2023/2611

24.11.2023 г.

ПРЕПОРЪКА (ЕС) 2023/2611 НА КОМИСИЯТА

от 15 ноември 2023 година

относно признаването на квалификациите на граждани на трети държави

ЕВРОПЕЙСКАТА КОМИСИЯ,

като взе предвид Договора за функционирането на Европейския съюз, и по-специално член 292 от него,

като има предвид, че:

(1) Недостигът на работници в Съюза значително ограничава способността му да се адаптира към протичащите в момента навсякъде в икономиката и пазара на труда промени в естеството на труда, производството и комуникацията.

(2) Работодателите в целия Съюз системно съобщават за трудности при намирането на работници с необходимите умения. Освен това се очаква застаряването на населението да доведе до намаляване на наличната работна сила и до задълбочаване на недостига на умения в бъдеще. Особено засегнати са малките и средните предприятия (МСП), които в целия Съюз наброяват 25 милиона, тъй като да намерят служители със способностите, необходими за устойчив растеж, увеличаване на мащаба и постигане на конкурентоспособност, за тях е особено трудно.

(3) Недостигът на квалифицирани работници обхваща всички промишлени екосистеми в много държави членки и свободните работни места, изискващи висока, средна и ниска квалификация, се увеличават. Сектори като строителството, производството, информационните и комуникационните технологии (ИКТ), транспорта, професионалните услуги, здравеопазването и дългосрочната грижа са изправени пред постоянен недостиг. Освен това в периода 2015—2021 г. недостигът на работна ръка в секторите, които са от съществено значение за екологичния преход, се удвои. Фактът, че за предприятията е трудно да намерят служители с подходящи цифрови умения и особено трудно да наемат специалисти в областта на ИКТ, допълнително усложнява ситуацията.

(4) Недостигът на умения е сериозно предизвикателство пред стремежа на Съюза да продължава да бъде конкурентоспособен световен лидер и център за технологии за нулеви нетни емисии и да постигне амбициозни цели в областта на климата и енергетиката. Той пречи също така на Съюза да използва потенциала на екологичния и цифровия преход да укрепва технологичното лидерство на Съюза, да стимулира растежа и иновациите и да реагира ефективно на извънредни ситуации като пандемията от COVID-19 или геополитическите конфликти. Недостигът на умения в конкретни сектори като здравеопазването и дългосрочната грижа ограничават възможността да се полагат грижи за застаряващото население и да се гарантира достъп до качествено здравеопазване за всички.

(5) Справянето с този недостиг на умения изисква значителни инвестиции в повишаване на квалификацията и преквалификация, както и мерки за насърчаване на участието на лицата в трудоспособна възраст на пазара на труда, за улесняване на трудовата мобилност, за подобряване на условията на труд и за привличане на лица с необходимите умения в Съюза.

(6) Съюзът последователно подкрепя действията за преодоляване на недостига на умения и работна ръка чрез максимално увеличаване на потенциала на своята местна работна сила. Тези действия включват инициативи за подобряване на трудовата мобилност в рамките на вътрешния пазар, като например европейските мрежи за сътрудничество на службите по заетостта (EURES). Освен това Съюзът се стреми да увеличи процента на участие на пазара на труда на жените, хората с увреждания и тези с мигрантски произход. Специален акцент се поставя и върху участието на недостатъчно представените групи, по-специално младежите, незаети с работа, учене или обучение

(NEET). В Европейската програма за уменията от 2020 г. ([1]) са набелязани 12 действия, с които да се помогне на физическите лица и предприятията да развиват своите умения и да ги използват, в т.ч. препоръки на Съвета относно професионалното образование и обучение ([2]), индивидуалните сметки за обучение ([3]), микроудостоверенията ([4]) и стартирането на Пакта за уменията. С Пакта за уменията се подкрепя сътрудничеството между публични и частни организации за укрепване на колективните действия относно уменията за задоволяване на нуждите на пазара на труда и се подпомагат широкомащабните партньорства в рамките на ключови промишлени екосистеми.

(7) Съюзът се стреми към приобщаващ подход при попълването на недостига на работна ръка, по-специално чрез възможности хората от всички поколения в Съюза да реализират своя житейски избор и своя потенциал в икономиката и обществото като цяло. За тази цел държавите членки разполагат с всеобхватен набор от инструменти на политиката на Съюза, сред които по-специално съобщението на Комисията „Демографските промени в Европа: инструментариум за действие“, за по-добро съвместяване на семейните планове и платения труд, подкрепа и овластяване на по-младите поколения за развитие, както и овластяване на по-възрастните поколения и поддържане на тяхното благополучие.

(8) Търсенето на квалифицирани работници обаче не може да бъде удовлетворено само от работната сила на Съюза. За да може икономиката на Съюза да постига успехи и да бъде издръжлива, тя трябва да стане по-привлекателна за таланта в световен мащаб. Управляваната законна миграция на търсещи работа лица от трети държави трябва да бъде част от решението на проблема с недостига на работна ръка, с който се сблъскват работодателите, когато търсят работници с необходимите им умения, и път за стимулиране на икономическия растеж.

(9) Данните от проучването на работната сила в ЕС показват, че в сравнение с гражданите на Съюза при гражданите на трети държави с висше образование е налице много по-голяма вероятност да бъдат свръхквалифицирани за работните си места и да упражняват професии с ниска или средна квалификация. През 2022 г. процентът на свръхквалификация в Съюза е бил 39,4 % сред гражданите на трети държави, 31,8 % сред гражданите на Съюза от други държави членки и едва 21,1 % сред гражданите на дадената държава членка ([5]). Свръхквалификацията може да доведе до икономически загуби за съответните лица, както и за икономиката на Съюза.

(10) Въпреки че държавите членки са си запазили правото да определят броя на хората от трети държави, приемани от тях с цел работа, Съюзът е установил всеобхватен подход по отношение на законната миграция, който признава съществената роля на мигрантите в икономиката и обществото на Съюза, за да рационализира свързаните с миграцията процедури и да хармонизира условията за приемане на гражданите на трети държави в Съюза и правата им. В пакта за миграцията и убежището ([6]) се признава, че създаването на законни пътища за миграция към Съюза за квалифицирани граждани на трети държави е съществена част от цялостната система за управление на миграцията. Предназначението на преработената Директива (ЕС) 2021/1883 на Европейския парламент и на Съвета ([7]) (така наречената „Директива за синята карта“) е да привлича висококвалифицирани таланти на пазара на труда. За да се отговори на все по-голямото търсене на квалифицирани специалисти в сектора на ИКТ в държавите членки, в тази директива се предвижда високата степен на професионални умения да се счита за равностойна на придобито висше

([1]) В обявената през 2020 г. Европейска програма за уменията са представени целите на ЕС относно повишаването на квалификацията и преквалификацията през следващите пет години.

([2]) Препоръка на Съвета от 24 ноември 2020 г. относно професионалното образование и обучение (ПОО) за постигане на устойчива конкурентоспособност, социална справедливост и издръжливост (ОВ C 417, 2.12.2020 г., стр. 1).

([3]) Препоръка на Съвета от 16 юни 2022 г. относно индивидуални сметки за обучение (ОВ C 243, 27.6.2022 г., стр. 26).

([4]) Препоръка на Съвета от 16 юни 2022 г. относно европейски подход към микроудостоверенията с цел стимулиране на ученето през целия живот и пригодността за заетост (ОВ C 243, 27.6.2022 г., стр. 10).

([5]) Евростат, LFSA_EOQGAN

([6]) Съобщение на Комисията относно Нов пакт за миграцията и убежището, COM(2020) 609 final.

([7]) Директива (ЕС) 2021/1883 на Европейския парламент и на Съвета от 20 октомври 2021 г. относно условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави за целите на висококвалифицирана трудова заетост и за отмяна на Директива 2009/50/ЕО на Съвета (ОВ L 382, 28.10.2021 г., стр. 1).

