



RECOMANDAREA (UE) 2023/2611 A COMISIEI

din 15 noiembrie 2023

privind recunoașterea calificărilor resortisanților țărilor terțe

COMISIA EUROPEANĂ,

având în vedere Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, în special articolul 292,

întrucât:

- (1) Deficitul de lucrători din Uniune limitează semnificativ capacitatea acesteia de a se adapta la transformările în curs în ceea ce privește natura muncii, a producției și a comunicării care au loc la nivelul economiilor și al piețelor forței de muncă.
- (2) Angajatorii din întreaga Uniune raportează în mod constant dificultăți în a găsi lucrători cu competențele necesare. În plus, se preconizează că îmbătrânirea demografică va reduce forța de muncă disponibilă și va exacerba deficitul de competențe în viitor. Întreprinderile mici și mijlocii (IMM-urile), care cuprind 25 de milioane de entități din întreaga Uniune, sunt afectate în mod deosebit, deoarece întâmpină dificultăți în a găsi talentele potrivite necesare pentru creșterea durabilă, scalabilitate și competitivitate.
- (3) Deficitul de personal calificat afectează toate ecosistemele industriale din multe state membre, numărul locurilor de muncă vacante cu nivel ridicat, mediu și scăzut de calificare fiind în creștere. Sectoare precum construcțiile, industria prelucrătoare, tehnologia informației și comunicațiilor (TIC), transportul, serviciile profesionale, sănătatea și îngrijirea pe termen lung se confruntă cu deficite persistente. În plus, deficitul de forță de muncă în sectoare-cheie esențiale pentru tranziția verde s-a dublat în perioada 2015-2021. Acest aspect este agravat și de faptul că întreprinderile întâmpină dificultăți în a găsi angajați cu competențe digitale adecvate și, în special, în ceea ce privește recrutarea de specialiști TIC.
- (4) Deficitul de competențe reprezintă o provocare semnificativă pentru aspirațiile Uniunii de a rămâne un lider competitiv la nivel mondial și un centru pentru tehnologiile care contribuie la obiectivul zero emisii nete și de a îndeplini obiectivele ambițioase în materie de climă și energie. Deficitul de competențe afectează, de asemenea, capacitatea Uniunii de a valorifica potențialul tranziției verzi și al celei digitale, de a consolida poziția Uniunii de lider tehnologic, de a stimula creșterea și inovarea și de a răspunde în mod eficace la situații de urgență precum pandemia de COVID-19 sau conflictele geopolitice. Lacunele în materie de competențe în sectoare specifice, cum ar fi asistența medicală și îngrijirea pe termen lung, limitează capacitatea de a proteja populația în vârstă și de a asigura accesul tuturor la asistență medicală de calitate.
- (5) Combaterea acestor deficite de competențe necesită investiții substanțiale în perfecționare și recalificare, precum și măsuri de stimulare a participării adulților în vârstă de muncă pe piața forței de muncă, de facilitare a mobilității forței de muncă, de îmbunătățire a condițiilor de muncă și de atragere a persoanelor cu competențele necesare în Uniune.
- (6) Uniunea a sprijinit în mod constant acțiunile de combatere a deficitului de competențe și de forță de muncă prin valorificarea la maximum a potențialului forței sale de muncă interne. Printre aceste acțiuni se numără inițiativele de îmbunătățire a mobilității forței de muncă în cadrul pieței interne, cum ar fi rețelele europene de cooperare a serviciilor de ocupare a forței de muncă (EURES). În plus, se are în vedere o creștere a ratelor de participare pe piața forței de muncă a femeilor, a persoanelor cu handicap și a celor care provin din rândul migranților. De asemenea, se

pune un accent deosebit pe implicarea grupurilor subreprezentate, în special a tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare. Agenda europeană pentru competențe din 2020 ⁽¹⁾ prezintă 12 acțiuni menite să ajute persoanele fizice și întreprinderile să dobândească competențe și să le valorifice, inclusiv recomandările Consiliului privind educația și formarea profesională ⁽²⁾, conturile personale de învățare ⁽³⁾, microcertificările ⁽⁴⁾ și lansarea Pactului pentru competențe. Pactul pentru competențe sprijină colaborarea dintre organizațiile publice și private în vederea consolidării acțiunilor colective în materie de competențe pentru a răspunde nevoilor pieței forței de muncă și sprijină parteneriatele la scară largă în ecosistemele industriale esențiale.

- (7) Uniunea depune eforturi în direcția unei abordări favorabile incluziunii în ceea ce privește eliminarea deficitului de forță de muncă, în special dând posibilitatea persoanelor din toate generațiile din Uniune să realizeze ceea ce își propun în viață și să își atingă potențialul în cadrul economiei și al societății în general. În acest scop, statele membre au la dispoziție un set cuprinzător de instrumente de politică ale Uniunii, în special Comunicarea Comisiei intitulată „Schimbările demografice din Europa: un set de instrumente pentru acțiune”, pentru a putea asigura o mai bună reconciliere a aspirațiilor familiale cu munca remunerată, a sprijini și a capacita generațiile mai tinere să se dezvolte, precum și pentru a capacita generațiile mai în vârstă și a susține bunăstarea acestora.
- (8) Cu toate acestea, cererea de lucrători calificați nu poate fi satisfăcută doar de forța de muncă a Uniunii. Pentru ca economia Uniunii să funcționeze cu succes și să fie rezilientă, este necesar ca aceasta să devină mai atractivă pentru talentele de la nivel mondial. Migrația legală gestionată a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă care provin din țări terțe trebuie să reprezinte o parte a soluției la deficitul de forță de muncă cu care se confruntă angajatorii pentru a găsi lucrători cu competențele de care au nevoie și pentru a stimula creșterea economică.
- (9) Datele anchetei UE privind forța de muncă arată că, în comparație cu cetățenii Uniunii, resortisanții țărilor terțe absolvenți ai învățământului terțiar prezintă o probabilitate mai mare să fie supracalificați pentru locul lor de muncă și să aibă ocupații cu un nivel scăzut sau mediu de calificare. În 2022, rata de supracalificare a Uniunii a fost de 39,4 % pentru cetățenii din afara Uniunii, de 31,8 % pentru cetățenii Uniunii din alte state membre și de numai 21,1 % pentru resortisanții statului membru în cauză ⁽⁵⁾. Supracalificarea poate genera pierderi economice atât pentru persoanele în cauză, cât și pentru economia Uniunii.
- (10) Deși statele membre își păstrează dreptul de a stabili contingentele de admisie a persoanelor care vin din țări terțe pentru a munci, Uniunea a stabilit o abordare cuprinzătoare a migrației legale, recunoscând rolul esențial pe care migranții îl joacă în economia și societatea Uniunii, pentru a simplifica procedurile de migrație și a armoniza condițiile de admisie și drepturile resortisanților țărilor terțe în Uniune. Pactul privind migrația și azilul ⁽⁶⁾ recunoaște că dezvoltarea unor căi legale către Uniune pentru resortisanții țărilor terțe care dețin anumite calificări este o parte esențială a unui sistem cuprinzător de gestionare a migrației. Directiva (UE) 2021/1883 a Parlamentului European și a Consiliului ⁽⁷⁾ reformată (așa-numita „Directivă privind cartea albastră”) este menită să atragă pe piața forței de muncă talente cu înaltă calificare. Pentru a răspunde cererii tot mai mari de profesioniști calificați în sectorul TIC în statele membre, această directivă prevede că competențele profesionale superioare ar trebui

⁽¹⁾ Agenda europeană pentru competențe, lansată în 2020, a prezentat obiectivele UE privind perfecționarea și recalificarea profesională în următorii cinci ani.

⁽²⁾ Recomandarea Consiliului din 24 noiembrie 2020 privind educația și formarea profesională (EFP) pentru competitivitate durabilă, echitate socială și reziliență (JO C 417, 2.12.2020, p. 1).

⁽³⁾ Recomandarea Consiliului din 16 iunie 2022 privind conturile personale de învățare (JO C 243, 27.6.2022, p. 26).

⁽⁴⁾ Recomandarea Consiliului din 16 iunie 2022 privind o abordare europeană a microcertificatelor pentru învățarea pe tot parcursul vieții și capacitatea de inserție profesională (JO C 243, 27.6.2022, p. 10).

⁽⁵⁾ Eurostat, LFSA_EOQGAN.

⁽⁶⁾ Comunicarea Comisiei referitoare la un nou Pact privind migrația și azilul [COM(2020) 609 final].

⁽⁷⁾ Directiva (UE) 2021/1883 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 octombrie 2021 privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe pentru ocuparea unor locuri de muncă înalt calificate și de abrogare a Directivei 2009/50/CE a Consiliului (JO L 382, 28.10.2021, p. 1).

considerate ca fiind echivalente calificărilor dobândite în cadrul învățământului superior în anumite profesii TIC. În plus, pachetul privind competențele și talentele ⁽⁸⁾, adoptat de Comisie în aprilie 2022, subliniază că migrația legală aduce beneficii atât migranților, cât și țărilor lor de origine și de destinație. Pachetul a propus măsuri de politică cu caracter legislativ, operaționale și orientate spre viitor pentru a consolida cadrul Uniunii privind migrația legală, inclusiv propuneri de modificare a Directivei 2003/109/CE ⁽⁹⁾ a Consiliului și a Directivei 2011/98/UE a Parlamentului European și a Consiliului ⁽¹⁰⁾ pentru a simplifica procedurile de admisie a resortisanților țărilor terțe cu toate nivelurile de calificare și pentru a le consolida drepturile odată ce aceștia își stabilesc reședința în Uniune.

