzecz umiejętności**, łączy partnerów społecznych i zainteresowane strony w celu przekwalifikowania milionów osób, a kolejne partnerstwa są obecnie opracowywane;
- * aby przyspieszyć i ułatwić uznawanie **umiejętności cyfrowych**⁷⁰, uruchomiono projekt pilotażowy dotyczący europejskiego certyfikatu umiejętności cyfrowych jako znaku jakości certyfikacji umiejętności cyfrowych, a także zaktualizowane ramy kompetencji cyfrowych jako ramy odniesienia dla **umiejętności cyfrowych**;
- * większość państw członkowskich realizuje istotne reformy przygotowania zawodowego, wspierane przez Komisję za pośrednictwem **europejskiego sojuszu na rzecz przygotowania zawodowego**;
- * w ramach **funduszy UE** w szkolenia inwestuje się około 65 mld EUR⁷¹. Obejmuje to pomoc w opracowaniu **100 projektów dla centrów doskonałości zawodowej** w obszarach takich jak zaawansowana produkcja czy sztuczna inteligencja;
- * UE inwestuje ponad 1,1 mld EUR⁷² we wdrażanie co najmniej 60 **sojuszy europejskich szkół wyższych**, w których uczestniczy ponad 500 instytucji szkolnictwa wyższego pełniących rolę pionierów w zapewnianiu studentom i osobom uczącym się przez całe życie umiejętności dostosowanych do przyszłych wyzwań;
- * polityka i finansowanie UE promują skuteczne podnoszenie i zmianę kwalifikacji. Około połowa państw członkowskich pracuje nad stworzeniem **indywidualnych rachunków szkoleniowych**⁷³ w celu zapewnienia każdej osobie dorosłej szansy na szkolenia istotne dla rynku pracy. Mikropoświadczenia są skutecznym narzędziem podnoszenia i zmiany kwalifikacji w celu uzupełnienia nowo powstających luk w umiejętnościach⁷⁴;
- * w ramach wykorzystywania potencjału talentów w regionach Europy **mechanizm wspierania talentów** będzie wspierał regiony w szkoleniu, zatrzymywaniu i przyciąganiu

⁷⁰ Zainicjowane w ramach pakietu dotyczącego umiejętności cyfrowych i edukacji cyfrowej 18 kwietnia 2023 r.

⁷¹ Obejmuje to wsparcie z Europejskiego Funduszu Społecznego Plus w ramach krajowych planów odbudowy i zwiększania odporności oraz z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, a także 400 mln EUR za pośrednictwem programu Erasmus+.

⁷² Wsparcie w ramach programu Erasmus+ na lata 2021–2027.

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

⁷⁴ Zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie europejskiego podejścia do mikropoświadczeń na potrzeby uczenia się przez całe życie i zatrudnialności. Wsparcie finansowe UE pochodziło przede wszystkim z Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności, Europejskiego Funduszu Społecznego Plus i programu Erasmus+.

osób posiadających umiejętności, w szczególności w regionach borykających się ze znacznym odpływem pracowników⁷⁵;

- * w zaleceniu Rady w sprawie dochodu minimalnego⁷⁶ skoncentrowano się na zapewnieniu **wsparcia w znajdowaniu zatrudnienia** osobom najbardziej oddalonym od rynku pracy, w tym na wsparciu dochodu, pomocy w znalezieniu pracy, a także na zindywidualizowanych usługach społecznych;
- * wprowadzenie **młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nieszkolącej się** na rynek pracy jest głównym celem gwarancji dla młodzieży⁷⁷ i inicjatywy ALMA⁷⁸, dzięki którym w ciągu ostatnich 10 lat ponad 43 mln osób zyskało dostęp do zatrudnienia lub kształcenia ustawicznego, przygotowania zawodowego lub stażu⁷⁹;
- * **plan działania na rzecz integracji i włączenia społecznego na lata 2021–2027**⁸⁰ oraz **unijny plan działania przeciwko rasizmowi**⁸¹ wspierają integrację na rynku pracy obywateli państw trzecich i obywateli Unii wywodzących się ze środowisk migracyjnych lub należących do mniejszości rasowej lub etnicznej w UE;
- * wdrażanie polityk **ułatwiających swobodny przepływ pracowników** zostało wzmocnione przez nowy Europejski Urząd ds. Pracy. **Cyfryzacja i koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego** jeszcze bardziej ułatwiają transgraniczne korzystanie z praw w zakresie zabezpieczenia społecznego⁸²;
- * nowe przepisy dotyczące płac minimalnych będą miały kluczowe znaczenie dla **poprawy praw pracowniczych**, a wnioski Komisji dotyczące pracy za pośrednictwem platform internetowych, ochrony przed substancjami niebezpiecznymi w miejscu pracy oraz wzmocnienia organów ds. równości, a także przygotowywany wniosek w sprawie wzmocnienia ram jakości staży znacznie poprawiłyby warunki pracy;
- * utworzenie **europejskiego obszaru edukacji**, w którym osoby młode i osoby uczące się przez całe życie mają dostęp do kształcenia i szkolenia najwyższej jakości i mogą uczyć się i znajdować zatrudnienie na całym kontynencie, będzie miało kluczowe znaczenie dla rozwiązania problemu niedoboru siły roboczej i kwalifikacji, przy wsparciu z funduszy UE⁸³;
- * Komisja wspiera państwa członkowskie za pośrednictwem **Instrumentu Wsparcia Technicznego**, co może obejmować wsparcie w opracowywaniu i wdrażaniu reform dotyczących migracji pracowników⁸⁴ oraz w opracowywaniu i ustanawianiu

⁷⁵ COM(2023) 32 final.

⁷⁶ Zalecenie Rady z dnia 30 stycznia 2023 r. w sprawie odpowiedniego dochodu minimalnego zapewniającego aktywne włączenie.

⁷⁷ [Wzmocniona gwarancja dla młodzieży – zatrudnienie, sprawy społeczne i włączenie społeczne – Komisja Europejska \(europa.eu\)](#)

⁷⁸ [ALMA \(z ang.: aim, learn, master, achieve – mierz wysoko, ucz się, osiągnij biegłość, realizuj cele\)](#)

⁷⁹ COM(2023) 577 final.

⁸⁰ COM(2020) 758 final.

⁸¹ COM(2020) 565 final.

⁸² COM(2023) 501 final.

⁸³ Program Erasmus+ zwiększa wsparcie na rzecz możliwości w zakresie mobilności edukacyjnej studentów, osób uczących się w ramach VET, praktykantów, dorosłych słuchaczy i uczniów w celu zwiększenia włączenia społecznego i zaspokojenia rosnącego zapotrzebowania na umiejętności w całej UE i poza nią.

⁸⁴ Inicjatywa przewodnia na 2023 r. w ramach Instrumentu Wsparcia Technicznego [„Migrant integration and talent attraction” \(europa.eu\)](#) [Integracja migrantów i przyciąganie talentów].

mechanizmów prognozowania zapotrzebowania na umiejętności⁸⁵, a także w ułatwianiu procedur uznawania kwalifikacji i walidacji umiejętności.

⁸⁵ [Inicjatywa przewodnia na 2024 r. w ramach Instrumentu Wsparcia Technicznego – „Flagship on Skills: Fostering skills development systems better adapted to the labour market” \(europa.eu\)](#) [Inicjatywa przewodnia dotycząca umiejętności: wspieranie systemów rozwoju umiejętności lepiej dostosowanych do rynku pracy].