образование в конкретни професии в областта на ИКТ. Освен това в приетия от Комисията през април 2022 г. пакет за уменията и талантите ([8]) се подчертава, че законната миграция е от полза както за мигрантите, така и за техните държави на произход и на местоназначение. В пакета се предлагат законодателни, оперативни и ориентирани към бъдещето мерки на политиката за укрепване на рамката на Съюза за законната миграция, включително предложения за изменение на Директива 2003/109/ЕО на Съвета ([9]) и Директива 2011/98/ЕС на Европейския парламент и на Съвета ([10]) с оглед опростяване на процедурите за приемане на граждани на трети държави с всякакво ниво на квалификация и подсилване на правата им, когато вече са пребиваващи в Съюза лица.

(11) Нуждаещите се от международна закрила квалифицирани лица, които желаят да започнат работа в държавите членки, представляват една недостатъчно използвана група от потенциални търсещи работа лица, която би могла да отговори на нуждите на работодателите. В съответствие с Препоръка (ЕС) 2020/1364 на Комисията ([11]) относно законните пътища за закрила в ЕС Комисията насърчи държавите членки да разработят пътища към трудовите пазари за хората, нуждаещи се от международна закрила, с цел да се използват техните умения, квалификации и мотивация и същевременно да се преодолява недостигът на умения и работна ръка в Съюза.

(12) За да се улесни набирането на персонал от чужбина и да се предоставят възможности за гражданите на трети държави да упражняват професии с недостиг на кадри, които са от значение за Съюза, Комисията предложи създаването на „резерв на ЕС от таланти“ ([12]) — платформа, обединяваща и подкрепяща съпоставянето на профили на търсещи работа лица от трети държави и свободни работни места при работодатели, установени в държавите членки. Целта на резерва от таланти ще бъде все по-голямото увеличаване на привлекателността на Съюза за търсещите работа лица от трети държави и подпомагане на работодателите в усилията им да се справят с недостига на умения и работна ръка в Съюза. Резервът на ЕС от таланти би могъл да подпомогне също така операционализирането на допълнителните пътища към пазара на труда.

(13) Комисията разработва и партньорствата в подкрепа на талантите, които са един от ключовите аспекти на външното измерение на пакта за миграцията и убежището и се операционализират в съответствие със съобщението на Комисията относно привличането на умения и таланти ([13]).

(14) В условия на засилваща се глобална конкуренция за умения и таланти само една от държавите — членки на Съюза, се нарежда сред първите пет най-привлекателни държави от ОИСР за високообразовани работници през 2023 г. ([14]) Способността за привличане и задържане на таланти зависи от множество променливи, включително политики за интеграция и приобщаване, мерки за подкрепа на мигранти със специални нужди, законни пътища за постоянно пребиваване и гражданство, включително за студенти, перспективи по отношение на доходи и данъчно облагане, възприятие за бъдещи перспективи, качество на живот и признаване на умения и квалификации.

([8]) Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите „Привличане на умения и таланти в ЕС, COM(2022) 657 final.

([9]) Директива 2003/109/ЕО на Съвета от 25 ноември 2003 г. относно статута на дългосрочно пребиваващи граждани от трети страни (ОВ L 16, 23.1.2004 г., стр. 44).

([10]) Директива 2011/98/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 13 декември 2011 г. относно единна процедура за кандидатстване на граждани на трети държави за единно разрешение за пребиваване и работа на територията на държава членка и относно общ набор от права за работници от трети държави, законно пребиваващи в държава членка (ОВ L 343, 23.12.2011 г., стр. 1).

([11]) Препоръка (ЕС) 2020/1364 на Комисията от 23 септември 2020 г. относно законните пътища за закрила в ЕС: насърчаване на презаселването, хуманитарния прием и допълнителни други възможности (ОВ L 317, 1.10.2020 г., стр. 13).

([12]) Предложение за Регламент на Европейския парламент и на Съвета относно създаването на резерв на ЕС от таланти (COM(2023) 716).

([13]) Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите „Привличане на умения и таланти в ЕС (COM(2022) 657 final).

([14]) Коя е най-добрата държава за талантите от цял свят в ОИСР? ОИСР, Обсъждане на миграционната политика № 29, 2023 г.

(15) Въпросът за привличането на квалифицирани работници и ролята на признаването на уменията и квалификациите се разглежда във всички действия на Съюза относно уменията и миграцията. В съобщението на Комисията, придружаващо европейската програма за уменията ([15]), се подчертава необходимостта от полагане на по-големи усилия за подобряване на законните пътища за влизане в Съюза и признаване на уменията на гражданите на трети държави на пазара на труда на Съюза. В Плана за действие за интеграция и приобщаване за периода 2021—2027 г. ([16]) се признава значението на улесняването на признаването и сравнимостта на квалификациите на гражданите на трети държави, за да могат уменията им да бъдат пълноценно използвани. В промишления план по Зеления пакт ([17]) бяха обявени действия, включително работа по признаването на квалификациите на гражданите на трети държави, и за първи път беше посочено значението на подхода „уменията на първо място“ за установяване на действителните умения на европейските граждани и гражданите на трети държави. В пакета от мерки за подпомагане на МСП ([18]) се признава, че недостигът на умения е сред най-големите предизвикателства, пред които са изправени МСП, и се припомня ангажиментът за представяне на инициатива за подобряване на признаването на уменията и квалификациите на гражданите на трети държави за преодоляване на недостига на умения на пазара на труда на Съюза. По същия начин в съобщението на Комисията „Дългосрочна конкурентоспособност на ЕС: перспективи след 2030 г.“ се изтъква фактът, че за справяне с недостига на умения в Съюза е необходимо да се улесни мобилността, като се опрости признаването на уменията и квалификациите на гражданите на други държави членки и на гражданите на трети държави.

(16) На 14 септември 2022 г. председателят на ЕК Урсула фон дер Лайен обяви Европейската година на уменията (2023 г.) в своята реч за състоянието на Съюза, в която изтъкна факта, че привличането на нужните умения в Съюза трябва да бъде част от решението на предизвикателствата, свързани с уменията. С Решение (ЕС) 2023/936 на Европейския парламент и на Съвета ([19]) бяха поставени четири цели за Европейската година на уменията, включително целта за „привличане на хора от трети държави с уменията, необходими в държавите членки“. Тази цел предполага развитие на възможностите за учене (включително езиково образование и обучение, когато е необходимо), насърчаване на развитието на умения и мобилността и улесняване на признаването на квалификациите.

(17) Признаването на уменията и квалификациите играе основна роля в контекста на привличането на таланти и наемането на работа като цяло. Квалификациите и свързаните с квалификациите резултати от обучението се използват като маркери за постижения в ученето. Квалификациите и квалификационните равнища често се използват за определяне на изисквания за започване на работа и могат да бъдат свързани с кариерното развитие и възнаграждението. Често квалификации се изискват, за да се докаже съответствие със стандарти и изисквания за работа на определени позиции, например при регламентирани професии.

(18) Подходът „уменията на първо място“ се застъпва за установяване и пълноценно използване на уменията на дадено лице — независимо дали те са придобити в среда на формално, неформално или информално учене — като алтернатива на това оценките да се основават единствено на квалификации. Мерките за привличане на таланти и за увеличаване на участието на пазара на труда могат да бъдат разгърнати в максимална степен и следва да бъдат подкрепени от подхода „уменията на първо място“, при който се ценят уменията и целта е намиране на работно място, съответстващо на таланта и потенциала на търсещия работа човек.