- (11) Persoanele calificate care au nevoie de protecție internațională și care doresc să ocupe un loc de muncă în statele membre constituie o rezervă în mare parte insuficient utilizată de potențiali solicitanți de locuri de muncă care ar putea răspunde nevoilor angajatorilor. În conformitate cu Recomandarea (UE) 2020/1364 a Comisiei ⁽¹¹⁾ privind promovarea căilor legale de acces la protecție în UE, Comisia a încurajat statele membre să instituie căi complementare de ocupare a forței de muncă pentru persoanele care au nevoie de protecție internațională, pentru a valorifica competențele, calificările și motivația acestora, combătând în același timp deficitul de competențe și de forță de muncă din Uniune.
- (12) Pentru a facilita recrutarea la nivel internațional și pentru a le oferi resortisanților țărilor terțe oportunități de a avea ocupații cu deficit de forță de muncă identificate ca fiind relevante pentru Uniune, Comisia a propus instituirea unei „rezerve de talente la nivelul UE” ⁽¹²⁾, o platformă care să reunească profiluri ale persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe și să sprijine corelarea acestora cu locurile de muncă vacante ale angajatorilor stabiliți în statele membre. Rezerva de talente la nivelul UE va urmări să facă Uniunea mai atractivă pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe și să îi sprijine pe angajatori în combaterea deficitului de competențe și de forță de muncă din Uniune. De asemenea, rezerva de talente la nivelul UE ar putea sprijini operaționalizarea căilor complementare de ocupare a forței de muncă.
- (13) Comisia dezvoltă, de asemenea, parteneriate pentru atragerea de talente, care reprezintă unul dintre aspectele-cheie ale dimensiunii externe a Pactului privind migrația și azilul și care sunt operaționalizate în conformitate cu Comunicarea Comisiei privind atragerea de competențe și de talente în UE ⁽¹³⁾.
- (14) În contextul intensificării concurenței la nivel mondial pentru competențe și talente, doar unul dintre statele membre ale Uniunii figurează în rândul celor mai atractive cinci țări OCDE pentru lucrătorii cu studii superioare în 2023 ⁽¹⁴⁾. Capacitatea de a atrage și de a păstra talentele depinde de variabile multiple, inclusiv de politicile de integrare și incluziune, de măsurile de sprijin pentru migranții cu nevoi speciale, de căile legale de obținere a reședinței permanente și a cetățeniei, inclusiv pentru studenți, de perspectivele privind venitul și impozitarea, de percepția perspectivelor viitoare, de calitatea vieții și de recunoașterea competențelor și a calificărilor.

⁽⁸⁾ Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor intitulată „Atragerea de competențe și de talente în UE” [COM(2022) 657 final].

⁽⁹⁾ Directiva 2003/109/CE a Consiliului din 25 noiembrie 2003 privind statutul resortisanților țărilor terțe care sunt rezidenți pe termen lung (JO L 16, 23.1.2004, p. 44).

⁽¹⁰⁾ Directiva 2011/98/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 13 decembrie 2011 privind o procedură unică de solicitare a unui permis unic pentru resortisanții țărilor terțe în vederea șederii și ocupării unui loc de muncă pe teritoriul statelor membre și un set comun de drepturi pentru lucrătorii din țările terțe cu ședere legală pe teritoriul unui stat membru (JO L 343, 23.12.2011, p. 1).

⁽¹¹⁾ Recomandarea (UE) 2020/1364 a Comisiei din 23 septembrie 2020 privind căile legale de acces la protecție în UE: promovarea relocării, a admisionii umanitare și a altor căi complementare (JO L 317, 1.10.2020, p. 13).

⁽¹²⁾ Propunerea de regulament al Parlamentului European și al Consiliului de instituire a unei rezerve de talente la nivelul UE [COM(2023) 716].

⁽¹³⁾ Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor, „Atragerea de competențe și de talente în UE” [COM(2022) 657 final].

⁽¹⁴⁾ *What is the best country for global talents in the OECD?* (Care este cea mai bună țară pentru talentele din întreaga lume din cadrul OCDE?) OCDE, Migration Policy Debates nr. 29, 2023.

- (15) Problema atragerii de lucrători calificați și rolul recunoașterii competențelor și a calificărilor sunt abordate în cadrul gamei de acțiuni ale Uniunii privind competențele și migrația. Comunicarea Comisiei care însoțește Agenda europeană pentru competențe ⁽¹⁵⁾ subliniază necesitatea de a se depune mai multe eforturi pentru a îmbunătăți căile legale de intrare în Uniune și recunoașterea competențelor resortisanților țărilor terțe pe piața forței de muncă din Uniune. Planul de acțiune al Comisiei privind integrarea și incluziunea pentru perioada 2021-2027 ⁽¹⁶⁾ recunoaște importanța facilitării recunoașterii și comparabilității calificărilor resortisanților țărilor terțe, pentru a-i sprijini pe aceștia să își valorifice pe deplin competențele. Planul industrial al Pactului verde ⁽¹⁷⁾ a anunțat acțiuni, inclusiv activități privind recunoașterea calificărilor resortisanților țărilor terțe și a semnalat pentru prima dată valoarea unei abordări de tipul „competențele înainte de toate” pentru a identifica competențele reale ale cetățenilor și ale resortisanților țărilor terțe. Pachetul de măsuri de ajutorare a IMM-urilor ⁽¹⁸⁾ a recunoscut că deficitul de competențe se numără printre cele mai mari provocări cu care se confruntă IMM-urile și a reamintit angajamentul de a prezenta o inițiativă de îmbunătățire a recunoașterii competențelor și a calificărilor resortisanților țărilor terțe pentru a contribui la combaterea lacunelor în materie de competențe de pe piața forței de muncă din Uniune. Comunicarea Comisiei intitulată „Competitivitatea pe termen lung a UE: perspectiva după 2030” a subliniat, de asemenea, faptul că pentru a aborda problema lipsei de personal calificat în Uniune este nevoie să se faciliteze mobilitatea prin măsuri care să ușureze recunoașterea competențelor și a calificărilor cetățenilor altor state membre, precum și a competențelor și a calificărilor resortisanților țărilor terțe.
- (16) La 14 septembrie 2022, președinta von der Leyen a anunțat Anul european al competențelor (2023) în discursul său privind starea Uniunii Europene, subliniind faptul că atragerea competențelor adecvate în Uniune trebuie să reprezinte o parte a soluției la provocările în materie de competențe. Decizia (UE) 2023/936 a Parlamentului European și a Consiliului ⁽¹⁹⁾ a stabilit patru obiective pentru Anul european al competențelor, inclusiv obiectivul privind „atragerea persoanelor din țări terțe ale căror competențe sunt necesare în statele membre”. Acest obiectiv implică promovarea oportunităților de învățare (inclusiv educația și formarea lingvistică, acolo unde este necesar), promovarea dezvoltării competențelor și a mobilității și facilitarea recunoașterii calificărilor.
- (17) Recunoașterea competențelor și a calificărilor joacă un rol esențial în contextul atragerii de talente și al recrutării în general. Calificările și rezultatele învățării asociate calificărilor servesc drept semnale de reușită în procesul de învățare. Calificările și nivelurile de calificare sunt adesea utilizate pentru a stabili cerințele de acces pentru locurile de muncă și pot fi legate de avansarea în carieră și de remunerare. Calificările sunt adesea necesare pentru a demonstra conformitatea cu standardele și cerințele aplicabile anumitor roluri, de exemplu în profesiile reglementate.
- (18) O abordare de tipul „competențele înainte de toate” pledează pentru identificarea și valorificarea deplină a competențelor unei persoane – indiferent dacă acestea sunt dobândite în contexte formale, nonformale sau informale – mai degrabă decât pentru evaluări bazate doar pe calificări. Măsurile de atragere a talentelor și de creștere a gradului de participare pe piața forței de muncă pot fi valorificate la maximum și ar trebui să se bazeze pe o abordare de tipul „competențele înainte de toate” care să pună preț pe competențe și să urmărească corelarea dintre persoane și locurile de muncă astfel încât să se reflecte talentul și potențialul acestora.
- (19) Recunoașterea competențelor și a calificărilor resortisanților țărilor terțe este organizată și gestionată în moduri diferite la nivel național, în funcție de cerințele legale și de organizarea ocupării forței de muncă, a educației, a formării și a migrației în diferite state membre. Statele membre iau decizii de recunoaștere obligatorii din punct de vedere juridic în cazurile în care acordă drepturi resortisanților țărilor terțe care dețin calificări specifice. Astfel de decizii oferă o modalitate de a verifica dacă o persoană deține competențele și calificările necesare înainte de a i se acorda drepturi în trei cazuri specifice, și anume pentru a avea acces la o profesie reglementată, pentru a avea acces la învățare sau în contextul migrației forței de muncă.

