



2023/2611

24.11.2023

**ZALECENIE KOMISJI (UE) 2023/2611**

**z dnia 15 listopada 2023 r.**

**w sprawie uznawania kwalifikacji obywateli państw trzecich**

KOMISJA EUROPEJSKA,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 292,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Niedobór pracowników w Unii znacznie ogranicza jej zdolność do dostosowania się do zachodzących przemian w zakresie charakteru pracy, produkcji i komunikacji, które mają miejsce we wszystkich gospodarkach i na wszystkich rynkach pracy.
- (2) Pracodawcy w całej Unii konsekwentnie zgłaszają trudności ze znalezieniem pracowników posiadających wymagane umiejętności. Ponadto oczekuje się, że starzenie się społeczeństwa doprowadzi do zmniejszenia liczebności dostępnej siły roboczej i pogłębi niedobór wykwalifikowanej kadry w przyszłości. Szczególnie dotknięte tym problemem są małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP), do których zalicza się 25 mln podmiotów w całej Unii, ponieważ mają trudności ze znalezieniem odpowiednich talentów niezbędnych do osiągnięcia zrównoważonego wzrostu, skalowalności i konkurencyjności.
- (3) Niedobór wykwalifikowanych pracowników dotyczy wszystkich ekosystemów przemysłowych w wielu państwach członkowskich, przy czym liczba wolnych miejsc pracy, w przypadku których wymagane są wysokie, średnie lub niskie kwalifikacje, rośnie. Sektory takie jak budownictwo, produkcja, technologie informacyjno-komunikacyjne (ICT), transport, zawody regulowane, opieka zdrowotna i opieka długoterminowa mierzą się z utrzymującymi się niedoborami. Ponadto w latach 2015–2021 niedobory pracowników w kluczowych sektorach o zasadniczym znaczeniu dla transformacji ekologicznej uległy podwojeniu. Sytuację tę dodatkowo pogarsza fakt, że przedsiębiorstwa mają trudności ze znalezieniem pracowników posiadających odpowiednie umiejętności cyfrowe oraz że szczególnie trudno jest im rekrutować specjalistów w dziedzinie ICT.
- (4) Niedobór wykwalifikowanej kadry stanowi poważne wyzwanie z punktu widzenia aspiracji Unii do pozostania konkurencyjnym światowym liderem i centrum technologii neutralnych emisyjnie oraz do osiągnięcia ambitnych celów w zakresie klimatu i energii. Ogranicza on również zdolność Unii do wykorzystania potencjału transformacji ekologicznej i cyfrowej, wzmocnienia wiodącej pozycji Unii w dziedzinie technologii, stymulowania wzrostu i innowacji oraz skutecznego reagowania na sytuacje nadzwyczajne, takie jak pandemia COVID-19 lub konflikty geopolityczne. Luka kompetencyjna w konkretnych sektorach, takich jak opieka zdrowotna i opieka długoterminowa, ogranicza zdolność do opieki nad starzejącym się społeczeństwem i zapewnienia wszystkim dostępu do wysokiej jakości opieki zdrowotnej.
- (5) Rozwiązanie problemu niedoboru wykwalifikowanej kadry wymaga znacznych inwestycji w podnoszenie i zmianę kwalifikacji, a także środków mających na celu zwiększenie udziału osób dorosłych w wieku produkcyjnym w rynku pracy, ułatwienie mobilności pracowników, poprawę warunków pracy i przyciągnięcie do Unii osób posiadających wymagane umiejętności.
- (6) Unia konsekwentnie wspiera działania służące rozwiązaniu problemu niedoboru wykwalifikowanej kadry i pracowników w drodze maksymalizacji potencjału krajowej siły roboczej. Działania te obejmują inicjatywy mające na celu poprawę mobilności pracowników na rynku wewnętrznym, takie jak europejskie sieci współpracy służb zatrudnienia (EURES). Ponadto jej celem jest podniesienie wskaźnika uczestnictwa w rynku pracy odnośnie do kobiet, osób z niepełnosprawnościami i osób ze środowisk migracyjnych. Szczególny nacisk kładzie się również na udział grup