(19) Признаването на уменията и квалификациите на гражданите на трети държави се организира и управлява по различни начини на национално равнище в зависимост от правните изисквания и организацията на заетостта, образованието, обучението и миграцията в различните държави членки. Когато предоставят права на граждани на трети държави, притежаващи конкретни квалификации, държавите членки вземат правно обвързващи решения за признаване. Те са начин да се провери дали дадено лице притежава необходимите умения и квалификации, преди да му бъдат предоставени права в 3 конкретни случая, а именно достъп до регламентирана професия, достъп до обучение или в контекста на трудовата миграция.

([15]) Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите „Европейска програма за умения за постигане на устойчива конкурентоспособност, социална справедливост и издръжливост“ (COM (2020) 274 final).

([16]) Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите „План за действие за интеграция и приобщаване за периода 2021—2027 г.“ (COM(2020) 758 final).

([17]) Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Европейския съвет, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите — Промишлен план на Зеления пакт за ерата на нулеви нетни емисии (COM(2023) 62 final).

([18]) Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите, Пакет от мерки за подпомагане на МСП (COM(2023) 535 final).

([19]) Решение (ЕС) 2023/936 на Европейския парламент и на Съвета от 10 май 2023 г. относно Европейска година на уменията (ОВ L 125, 11.5.2023 г., стр. 1).

(20) Първият случай — достъп до регламентирана професия — възниква, когато гражданин на трета държава трябва да получи признаване на уменията и квалификациите си с цел достъп или упражняване на регламентирана професия. В тази категория попадат стотици професии — например в областта на грижите, медицината, фармацията, архитектурата, а в някои държави членки и професиите на зидарите, водопроводчиците, електротехниците и строителните инженери. За получаването на достъп до тези професии в държавите членки, където те са регламентирани, е необходимо „признаване на професионалните квалификации“.

(21) За да се гарантира по ефективен начин свободата на установяване и предоставяне на услуги и свободното движение на хора, като същевременно се гарантира спазването на професионалните стандарти и изисквания, Съюзът установи чрез Директива 2005/36/ЕО на Европейския парламент и на Съвета ([20]) общи принципи, процедури и критерии за признаване с цел насърчаване на прозрачността, справедливостта и последователността в признаването на професионални квалификации.

(22) Бенефициерите на Директива 2005/36/ЕО са граждани на държавите членки, които упражняват правата си на свободно движение съгласно правото на Съюза. С цел допълване на директивата основните бенефициери на настоящата препоръка са граждани на трети държави, които са в процес на получаване на виза или разрешение за работа и пребиваване в държава членка или вече законно пребиват в Съюза, независимо дали притежават квалификации, издадени в Съюза или в трети държави. Редица от препоръките може да бъдат относими и към признаването на квалификациите на граждани на Съюза, които притежават квалификации, придобити в трети държави, за да се гарантира зачитането на принципа на равно третиране.

(23) В съображение 10 от Директива 2005/36/ЕО се посочва, че тя не е пречка държавите членки да признават, в съответствие със своята нормативна уредба, професионални квалификации, придобити извън територията на Европейския съюз от граждани на трети страни, но че признаването трябва да се осъществява при спазване на минималните квалификационни изисквания за съответните професии. Някои правила относно признаването на квалификациите се прилагат за граждани на трети държави, когато те се ползват от равно третиране с гражданите на приемащата държава членка съгласно законодателството на Съюза относно убежището и законната миграция, както и от свободно движение (например дългосрочно пребиваващи, граждани на трета държава, които са членове на семейството на граждани на Съюза лица, ползващи се със статут на бежанец или субсидиарна закрила, изследователи, висококвалифицирани работници, притежаващи синя карта на ЕС, граждани на трети държави, попадащи в обхвата на Директива 2011/98/ЕС, и сезонни работници).

(24) Директива 2005/36/ЕО се прилага и по отношение на граждани на конкретни трети държави чрез различни инструменти и споразумения. Така например Директива 2005/36/ЕО се прилага и за граждани на държави от ЕИП (съгласно Споразумението за Европейското икономическо пространство) и за граждани на Швейцария (съгласно Споразумението между ЕС и Швейцария за свободно движение на хора). В сключените между Европейския съюз и Обединеното кралство Споразумение за оттегляне и Споразумение за търговия и сътрудничество се изясняват условията за прилагането на Директива 2005/36/ЕО по отношение на квалификации, придобити в Обединеното кралство преди края на преходния период на 31 декември 2020 г.

(25) Споразуменията за свободна търговия (СТТ) на Съюза включват разпоредби в подкрепа на разработването на споразумения за взаимно признаване (СВП) за професионални квалификации с трети държави. Със сключеното по принцип през 2022 г. СВП за архитекти между Съюза и Канада се дава право на достъп до практика като архитект и в двете територии в съответствие с договорените критерии. Търговските споразумения на Съюза включват и ангажименти за улесняване на временното присъствие на квалифицирани специалисти в Съюза, които могат да допълват процедурите с цел по-добро признаване на квалификациите от трети държави.

(26) Вторият случай, в който може да се наложи признаване на уменията и квалификациите на граждани на трети държави е „академичното признаване“, което означава признаване с цел достъп до форми на по-нататъшно обучение, като например академично обучение и професионално обучение, или за използване на академично звание. Академичното признаване е насочено към валидността, нивото и резултатите от обучението на чуждестранна образователна квалификация или предишно обучение с оглед на достъп до по-нататъшно обучение. Мрежите на Европейската мрежа от национални информационни центрове и Националните информационни центрове за академично признаване (мрежите ENIC-NARIC) предоставят информация, консултации и решения за признаване с цел улесняване на приемането в по-нататъшно обучение (обикновено висше образование) и могат да играят роля при вземането на решения за признаване, разглеждането на жалби или предоставянето на консултации относно признаването или съпоставимостта на квалификации, включително достъпа до заетост в някои държави.

([20]) Директива 2005/36/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 7 септември 2005 г. относно признаването на професионалните квалификации (ОВ L 255, 30.9.2005 г., стр. 22).

(27) Конвенцията на ЮНЕСКО и Съвета на Европа за признаване на квалификациите, отнасящи се до висшето образование в Европейския регион, е основният правен инструмент за признаването на квалификациите в Европа и извън нея. С нея се насърчават справедливи и прозрачни процедури за признаване в рамките на разумен период от време на придобито средно и висше образование. Член VII от Конвенцията за признаване на квалификациите, отнасящи се до висшето образование в Европейския регион има за цел да се улесни признаването на придобитото висше образование от бежанци, разселени лица и лица в положение, подобно на бежанско, които не могат да представят документални доказателства за своите квалификации, с оглед на улесняване на достъпа им до програми за висше образование или до трудови дейности. Освен това през 2017 г. комитетът за Конвенцията за признаване на квалификациите, отнасящи се до висшето образование в Европейския регион прие Препоръка относно признаването на квалификациите, притежавани от бежанци, разселени лица и лица в положение, подобно на бежанско, в която се определят принципите за въвеждане на политики за признаване на квалификациите, притежавани от бежанци. В Глобалната конвенция на ЮНЕСКО за признаване на квалификациите в областта на висшето образование се определят универсални принципи за справедливо, прозрачно и недискриминационно признаване на придобито висше образование и квалификации, които предоставят достъп до висше образование, и осигуряват възможности за по-нататъшно обучение и работа.

(28) Третият случай, при който може да се наложи признаване на уменията и квалификациите на гражданите на трети държави, е в контекста на процедурите за трудова миграция. За целите на издаването на визи или разрешения за работа и пребиваване с цел наемане на работа държавите членки проверяват уменията и квалификациите на всеки гражданин на трета държава. Критериите и подходите за оценка са различни в различните държави членки. Признаването на умения и квалификации във връзка с трудова миграция може да бъде организирано като част от процес преди заминаването или след пристигането с цел подготовка на интеграцията на гражданите на трети държави. Високият процент на отказите по молбите и дългите срокове за обработка може да възпрат гражданите на трети държави, а оценката, която се основава единствено на квалификации и формално образование и обучение, не винаги обхваща пълния набор от умения и потенциал на кандидатите и може да възпрепятства интеграцията на гражданите на трети държави на пазара на труда.