⁽¹⁵⁾ Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor, „Agenda europeană pentru competențe în scopul promovării competitivității durabile, a echității sociale și a rezilienței” [COM(2020) 274 final].

⁽¹⁶⁾ Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor „Plan de acțiune privind integrarea și incluziunea pentru perioada 2021-2027” [COM(2020) 758 final].

⁽¹⁷⁾ Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor, „Un Plan industrial al Pactului verde pentru era cu zero emisii nete” [COM(2023) 62 final].

⁽¹⁸⁾ Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor, „Pachetul de măsuri de ajutorare a IMM-urilor” [COM(2023) 535 final].

⁽¹⁹⁾ Decizia (UE) 2023/936 a Parlamentului European și a Consiliului din 10 mai 2023 privind Anul european al competențelor (JO L 125, 11.5.2023, p. 1).

- (20) Primul caz, de acces la o profesie reglementată, are loc atunci când un resortisant al unei țări terțe ar putea avea nevoie să obțină recunoașterea competențelor și a calificărilor sale în scopul accesării sau al exercitării unei profesii reglementate. În această categorie se încadrează sute de profesii, de exemplu din domeniul asistenței medicale, al medicinei, al farmaciei, al arhitecturii și – în unele state membre – zidarii, instalatorii, electricienii și inginerii constructori. Este necesară o „recunoaștere a calificărilor profesionale” pentru a avea acces la astfel de profesii în statele membre în care sunt reglementate.
- (21) Pentru a asigura în mod eficace libertatea de stabilire și de a furniza servicii și libera circulație a persoanelor, asigurând în același timp respectarea standardelor și a cerințelor profesionale, Uniunea a stabilit principii, proceduri și criterii comune de recunoaștere în vederea promovării transparenței, a echității și a consecvenței în ceea ce privește recunoașterea calificărilor profesionale prin Directiva 2005/36/CE a Parlamentului European și a Consiliului ⁽²⁰⁾.
- (22) Beneficiarii Directivei 2005/36/CE sunt resortisanții statelor membre care își exercită dreptul la liberă circulație în temeiul dreptului Uniunii. Ca o completare la directivă, beneficiarii principali ai prezentei recomandări sunt resortisanții țărilor terțe care sunt în proces de obținere a vizei sau a unui permis de muncă și de ședere într-un stat membru sau care au deja reședința legală în Uniune, indiferent dacă sunt deținători ai unor titluri de calificare eliberate în Uniune sau în țări terțe. O serie de recomandări pot fi, de asemenea, relevante pentru recunoașterea calificărilor resortisanților Uniunii care dețin titluri de calificare eliberate în țări terțe, pentru a asigura respectarea principiului egalității de tratament.
- (23) Considerentul 10 din Directiva 2005/36/CE prevede că directiva nu aduce atingere posibilității statelor membre de a recunoaște, în conformitate cu propriile reglementări, calificările profesionale obținute în afara teritoriului Uniunii Europene de către resortisanți ai unei țări terțe, dar orice recunoaștere trebuie realizată prin respectarea condițiilor minime de formare profesională pentru anumite profesii. Unele norme privind recunoașterea calificărilor se aplică resortisanților țărilor terțe, în cazul în care aceștia beneficiază de egalitate de tratament cu resortisanții statului membru gazdă în temeiul legislației Uniunii privind azilul și migrația legală, precum și de libera circulație (de exemplu, rezidenți pe termen lung, membri de familie din țări terțe ai cetățenilor Uniunii, beneficiari ai statutului de refugiat sau ai statutului conferit prin protecție subsidiară, cercetători, lucrători cu înaltă calificare care dețin cartea albastră a UE, resortisanți ai țărilor terțe care intră în domeniul de aplicare al Directivei 2011/98/UE și lucrători sezonieri).
- (24) Directiva 2005/36/CE se aplică, de asemenea, resortisanților anumitor țări terțe prin diverse instrumente și acorduri. De exemplu, Directiva 2005/36/CE se aplică astfel și resortisanților țărilor SEE (în temeiul Acordului privind Spațiul Economic European) și resortisanților Elveției (în temeiul Acordului UE-Elveția privind libera circulație a persoanelor). Acordul de retragere și Acordul comercial și de cooperare încheiat între Uniunea Europeană și Regatul Unit clarifică modalitățile de aplicare a Directivei 2005/36/CE în cazul calificărilor obținute în Regatul Unit înainte de încheierea perioadei de tranziție la 31 decembrie 2020.
- (25) Acordurile de liber schimb (ALS) ale Uniunii includ dispoziții pentru a sprijini elaborarea de acorduri de recunoaștere reciprocă (ARR) pentru calificările profesionale cu țări terțe. ARR-ul pentru arhitecți încheiat în principiu în 2022 între Uniune și Canada permite accesul la profesia de arhitect în ambele teritorii, în conformitate cu criteriile convenite. Acordurile comerciale ale Uniunii prevăd, de asemenea, angajamente pentru facilitarea prezenței temporare a profesioniștilor calificați în Uniune, ceea ce poate completa procedurile pentru o mai bună recunoaștere a calificărilor obținute în țări terțe.
- (26) Al doilea caz în care resortisanții țărilor terțe ar putea avea nevoie de recunoașterea competențelor și a calificărilor lor este acela al „recunoașterii academice”, și anume recunoașterea în scopul dobândirii accesului la forme de continuare a studiilor, cum ar fi studiile academice și formarea vocațională sau profesională sau pentru utilizarea unui titlu academic. Recunoașterea academică se axează pe valabilitatea, nivelul și rezultatele învățării unei calificări educaționale obținute în străinătate sau ale studiilor anterioare, în vederea continuării studiilor. Rețelele care cuprind Rețeaua europeană a centrelor naționale de informare și centrele naționale de informare pentru recunoaștere academică (rețelele ENIC-NARIC) furnizează informații, consiliere și decizii de recunoaștere pentru a facilita accesul la studii suplimentare (de obicei în învățământul superior) și pot avea roluri în luarea deciziilor de recunoaștere, în soluționarea căilor de atac sau în consilierea cu privire la recunoașterea sau comparabilitatea calificărilor, inclusiv în ceea ce privește accesul la locuri de muncă în unele țări.

⁽²⁰⁾ Directiva 2005/36/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 septembrie 2005 privind recunoașterea calificărilor profesionale (JO L 255, 30.9.2005, p. 22).

- (27) Convenția UNESCO și a Consiliului Europei cu privire la recunoașterea atestatelor obținute în învățământul superior în statele din regiunea Europei este principalul instrument juridic pentru recunoașterea calificărilor în Europa și în afara acesteia. Aceasta promovează proceduri de recunoaștere echitabile și transparente într-un interval de timp rezonabil pentru calificările dobândite în cadrul învățământului secundar superior și al învățământului superior. Articolul VII din Convenția de la Lisabona cu privire la recunoaștere are scopul de a facilita recunoașterea calificărilor obținute în cadrul învățământului superior deținute de refugiați, de persoanele strămutate și de persoanele aflate într-o situație similară refugiaților care nu sunt în măsură să prezinte documente justificative ale calificărilor lor pentru a le facilita accesul la programe de învățământ superior sau la activități profesionale. În plus, în 2017, Comitetul Convenției de la Lisabona cu privire la recunoaștere a adoptat o recomandare privind recunoașterea calificărilor refugiaților, persoanelor strămutate și persoanelor aflate într-o situație similară refugiaților, care stabilește principiile pentru elaborarea politicilor de recunoaștere a calificărilor deținute de refugiați. Convenția globală a UNESCO pentru recunoașterea calificărilor din învățământul superior stabilește principii universale pentru recunoașterea echitabilă, transparentă și nediscriminatorie a calificărilor obținute în învățământul superior care oferă acces la învățământul superior și care oferă posibilități de continuare a studiilor și de ocupare a forței de muncă.
- (28) Al treilea caz în care resortisanții țărilor terțe ar putea avea nevoie de recunoașterea competențelor și a calificărilor lor are loc în contextul procedurilor de migrație a forței de muncă. În scopul eliberării vizelor sau a permiselor de muncă și de ședere pentru ocuparea unui loc de muncă, statele membre verifică competențele și calificările unui resortisant al unei țări terțe. Criteriile de evaluare și abordările diferă de la un stat membru la altul. Recunoașterea competențelor și a calificărilor pentru migrația forței de muncă poate fi organizată ca parte a unui proces premergător plecării sau ulterior sosirii, în vederea pregătirii resortisanților țărilor terțe pentru integrare. Ratele ridicate de respingere a cererilor și perioadele lungi de prelucrare a cererilor îi pot descuraja pe resortisanții țărilor terțe, iar evaluarea bazată numai pe calificări și educație și formare formală nu surprinde întotdeauna întregul set de competențe și potențialul solicitanților și ar putea împiedica integrarea resortisanților țărilor terțe pe piața forței de muncă.
- (29) Pe lângă cazurile în care este necesară recunoașterea competențelor și a calificărilor, resortisanții țărilor terțe pot avea nevoie, de asemenea, de acces la instrumente și informații pentru a sprijini transparența competențelor și calificărilor lor, de exemplu, pentru ocuparea unui loc de muncă în profesii nereglementate sau pentru accesul la finanțare. Deși nu este necesară recunoașterea calificărilor, este posibil ca resortisanții țărilor terțe să trebuiască totuși să obțină un certificat de echivalare sau informații sau consiliere cu privire la natura și autenticitatea calificărilor obținute în țara terță pentru a înțelege și a explica valoarea competențelor și a calificărilor lor. O astfel de utilizare voluntară a instrumentelor de transparență nu conferă drepturi suplimentare titularului calificării și nu intră în domeniul de aplicare al prezentei recomandări. Chiar dacă este exclusă din definiția termenului „recunoaștere” în contextul prezentei recomandări, obținerea unui astfel de certificat oficial sau facilitarea înțelegerii competențelor și calificărilor de către angajatori ar putea însemna o „recunoaștere” în unele state membre.
- (30) Inițiativele de lungă durată, cum ar fi cadrul Europass ⁽²¹⁾, și instrumentele de transparență, cum ar fi Cadrul european al calificărilor (CEC) ⁽²²⁾, clasificarea europeană a aptitudinilor, competențelor, calificărilor și ocupațiilor (ESCO), acreditările digitale europene pentru învățare și instrumentele de transparență oferite de Procesul Bologna pot fi utilizate pentru a sprijini transparența și comparabilitatea competențelor și a calificărilor în întreaga Uniune, pentru a oferi posibilități de învățare și dezvoltare a carierei.
- (31) În toate cele trei cazuri în care este posibil ca resortisanții țărilor terțe să aibă nevoie de recunoașterea competențelor și a calificărilor lor, procedurile de recunoaștere a competențelor și a calificărilor resortisanților țărilor terțe sunt adesea mai complexe și mai costisitoare decât cele pentru cetățenii Uniunii. Tendința este ca resortisanții țărilor terțe să aibă un acces mai limitat la sprijin. Aceștia se pot confrunta cu dificultăți din cauza barierelor lingvistice (dacă informațiile și serviciile de asistență nu sunt disponibile în limbile pe care le cunosc) sau ar putea întâmpina dificultăți în a explora și a înțelege diferitele sisteme naționale de recunoaștere a competențelor și a calificărilor.