niedostatecznie reprezentowanych, zwłaszcza młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nie szkolącej się (młodzież NEET). W europejskim programie na rzecz umiejętności z 2020 r. <sup>(1)</sup> przedstawiono 12 działań, które mają pomóc osobom fizycznym i przedsiębiorstwom w rozwijaniu umiejętności i wykorzystaniu ich, w tym zalecenia Rady w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego <sup>(2)</sup>, indywidualnych rachunków szkoleniowych <sup>(3)</sup>, mikropoświadczeń <sup>(4)</sup> oraz utworzenia paktu na rzecz umiejętności. Pakt na rzecz umiejętności wspiera współpracę między organizacjami publicznymi i prywatnymi, co służy wzmocnieniu wspólnych działań w zakresie umiejętności w celu zaspokojenia potrzeb rynku pracy oraz wspiera partnerstwa na dużą skalę w kluczowych ekosystemach przemysłowych.

- (7) Unia działa na rzecz sprzyjającego włączeniu społecznemu podejścia do uzupełniania niedoborów pracowników, w szczególności poprzez umożliwienie wszystkim pokoleniom w Unii urzeczywistnienia ich wyborów życiowych i potencjału w gospodarce i społeczeństwie w ogóle. W tym celu państwa członkowskie mogą wykorzystać kompleksowy zestaw narzędzi polityki Unii, w szczególności komunikat Komisji „Zmiana demograficzna w Europie: zestaw narzędzi do działania”, które pozwalają lepiej godzić aspiracje związane z życiem rodzinnym i płatną pracą, wspierać i wzmacniać pozycję młodszych pokoleń, a także umacniać pozycję pokoleń starszych i utrzymać ich dobrobyt.
- (8) Sama siła robocza Unii nie może jednak zaspokoić zapotrzebowania na wykwalifikowanych pracowników. Aby gospodarka Unii odniosła sukces i była odporna, konieczne jest uczynienie jej bardziej atrakcyjną dla globalnych talentów. Częścią rozwiązania problemu niedoboru pracowników, z którym borykają się pracodawcy, musi być zarządzana legalna migracja osób poszukujących pracy z państw trzecich, która umożliwi pracodawcom znalezienie pracowników posiadających potrzebne umiejętności i pobudzi wzrost gospodarczy.
- (9) Dane z unijnego badania aktywności ekonomicznej ludności pokazują, że obywatele państw trzecich z wykształceniem wyższym częściej niż obywatele Unii mają zbyt wysokie kwalifikacje w stosunku do wykonywanej przez siebie pracy i pracują w zawodach wymagających niskich lub średnich kwalifikacji. W 2022 r. wskaźnik nadmiernych kwalifikacji w Unii wyniósł 39,4 % w przypadku osób niebędących obywatelami Unii, 31,8 % w przypadku obywateli Unii z innych państw członkowskich i zaledwie 21,1 % dla obywateli danego państwa członkowskiego <sup>(5)</sup>. Nadmierne kwalifikacje mogą prowadzić do strat gospodarczych zarówno dla zainteresowanych osób, jak i dla gospodarki Unii.
- (10) Podczas gdy państwa członkowskie zachowują prawo do określania liczby osób z państw trzecich przyjmowanych w celu wykonywania pracy, Unia ustanowiła kompleksowe podejście do legalnej migracji, uznając zasadniczą rolę, jaką migranci odgrywają w gospodarce i społeczeństwie, w celu usprawnienia procedur migracyjnych oraz harmonizacji warunków przyjmowania i praw obywateli państw trzecich w Unii. W pakcie o migracji i azylu <sup>(6)</sup> uznano, że opracowanie legalnych dróg migracji do Unii dla wykwalifikowanych obywateli państw trzecich stanowi zasadniczy element kompleksowego systemu zarządzania migracją. Przekształcona dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1883 <sup>(7)</sup> („dyrektywa w sprawie niebieskiej karty”) ma na celu przyciągnięcie wysoko wykwalifikowanych talentów na rynek pracy. Aby sprostać rosnącemu zapotrzebowaniu na wykwalifikowanych specjalistów w sektorze ICT w państwach członkowskich, w dyrektywie tej przewidziano, że wyższe umiejętności zawodowe należy uznać za równoważne z kwalifikacjami uzyskanymi w ramach kształcenia na poziomie wyższym w konkretnych zawo-

<sup>(1)</sup> W europejskim programie na rzecz umiejętności zainicjowanym w 2020 r. przedstawiono cele UE w zakresie podnoszenia i zmiany kwalifikacji na najbliższe pięć lat.