(29) Освен в случаите, в които се изисква признаване на умения и квалификации, гражданите на трети държави може да се нуждаят от достъп до инструменти и информация също в подкрепа на прозрачността на своите умения и квалификации, например за работа в нерегламентирани професии или за достъп до финансиране. И когато не се изисква признаване на квалификациите, на гражданите на трети държави може да е необходимо удостоверение за съпоставимост или информация или консултация относно естеството и удостоверяването на автентичността на техните квалификации от трети държави, за да бъде разбрана и обяснена стойността на техните умения и квалификации. Подобно доброволно използване на инструментите за прозрачност не дава допълнителни права на притежателя на квалификацията и не попада в обхвата на настоящата препоръка. Въпреки че е изключено от определението на понятието „признаване“ в контекста на настоящата препоръка, получаването на такова официално удостоверение или представянето по разбираем за работодателите начин на притежаваните умения и квалификации може да бъде обозначавано в някои държави членки като „признаване“.

(30) Дългогодишни инициативи, като рамката Европас ([21]), и инструменти за прозрачност, като Европейската квалификационна рамка (ЕКР) ([22]), Европейската класификация на уменията, компетентностите, квалификациите и професиите (ESCO), европейските цифрови удостоверения за учене и инструментите за прозрачност на процеса от Болоня, могат да се използват за подпомагане на прозрачността и съпоставимостта на умения и квалификации в целия Съюз с оглед предоставяне на възможност за обучение и професионално развитие.

(31) И в трите случая, в които може да се наложи признаване на уменията и квалификациите на граждани на трети държави, процедурите за признаване на уменията и квалификациите на гражданите на трети държави често са по-сложни и скъпи от тези за гражданите на Съюза. Обикновено гражданите на трети държави имат по-ограничен достъп до подкрепа. Те може да изпитват трудности поради езикови пречки (ако информацията и услугите за подкрепа не са достъпни на език, който те владеят) или може да срещат затруднения при ориентирането във и разбирането на различните национални системи за признаване на умения и квалификации. От гражданите на трети държави може да се очаква да организират и да поемат разходите за превод и официална заверка на документи, както

([21]) Решение (ЕС) 2018/646 на Европейския парламент и на Съвета от 18 април 2018 г. относно обща рамка за предоставяне на по-добри услуги в областта на уменията и квалификациите („Европас“) и за отмяна на Решение № 2241/2004/ЕО (ОВ L 112, 2.5.2018 г., стр. 42).

([22]) Препоръка на Съвета от 22 май 2017 г. относно Европейската квалификационна рамка за учене през целия живот и за отмяна на препоръката на Европейския парламент и на Съвета от 23 април 2008 г. за създаване на Европейска квалификационна рамка за обучение през целия живот (ОВ C 189, 15.6.2017 г., стр. 15).

и да предоставят документи и други доказателства за своите квалификации, които не се изискват от гражданите на Съюза или обикновено не се издават в техните държави. Ползващите се с международна закрила или кандидатстващите за такава в Съюза, както и лицата, нуждаещи се от международна закрила, които се намират в трети държави и евентуално могат да се ползват от допълнителни пътища към пазара на труда, може дори да не са в състояние да документират напълно своите квалификации, например когато документите им са изгубени при бягството или разселването им.

(32) Работодателите и екипите за набиране на кандидати често се сблъскват с предизвикателства и разходи при наемането на граждани на трети държави. Липсата на достъп до информация за квалификации, придобити в трети държави, тежките административни процедури, необходимостта от превод, проверката за удостоверяване на автентичност, съответствието и дългите срокове за обработка (включително за признаване на умения и квалификации) могат да затруднят привличането от тяхна страна на таланти на един конкурентен пазар на труда. Някои държави членки прилагат принципа за отдаване на предпочитание на гражданите на Съюза (проучвания на пазара на труда), съгласно който дружествата трябва да докажат, че безуспешно са търсили национални работници, граждани на Съюза или законно пребиваващи граждани на трети държави с достъп до пазара на труда съгласно националното законодателство, преди да получат разрешение да назначат гражданин на трета държава. Това изискване създава допълнителна тежест за работодателите, особено за МСП.

(33) Признаването на умения и квалификации, придобити в трети държави, може да бъде предизвикателство за националните органи в държавите членки поради липсата на достъп до информация за квалификациите от трети държави, различията в организацията на системите за образование, обучение и квалификация, езиковите различия, трудностите при проверката на автентичността и липсата на установени мрежи и контакти, чрез които да се изгради доверие и разбиране по отношение на квалификациите, придобити извън Съюза. Освен това националните органи управляват данните и информацията относно признаването на уменията и квалификациите по различни начини и непоследователно и поради това притежават ограничен капацитет да обменят информация помежду си и да изграждат последователни подходи за признаване на уменията и квалификациите на граждани на трети държави.

(34) Признаването на уменията и квалификациите на граждани на трети държави на национално равнище следва да се планира, да се финансира и развива като част от обхващащи всички нива на управление подходи за привличане на таланти, в съответствие с промените в предлагането и търсенето на умения.

(35) Националните органи следва да подобрят своя капацитет за опростяване и ускоряване на процедурите за признаване и предоставяне на подходяща подкрепа и информация на гражданите на трети държави, органите по признаване, публичните служби по заетостта, инспекциите по труда и миграционните органи. Сътрудничеството на равнището на Съюза в областта на уменията и квалификациите и експертните познания и опитът на държавите членки в признаването на уменията и квалификациите могат да окажат подкрепа на националните органи и да допринесат за колективния капацитет на Съюза за реформиране и подобряване на процесите за признаване на умения и квалификации на граждани на трети държави. Сътрудничеството може да даде възможност за обмен на експертни познания и информация и последователни подходи в признаването на уменията и квалификациите на граждани на трети държави, по-специално за квалификации, за които често има процедури за признаване в държавите членки.

(36) Административното сътрудничество, партньорствата и споразуменията с трети държави и сътрудничеството с доставчици на образование и обучение и други заинтересовани страни в трети държави могат да спомогнат за изграждането на доверие и прозрачност и за по-лесния обмен на информация и по-лесното удостоверяване на автентичността на квалификациите.

(37) Агресивната война на Русия срещу Украйна породи неотложна нужда от улесняване на достъпа до пазара на труда на Съюза за ползващите се от временна закрила лица. В Препоръка (ЕС) 2022/554 на Комисията ([23]) се определят препоръки и насоки в подкрепа на държавите членки за улесняване на признаването на професионалните квалификации на хората, бягащи от агресивната война на Русия в Украйна. В публикуваната през юни 2023 г. оценка на Комисията ([24]) на изпълнението и отговорите по тази препоръка от страна на държавите членки бяха докладвани редица обещаващи практики. В оценката се подчертава фактът, че някои държави членки са предприели значителни стъпки за улесняване на интеграцията на украински специалисти, особено в областта на здравеопазването и

([23]) Препоръка (ЕС) 2022/554 на Комисията от 5 април 2022 г. относно признаването на квалификациите на лицата, бягащи от руското нашествие в Украйна (ОВ L 107 I, 6.4.2022 г., стр. 1).

([24]) Оценка на Препоръка (ЕС) 2022/554 на Комисията от 5 април 2022 г. относно признаването на квалификациите на лицата, бягащи от руското нашествие в Украйна, ГД „Вътрешен пазар, промишленост, предприемачество и МСП“, юни 2023 г.

преподаването. С Препоръка (ЕС) 2022/554 се изпраща силен политически сигнал към държавите членки да направят всичко по силите си, за да отговорят на неотложните изисквания на ситуацията. Заинтересованите страни, като например групата от координатори за признаването на професионалните квалификации, изразиха своята благодарност за Препоръка (ЕС) 2022/554, а някои предложиха мерките да бъдат разширени, така че да обхванат и други граждани на трети държави.