⁽²¹⁾ Decizia (UE) 2018/646 a Parlamentului European și a Consiliului din 18 aprilie 2018 privind un cadru comun pentru furnizarea unor servicii mai bune pentru aptitudini și calificări (Europass) și de abrogare a Deciziei nr. 2241/2004/CE (JO L 112, 2.5.2018, p. 42).

⁽²²⁾ Recomandarea Consiliului din 22 mai 2017 privind Cadrul european al calificărilor pentru învățarea pe tot parcursul vieții și de abrogare a Recomandării Parlamentului European și a Consiliului din 23 aprilie 2008 privind stabilirea Cadrului european al calificărilor pentru învățarea de-a lungul vieții (JO C 189, 15.6.2017, p. 15).

Resortisanților țărilor terțe li se poate cere să organizeze și să acopere costurile aferente traducerii și certificării oficiale a documentelor și să furnizeze documente și alte dovezi ale calificărilor lor care nu sunt solicitate resortisanților Uniunii sau care nu sunt eliberate în mod obișnuit în țările lor de origine. Beneficiarii sau solicitanții protecției internaționale în Uniune, precum și persoanele aflate în țări terțe care au nevoie de protecție internațională și care ar putea beneficia de căi complementare de ocupare a forței de muncă ar putea chiar să nu fie în măsură să își documenteze pe deplin calificările, de exemplu atunci când și-au pierdut documentele în timpul zborului sau al strămutării.

- (32) Angajatorii și agențiile de recrutare se confruntă adesea cu provocări și costuri atunci când recrutează resortisanți ai țărilor terțe. Lipsa accesului la informațiile privind calificările obținute în țări terțe, procesele administrative împovărătoare, cerințele de traducere, verificarea autenticității, a conformității și perioadele lungi de prelucrare (inclusiv pentru recunoașterea competențelor și a calificărilor) le pot îngreuna atragerea de talente pe o piață competitivă a forței de muncă. Unele state membre aplică principiul preferinței pentru cetățenii Uniunii (teste privind piața forței de muncă), care impune întreprinderilor să demonstreze că au căutat fără succes lucrători la nivel național, cetățeni ai Uniunii sau resortisanți ai țărilor terțe aflați în situație de ședere legală care au acces la piața forței de muncă în conformitate cu legislația națională înainte de a li se permite să recruteze un resortisant al unei țări terțe. Această cerință creează o sarcină suplimentară pentru angajatori, în special pentru IMM-uri.
- (33) Recunoașterea competențelor și a calificărilor obținute în țările terțe poate fi o provocare pentru autoritățile naționale din statele membre din cauza lipsei accesului la informațiile privind calificările acordate în țările terțe, a diferențelor de organizare a sistemelor de educație, formare și calificare, a diferențelor lingvistice, a dificultăților de verificare a autenticității și a lipsei unor rețele și contacte stabilite prin care să se consolideze încrederea și înțelegerea calificărilor obținute în afara Uniunii. În plus, autoritățile naționale gestionează datele și informațiile privind recunoașterea competențelor și a calificărilor în mod diferit și inconsecvent și, prin urmare, au o capacitate limitată de a face schimb de informații între ele și de a dezvolta abordări coerente pentru recunoașterea competențelor și a calificărilor resortisanților țărilor terțe.
- (34) Recunoașterea competențelor și a calificărilor resortisanților țărilor terțe la nivel național ar trebui planificată, dotată cu resurse și dezvoltată ca parte a abordărilor la nivelul întregii administrații în vederea atragerii talentelor, în conformitate cu evoluția ofertei și a cererii de competențe.
- (35) Autoritățile naționale ar trebui să își consolideze capacitatea de a simplifica și a accelera procedurile de recunoaștere și de a oferi sprijin și informații relevante resortisanților țărilor terțe, autorităților de recunoaștere, serviciilor publice de ocupare a forței de muncă, inspectoratelor de muncă și autorităților din domeniul migrației. Cooperarea la nivelul Uniunii în domeniul competențelor și calificărilor, precum și expertiza și experiența statelor membre în ceea ce privește recunoașterea competențelor și a calificărilor poate sprijini autoritățile naționale și poate contribui la capacitatea colectivă a Uniunii de a reforma și de a consolida procesele de recunoaștere a competențelor și a calificărilor resortisanților țărilor terțe. Cooperarea poate facilita schimbul de cunoștințe și de informații și abordările coerente în ceea ce privește recunoașterea competențelor și a calificărilor resortisanților țărilor terțe, în cazul calificărilor întâlnite frecvent în procedurile de recunoaștere din statele membre.
- (36) Cooperarea administrativă, parteneriatele și acordurile cu țările terțe, precum și cooperarea cu furnizorii de programe de educație și de formare și cu alte părți interesate din țările terțe pot facilita încrederea, transparența și schimbul de informații și autentificarea calificărilor.
- (37) Războiul de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei a creat o nevoie urgentă de a facilita accesul beneficiarilor de protecție temporară la piața forței de muncă din Uniune. Recomandarea (UE) 2022/554 a Comisiei ⁽²³⁾ stabilește recomandări și orientări pentru a sprijini statele membre în facilitarea recunoașterii calificărilor profesionale ale persoanelor care fug din calea războiului de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei. O evaluare a Comisiei ⁽²⁴⁾, publicată în iunie 2023, a gradului de adoptare a recomandării respective și a răspunsurilor statelor membre la aceasta a identificat o serie de practici promițătoare. Evaluarea a evidențiat faptul că unele state membre au luat

⁽²³⁾ Recomandarea (UE) 2022/554 a Comisiei din 5 aprilie 2022 privind recunoașterea calificărilor pentru persoanele care fug din calea invadării Ucrainei de către Rusia (JO L 1071, 6.4.2022, p. 1).

⁽²⁴⁾ Evaluarea Recomandării (UE) 2022/554 a Comisiei din 5 aprilie 2022 privind recunoașterea calificărilor pentru persoanele care fug din calea invadării Ucrainei de către Rusia, Direcția Generală Piață Internă, Industrie, Antreprenoriat și IMM-uri, iunie 2023.

măsurii semnificative pentru a facilita integrarea profesioniștilor ucraineni, în special în domeniul sănătății și al învățământului. Recomandarea (UE) 2022/554 a transmis un semnal politic puternic îndemnând statele membre să facă tot ce le stă în putință pentru a răspunde nevoilor urgente ale situației. Părțile interesate, cum ar fi grupul de coordonatori pentru recunoașterea calificărilor profesionale, și-au exprimat aprecierea față de Recomandarea (UE) 2022/554, iar unele au sugerat că măsurile ar trebui extinse la alți resortisanți ai țărilor terțe.