<sup>(2)</sup> Zalecenie Rady z dnia 24 listopada 2020 r. w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności (Dz.U. C 417 z 2.12.2020, s. 1).

<sup>(3)</sup> Zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych (Dz.U. C 243 z 27.6.2022, s. 26).

<sup>(4)</sup> Zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie europejskiego podejścia do mikropoświadczeń na potrzeby uczenia się przez całe życie i zatrudnialności (Dz.U. C 243 z 27.6.2022, s. 10).

<sup>(5)</sup> Eurostat, LFSA\_EOQGAN.

<sup>(6)</sup> Komunikat Komisji dotyczący nowego paktu o migracji i azylu (COM(2020) 609 final).

<sup>(7)</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1883 z dnia 20 października 2021 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji oraz uchylecia dyrektywy Rady 2009/50/WE (Dz.U. L 382 z 28.10.2021, s. 1).

dach związanych z ICT. Ponadto w pakiecie dotyczącym umiejętności i talentów<sup>(8)</sup>, przyjętym przez Komisję w kwietniu 2022 r., podkreślono, że legalna migracja przynosi korzyści zarówno migrantom, jak i ich krajom pochodzenia i krajom docelowym. W pakiecie tym zaproponowano legislacyjne, operacyjne i przyszłościowe środki, w tym wnioski dotyczące zmiany dyrektywy Rady 2003/109/WE<sup>(9)</sup> i dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/98/UE<sup>(10)</sup> w celu uproszczenia procedur przyjmowania obywateli państw trzecich o wszystkich poziomach umiejętności oraz wzmocnienia ich praw po zamieszkaniu w Unii.

- (11) Niedostatecznie wykorzystywaną pulę potencjalnych osób poszukujących pracy, które mogłyby zaspokoić potrzeby pracodawców, stanowią w dużej mierze wykwalifikowane osoby potrzebujące ochrony międzynarodowej, które chcą podjąć pracę w państwach członkowskich. Zgodnie z zaleceniem Komisji (UE) 2020/1364<sup>(11)</sup> w sprawie promowania legalnych dróg uzyskania ochrony w UE Komisja zachęciła państwa członkowskie do wprowadzenia uzupełniających dróg zatrudnienia osób potrzebujących ochrony międzynarodowej, aby wykorzystać ich umiejętności, kwalifikacje i motywację, a zarazem rozwiązać problem niedoboru wykwalifikowanej kadry i pracowników w Unii.
- (12) Aby ułatwić międzynarodową rekrutację i zapewnić obywatelom państw trzecich możliwości pracy w zawodach deficytowych określonych jako mające znaczenie dla Unii, Komisja zaproponowała utworzenie unijnej puli talentów<sup>(12)</sup> – platformy zrzeszającej osoby poszukujące pracy z państw trzecich i obsługującej dopasowywanie ich profili do wolnych miejsc pracy pracodawców mających siedzibę w państwach członkowskich. Celem puli talentów będzie zwiększenie atrakcyjności Unii dla osób poszukujących pracy z państw trzecich oraz wsparcie pracodawców w rozwiązywaniu problemu niedoboru wykwalifikowanej kadry i pracowników w Unii. Unijna pula talentów mogłaby również wspierać wdrożenie uzupełniających dróg zatrudnienia.
- (13) Komisja rozwija również partnerstwa w zakresie talentów, które stanowią jeden z kluczowych aspektów zewnętrznego wymiaru paktu o migracji i azylu i są wdrażane zgodnie z komunikatem Komisji w sprawie przyciągania umiejętności i talentów do UE<sup>(13)</sup>.
- (14) W kontekście rosnącej globalnej konkurencji o umiejętności i talenty w 2023 r. tylko jedno z państw członkowskich Unii znajduje się wśród pięciu najbardziej atrakcyjnych państw OECD dla wysoko wykształconych pracowników<sup>(14)</sup>. Zdolność przyciągania i zatrzymywania talentów zależy od wielu zmiennych, w tym polityki integracji i włączenia społecznego, środków wsparcia dla migrantów o specjalnych potrzebach, legalnych dróg do pobytu stałego i obywatelstwa, w tym dla studentów, perspektyw dochodów i podatków, postrzegania perspektyw na przyszłość, jakości życia oraz uznawania umiejętności i kwalifikacji.