(38) Съюзът е трайно ангажиран с подкрепата за човешкото и икономическото развитие чрез помощ за развитие и сътрудничество за развитие. Партньорствата с трети държави за привличане на таланти се развиват по взаимноизгоден начин, който спомага за задоволяването на нуждите на пазара на труда и на двамата партньори. Политиката и действията на Съюза и държавите членки относно наемането на работници от чужбина следва да смекчават потенциалните отрицателни последици за държавите на произход. Усилията за привличане на таланти не следва да водят до напускане на човешки капитал или до „изтичане на мозъци“, които може да ограничат социално-икономическия капацитет и развитието на третите държави и тяхната способност да управляват основните услуги. По отношение на наемането на работници от чужбина са необходими системни подходи, включително взаимноизгодни партньорства с държавите на произход, като например партньорствата за таланти, които подпомагат развитието на умения и капацитет в държавата на произход.

ПРЕПОРЪЧВА:

ГЛАВА I

ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ

Цел

1. В настоящата препоръка се определят насоки за опростяване и ускоряване на признаването на уменията и квалификациите на граждани на трети държави от страна на държавите членки с оглед на това пазарът на труда на Съюза да стане по-привлекателен за гражданите на трети държави и да се улесни интегрирането им на него в съответствие с нуждите на икономиката и обществото на Съюза.

2. Процедурите за признаване на уменията и квалификациите на граждани на трети държави следва да бъдат част от цялостни, обхващащи всички нива на управление подходи за управление на наличието на умения, в съответствие с тенденциите във връзка с уменията в държавите членки и на равнището на Съюза. Тези подходи включват повишаване на квалификацията и преквалификация, активиране на пазара на труда, мобилност в рамките на Съюза, условия на труд и привличане на таланти извън Съюза.

3. Държавите членки следва да се стремят да използват потенциала на законната миграция, за да привличат квалифицирани граждани на трети държави с цел да се справят в недостига на работна ръка и умения. В този контекст държавите членки следва:

   а) да се стремят към системно подобряване на своята привлекателност като дестинация за граждани на трети държави с всякакво равнище на уменията, включително, когато е приложимо, чрез подобряване на системите за признаване на умения и квалификации, чрез което да постигнат значително увеличение на стойностите си по показателя на ОИСР за привлекателност за таланта за високообразовани работници;

   б) да използват пълноценно уменията и квалификациите на гражданите на трети държави на своите пазари на труда с цел значително намаляване на разликата в процента на свръхквалификация между гражданите на трети държави и техните собствени граждани до 2030 г.

Обхват

4. Настоящата препоръка се прилага по отношение на ситуации, при които граждани на трети държави са в процес на получаване на виза или разрешение за работа и пребиваване в държава членка или вече са законно пребиваващи в Съюза.

5. Настоящата препоръка се прилага, когато се изисква признаване на умения и квалификации с цел предоставяне на гражданин на трета държава на права, а именно:

   а) да се предостави достъп до регламентирана професия в държава членка („признаване на професионални квалификации“);

б) да се предостави достъп до програма за обучение („академично признаване“);

в) да се издаде виза или разрешение за работа и пребиваване с цел наемане на работа в държава членка, като признаването на уменията и квалификациите е част от този процес („признаване на умения и квалификации за трудова миграция“).

Определения

6. За целите на настоящия препоръка се прилагат следните определения:

а) „признаване на умения и квалификации“ означава официално потвърждение от съответен орган на валидността на чуждестранна квалификация и идентифициране на умения с оглед предоставяне на права на гражданин на трета държава, а именно достъп до регламентирана професия, виза и разрешение за работа и пребиваване с цел наемане на работа или достъп до програма за обучение;

б) „признаване на професионални квалификации“ означава признаване от държава члена на чуждестранна професионална квалификация с цел достъп до регламентирана професия на нейната територия или нейното или упражняване;

в) „регламентирана професия“ означава професионална дейност или съвкупност от професионални дейности, достъпът до които, упражняването на които или един от начините на упражняване на които са подчинени, пряко или непряко (от законовите, подзаконовите или административните разпоредби) на притежаването на определени професионални квалификации;

г) „академично признаване“ означава официално признаване от компетентен орган на валидността и нивото на чуждестранна образователна квалификация или на предишно обучение с насоченост към резултатите от обучението с цел достъп до по-нататъшно обучение, без да се засягат правата на институциите за образование и обучение или на компетентните органи за определяне на конкретни критерии за прием за конкретни програми или за проверка на автентичността на документи;

д) „признаване на умения и квалификации за трудова миграция“ означава признаването на умения и квалификации като част от процеса в държава членка за предоставяне на виза или разрешение за работа и пребиваване на гражданин на трета държава, включително като част от точкова система за имиграция;

е) „приоритетна регламентирана професия“ означава регламентирана професия, която е определена от държава членка като основна за задоволяване на нуждите от ключови умения за икономическо развитие или за предоставяне на основни умения и услуги и по отношение на която са необходими специфични действия или мерки за изграждане на активна работна сила за съответната професия;

ж) „валидиране на умения, придобити чрез неформално и информално учене“ означава процесът, чрез който компетентен орган или служба потвърждава, че дадено лице е получило резултати от обучение чрез неформална и информална учебна среда, измерени спрямо съответен стандарт;

з) „изравнителен курс“ означава целенасочена възможност за обучение, обхващаща съществени разлики между знанията, уменията и компетентностите, придобити от дадено лице, и тези, необходими за получаване на достъп до регламентирана професия;

и) „европейски модел на обучението“ означава многоезичния модел на данни за обучението, публикуван от Комисията, който може да се използва за описание на всички данни, свързани с обучението, включително формално, неформално и информално учене, и който поддържа обмен на данни за умения, оперативна съвместимост и за издаването и обмена на цифрови удостоверения;

й) „европейска квалификационна рамка, или ЕКР“ означава обща референтна рамка от осем нива на квалификация, изразени като резултати от обучение с градирани нива на владеене, която служи като средство за конвертиране между различни квалификационни системи и техните нива с цел да се подобри прозрачността, съпоставимостта и преносимостта на квалификациите на лицата;

к) „национална квалификационна рамка“ означава инструмент за класифициране на квалификациите въз основа на набор от критерии за достигнати конкретни нива в процеса на обучение, чиято цел е да обедини и съгласува националните квалификационни подсистеми и да подобри достъпа до квалификации и тяхната прозрачност, надграждане и качество по отношение на пазара на труда и гражданското общество;

л) „свръхквалификация“ означава ситуация, в която дадено лице притежава по-високо от необходимото за изпълнение на неговата работа ниво на умения или образование и обучение ([25]).

ГЛАВА II

ПРИНЦИПИ ЗА ПРИЗНАВАНЕТО НА УМЕНИЯ И КВАЛИФИКАЦИИ НА ГРАЖДАНИ НА ТРЕТИ ДЪРЖАВИ

Тези принципи са свързани с ролята на признаването на уменията и квалификациите на граждани на трети държави в по-широкия контекст на политиките за трудовата миграция и пазара на труда и политиките във връзка с уменията.

7. Държавите членки следва системно да намаляват пречките, свързани с признаването на умения и квалификации, които ограничават възможностите гражданите на трети държави да мигрират законно в дадена държава членка, да си осигурят работа, отговаряща на техните умения и опит, и да се интегрират успешно на пазара на труда на тази държава членка, спомагайки така за преодоляването на недостига на умения и работна ръка в тази държава членка.