- (38) Uniunea se angajează să sprijine dezvoltarea umană și economică prin intermediul asistenței pentru dezvoltare și al cooperării. Parteneriatele cu țările terțe pentru atragerea de talente sunt dezvoltate într-o manieră reciproc avantajoasă care sprijină satisfacerea nevoilor ambilor parteneri legate de piața forței de muncă. Politica și acțiunile Uniunii și ale statelor membre privind recrutarea la nivel internațional ar trebui să atenueze orice implicații negative potențiale pentru țările de origine. Eforturile de atragere a talentelor nu ar trebui să conducă la „scurgerea” de capital uman sau la un „exod al creierelor” care ar putea limita capacitatea socioeconomică și dezvoltarea țărilor terțe și capacitatea acestora de a gestiona servicii esențiale. Sunt necesare abordări sistematice ale recrutării internaționale, inclusiv parteneriate reciproc avantajoase cu țările de origine, cum ar fi parteneriatele pentru atragerea de talente, care sprijină dezvoltarea competențelor și a capacităților în țara de origine,

RECOMANDĂ:

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Obiectiv

1. Prezenta recomandare stabilește orientări privind simplificarea și accelerarea recunoașterii competențelor și a calificărilor resortisanților țărilor terțe de către statele membre, cu scopul de a face piața forței de muncă din Uniune mai atractivă pentru resortisanții țărilor terțe și de a facilita integrarea acestora pe piața forței de muncă în conformitate cu nevoile economiei și societății Uniunii.
2. Procedurile de recunoaștere a competențelor și a calificărilor resortisanților țărilor terțe ar trebui să facă parte din abordări cuprinzătoare, la nivelul întregii administrații, de gestionare a disponibilității competențelor, în conformitate cu tendințele în materie de competențe din statele membre și de la nivelul Uniunii. Această abordare include perfecționarea și recalificarea, activarea pe piața forței de muncă, mobilitatea în interiorul Uniunii, condițiile de muncă și atragerea de talente din afara Uniunii.
3. Statele membre ar trebui să urmărească să utilizeze potențialul migrației legale pentru a atrage resortisanți calificați din țările terțe în vederea combaterii deficitului de forță de muncă și de competențe. În acest context, statele membre ar trebui:
 - (a) să urmărească să își îmbunătățească sistematic atractivitatea ca destinație pentru resortisanții țărilor terțe care dețin orice nivel de calificare, inclusiv prin consolidarea sistemelor de recunoaștere a competențelor și a calificărilor, care să conducă, după caz, la o creștere considerabilă a indicatorului lor OCDE privind gradul de atragere a talentelor pentru lucrătorii cu studii superioare;
 - (b) să valorifice pe deplin competențele și calificările resortisanților țărilor terțe pe propriile piețe ale forței de muncă, cu scopul de a reduce semnificativ, până în 2030, decalajul între rata de supracalificare a resortisanților țărilor terțe și cea a propriilor resortisanți.

Domeniul de aplicare

4. Prezenta recomandare se aplică situațiilor în care resortisanții țărilor terțe care sunt în proces de obținere a unei vize sau a unui permis de muncă și de ședere într-un stat membru sau care au deja reședința legală în Uniune.
5. Prezenta recomandare se aplică în cazul în care recunoașterea competențelor și a calificărilor este necesară pentru acordarea de drepturi unui resortisant al unei țări terțe, și anume:
 - (a) pentru acordarea accesului la o profesie reglementată într-un stat membru („recunoașterea calificărilor profesionale”);

- (b) pentru acordarea accesului la un program de învățare („recunoaștere academică”);
- (c) pentru acordarea unei vize sau a unui permis de muncă și de ședere în scopul obținerii unui loc de muncă în statul membru în care recunoașterea competențelor și a calificărilor face parte din proces („recunoașterea competențelor și a calificărilor pentru migrația forței de muncă”).

Definiții

6. În sensul prezentei recomandări, se aplică următoarele definiții:

- (a) „recunoaștere a competențelor și a calificărilor” înseamnă recunoașterea oficială de către o autoritate competentă a valabilității unei calificări obținute în străinătate și identificarea competențelor, în vederea acordării de drepturi unui resortisant al unei țări terțe, și anume accesul la o profesie reglementată, o viză sau un permis de muncă și de ședere în scopul obținerii unui loc de muncă sau accesul la un program de învățare;
- (b) „recunoaștere a calificărilor profesionale” înseamnă recunoașterea de către un stat membru a unei calificări profesionale obținute în străinătate în scopul acordării accesului la o profesie reglementată sau al exercitării acesteia pe teritoriul său;
- (c) „profesie reglementată” înseamnă o activitate sau un ansamblu de activități profesionale al căror acces, exercitare sau una dintre modalitățile de exercitare este condiționată, direct sau indirect (în temeiul unor acte cu putere de lege și acte administrative), de posesia anumitor calificări profesionale;
- (d) „recunoaștere academică” înseamnă recunoașterea oficială de către o autoritate competentă a valabilității și a nivelului unei calificări obținute în străinătate sau a studiilor anterioare, axate pe rezultatele învățării, în vederea continuării studiilor, fără a aduce atingere dreptului unei instituții de învățământ și formare sau al autorităților competente de a stabili criterii de admitere specifice pentru programe specifice sau de a verifica autenticitatea documentelor;
- (e) „recunoaștere a competențelor și a calificărilor pentru migrația forței de muncă” înseamnă recunoașterea competențelor și a calificărilor ca parte a procesului unui stat membru de acordare a unei vize sau a unui permis de muncă și de ședere unui resortisant al unei țări terțe, inclusiv ca parte a sistemelor de imigrație bazate pe puncte;
- (f) „profesie reglementată prioritară” înseamnă o profesie reglementată care a fost identificată de un stat membru ca fiind esențială pentru satisfacerea nevoilor în materie de competențe-cheie pentru dezvoltarea economică sau pentru furnizarea de competențe și servicii esențiale și în cazul căreia sunt necesare acțiuni sau măsuri specifice în vederea constituirii forței de muncă active în profesia respectivă;
- (g) „validarea competențelor dobândite prin învățare nonformală și informală” înseamnă procesul prin care o autoritate competentă sau un organism competent confirmă că o persoană a obținut rezultatele învățării în contexte de învățare nonformale și informale, măsurate în raport cu un standard relevant;
- (h) „curs de recuperare” înseamnă o oportunitate de învățare specifică care acoperă diferențe substanțiale între cunoștințele, aptitudinile și competențele dobândite de o persoană și cele necesare pentru a avea acces la o profesie reglementată;
- (i) „model european de învățare” înseamnă modelul multilingv de date pentru învățare, publicat de Comisie, care poate fi utilizat pentru a descrie toate datele legate de învățare, inclusiv învățarea formală, nonformală și informală, și care sprijină schimbul de date privind competențele, interoperabilitatea, precum și emiterea și schimbul de acreditări digitale;
- (j) „Cadru european al calificărilor sau CEC” înseamnă un cadru de referință comun format din opt niveluri de calificări, exprimate ca rezultate ale învățării cu niveluri progresive de competență, care servește drept instrument de corespondență între diferitele sisteme și niveluri de calificări, pentru a îmbunătăți transparența, comparabilitatea și portabilitatea calificărilor persoanelor;

- (k) „Cadru național al calificărilor” înseamnă un instrument pentru clasificarea calificărilor în conformitate cu un set de criterii care corespund unor niveluri specifice de învățare atinse, al cărui scop este să asigure integrarea și coordonarea subsistemelor naționale de calificări și îmbunătățirea transparenței, a accesului, a progresului și a calității calificărilor în raport cu piața forței de muncă și societatea civilă;
- (l) „supracalificare” înseamnă o situație în care o persoană are un nivel de competențe sau de educație și formare mai ridicat decât cel necesar pentru a-și exercita atribuțiile ⁽²⁵⁾.

CAPITOLUL II

PRINCIPII PENTRU RECUNOAȘTEREA COMPETENȚELOR ȘI A CALIFICĂRILOR RESORTISANȚILOR ȚĂRILOR TERȚE

Aceste principii abordează rolul recunoașterii competențelor și a calificărilor resortisanților țărilor terțe în contextul politic mai larg al migrației forței de muncă și al politicilor privind piața forței de muncă și competențele.

