

# Förslag till förordning om inrättandet av en EU-talangreserv

Ju2023/02831

Universitets- och högskolerådet (UHR) avgränsar sitt yttrande till de delar av förslaget som berör myndighetens verksamhetsområden.

## Sammanfattning

UHR har i uppdrag att bedöma utländska utbildningar på gymnasial och eftergymnasial nivå. Myndigheten utför också de uppgifter som följer av Förordning (2016:157) om erkännande av yrkeskvalifikationer.

Förslaget till förordning om inrättandet av en EU-talangreserv har ett antal olika konsekvenser i den svenska kontexten. UHR:s synpunkter rör bedömningen av talangreservskandidaternas utbildningskvalifikationer och användandet av Europass när den arbetsökande registrerar sig i reserven.

Om talangreserven etableras enligt det nuvarande förslaget kräver det att det organisationen för bedömning av utländska utbildningskvalifikationer i alla deltagande medlemsländer skalas upp och att arbetssätt förändras. I Sverige skulle regeringsuppdrag och ökade resurser till UHR/det svenska NARIC (National Academic Recognition Information Centres in the European Union)-kontoret krävas.

## MOTIVERING 1.1 Motiv och syfte med förslaget

Förslaget pekar ut vikten av att arbetsgivare som rekryterar internationellt kan vara säkra på riktigheten, kvaliteten och jämförbarheten av utländska utbildningskvalifikationer. Osäkerhet kring dessa frågor framstår som en av de främsta faktorerna som står i vägen för sådan rekrytering. Studier från UHR visar att svenska arbetsgivare resonerar på liknande sätt vad gäller utländsk utbildning generellt.<sup>1</sup>

UHR erbjuder redan idag en webbtjänst<sup>2</sup> som ger både arbetsgivare och arbetssökande möjlighet att se vad en utländsk utbildning motsvarar i det svenska utbildningssystemet och som kan användas i en rekryteringsprocess. Denna kan skalas upp, förutsatt att riktade medel skjuts till. Webbtjänsten innebär dock inte en äkthetsgranskning, verifiering och erkännande av

<sup>1</sup> UHR (2023) Arbetsgivares syn på utlåtanden över utländsk utbildning. UHR:s rapportserie 2023: 3.

<sup>2</sup> <https://www.uhr.se/bedomning-av-utlandsk-utbildning/bedomningstjanst/>

individens specifika kvalifikationer, det vill säga det som visat sig vara av vikt för arbetsgivare.

Erkännande av formella utbildningskvalifikationer kräver vidare att NARIC-kontoren i alla i talangreserven deltagande medlemsländer får ett formellt uppdrag att erkänna utbildningskvalifikationer som arbetssökande lägger in i sin profil i talangreserven. NARIC-kontoren måste också få en viktig roll i arbetet med att ta fram förslag under uppbyggnaden av talangreserven.

## Artikel 18

Enligt förslaget bör erkännande av utbildningskvalifikationer som har registrerats av arbetssökande från tredjeländer genomföras i de deltagande medlemsstaterna på begäran av den arbetssökande eller arbetsgivaren. Detta ska ske i enlighet med relevanta internationella avtal, nationell rätt och praxis.

I dagsläget har endast personer som har uppehållstillstånd eller flyktingstatus i Sverige eller är medborgare i ett EU-land rätt att ansöka om individuella bedömningar av sina utländska utbildningar. Det finns dock inget i regelverket som motsäger att rätten att ansöka vidgas till att inkludera andra grupper.

Det är heller inte möjligt i dagsläget att göra en internationell eller EU-överskridande bedömning av en arbetssökandes utbildningskvalifikationer. Varje land bedömer mot landets egen examensordning. I Sverige görs bedömningen mot svenska examina och resulterar i ett utlåtande över utbildningen som intygar att den utländska examen motsvarar en specifik svensk examen.

Görs bedömningen av den arbetssökandes utbildningskvalifikationer av bara ett medlemsland uppkommer frågan om ett erkännandeutlåtande kan vara giltigt i flera medlemsländer och det faktum att olika länder ställer olika slags krav på kvalifikationer för t.ex. vårdyrken. Görs bedömningar av kvalifikationerna av flera potentiella destinationsländer innebär det ett stort merarbete för de länder som personen sedan inte går vidare att arbeta i. Lagändringar skulle krävas i de deltagande medlemsländerna och erkännande av utbildningskvalifikationer skulle behöva strömlinjeformas för att EU-överskridande bedömningar skulle kunna göras.

Vidare bedömer NARIC-kontoren enbart utbildningskvalifikationer för den oreglerade arbetsmarknaden, inte för reglerade yrken. NARIC tar inte heller hänsyn till arbetslivserfarenhet och gör ingen validering eller bedömning av en persons samlade kompetens. En organisation för en sådan validering och bedömning behöver då byggas upp i de deltagande medlemsländerna.

