

Brussels, 23 June 2025

Statement on the automatic recognition of qualifications

According to the *Union of Skills Communication* (under part C. *Circulate and allocate skills to unlock the full potential of the single market*), the Commission considers that automatic recognition of qualifications would support mobility of workers in Europe which would, in turn, “*increase the matches between the skillset of the persons and the jobs they take when moving in the EU, reduc[e] brain drain and counter depopulation tendencies in regions at risk of demographic decline.*” The Commission also suggests that barriers should be addressed across all professions, not only those regulated under EU law.

Three initiatives seem to form the core of this future framework on the automatic recognition of qualifications:

- Skills Portability Initiative [2026]
- Common European framework for the automatic recognition of study qualifications and learning periods abroad in school, VET and higher education [2027]
- Pilot a European VET diploma [2025-2026]

EuropeOn and GCP Europe acknowledge that these initiatives are still under development and that formal consultations have not yet begun. Nevertheless, based on input from our national members, we wish to express **initial concerns and observations** from the perspective of our sectors. This paper sets out 6 key considerations that should be heeded by EU policymakers when working on the automatic recognition of qualifications.

1. Labour mobility is not a top priority in our sectors, and may even be counterproductive

- Our sectors are primarily composed of **SMEs and microenterprises**¹ operating on local markets. Projects are typically carried out **within national or regional boundaries**, not cross-border.
- All our members report **acute and widespread labour shortages**. Facilitating mobility within the EU may simply **shift the problem** from one country to another, sparking a “**war for talent**” rather than resolving structural shortages.

2. Automatic recognition risks disrupting qualification systems

- Qualification structures and standards **vary widely across Member States** (see Annex). A one-size-fits-all approach risks both **levelling down** standards for qualifications and **creating extra burden** for companies seeking to recruit.
- Trust in systems that provide training quality is crucial. Automatic recognition may **undermine the integrity of national VET systems as a whole**.

¹ As highlighted in EuropeOn’s latest [Sector Report](#) (2024), over 70% of electrical contracting companies have fewer than 10 employees

3. Safety, quality, and liability concerns

- Making qualifications automatically recognisable creates **trust issues** for the employer.
- Our work involves **direct responsibility for occupational safety and end-users' wellbeing**. If qualifications are not adequately assessed, this could result in risks to:
 - The health and safety of workers
 - The quality and safety of installations
 - Liability exposure for companies

4. Language matters

- Another barrier to labour mobility is language.
- Installers often work directly in clients' homes or premises. **Language proficiency** is a must, not just for coordination and safety, but also for client communication and trust.

5. Existing tools already provide a basis for comparability

- The **European Qualification Framework (EQF)** and related tools (e.g. ESCO, Europass) offer a more appropriate basis for mapping and comparing qualifications.
- CEDEFOP's 2040 scenarios also provide a **long-term and strategic view** of skills mobility that respects national systems and labour dynamics.

6. Ethical considerations around third-country recruitment

- Encouraging mobility from third countries to fill gaps in Europe is worth exploring and there **may be an opportunity** to investigate this potential solution from a pan-European perspective.
- However, this matter must be approached with caution, as it may lead to **brain drain** from countries that are themselves struggling to develop technical capacity.

Based on our initial assessment of the *Union of Skills* and the upcoming initiatives, **EuropeOn and GCP Europe welcome the Commission's intention to act on workforce and skills shortages, but do not consider automatic recognition of qualifications to be a suitable or effective solution for our sectors**. It does not address the core shortage challenges we face and may even exacerbate them.

We remain committed to engaging in a constructive dialogue with EU institutions. We stand ready to contribute further with sector-specific insights and to support smart, sustainable approaches to workforce development and mobility.