8. Националните процедури за признаване на умения и квалификации следва да използват подхода „уменията на първо място“, при който се набляга на целокупния талант и потенциал на дадено лице и се намалява рискът от свръхквалификация. При процедурите следва да се избягва основаването на оценката на гражданите на трети държави единствено на техните квалификации. Признаването на квалификациите следва да се използва съвместно с оценката на уменията и, когато е възможно, на опита.

9. Държавите членки, които използват проучвания на пазара на труда, следва редовно да следят потребностите на пазара на труда и предлагането на умения и могат да обмислят въвеждането на изключения от проучванията на пазара на труда за наемане на работа в професии или сектори, в които има недостиг на умения, като те се насърчават да предвиждат по-специално такива изключения за МСП. Държавите членки следва да гарантират, че когато се провеждат, проучванията на пазара на труда се извършват бързо, представляват малка административна тежест за работодателите и гражданите на трети държави и се прилагат по ясен и прозрачен начин. Държавите членки следва да оказват специална подкрепа на МСП.

10. Националните подходи за привличане на таланти в световен мащаб, включително признаването на умения и квалификации, следва да се управляват, за да се намали рискът от напускане на човешкия капитал („изтичане на мозъци“) за държавите на произход. Това може да се постигне чрез сътрудничество за подпомагане на споделянето на знания и развитието на умения в държавата на произход, текущо проучване и наблюдение за установяване на потенциални отрицателни последици за държавите на произход и подпомагане на кръговата миграция, така че и двете държави да могат да извлекат ползи от законната миграция към Съюза.

11. Признаване на уменията и квалификациите следва да не се изисква за целите на наемането в професии, които не са регламентирани. В тези случаи инструментите за прозрачност и информацията може да подпомогнат, когато е необходимо, разбирането и сравняването на квалификациите на граждани на трети държави с оглед подпомагане на наемането на работа.

ГЛАВА III

ОРГАНИЗИРАНЕ НА ПРИЗНАВАНЕТО НА УМЕНИЯТА И КВАЛИФИКАЦИИТЕ НА ГРАЖДАНИ НА ТРЕТИ ДЪРЖАВИ

Препоръките в тази глава се прилагат по отношение на всичките 3 случая на признаване на умения и квалификации, както е посочено в точка 5, букви а)— в) по-горе.

([25]) Евростат определя процентът на свръхквалификация като дял на заетите лица с висше образование (ISCED 2011 нива 5—8), които са заети в професии с ниска или средна квалификация, за които обикновено не се изисква висше образование (основни групи 4—9 от ISCO-08).

Изграждане на капацитет

12. Държавите членки следва да инвестират подходящи финансови и човешки ресурси в капацитета на съответните си органи, включително техните европейски национални информационни центрове и националните информационни центрове за академично признаване (центрове ENIC-NARIC), за да гарантират, че могат да отговорят на търсенето и да опростяват и ускоряват процедурите за признаване на умения и квалификации на граждани на трети държави.

Развитие на персонала

13. Националните органи следва да гарантират, че съответният персонал има достъп до обучение за развитие на уменията, включително умения по чужди езици, които са му необходими, за да може да информира и консултира както работодатели, така и граждани на трети държави, да оценява уменията и да признава квалификации от трети държави.

Управление на данните

14. Националните органи следва системно да събират, анализират и публикуват данни за видовете молби, получени от граждани на трети държави, държавите на произход, времето за обработка и резултатите от взетите решения (включително отрицателни решения и приложени компенсационни мерки), за да следят въздействието на процедурите за признаване на умения и квалификации.

15. С цел да способстват за оперативната съвместимост между системите и за по-лесното споделяне на информация относно признаването на умения и квалификации на граждани на трети държави, националните органи следва да приемат европейския модел на обучението като модел за структуриране на данните за решенията за признаване, по-рано обработените квалификации и други данни за постижения и права в областта на ученето.

16. При регистриране в техните национални системи на информация относно професии, квалификации и знания, умения и компетентности националните органи следва да използват европейската класификация на уменията, компетентностите, квалификациите и професиите (ESCO) с цел да се улесни обменът на информация между държавите членки и трети държави и предаването на данни.

17. Националните органи следва да включват информация относно съответното ниво по ЕКР във всички данни, които съхраняват за квалификациите от трети държави, с цел да се улеснят сравняването и прозрачността на квалификациите.

Развитие на знанието

18. Националните органи следва да развиват и да търсят достъп, когато е целесъобразно, до надеждни източници на информация относно квалификациите, системата на образование и обучение, оценката на качеството и регламентираните професии в трети държави.

19. Държавите членки следва да разработят оперативно съвместими национални бази данни относно сравнимостта на квалификациите от трети държави, с възможност за издаване на удостоверения за съпоставимост, така че да се улесни споделянето на информация относно техните решения за признаване и да се подобри прозрачността на процедурите за признаване. С цел да се улесни оперативната съвместимост базите данни следва да се основават на стандартите на европейския модел на обучението.

Сътрудничество

20. Държавите членки следва да започнат диалог със социалните партньори и съответните национални заинтересовани страни (например работодатели, МСП, гражданско общество и организации на мигранти), за работят за преодоляване на пречките пред наемането на граждани на трети държави, включително недостатъчното разбиране и признаване на умения и квалификации.

21. Националните органи следва да развиват контакти и работни отношения с други националните органи и съответните заинтересовани страни, включително в други държави членки, да натрупват знания и да обменят информация относно признаването на умения и квалификации на граждани на трети държави.

Сътрудничество с трети държави

22. Националните органи следва да си сътрудничат с трети държави (включително в контекста на търговски споразумения, споразумения за взаимно признаване и партньорства, като например партньорствата за таланти), за да улесняват опростеното и ускорено признаване на умения и квалификации на граждани на трети държави.

23. Когато е налице сътрудничество с трети държави националните органи следва:

а) да предлагат достъп преди пристигане на място до процедури за признаване на граждани на трети държави от третата държава;

б) да натрупват — в сътрудничество с третата държава — знания за съответните квалификации, включително за очакваните резултати от обучението, за структурата на системата за образование и обучение на третата държава и за обхвата на регламентираните професии;

в) да организират обмен на информация, учебни посещения и съвместни проекти с трети страни, за да насърчават разбирането на квалификациите и доверието в тях;

г) да установяват с органите в третата държава на процеси за удостоверяване на документи, идентифициране на фалшиви документи и получаване на липсваща информация, за да се намали административната тежест върху кандидатите и националните органи.

Информация и подкрепа

24. Държавите членки следва да предлагат целенасочена и специализирана подкрепа за граждани на трети държави относно признаването на умения и квалификации, включително:

а) като част от процесите преди заминаване;

б) като част от услугите по заетостта за подпомагане на достъпа до пазара на труда;

в) за достъп до възможности за учене през целия живот в държавата членка;

г) за подпомагане на повторното установяване на граждани на трети държави в тяхната държава на произход след завръщането им.

25. Държавите членки следва да гарантират, че гражданите на трети държави, работодателите и заинтересованите страни имат достъп до лесна за употреба, пълна и актуална информация относно признаването на уменията и квалификациите на граждани на трети държави на тяхна територия.

а) Информационните услуги и услугите за подкрепа следва да се предоставят на националния(те) език(ци), на английски и на езици, които често се говорят от пристигащите мигранти или от мигрантите, които вече законно пребивават в държавата членка.

б) Онлайн информацията следва да бъде предоставена в достъпни и пригодени за ползване чрез преносими устройства формати.

26. Държавите членки следва да координират своите подходи за предоставяне на информация и услугите за подкрепа за признаване на умения и квалификации на граждани на трети държави на национално, регионално и местно равнище, включително чрез:

а) разработване на всеобхватни онлайн инструменти за подпомагане на достъпа на граждани на трети държави до необходимата информация и подкрепа за признаването на техните умения и квалификации;

б) централизирано или координирано разработване на информация относно признаването на умения и квалификации на граждани на трети държави, която може да се разпространява и използва повторно от органите по признаването, публичните служби по заетостта, инспекциите по труда и миграционните органи;

в) координиране на входните данни и актуализации на информацията за контакт на националните органи, отговорни за признаването на професионалните квалификации на граждани на трети държави, публикувани в базата данни на регламентираните професии, в подкрепа на действието, описано в точка 56, буква в) по-долу.