<sup>(8)</sup> Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Przyciąganie umiejętności i talentów do UE”, COM(2022) 657 final.

<sup>(9)</sup> Dyrektywa Rady 2003/109/WE z dnia 25 listopada 2003 r. dotycząca statusu obywateli państw trzecich będących rezydentami długoterminowymi (Dz.U. L 16 z 23.1.2004, s. 44).

<sup>(10)</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/98/UE z dnia 13 grudnia 2011 r. w sprawie procedury jednego wniosku o jedno zezwolenie dla obywateli państw trzecich na pobyt i pracę na terytorium państwa członkowskiego oraz w sprawie wspólnego zbioru praw dla pracowników z państw trzecich przebywających legalnie w państwie członkowskim (Dz.U. L 343 z 23.12.2011, s. 1).

<sup>(11)</sup> Zalecenie Komisji (UE) 2020/1364 z dnia 23 września 2020 r. w sprawie legalnych dróg uzyskania ochrony w UE: promowanie przesiedleń, przyjmowania ze względów humanitarnych i innych uzupełniających dróg migracji (Dz.U. L 317 z 1.10.2020, s. 13).

<sup>(12)</sup> Wniosek dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiającego unijną pulę talentów (COM(2023) 716).

<sup>(13)</sup> Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Przyciąganie umiejętności i talentów do UE” (COM(2022) 657 final).

<sup>(14)</sup> What is the best country for global talents in the OECD? [Które państwo OECD jest najlepsze dla globalnych talentów?], OECD, *Migration Policy Debates*, nr 29, 2023 r.