UHR är också den samordnande myndigheten för yrkeskvalifikationsdirektivet. EU-kommissionen har varit tydlig med att samordnarna för direktivet ska ha ett tydligt uppdrag att främja genomförandet av tredjeländrekommendationerna. För att den föreslagna förordningen ska

fungera vad gäller erkännande av yrkeskvalifikationer behövs en skrivning i den svenska lagstiftningen om erkännande av kvalifikationer från tredje land. Skrivningen skulle kunna hänvisa till de nyligen antagna tredjeländrekommendationerna, som är en del av EU:s talang- och kompetenspaket.

UHR vill lyfta fram att en talangreserv sannolikt öppnar upp för ett högt söktryck från en målgrupp som kan tänkas ha ett stort intresse av att arbeta i Europa. Bedömningsarbetet med att den arbetssökande registrerar sig i talangreserven riskerar att bli omfattande och svår att administrera. Arbetsinsatsen (antal granskade utbildningar) skulle inte stå i proportion till utfallet (antal tillsatta vakanser).

### **I vilken fas av rekryteringsprocessen bör bedömning av utbildningskvalifikationer ske?**

UHR föreslår att bedömning av arbetssökandes utbildningskvalifikationer sker först längre fram i rekryteringsprocessen. Detta för att inte skapa dubbelarbete för NARIC-kontor i olika länder om den arbetssökande söker en bedömning i flera olika länder. Arbetsgivaren, alternativt Migrationsverket, snarare än individen, bör ansöka om bedömningen. I Sverige skulle också en snabbedömning kunna göras av den arbetssökande genom UHR:s webbtjänst innan hen registrerar sina uppgifter i reserven.

En farhåga är att det blir svårt att söka efter potentiella kandidater genom talangreserven när de arbetssökandes utbildningskvalifikationer inte är verifierade. Arbetsgivaren måste ha kommit relativt långt i rekryteringsprocessen kvalifikationerna kan verifieras. Visar det sig att kvalifikationerna inte motsvarar arbetsgivarens krav, alternativt inte är äkta, blir det både en kostnad och merarbete för arbetsgivaren att börja om rekryteringsprocessen med en ny kandidat. Det tar också en viss tid att göra en bedömning av utbildningskvalifikationer, ibland flera månader, vilket betyder att arbetsgivaren behöver ha tålamod under den tid som processen stannar upp i väntan på att bedömningen avslutas.

Arbetsgivare kan också tänkas välja att gå vidare med flera kandidater samtidigt för att försäkra sig om att åtminstone en kandidat uppfyller rekryteringskraven. Det innebär merarbete för det nationella NARIC-kontoret, så till vida övriga kandidater inte blir anställda av en annan arbetsgivare i det bedömande landet.

### **Kontaktpunter**

Kontaktpunkterna för talangreserven bör i enlighet med förslaget inrättas hos Arbetsförmedlingen, genom Eures. Det kräver att en nära samverkan med Migrationsverket och UHR/ NARIC Sverige sker både under etableringsfasen och i den löpande verksamheten.

### **Personligt stöd**

I artikel 18 föreslås vidare att IT-plattformen ger personligt stöd i processen att ansöka om bedömning av utbildningskvalifikationer. Också de nationella kontaktpunkterna ska tillhandahålla personligt stöd.

Det är oklart hur personligt stöd kan tillhandahållas på en IT-plattform. Det är vidare UHR:s erfarenhet att många sökande individer ställer specifika frågor både innan och under ansökningsprocessen. Kontaktpunkterna behöver därför koordinera sin rådgivning i nära samarbete med de nationella NARIC-kontoren.

## **Kapitel II – IT-systemarkitektur, artiklarna 5 och 6**

Driften av IT-plattformen kommer att omfatta behandling av personuppgifter om registrerade arbetssökande från tredjeländer och arbetsgivare som deltar i talangreserven. UHR vill här trycka på att de myndigheter som bedömer och erkänner kandidaternas utbildningskvalifikationer måste få tillgång till personuppgifter i arbetet med bedömning och erkännande.

### **Användning av Europass i talangreserven**

UHR ställer sig positivt till att arbetssökande registrerar sig med hjälp av Europass. Det skapar förutsättningar för att kompetenser och kvalifikationer beskrivs på samma sätt vilket kan förenkla för arbetsgivare att tolka exempelvis betyg och arbetslivserfarenhet. Myndigheten vill dock lyfta fram att alla uppgifter i Europass kommer från individen som skapar profilen; ingen bedömning, verifiering eller erkännande av kompetenser och kvalifikationer behöver ha gjorts. Detta är kopplat till frågan ovan om när och hur under processen som en bedömning av utbildningskvalifikationer görs.

UHR menar också att det är viktigt att det så välbehövda utvecklingsarbetet inom Europass inte stannar av eller förskjuts på grund av anpassningen till talangreserven.

### **Beslut**

Beslut i detta ärende har fattats av generaldirektör Eino Örnfeldt efter föredragning av utredare Sara Ahlstedt i närvaro av avdelningschef Anders Ljungberg.

Eino Örnfeldt

Sara Ahlstedt, föredragande