27. Предоставената информация следва да помага на гражданите на трети държави да се запознаят с процедурите за признаване, които евентуално ще се наложи да следват, и да ги насочва към съответните служби за подкрепа, както следва:

а) достъп до регламентирани професии: гражданите на трети държави следва да бъдат насочвани към съответната информация относно регламентираните професии в държавата членка, включително съответните звена за контакт, които предоставят информация относно признаването на професионалните квалификации и компетентните органи в държавите членки;

б) предоставяне на достъп до програма за обучение: гражданите на трети държави следва да бъдат насочвани към съответната информация относно академичното признаване и обучението в държавата членка.

в) процедури за законна миграция: гражданите на трети държави следва да бъдат насочвани към съответната информация относно процедурите за законна миграция, включително данните за контакт на съответните миграционни органи.

г) наемане в нерегламентирани професии: гражданите на трети държави следва да бъдат насочвани към информация относно прозрачността на уменията и квалификациите, включително онлайн информационни услуги, така че да могат да получат консултации или удостоверения (например удостоверения за съпоставимост), които ще им помогнат да обяснят своите умения и квалификация на работодателите.

28. Държавите членки следва да улесняват признаването и прозрачността на всякакво обучение, преминато от граждани на трети държави в държавата членка, като:

а) гарантират, че гражданите на трети държави могат да получат доказателства (например сертификати или други удостоверения) за всяко обучение, което са преминали в държавата членка;

б) гарантират, че гражданите на трети държави имат достъп до процеси за валидиране на уменията, придобити чрез неформално и информално обучение;

в) предоставят административна подкрепа за други държави членки и държави на произход за подпомагане на признаването и разбирането на обучението, преминато от граждани на трети държави в държавата членка.

Процедури

29. Държавите членки следва да гарантират, че процедурите за признаване на уменията и квалификациите на граждани на трети държави са лесни за използване, и да свеждат до минимум административната тежест за кандидатите.

Преводи

30. Националните органи следва да използват eTranslation (системата за машинен превод на Комисията) или друг машинен превод, когато е подходящо.

31. Националните органи следва да сведат до минимум, когато е възможно, изискванията гражданите на трети държави да предоставят преводи на документи, включително като не изискват от кандидатите да представят преводи от езици, които се покриват от инструмента eTranslation.

Удостоверяване на автентичността

32. Държавите членки следва да се стремят да създадат необходимото доверие за ефективна проверка на автентичността, валидността, нивото и резултатите от обучението, според случая, на квалификациите от трети държави, включително чрез сътрудничество с трети държави и натрупване на знания за квалификационните системи на трети държави.

33. В случаи на несигурност или съмнения националните органи следва да проверят автентичността на документите, когато това е възможно, например като се свържат с органите в трети държави, вместо да изискват от кандидата да предостави допълнителни доказателства. Националните органи не следва да налагат ненужна тежест или разходи на кандидатите във връзка с удостоверяването на документи или доказването по друг начин на тяхната автентичност.

34. Националните органи следва да гарантират, че ползващите се със или кандидатстващите за международна закрила, както и лицата, нуждаещи се от международна закрила, които се намират в трети държави и могат да се ползват от допълнителни пътища към пазара на труда и които не могат да представят по подходящ начин документално своите квалификации, имат достъп до оценка на техните квалификации от националните органи за целите на търсене на работа или достъп до обучение.

35. Националните органи следва да гарантират, че сроковете за обработка се съкращават значително, когато документите се подават като цифрови удостоверения с надежден цифров подпис (с равнище, подобно на равнището на автентичност, предлагано от европейската инфраструктура за цифрови удостоверения), тъй като в тези случаи удостоверяването на автентичността може да стане незабавно.

Разходи

36. Националните органи следва да публикуват прозрачна информация за всички разходи, свързани с процедурите за признаване, и да гарантират, че прилаганите разходи не надвишават действителните разходи за процедурата и са сравними с разходите, прилагани за граждани на Съюза при подобни обстоятелства. Държавите членки се насърчават да намаляват и премахват разходите, например такси за кандидатстване, където е възможно, за ползващите се със или кандидатстващите за международна закрила, както и за лицата, нуждаещи се от международна закрила, които се намират в трети държави и могат да се ползват от допълнителни пътища към пазара на труда.

Обработване на молби

37. Националните органи следва да гарантира, че гражданите на трети държави:

а) имат достъп до съответни онлайн инструменти, които са подобни на тези на разположение на гражданите на Съюза за подаването и обработката на молби за признаване;

б) получават незабавно разписки за потвърждение след подаване на онлайн молби за признаване;

в) получават разписка, потвърждаваща, че заявлението е изцяло окомплектовано, или уведомление за липсващи документи в рамките на разумен срок, който не трябва да надвишава 15 календарни дни от подаването на молбата за признаване.

ГЛАВА IV

ПРИЗНАВАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНИ КВАЛИФИКАЦИИ

Препоръките в настоящата глава се прилагат по отношение на компетентните органи, отговарящи за признаването на уменията и квалификациите на граждани на трети държави с цел предоставяне на достъп до регламентирана професия в държава членка, както е посочено в точка 5, буква а) по-горе.

38. Държавите членки следва да подобрят признаването на професионалните квалификации на гражданите на трети държави чрез опростяване на процесите и по-тясното им хармонизиране с процесите, определени в Директива 2005/36/ЕО.

Документи и формалности

39. Компетентните органи следва да изискват от гражданите на трети държави подобен брой и подобен вид документи, като изискваните от гражданите на Съюза в подкрепа на молбите за разрешаване на достъп до регламентирана професия, както е определено в член 50, параграф 1 и приложение VII към Директива 2005/36/ЕО.

40. Признаването на професионалните квалификации не следва да зависи от езиковите познания, освен ако те не са част от квалификациите (например логопеди, учители по езици). Езиковите изисквания за упражняване на регламентирана професия в приемащата държава членка не следва да надхвърлят това, което е необходимо и пропорционално.

Решения за признаване

41. Компетентните органи следва:

а) да основат своята оценка на молбите от граждани на трети държави на правила, равностойни на тези, определени в член 13, параграф 1 от Директива 2005/36/ЕО;

б) да разглеждат доказателствата за професионални квалификации, издадени от трета държава, като доказателства за професионална квалификация, ако гражданинът на третата държава има 3-годишен професионален стаж по съответната професия в друга държава членка, която преди това е признала квалификацията от третата държава на основание член 3, параграф 3 от Директива 2005/36/ЕО;

в) да прилагат компенсационни мерки само в ситуации, равностойни на определените в член 14 от Директива 2005/36/ЕО;

г) да гарантират, че възможността за избор между период на приспособяване и изпит за правоспособност е достъпна за гражданите на трети държави, както би било съгласно член 14 от Директива 2005/36/ЕО;

д) да вземат предвид информацията, съдържаща се в по-ранни решения за признаване, взети от други държави членки, когато е налична, с цел да се позволи по-бързо признаване на професионалната квалификация на кандидата;

е) да завършват процедурата по признаване за разрешение за достъп до регламентирана професия възможно най-бързо, така че да е възможно издаването на надлежно обосновано решение в рамките на разумен срок, който не следва да надвишава 2 месеца от датата на подаване на окомплектованата молба.