- (15) Kwestia przyciągania wykwalifikowanych pracowników oraz rola uznawania umiejętności i kwalifikacji jest uwzględniana w szeregu działań Unii w zakresie umiejętności i migracji. W komunikacie Komisji towarzyszącym europejskiemu programowi na rzecz umiejętności <sup>(15)</sup> podkreślono potrzebę dołożenia większych starań, aby zwiększyć możliwości legalnej migracji do Unii i uznawanie kompetencji obywateli państw trzecich na unijnym rynku pracy. W planie działania Komisji na rzecz integracji i włączenia społecznego na lata 2021–2027 <sup>(16)</sup> uznano znaczenie kwestii ułatwiania uznawania i porównywalności kwalifikacji obywateli państw trzecich dla wspierania ich w pełnym wykorzystywaniu swoich umiejętności. W planie przemysłowym Zielonego Ładu <sup>(17)</sup> zapowiedziano działania, w tym prace nad uznawaniem kwalifikacji obywateli państw trzecich, i po raz pierwszy zasygnalizowano wartość podejścia „przede wszystkim umiejętności” w kontekście uznawania faktycznych umiejętności obywateli UE i obywateli państw trzecich. W pakiecie pomocy gospodarczej dla MŚP <sup>(18)</sup> uznano, że niedobory wykwalifikowanej kadry należą do największych wyzwań, przed którymi stoją MŚP, i przypomniano o zobowiązaniu do przedstawienia inicjatywy na rzecz poprawy uznawania umiejętności i kwalifikacji obywateli państw trzecich, aby pomóc w rozwiązaniu problemu luki kompetencyjnej na rynku pracy w Unii. W komunikacie Komisji „Długoterminowa konkurencyjność UE: perspektywa na przyszłość po 2030 r.” podkreślono również fakt, że aby rozwiązać problem niedoboru wykwalifikowanej kadry w Unii, trzeba ułatwić mobilność poprzez uproszczenie uznawania umiejętności i kwalifikacji obywateli z innych państw członkowskich oraz umiejętności i kwalifikacji obywateli państw trzecich.
- (16) 14 września 2022 r. przewodnicząca Ursula von der Leyen ogłosiła Europejski Rok Umiejętności (2023) w swoim orędziu o stanie Unii Europejskiej, w którym podkreślono, że częścią rozwiązania problemów związanych z umiejętnościami musi być przyciąganie do Unii odpowiednich umiejętności. Decyzją Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/936 <sup>(19)</sup> ustanowiono cztery cele Europejskiego Roku Umiejętności, w tym cel „przyciągnięcia osób z państw trzecich posiadających umiejętności potrzebne w państwach członkowskich”. Cel ten obejmuje propagowanie możliwości uczenia się (w tym w stosownych przypadkach kształcenia i szkolenia językowego), wspieranie rozwoju umiejętności i mobilności oraz ułatwianie uznawania kwalifikacji.
- (17) Uznawanie umiejętności i kwalifikacji odgrywa kluczową rolę w przyciąganiu talentów i rekrutacji pracowników w ogóle. Kwalifikacje i efekty uczenia się związane z kwalifikacjami informują o osiągnięciach w nauce. Kwalifikacje i poziomy kwalifikacji są często wykorzystywane do ustalania warunków rekrutacji na miejsca pracy i mogą być powiązane z rozwojem kariery i wynagrodzeniem. Kwalifikacje są często niezbędne, aby wykazać zgodność z normami i wymogami dotyczącymi wykonywania określonych ról, na przykład w zawodach regulowanych.
- (18) Podejście „przede wszystkim umiejętności” wspiera identyfikację i pełne wykorzystanie umiejętności danej osoby – niezależnie od tego, czy są one nabywane w warunkach formalnych, pozaformalnych czy nieformalnych – zamiast opierania się wyłącznie na kwalifikacjach. Środki mające na celu przyciągnięcie talentów i zwiększenie uczestnictwa w rynku pracy mogą zostać zmaksymalizowane i powinny opierać się na podejściu „przede wszystkim umiejętności”, w ramach którego ceni się umiejętności i dąży do dopasowania ludzi do miejsc pracy odzwierciedlających ich talent i potencjał.
- (19) Na szczeblu krajowym uznawanie umiejętności i kwalifikacji obywateli państw trzecich organizuje się – i zarządza nim – na różne sposoby, w zależności od wymogów prawnych i organizacji zatrudnienia, kształcenia, szkolenia i migracji w poszczególnych państwach członkowskich. Państwa członkowskie podejmują prawnie wiążące decyzje o uznaniu w przypadkach, gdy przyznają prawa obywatelom państw trzecich posiadającym określone kwalifikacje. Tego rodzaju decyzje umożliwiają sprawdzenie, czy dana osoba ma niezbędne umiejętności i kwalifikacje przed przyznaniem jej praw w trzech konkretnych przypadkach, a mianowicie: dostępu do zawodu regulowanego, dostępu do nauki lub w kontekście migracji pracowników.

<sup>(15)</sup> Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności” (COM(2020) 274 final).

<sup>(16)</sup> Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Plan działania na rzecz integracji i włączenia społecznego na lata 2021–2027” (COM(2020) 758 final).

<sup>(17)</sup> Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Plan przemysłowy Zielonego Ładu na miarę epoki neutralności emisyjnej” (COM(2023) 62 final).

<sup>(18)</sup> Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Pakiet pomocy gospodarczej dla MŚP” (COM(2023) 535 final).

<sup>(19)</sup> Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/936 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie Europejskiego Roku Umiejętności (Dz.U. L 125 z 11.5.2023, s. 1).