EuropeOn is the European voice of the electrical contracting industry since 1954. With 2.7 million professionals in over 420.000 businesses and with a turnover of over EUR 300 billion, electrical contractors provide electrical installations and services for buildings and infrastructure, enabling cities and citizens to take part in the Energy Transition. Addressing energy, climate, mobility, building and skills policies, EuropeOn is engaged at EU level to foster synergies between the electrical contracting sector and European policymakers. EuropeOn is campaigning in favour of Skills4Climate and is part of the Electrification Alliance, Construction 2050, the Platform for E-mobility, and the Forum for European Electrical Domestic Safety, among others. www.europe-on.org

GCP Europe is the voice of the building services engineering sector, mechanical contractors, plumbers, and HVAC installers. The association represents their interests at the European Union level and, by doing so, contributes to the achievement of the EU's climate, energy, and prosperity goals. <https://gcpeurope.eu/>

Annex: Diversity of vocational training systems in Europe (source: ZVEH)

	Germany	Austria	Belgium	Denmark
Ausbildungsstruktur (Vocational Training Structure)	Dual (Betrieb und Berufsschule + ÜBA)	Duale Ausbildung mit starker Arbeitgeberbeteiligung, ähnlich dem deutschen Modell	Hybrid aus College- und Sozialpartnerschaft (3 Jahre Ausbildung, davon 1/4 bei AG, gefolgt von 2jähriger bezahlter Ausbildung)	Sozialpartnerbasiert: Blockunterricht (abwechselnde Blöcke von Theorie und Praxis)
Träger der Berufsbildung (Vocational training providers)	Sozialpartnerbasiert: wird durch beide Sozialpartner in Kombi mit Staat geregelt	Sozialpartnerbasiert sowie staatliche Stellen	Hybrid-System: Kombi aus schulbasierter und sozialpartnerschaftlicher Steuerung. Bildungsbehörde ist verantwortlich und Sozialpartner-Gremien beraten	Sozialpartner steuern Berufsausbildung
Ausbildungsansatz (Vocational training approach)	Berufsorientiert (Occupational Approach)	Berufsorientiert (Occupational Approach)	Berufsorientiert (Occupational Approach)	Berufsorientiert (Occupational Approach)

Qualifikationsstandards (Qualification standards)	Sozialpartner überwachen Lehrpläne und veröffentlichen pädagogische Materialien	Berufsspezifische Lehrpläne, die gemeinsam mit den Sozialpartnern entwickelt werden	Sozialpartnerschaftliche Gremien entwickeln detaillierte Berufsprofile und Bildungspläne. Ausbildungsinstitute setzen Lehrpläne um	Berufe sind klar voneinander abgegrenzt und Elektriker hat 4,5 Jahre Ausbildung
Marktwirtschaftliche Ausrichtung (market economy focus)	Koordinierte Marktwirtschaft (CME)	Koordinierte Marktwirtschaft (CME)	Koordinierte Marktwirtschaft (CME)	Koordinierte Marktwirtschaft (CME)

	England, Wales & Northern Ireland	Estonia	Finland	France
Ausbildungsstruktur (Vocational Training Structure)	Arbeitgeberbasiert, aber mit mangelnder Regulierung und schwachen Ausbildungsrahmen	Überwiegend schulbasiert mit praktischen Ausbildungsanteilen; duale Elemente werden eingeführt	Schulbasiertes System mit optionalen Praktika und Arbeitsphasen in Betrieben	Kombination aus schulbasierter und dualer Ausbildung (Apprentissage). Starker Fokus auf Berufsschulen (lycées professionnels)
Träger der Berufsbildung (Vocational training providers)	Arbeitgeberbasiert, wobei Weiterbildungskollegs (FC Colleges) wichtige Rolle bei schulischer Ausbildung spielen.	Staatlich zentralisiert mit regionalen Bildungsbehörden; Einbindung der Sozialpartner in Entwicklung und Umsetzung	Staatlich organisiert, aber mit regionaler Verantwortung	Staatlich zentralisiert, mit Unterstützung durch Sozialpartner
Ausbildungsansatz (Vocational training approach)	Kompetenzorientiert (Skill-based Approach)	Kompetenzorientiert (Skill-based Approach) mit modularen Ausbildungsstrukturen	Kompetenzorientiert (Skill-based Approach) und stark auf individuelle Lernbedürfnisse zugeschnitten	Kompetenzorientiert (Skill-based Approach)

Qualifikationsstandards (Qualification standards)	Schwache staatliche Anerkennung von Ausbildungsstandards	Nationale Qualifikationsrahmen mit modularen Curricula; regelmäßige Anpassung an Marktbedürfnisse	National einheitlich geregelt mit modularen Curricula	Zentralisierte nationale Standards durch das Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)
Marktwirtschaftliche Ausrichtung (market economy focus)	Liberale Marktwirtschaft (LME)	Liberale Marktwirtschaft (LME)	Koordinierte Marktwirtschaft (CME)	Koordinierte Marktwirtschaft (CME)