7. Statele membre ar trebui să reducă în mod sistematic barierele legate de recunoașterea competențelor și a calificărilor care îi împiedică pe resortisanții țărilor terțe să migreze legal în statul membru respectiv, să își asigure un loc de muncă care să reflecte competențele și experiența lor și să se integreze cu succes pe piața forței de muncă a statului membru respectiv, contribuind astfel la combaterea deficitului de competențe și de forță de muncă din statul membru respectiv.
8. Procedurile naționale de recunoaștere a competențelor și a calificărilor ar trebui să utilizeze o abordare de tipul „competențele înainte de toate”, care să pună accentul pe talentul și potențialul deplin al unei persoane și să atenueze riscul de supracalificare. Procedurile ar trebui să evite ca evaluările resortisanților țărilor terțe să se bazeze exclusiv pe calificările acestora. Recunoașterea calificărilor ar trebui utilizată în combinație cu o evaluare a competențelor și a experiențelor ori de câte ori este posibil.
9. Statele membre care recurg la teste privind piața forței de muncă ar trebui să monitorizeze periodic nevoile pieței forței de muncă și disponibilitatea competențelor și ar putea lua în considerare să aplice derogări de la aceste teste pentru recrutarea de personal în ocupații sau sectoare care se confruntă cu deficite de competențe și sunt încurajate să prevadă astfel de derogări în special pentru IMM-uri. Statele membre ar trebui să se asigure că, în cazul în care se efectuează astfel de teste privind piața forței de muncă, acestea sunt finalizate rapid, implică o sarcină administrativă limitată pentru angajatori și resortisanții țărilor terțe și sunt aplicate într-un mod clar și transparent. Statele membre ar trebui să ofere un sprijin special IMM-urilor.
10. Abordările naționale privind atragerea talentelor la nivel mondial, inclusiv recunoașterea competențelor și a calificărilor, ar trebui gestionate pentru a atenua riscul de „scurgere” a capitalului uman („exodul creierelor”) pentru țările de origine. Acest lucru poate fi realizat prin colaborare pentru a sprijini schimbul de cunoștințe și dezvoltarea competențelor în țara de origine, prin activități continue de cercetare și monitorizare pentru a identifica potențialele consecințe negative pentru țările de origine și prin sprijinirea migrației circulare, astfel încât ambele țări să poată beneficia de pe urma migrației legale către Uniune.
11. Recunoașterea competențelor și a calificărilor nu ar trebui să fie necesară în scopul recrutării în profesii nereglementate. În aceste cazuri, instrumentele de transparență și informațiile pot sprijini înțelegerea și compararea calificărilor resortisanților țărilor terțe în vederea sprijinirii recrutării atunci când este necesar.

CAPITOLUL III

ORGANIZAREA RECUNOAȘTERII COMPETENȚELOR ȘI A CALIFICĂRILOR RESORTISANȚILOR ȚĂRILOR TERȚE

Recomandările din prezentul capitol se aplică tuturor celor trei cazuri de recunoaștere a competențelor și a calificărilor, astfel cum se prevede mai sus la punctul 5 literele (a)-(c).

⁽²⁵⁾ Eurostat definește rata de supracalificare ca fiind ponderea persoanelor angajate care au un nivel terțiar de studii (nivelurile 5-8 din ISCED 2011) angajate în posturi ce necesită un nivel scăzut sau mediu de calificare și pentru care, în general, nu sunt necesare studii terțiare (grupele majore 4-9 din ISCO-08).

Consolidarea capacităților

12. Statele membre ar trebui să investească resurse financiare și umane adecvate în capacitatea autorităților lor relevante, inclusiv a centrelor naționale de informare și a centrelor naționale de informare pentru recunoaștere academică (centrele ENIC-NARIC), pentru a se asigura că acestea pot răspunde cererii și pot simplifica și accelera procedurile de recunoaștere a competențelor și a calificărilor resortisanților țărilor terțe.

Perfecționarea profesională a personalului

13. Autoritățile naționale ar trebui să se asigure că personalul relevant are acces la formare pentru dezvoltarea competențelor, inclusiv a competențelor lingvistice, necesare pentru a putea informa și consilia atât angajatorii, cât și resortisanții țărilor terțe, precum și pentru a evalua competențele și calificările.

Gestionarea datelor

14. Autoritățile naționale ar trebui să înregistreze, să analizeze și să publice în mod sistematic date privind tipurile de cereri primite de la resortisanții țărilor terțe, țările de origine, termenii de prelucrare și rezultatul deciziilor luate (inclusiv deciziile negative și măsurile compensatorii care au fost aplicate) pentru a monitoriza impactul procedurilor de recunoaștere a competențelor și a calificărilor.
15. Acestea ar trebui să adopte modelul european de învățare pentru structurarea datelor privind deciziile de recunoaștere, calificările prelucrate anterior și alte date privind realizările în domeniul învățării și drepturile, pentru a sprijini interoperabilitatea între sisteme și facilitarea schimbului de informații privind recunoașterea competențelor și a calificărilor resortisanților țărilor terțe.
16. Autoritățile naționale ar trebui să se bazeze pe clasificarea europeană a aptitudinilor, competențelor, calificărilor și ocupațiilor (ESCO) atunci când înregistrează informații privind ocupațiile, calificările și cunoștințele, abilitățile și competențele în cadrul sistemelor lor naționale, pentru a facilita schimbul de informații între statele membre și țările terțe și traducerea datelor.
17. Acestea ar trebui să includă informații privind nivelul CEC corespunzător în toate datele pe care le înregistrează cu privire la calificările obținute în țări terțe, pentru a facilita compararea și transparența calificărilor.

Dezvoltarea cunoștințelor

18. Autoritățile naționale ar trebui să dezvolte și să solicite accesul, după caz, la surse fiabile de informații privind calificările, sistemele de educație și formare, asigurarea calității și profesiile reglementate în țări terțe.
19. Statele membre ar trebui să dezvolte baze de date naționale interoperabile privind comparabilitatea calificărilor obținute în țări terțe, cu posibilitatea de a emite certificate de echivalare, pentru a facilita schimbul de informații cu privire la deciziile lor de recunoaștere și pentru a spori transparența procedurilor de recunoaștere. Pentru a facilita interoperabilitatea, bazele de date ar trebui să se bazeze pe standardele modelului european de învățare.

Cooperare

20. Statele membre ar trebui să se angajeze într-un dialog cu partenerii sociali și cu părțile interesate relevante de la nivel național (de exemplu, angajatori, IMM-uri, societatea civilă și organizațiile de migranți) pentru a elimina barierele din calea recrutării resortisanților țărilor terțe, inclusiv înțelegerea și recunoașterea insuficientă a competențelor și a calificărilor.

21. Autoritățile naționale ar trebui să dezvolte contacte și relații de lucru cu alte autorități naționale și cu părțile interesate relevante, inclusiv din alte state membre, pentru a dezvolta cunoștințe și a face schimb de informații cu privire la recunoașterea competențelor și a calificărilor resortisanților țărilor terțe.

Cooperarea cu țările terțe

22. Autoritățile naționale ar trebui să coopereze cu țările terțe (inclusiv în contextul acordurilor comerciale, al acordurilor de recunoaștere reciprocă și al parteneriatelor, cum ar fi parteneriatele pentru atragerea de talente) pentru a facilita recunoașterea simplificată și accelerată a competențelor și a calificărilor resortisanților țărilor terțe.
23. În cazul în care există o cooperare cu țări terțe, autoritățile naționale ar trebui:
- (a) să ofere resortisanților țărilor terțe acces, înainte de sosire, la procedurile de recunoaștere;
 - (b) să dezvolte cunoștințe privind calificările relevante, inclusiv rezultatele preconizate ale învățării, privind structura sistemului de educație și formare din țara terță și privind domeniul de aplicare al profesiilor reglementate, în cooperare cu țara terță;
 - (c) să organizeze schimburi de informații, vizite de studiu și proiecte comune cu țările terțe pentru a promova înțelegerea calificărilor și încrederea în acestea;
 - (d) să instituie, împreună cu autoritățile din țara terță, procese de autentificare a documentelor, de identificare a documentelor frauduloase și de obținere a informațiilor lipsă, pentru a reduce sarcina administrativă a solicitanților și a autorităților naționale.

Informare și sprijin

24. Statele membre ar trebui să ofere sprijin specific și adaptat resortisanților țărilor terțe în ceea ce privește recunoașterea competențelor și a calificărilor, inclusiv:
- (a) ca parte a proceselor premergătoare plecării;
 - (b) ca parte a serviciilor de ocupare a forței de muncă pentru a sprijini accesul la piața forței de muncă;
 - (c) pentru acces la oportunități de învățare pe tot parcursul vieții în statul membru;
 - (d) pentru sprijinirea restabilirii resortisanților țărilor terțe în țara lor de origine atunci când se întorc.
25. Statele membre ar trebui să se asigure că resortisanții țărilor terțe, angajatorii și părțile interesate pot avea acces la informații ușor de utilizat, complete și actualizate privind recunoașterea competențelor și a calificărilor resortisanților țărilor terțe pe teritoriul lor.
- (a) Serviciile de informare și de sprijin ar trebui furnizate în limba (limbile) națională (naționale), în limba engleză și în limbile vorbite frecvent de migranții care sosesc sau de migranții aflați deja în situație de ședere legală în statul membru în cauză.
 - (b) Informațiile online ar trebui furnizate în formate accesibile și ușor de utilizat pe dispozitive mobile.
26. Statele membre ar trebui să își coordoneze abordările privind furnizarea serviciilor de informare și de sprijin pentru recunoașterea competențelor și a calificărilor resortisanților țărilor terțe, la nivel național, regional și local, inclusiv prin:
- (a) dezvoltarea unor instrumente online cuprinzătoare pentru a-i ajuta pe resortisanții țărilor terțe să acceseze informațiile necesare și a sprijini recunoașterea competențelor și a calificărilor acestora;
 - (b) dezvoltarea centralizată sau coordonată a informațiilor privind recunoașterea competențelor și a calificărilor resortisanților țărilor terțe, care pot fi diseminate și reutilizate de autoritățile de recunoaștere, de serviciile publice de ocupare a forței de muncă, de inspectoratele de muncă și de autoritățile din domeniul migrației;