- (20) Pierwszy przypadek, tj. kwestia dostępu do zawodu regulowanego, ma miejsce, gdy obywatel państwa trzeciego może potrzebować uznania swoich umiejętności i kwalifikacji w celu uzyskania dostępu do zawodu regulowanego lub jego wykonywania. Do kategorii tej należą setki zawodów, np. pielęgniarstwo, medycyna, farmacja, architektura, a w niektórych państwach członkowskich – zawody murarza, hydraulika, elektryka i inżyniera budownictwa. Do uzyskania dostępu do takich zawodów w państwach członkowskich, w których są one regulowane, „uznanie kwalifikacji zawodowych” jest niezbędne.
- (21) Aby skutecznie zapewnić swobodę przedsiębiorczości i świadczenia usług oraz swobodny przepływ osób, przy jednoczesnym zapewnieniu przestrzegania norm i wymogów zawodowych, Unia ustanowiła wspólne zasady, procedury i kryteria uznawania w celu promowania przejrzystości, sprawiedliwości i spójności w uznawaniu kwalifikacji zawodowych, w drodze dyrektywy 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego i Rady <sup>(20)</sup>.
- (22) Beneficjentami dyrektywy 2005/36/WE są obywatele państw członkowskich korzystający z prawa do swobodnego przemieszczania się na mocy prawa Unii. Z myślą o uzupełnieniu tej dyrektywy głównymi beneficjentami niniejszego zalecenia uczyniono obywateli państw trzecich, którzy są w trakcie uzyskiwania wizy lub zezwolenia na pracę i pobyt w państwie członkowskim bądź już legalnie zamieszkują w Unii, niezależnie od tego, czy mają kwalifikacje wydane w Unii czy w państwach trzecich. Szereg zaleceń może mieć również znaczenie z perspektywy uznawania kwalifikacji obywateli Unii, którzy posiadają kwalifikacje wydane w państwach trzecich, w celu zapewnienia przestrzegania zasady równego traktowania.
- (23) Motyw 10 dyrektywy 2005/36/WE stanowi, że dyrektywa ta nie stanowi przeszkody dla uznawania przez państwa członkowskie, zgodnie z własnymi przepisami, kwalifikacji zawodowych zdobytych poza terytorium Unii przez obywateli państw trzecich, ale tego rodzaju uznanie powinno być uzależnione od spełnienia minimalnych warunków kształcenia w odniesieniu do niektórych zawodów. Niektóre przepisy dotyczące uznawania kwalifikacji mają zastosowanie do obywateli państw trzecich w przypadku, gdy korzystają oni z traktowania na równi z obywatelami przyjmującego państwa członkowskiego na mocy przepisów Unii dotyczących azylu i legalnej migracji, a także ze swobodnego przemieszczania się (np. rezydenci długoterminowi, pochodzący z państw trzecich członkowie rodzin obywateli Unii, beneficjenci statusu uchodźcy lub statusu ochrony uzupełniającej, naukowcy, wysoko wykwalifikowani pracownicy posiadający niebieską kartę UE, obywatele państw trzecich objęci zakresem dyrektywy 2011/98/UE i pracownicy sezonowi).
- (24) Za pośrednictwem różnych instrumentów i umów dyrektywa 2005/36/WE ma również zastosowanie do obywateli określonych państw trzecich. Dyrektywa 2005/36/WE ma na przykład zastosowanie również do obywateli państw EOG (na mocy Porozumienia o Europejskim Obszarze Gospodarczym) oraz do obywateli Szwajcarii (na mocy umowy między UE a Szwajcarią w sprawie swobodnego przepływu osób). W umowie o wystąpieniu oraz umowie o handlu i współpracy zawartych między Unią Europejską a Zjednoczonym Królestwem wyjaśniono zasady stosowania dyrektywy 2005/36/WE do kwalifikacji uzyskanych w Zjednoczonym Królestwie przed zakończeniem okresu przejściowego w dniu 31 grudnia 2020 r.
- (25) Unijne umowy o wolnym handlu zawierają postanowienia wspierające opracowywanie umów o wzajemnym uznawaniu kwalifikacji zawodowych z państwami trzecimi. Umowa o wzajemnym uznawaniu dotycząca architektów zawarta zasadniczo w 2022 r. między Unią a Kanadą umożliwia dostęp do wykonywania zawodu architekta na obu terytoriach zgodnie z uzgodnionymi kryteriami. Umowy handlowe Unii obejmują również zobowiązania do ułatwienia tymczasowej obecności wykwalifikowanych specjalistów w Unii, co może stanowić rozwiązanie uzupełniające w kontekście usprawnienia procedur uznawania kwalifikacji uzyskanych w państwach trzecich.
- (26) Drugim przypadkiem, w którym obywatele państw trzecich mogą potrzebować uznania swoich umiejętności i kwalifikacji, jest „uznawalność akademicka”, oznaczająca uznawanie do celów dostępu do form dalszego uczenia się, takich jak studia akademickie oraz szkolenia zawodowe; lub do celów związanych z używaniem tytułu akademickiego. Uznawalność akademicka koncentruje się na ważności, poziomie i efektach uczenia się związanych z kwalifikacjami uzyskanymi za granicą lub dotychczasowych efektach uczenia się i nabytych umiejętnościach do celów uzyskania dostępu do dalszych studiów. Sieci europejskiej sieci krajowych ośrodków informacji oraz krajowych ośrodków ds. uznawalności akademickiej i informacji (sieci ENIC-NARIC) są źródłem informacji, porad i decyzji o uznawaniu mających ułatwić podejmowanie dalszych studiów (zazwyczaj w szkolnictwie wyższym) i mogą odgrywać rolę w podejmowaniu decyzji o uznawaniu kwalifikacji, rozpatrywaniu odwołań lub doradzaniu w zakresie uznawania lub porównywalności kwalifikacji, w tym w zakresie dostępu do zatrudnienia w niektórych krajach.