Приоритетни регламентирани професии

42. Държавите членки следва възможно най-добре да използват събраните данни относно недостига на работна ръка и умения, които са на разположение в национални източници и източници на Съюза, както и да изискват от съответните си органи да докладват ежегодно за очаквания недостиг на работна сила в регламентираните професии в рамките на тяхната компетентност. Държавите членки следва да използват тези данни при планирането на работната сила, включително за целите на набелязването на приоритетни регламентирани професии за привличане на граждани на трети държави, на трети държави за потенциални партньорства и на евентуални адаптации на процедурите за признаване на умения и квалификации.

43. Компетентните органи следва да използват като основа предишни решения или да развиват знания относно съответните квалификации за приоритетни регламентирани професии от съответните трети държави, за да:

а) въведат „бързи коридори“ за обработка, включително чрез осигуряване на допълнителен персонал, с цел да се отговори на нов или неотложен приоритет за признаване;

б) сведат до минимум времето за обработка, така че надлежно обосновано решение да може да бъде издадено в рамките на 4 седмици от датата на подаване на окомплектованата молба;

в) сведат до минимум изискванията за молбите за признаване;

г) идентифицират съществените разлики в образованието и обучението със съответните трети държави, за да се разработят адаптирани изравнителни курсове за граждани на трети държави.

44. За приоритетните регламентирани професии компетентните органи следва да търсят механизми, които дават на гражданите на трети държави по-бърз достъп до упражняване на професията веднага след подаването на молбата за признаване и докато тече процедурата за разглеждането ѝ, включително:

а) възможности за временна работа, под наблюдение, организирана в съответствие с националните практики за професията;

б) възможности за временна работа, придружена от обучение и оценка;

в) достъп до позиции на ниво асистент, свързани с професията, с възможност за преминаване към пълен достъп за упражняване на професията след положително решение за признаване.

45. Компетентните органи следва да предлагат езиково обучение на гражданите на трети държави, за да улеснят достъпа им до упражняване на приоритетната регулирана професия в случаите, когато отговарят на всички изисквания за признаване.

ГЛАВА V

ПРИЗНАВАНЕ НА УМЕНИЯ И КВАЛИФИКАЦИИ ЗА ТРУДОВА МИГРАЦИЯ

Препоръките в настоящата глава се отнасят за националните органи, участващи в процедурите по трудова миграция, както е посочено в точка 5, буква в) по-горе.

46. Националните органи, участващи в признаването на умения и квалификации, и тези от сферата на миграцията и заетостта следва да си сътрудничат тясно, за да рационализират процесите на трудова миграция, като същевременно вземат предвид гледните точки на работодателите и промишлеността, по-специално на МСП.

47. Държавите членки следва ясно да съобщават, когато се изисква признаване на умения и квалификации като част от процесите, като например точкови системи, за получаване на виза или разрешение за работа и пребиваване в тяхната държава членка.

48. Държавите членки следа да улесняват ранното признаване на умения и квалификации, когато е необходимо, като част от оценки преди заминаване от държавата на произход, така че гражданите на трети държави да могат да навлизат на пазара на труда без ненужно забавяне.

49. С цел да смекчат риска от свръхквалификация в контекста на трудовата миграция националните органи следва да прилагат подхода „уменията на първо място“. В процедурите следва да се отдава приоритет на оценката на уменията и опита с цел да се установи пълният потенциал на гражданите на трети държави и да се подкрепи тяхната интеграция на пазара на труда в роли, които отговарят на техните умения. Националните органи следва да избягват основаването на оценките единствено на квалификации.

ГЛАВА VI

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Гарантиране на равно третиране

50. Държавите членки следва да гарантират, че гражданите на Съюза с квалификации, придобити в Съюза или в трета държава, следва да получават третиране, което е не по-малко благоприятно от това на гражданите на трети държави със същите квалификации.

51. Държавите членки следва да гарантират, че квалификациите, получени в Съюза, се признават по един и същ начин, независимо дали притежаващият ги е гражданин на Съюза или на трета държава.

52. Държавите членки следва да използват свободата на преценка, с която разполагат, за да опростят и ускорят националните процедури за признаване на квалификациите. Когато процедурите в дадена държава членка са по-гъвкави от предвидените в Директива 2005/36/ЕО, тази държава членка следва да обмисли дали подход с подобна гъвкавост може да бъде възприет по отношение на квалификациите, получени в трета държава.

Подкрепа от страна на Комисията

53. Комисията ще улеснява обмена на информация и сътрудничеството между държавите членки относно признаването на умения и квалификации на граждани на трети държави, включително чрез взаимно учене, обмен на добри практики и чрез улесняване на сътрудничеството между държавите членки, социалните партньори, заинтересованите страни, органите по признаването и международните организации. Комисията ще организира срещи в рамките на групите от координатори за признаването на професионални квалификации и други съответни форуми, като например консултативната група за Европейската квалификационна рамка, платформата за трудова миграция, европейската мрежа за интеграция, ръководната група относно резерва на ЕС от таланти и мрежите на Европейската мрежа от националните информационни центрове и националните информационни центрове за академично признаване (мрежите ENIC-NARIC).

54. Комисията ще прикани държавите членки да докладват за национални инициативи, реформи, добри практики и статистически данни относно признаването на умения и квалификации на граждани на трети държави.

55. Комисията може да предостави на държавите членки, по тяхно искане, специално разработена подкрепа и експертен опит в рамките на своя Инструмент за техническа подкрепа за реформиране на националните системи и улесняване на процесите за признаване на умения и квалификации на граждани на трети държави.

56. Комисията ще работи за подобряване на прозрачността и достъпа до процесите за признаване чрез:

    а) насърчаване и подпомагане на държавите членки за разработване на семантично оперативно съвместими бази данни относно процесите и решенията за признаване, които да могат да генерират удостоверения за съпоставимост;

    б) продължаване на подкрепата за мрежите ENIC-NARIC и насърчаване на държавите членки да обмислят разширяване на компетентностите на NARIC, за да обхванат квалификациите за професионално образование и обучение (ПОО);

    в) оказване на подкрепа за държавите членки с цел включване на информация в базата данни на регламентираните професии относно компетентните органи в държавите членки, отговарящи за признаването на квалификациите на граждани на трети държави, които дават достъп до регламентирани професии;

    г) предоставяне на достъп до онлайн информация с цел подпомагане на гражданите на трети държави в разбирането на изискванията за признаване на умения и квалификации в Съюза.

57. Комисията ще използва инструментите на Съюза, за да насърчава разбирането на придобитите умения и квалификации в приоритетни трети държави, които са от значение за преодоляване на недостига на работна сила на пазара на труда на Съюза. Комисията:

    а) ще работи с Европейската фондация за обучение (ETF), мрежите ENIC-NARIC, Европейския регистър за осигуряване на качество във висшето образование, държавите членки и третите държави за разработването на насоки относно квалификационните рамки на трети държави и специфичните за тях квалификации, в които се прави сравнение между Европейската квалификационна рамка и националните квалификационни рамки, и за провеждането на целеви оценки на практиките на трети държави в акредитацията и осигуряването на качеството;

    б) ще гарантира, че платформата Европас включва актуална информация относно практиките за признаване и съответното законодателство в трети държави, в съответствие с член 3, параграф 2, буква г) от Решение (ЕС) 2018/646;

    в) ще проучи осъществимостта на създаването на допълнителни онлайн ресурсни центрове с информация относно уменията и квалификациите, като използва опита на ресурсния център, ориентиран към Украйна;

    г) ще проучи осъществимостта на разработването на инструмент на равнището на Съюза, който да може да генерира удостоверения за съпоставимост въз основа на хармонизиран образец за конкретни квалификации от трети държави и да обхваща множество държави членки;

    д) ще превежда инструменти, които улесняват оценката на уменията на гражданите на трети държави (например Европас, инструментът на ЕС за профилиране на уменията на гражданите на трети държави) на езиците на избрани трети държави.

Съставено в Брюксел на 15 ноември 2023 година.

За Комисията
Thierry BRETON
Член на Комисията