- (c) coordonarea contribuțiilor și a actualizărilor datelor de contact ale autorităților naționale responsabile cu recunoașterea calificărilor profesionale ale resortisanților țărilor terțe, publicate în baza de date a profesiilor reglementate, pentru a sprijini acțiunea descrisă mai jos la punctul 56 litera (c).
27. Informațiile furnizate ar trebui să îi ajute pe resortisanții țărilor terțe să înțeleagă ce proceduri de recunoaștere, dacă este cazul, ar putea fi nevoiți să urmeze și să îi îndrume către serviciile de sprijin relevante, după cum urmează:
- (a) accesul la profesiile reglementate: resortisanții țărilor terțe ar trebui să fie îndrumați către sursele de informații relevante privind profesiile reglementate din statele membre, inclusiv către punctele de contact relevante care furnizează informații privind recunoașterea calificărilor profesionale și către autoritățile competente din statele membre;
 - (b) accesul la un program de învățare: resortisanții țărilor terțe ar trebui să fie îndrumați către sursele de informații relevante privind recunoașterea academică și studiile în statul membru;
 - (c) procedurile de migrație legală: resortisanții țărilor terțe ar trebui să fie îndrumați către sursele de informații relevante privind procedurile de migrație legală, inclusiv datele de contact ale autorităților relevante din domeniul migrației;
 - (d) ocuparea forței de muncă în profesii nereglementate: resortisanții țărilor terțe ar trebui să fie îndrumați către sursele de informații privind transparența competențelor și a calificărilor, inclusiv servicii de informare online, astfel încât să poată obține consiliere sau documente (de exemplu, certificate de echivalare) care îi vor ajuta să le explice angajatorilor competențele și calificările pe care le dețin.
28. Statele membre ar trebui să faciliteze recunoașterea și transparența oricărei forme de învățare urmate de resortisanții țărilor terțe în statul membru prin:
- (a) asigurarea faptului că resortisanții țărilor terțe pot obține dovezi (de exemplu, certificate sau alte acreditări) cu privire la orice formă de învățare pe care au urmat-o în statul membru;
 - (b) asigurarea accesului resortisanților țărilor terțe la procesele de validare a competențelor dobândite prin învățare nonformală și informală;
 - (c) furnizarea de sprijin administrativ altor state membre și țări de origine pentru a contribui la recunoașterea și înțelegerea învățării efectuate de resortisanții țărilor terțe în statele membre.

Proceduri

29. Statele membre ar trebui să se asigure că procedurile de recunoaștere a competențelor și a calificărilor resortisanților țărilor terțe sunt ușor de utilizat și reduc la minimum sarcina administrativă pentru solicitanți.

Traduceri

30. Autoritățile naționale ar trebui să utilizeze eTranslation (sistemul de traducere automată al Comisiei) sau alte sisteme de traducere automată, după caz.
31. Acestea ar trebui să reducă la minimum cerințele impuse resortisanților țărilor terțe de a furniza traduceri ale documentelor, acolo unde este posibil, de exemplu neimpunând solicitanților obligația de a furniza traduceri din limbile acoperite de instrumentul eTranslation.

Autentificare

32. Statele membre ar trebui să încerce să creeze climatul de încredere necesar pentru a verifica în mod eficient autenticitatea, valabilitatea, nivelul și rezultatele învățării, după caz, pentru calificările obținute în țări terțe, inclusiv prin cooperare cu țările terțe și prin dezvoltarea cunoștințelor privind sistemele de calificări din țările terțe.

33. În caz de incertitudine sau de dubiu, autoritățile naționale ar trebui să verifice autenticitatea documentelor ori de câte ori este posibil, de exemplu contactând autoritățile din țările terțe, în loc să solicite solicitantului să furnizeze dovezi suplimentare. Autoritățile naționale nu ar trebui să impună solicitanților o sarcină sau o cheltuială nejustificată pentru certificarea documentelor sau dovedirea autenticității acestora în alt mod.
34. Acestea ar trebui să se asigure că beneficiarii sau solicitanții de protecție internațională, precum și persoanele aflate în țări terțe care au nevoie de protecție internațională care ar putea beneficia de căi complementare de ocupare a forței de muncă și care nu își pot documenta în mod adecvat calificările au acces la o evaluare a calificărilor lor, după caz, de către autoritățile naționale în scopul căutării unui loc de muncă sau al accesului la învățare.
35. Autoritățile naționale ar trebui să se asigure că termenele de prelucrare sunt reduse substanțial atunci când documentele sunt prezentate ca acreditări digitale cu o semnătură digitală de încredere (similară cu nivelul de autenticitate oferit de infrastructura europeană de acreditări digitale), întrucât autenticitatea poate fi verificată imediat în astfel de cazuri.

Costuri

36. Autoritățile naționale ar trebui să publice informații transparente cu privire la orice costuri asociate procedurilor de recunoaștere și să se asigure că acestea nu depășesc costul real al procedurii și sunt comparabile, în circumstanțe similare, cu costurile aplicate cetățenilor Uniunii. Statele membre sunt încurajate să reducă sau să elimine costurile, cum ar fi taxele de depunere a cererilor, acolo unde este posibil, pentru beneficiarii sau solicitanții de protecție internațională, precum și pentru persoanele aflate în țări terțe care au nevoie de protecție internațională și care ar putea beneficia de căi complementare de ocupare a forței de muncă.

Prelucrarea cererilor

37. Autoritățile naționale ar trebui să se asigure că resortisanții țărilor terțe:
 - (a) au acces la instrumente online relevante, similare celor aflate la dispoziția cetățenilor Uniunii, pentru depunerea și prelucrarea cererilor de recunoaștere;
 - (b) primesc imediat confirmări de primire după depunerea online a cererilor de recunoaștere;
 - (c) primesc o confirmare de primire a unei cereri complete sau o notificare a oricăror documente lipsă într-un termen rezonabil care nu ar trebui să depășească 15 zile calendaristice de la depunerea cererii de recunoaștere.

CAPITOLUL IV

RECUNOAȘTEREA CALIFICĂRILOR PROFESIONALE

Recomandările din prezentul capitol se aplică autorităților competente responsabile cu recunoașterea competențelor și a calificărilor resortisanților țărilor terțe pentru a oferi acces la o profesie reglementată într-un stat membru, astfel cum se menționează mai sus la punctul 5 litera (a).

38. Statele membre ar trebui să faciliteze recunoașterea calificărilor profesionale ale resortisanților țărilor terțe prin simplificarea proceselor și o mai bună aliniere a acestora la procesele prevăzute în Directiva 2005/36/CE.

Documente și formalități

39. Autoritățile competente ar trebui să solicite resortisanților țărilor terțe un număr similar și tipuri similare de documente ca cele solicitate cetățenilor Uniunii pentru a sprijini cererile de autorizare a accesului la o profesie reglementată, astfel cum se prevede la articolul 50 alineatul (1) și în anexa VII la Directiva 2005/36/CE.
40. Recunoașterea calificărilor profesionale nu ar trebui să depindă de cunoștințele lingvistice deținute, decât dacă acestea reprezintă o parte a calificărilor (de exemplu, logopezi, profesori de limbi străine). Cerințele lingvistice pentru exercitarea profesiei reglementate în statul membru gazdă nu ar trebui să depășească ceea ce este necesar și proporțional.

Deciziile de recunoaștere

41. Autoritățile competente ar trebui:

- (a) să își bazeze evaluarea cererilor resortisanților țărilor terțe pe norme echivalente cu cele prevăzute la articolul 13 alineatul (1) din Directiva 2005/36/CE;
- (b) să considere titlurile de calificare eliberate într-o țară terță ca fiind titluri de calificare, în cazul în care resortisantul țării terțe are o experiență profesională în profesia în cauză de trei ani într-un alt stat membru care a recunoscut anterior calificarea obținută într-o țară terță, în temeiul articolului 3 alineatul (3) din Directiva 2005/36/CE;
- (c) să aplice măsuri compensatorii numai în situații echivalente cu cele prevăzute la articolul 14 din Directiva 2005/36/CE;
- (d) să se asigure că resortisanții țărilor terțe au la dispoziție opțiunea de a alege între un stagiu de adaptare și o probă de aptitudini, în situații echivalente cu cele prevăzute la articolul 14 din Directiva 2005/36/CE;
- (e) să ia în considerare informațiile cuprinse în deciziile anterioare de recunoaștere luate de alte state membre, dacă sunt disponibile, pentru a permite recunoașterea mai rapidă a calificării profesionale a solicitantului;
- (f) să finalizeze procedura de recunoaștere pentru autorizarea accesului la o profesie reglementată cât mai curând posibil, astfel încât să poată fi emisă o decizie motivată corespunzător într-un termen rezonabil, care nu ar trebui să depășească 2 luni de la data depunerii unei cereri complete.