<sup>(20)</sup> Dyrektywa 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 7 września 2005 r. w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych (Dz.U. L 255 z 30.9.2005, s. 22).

- (27) Konwencja Unesco i Rady Europy o uznaniu kwalifikacji związanych z uzyskaniem wyższego wykształcenia w Regionie Europejskim jest podstawowym instrumentem prawnym służącym uznawaniu kwalifikacji w Europie i poza jej terytorium. Propaguje ona sprawiedliwe i przejrzyste procedury uznawania kwalifikacji uzyskanych w ramach kształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym, realizowane w rozsądnych ramach czasowych. Artykuł VII konwencji lizbońskiej ma na celu ułatwienie uznawania kwalifikacji uzyskanych w ramach kształcenia na poziomie wyższym w przypadku uchodźców, osób wysiedlonych oraz osób znajdujących się w sytuacji podobnej do sytuacji uchodźców, niebędących w stanie przedstawić dokumentów potwierdzających posiadanie kwalifikacji, w celu ułatwienia im dostępu do programów szkolnictwa wyższego lub podjęcia pracy zawodowej. Ponadto w 2017 r. Komitet Konwencji Lizbońskiej przyjął zalecenie w sprawie uznawania kwalifikacji uchodźców, osób wysiedlonych oraz osób znajdujących się w sytuacji podobnej do sytuacji uchodźców, w którym określono zasady ustanawiania polityki uznawania kwalifikacji uchodźców. W światowej konwencji Unesco o uznawaniu kwalifikacji w szkolnictwie wyższym ustanowiono uniwersalne zasady sprawiedliwego, przejrzystego i niedyskryminacyjnego uznawania kwalifikacji uzyskanych w szkolnictwie wyższym oraz kwalifikacji, które umożliwiają dostęp do szkolnictwa wyższego i zapewniają możliwości dalszego kształcenia i zatrudnienia.
- (28) Trzeci przypadek, w którym obywatele państw trzecich mogą potrzebować uznania swoich umiejętności i kwalifikacji, dotyczy procedur w zakresie migracji pracowników. Do celów wydawania wiz lub zezwoleń na pracę i zezwoleń na pobyt do celów zatrudnienia państwa członkowskie weryfikują umiejętności i kwalifikacje obywatela państwa trzeciego. Kryteria i podejścia do oceny różnią się w poszczególnych państwach członkowskich. Uznawanie umiejętności i kwalifikacji do celów migracji pracowników może być zorganizowane w ramach procesu poprzedzającego wyjazd lub po przyjeździe, służącego przygotowaniu obywateli państw trzecich do integracji. Wysoki odsetek odrzuconych wniosków i długi czas ich rozpatrywania mogą zniechęcać obywateli państw trzecich, a ocena oparta wyłącznie na kwalifikacjach oraz kształceniu i szkoleniu formalnym nie zawsze uwzględnia pełen zestaw umiejętności i potencjał wnioskodawców i może utrudniać integrację obywateli państw trzecich na rynku pracy.