	Greece	Iceland	Netherlands	Norway
Ausbildungsstruktur (Vocational Training Structure)	Überwiegend schulbasiert mit einigen dualen Elementen	Überwiegend schulbasiert, mit praktischen Ausbildungsphasen in Betrieben	Duale Ausbildung (beroepsbegeleide leerweg, BBL) und schulbasierte Ausbildung (beroepsopleiden de leerweg, BOL)	Ähnlich dem Dual-system, mit zwei Jahren Schule und zwei Jahren Betriebspraxis (2+2-Modell)
Träger der Berufsbildung (Vocational training providers)	Stark staatlich zentralisiert, weniger Einbindung von Sozialpartnern	Staatlich zentralisiert, unter der Aufsicht des Bildungsministeriums, mit Einbindung der Sozialpartner und Berufsverbände	Starke Zusammenarbeit zwischen Sozialpartnern, regionalen Zentren und dem Staat	Staatliche Behörden in Zusammenarbeit mit regionalen Stellen und Sozialpartnern
Ausbildungsansatz (Vocational training approach)	Berufsorientiert (Occupational Approach), jedoch weniger spezifisch als in deutschsprachigen Ländern	Kombination aus Berufsorientierung (Occupational Approach) und Kompetenzorientierung (Skill-based Approach)	Kompetenzorientiert (Skill-based Approach), mit flexiblen Lernwegen	Kompetenzorientiert (Skill-based Approach)
Qualifikationsstandards (Qualification standards)	Lehrpläne werden national festgelegt; es gibt jedoch eine gewisse Flexibilität für Schulen	Nationale Rahmenlehrpläne mit klar definierten Berufsprofilen (orientiert an isländische Wirtschaft)	Kompetenzen werden in nationalen Qualifikationsdokumenten festgelegt	National geregelte Standards durch staatliche Rahmenpläne

Marktwirtschaftliche Ausrichtung (market economy focus)	Libérale Marktwirtschaft (LME)	Libérale Marktwirtschaft (LME)	Koordinierte Marktwirtschaft (CME)	Koordinierte Marktwirtschaft (CME)
---	--------------------------------	--------------------------------	------------------------------------	------------------------------------

	Spain	Catalonia (Spain)	Sweden	Switzerland
Ausbildungsstruktur (Vocational Training Structure)	Überwiegend schulbasiert; duale Ausbildungswege sind im Aufbau	Ähnlich wie im restlichen Spanien, aber mit mehr regionaler Autonomie bei der Organisation der Berufsbildung	Schulbasiert mit Berufserfahrung (Beginn 3 Jahre Schule mit 1-2 Jahren Anschlussphase im Betrieb)	Duale Ausbildung mit starker Arbeitgeberbeteiligung
Träger der Berufsbildung (Vocational training providers)	Staatlich organisiert, mit Unterstützung durch regionale Behörden (Autonome Gemeinschaften)	Regional organisiert, mit einigen dualen Pilotprojekten	Staatliche Bildungsbehörde (Sozialpartner haben beratende Funktion)	Sozialpartnerbasiert, mit staatlicher Regulierung und Aufsicht
Ausbildungsansatz (Vocational training approach)	Berufsorientiert (Occupational Approach), jedoch weniger spezialisiert	Berufsorientiert (Occupational Approach)	Berufsorientiert (Occupational Approach)	Berufsorientiert (Occupational Approach)
Qualifikationsstandards (Qualification standards)	National geregelt, mit regionalen Anpassungsmöglichkeiten	Regional angepasst, basierend auf nationalen Leitlinien	Schwedische Nationalagentur für Bildung entscheidet über Qualifikationsrahmen	Detaillierte Berufsprofile und Lehrpläne, entwickelt von den Sozialpartnern
Marktwirtschaftliche Ausrichtung (market economy focus)	Libérale Marktwirtschaft (LME)	Libérale Marktwirtschaft (LME)	Koordinierte Marktwirtschaft (CME)	Koordinierte Marktwirtschaft (CME)