Profesii reglementate prioritare

42. Statele membre ar trebui să utilizeze la maximum datele privind deficitul de forță de muncă și de competențe, disponibile în sursele naționale și ale Uniunii, și să solicite autorităților lor relevante să raporteze cu privire la deficitele anticipate de forță de muncă în profesiile reglementate care intră în sfera lor de competență. Statele membre ar trebui să utilizeze aceste date în planificarea forței de muncă, inclusiv în scopul identificării profesiilor reglementate prioritare pentru atragerea resortisanților țărilor terțe, a țărilor terțe pentru potențiale parteneriate și a oricăror adaptări ale procedurilor de recunoaștere a competențelor și a calificărilor.

43. Autoritățile competente ar trebui să se bazeze pe deciziile anterioare sau să dezvolte cunoștințe privind calificările relevante pentru profesiile reglementate prioritare din țări terțe relevante pentru:

- (a) stabilirea unor direcții de lucru accelerate, inclusiv prin mobilizarea de personal suplimentar, pentru a răspunde unei priorități noi sau urgente în materie de recunoaștere;
- (b) reducerea la minimum a timpului de prelucrare, astfel încât să poată fi emisă o decizie motivată în mod corespunzător în termen de patru săptămâni de la data depunerii unei cereri complete;
- (c) reducerea la minimum a cerințelor aplicabile cererilor de recunoaștere;
- (d) identificarea diferențelor substanțiale în ceea ce privește educația și formarea în raport cu țările terțe relevante pentru a elabora cursuri de recuperare adaptate pentru resortisanții țărilor terțe.

44. Pentru profesiile reglementate prioritare, autoritățile competente ar trebui să exploreze mecanisme care să le ofere resortisanților țărilor terțe un acces mai rapid imediat după depunerea cererii lor de recunoaștere și pe perioada în care procedura de examinare a cererii este în desfășurare, inclusiv:

- (a) oportunități de angajare temporară, sub supraveghere organizată în conformitate cu practicile naționale specifice profesiei;
- (b) oportunități de angajare temporară, însoțite de formare și evaluare;
- (c) accesul la posturi de asistent aferente profesiei, cu posibilitatea de a avansa către accesul deplin la exercitarea profesiei în urma unei decizii pozitive de recunoaștere.

45. Autoritățile competente ar trebui să le ofere resortisanților țărilor terțe oportunități de formare lingvistică pentru a le facilita accesul la practicarea profesiei reglementate prioritare în cazurile în care îndeplinesc toate cerințele de recunoaștere.

CAPITOLUL V

RECUNOAȘTEREA COMPETENȚELOR ȘI A CALIFICĂRILOR PENTRU MIGRAȚIA FORȚEI DE MUNCĂ

Recomandările din prezentul capitol se aplică autorităților naționale implicate în procedurile de migrație a forței de muncă, astfel cum se menționează mai sus la punctul 5 litera (c).

46. Autoritățile naționale implicate în recunoașterea competențelor și a calificărilor, migrația și ocuparea forței de muncă ar trebui să coopereze strâns pentru a raționaliza procesele de migrație a forței de muncă, ținând seama în același timp de opiniile partenerilor sociali și ale industriei, în special ale IMM-urilor.
47. Statele membre ar trebui să comunice în mod clar situațiile în care este necesară recunoașterea competențelor și a calificărilor ca parte a proceselor, cum ar fi sistemele bazate pe puncte, pentru a obține o viză sau un permis de muncă și de ședere în statul lor membru.
48. Statele membre ar trebui să faciliteze recunoașterea timpurie a competențelor și a calificărilor, atunci când este necesar, ca parte a evaluărilor premergătoare plecării din țara de origine, astfel încât resortisanții țărilor terțe să poată intra pe piața forței de muncă fără întârzieri inutile.
49. Autoritățile naționale ar trebui să urmeze abordarea „competențele înainte de toate” pentru a atenua riscul de supracalificare în contextul migrației forței de muncă. Procedurile ar trebui să acorde prioritate evaluării competențelor și a experiențelor pentru a identifica potențialul deplin al resortisanților țărilor terțe și pentru a sprijini integrarea acestora pe piața forței de muncă în roluri care corespund competențelor pe care le dețin. Autoritățile naționale ar trebui să evite ca evaluările să se bazeze exclusiv pe calificări.

CAPITOLUL VI

DISPOZIȚII FINALE

Asigurarea egalității de tratament

50. Statele membre ar trebui să se asigure că cetățenii Uniunii care dețin calificări obținute în Uniune sau într-o țară terță beneficiază de un tratament care să nu fie mai puțin favorabil decât tratamentul acordat resortisanților țărilor terțe care dețin aceleași calificări.
51. Statele membre ar trebui să se asigure că acele calificări obținute în Uniune sunt recunoscute în același mod, indiferent dacă sunt deținute de cetățeni ai Uniunii sau de resortisanți ai țărilor terțe.
52. Statele membre ar trebui să utilizeze marja de apreciere de care dispun pentru a simplifica și a accelera procedurile naționale de recunoaștere a calificărilor. În cazul în care procedurile dintr-un stat membru sunt mai flexibile decât cele prevăzute în Directiva 2005/36/CE, statul membru respectiv ar trebui să analizeze dacă se poate adopta o abordare la fel de flexibilă în ceea ce privește recunoașterea calificărilor obținute într-o țară terță.

Sprijinul acordat de Comisie

53. Comisia va facilita schimbul de informații și cooperarea dintre statele membre cu privire la recunoașterea competențelor și a calificărilor resortisanților țărilor terțe, inclusiv prin învățare reciprocă, schimb de bune practici și prin facilitarea cooperării dintre statele membre, partenerii sociali, părțile interesate, autoritățile de recunoaștere și organizațiile internaționale. Comisia va organiza reuniuni în cadrul grupului de coordonatori pentru recunoașterea calificărilor profesionale și a altor contexte relevante, cum ar fi Grupul consultativ privind Cadrul european al calificărilor, Platforma privind migrația forței de muncă, Rețeaua europeană pentru integrare, Grupul de coordonare privind rezerva de talente la nivelul UE și rețelele care cuprind Rețeaua europeană a centrelor naționale de informare și centrele naționale de informare pentru recunoaștere academică (rețelele ENIC-NARIC).
54. Comisia va invita statele membre să raporteze cu privire la inițiativele, reformele, bunele practici și statisticile naționale privind recunoașterea competențelor și a calificărilor resortisanților țărilor terțe.

55. La cererea statelor membre, Comisia poate oferi sprijin și expertiză adaptate în cadrul Instrumentului său de sprijin tehnic pentru reformarea sistemelor naționale și pentru facilitarea proceselor de recunoaștere a competențelor și a calificărilor resortisanților țărilor terțe.
56. Comisia va depune eforturi pentru a îmbunătăți transparența și accesul la procesele de recunoaștere prin:
- (a) încurajarea și sprijinirea statelor membre în vederea dezvoltării unor baze de date interoperabile din punct de vedere semantic privind procesele și deciziile de recunoaștere care să poată genera certificate de echivalare;
 - (b) continuarea sprijinului acordat rețelelor ENIC-NARIC și încurajarea statelor membre să ia în considerare extinderea competențelor NARIC pentru a acoperi calificările din domeniul educației și formării profesionale (EFP);
 - (c) sprijinirea statelor membre în vederea includerii în baza de date a profesiilor reglementate a informațiilor privind autoritățile competente din statele membre responsabile cu recunoașterea calificărilor deținute de resortisanții țărilor terțe care oferă acces la profesii reglementate;
 - (d) furnizarea accesului la informații online, pentru a-i ajuta pe resortisanții țărilor terțe să înțeleagă cerințele pentru recunoașterea competențelor și a calificărilor în Uniune.
57. Comisia va utiliza instrumentele Uniunii pentru a promova înțelegerea competențelor și a calificărilor dobândite în țările terțe prioritare care sunt relevante pentru remediarea deficitelor de pe piața forței de muncă din Uniune. Comisia:
- (a) va colabora cu Fundația Europeană de Formare (ETF), rețelele ENIC-NARIC, Registrul european pentru asigurarea calității în învățământul superior, statele membre și țările terțe pentru a elabora orientări privind cadrele de calificare și calificările specifice din țările terțe, comparând Cadrul european al calificărilor cu cadrele naționale ale calificărilor și efectuând evaluări specifice ale practicilor țărilor terțe privind acreditarea și asigurarea calității;
 - (b) va asigura actualizarea informațiilor pe platforma Europass privind practicile de recunoaștere și legislația relevantă din țări terțe, în conformitate cu articolul 3 alineatul (2) litera (d) din Decizia (UE) 2018/646;
 - (c) va analiza fezabilitatea înființării unor noi centre de resurse online cu informații privind competențele și calificările, pe baza centrului de resurse axat pe Ucraina;
 - (d) va analiza fezabilitatea dezvoltării unui instrument la nivelul Uniunii care să poată genera certificate de echivalare pe baza unui model armonizat pentru calificările specifice din țări terțe care să acopere mai multe state membre;
 - (e) va asigura traducerea instrumentelor care facilitează evaluarea competențelor resortisanților țărilor terțe (de exemplu, Europass, Instrumentul UE de stabilire a profilului de competențe al resortisanților din țările terțe) în limbile țărilor terțe selectate.

Adoptată la Bruxelles, 15 noiembrie 2023.

Pentru Comisie
Thierry BRETON
Membru al Comisiei