- (29) Poza przypadkami, w których wymagane jest uznawanie umiejętności i kwalifikacji, obywatele państw trzecich mogą również potrzebować dostępu do narzędzi i informacji wspierających przejrzystość ich umiejętności i kwalifikacji, na przykład w przypadku zatrudnienia w zawodach nieregulowanych lub dostępu do finansowania. Chociaż uznawanie kwalifikacji nie jest wymagane, obywatele państw trzecich mogą jednak potrzebować uzyskania oświadczenia o porównywalności lub informacji lub porady na temat charakteru i autentyczności ich kwalifikacji w państwach trzecich w celu zapewnienia zrozumienia i wyjaśnienia wartości ich umiejętności i kwalifikacji. Takie dobrowolne stosowanie instrumentów przejrzystości nie daje posiadaczowi kwalifikacji dodatkowych praw i nie wchodzi w zakres niniejszego zalecenia. Mimo że jest ono wyłączone z definicji terminu „uznawanie” w kontekście niniejszego zalecenia, uzyskanie takiego oficjalnego oświadczenia lub czynienie umiejętności i kwalifikacji takich osób zrozumiałymi dla pracodawców może być w niektórych państwach członkowskich określane jako „uznanie”.
- (30) Do celów wspierania przejrzystości i porównywalności umiejętności i kwalifikacji w całej Unii, aby umożliwić uczenie się i rozwój kariery zawodowej, można wykorzystać wieloletnie inicjatywy, takie jak ramy Europass<sup>(21)</sup> i narzędzia przejrzystości, takie jak europejskie ramy kwalifikacji (ERK)<sup>(22)</sup>, europejską klasyfikację umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO), europejskie poświadczenia cyfrowe w dziedzinie uczenia się oraz narzędzia przejrzystości w ramach procesu bolońskiego.
- (31) We wszystkich trzech przypadkach, w których obywatele państw trzecich mogą potrzebować uznania swoich umiejętności i kwalifikacji, procedury uznawania umiejętności i kwalifikacji są często bardziej złożone i kosztowne niż w stosunku do obywateli Unii. Obywatele państw trzecich mają zazwyczaj bardziej ograniczony dostęp do wsparcia. Mogą doświadczać trudności z powodu barier językowych (jeżeli informacje i usługi wsparcia nie są dostępne w znanych im językach) lub mieć trudności z poruszaniem się w różnych krajowych systemach uznawania umiejętności i kwalifikacji oraz z rozumieniem tych systemów. Niekiedy od obywateli państw trzecich oczekuje się zorganizowania i pokrycia kosztów tłumaczenia i urzędowego poświadczenia dokumentów oraz że przedstawią dokumenty

(21) Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/646 z dnia 18 kwietnia 2018 r. w sprawie wspólnych ram mających na celu świadczenie lepszej jakości usług w zakresie umiejętności i kwalifikacji (Europass), uchylająca decyzję nr 2241/2004/WE (Dz.U. L 112 z 2.5.2018, s. 42).

(22) Zalecenie Rady z dnia 22 maja 2017 r. w sprawie europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie i uchylające zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie (Dz.U. C 189 z 15.6.2017, s. 15).

i inne dowody potwierdzające ich kwalifikacje, które nie są wymagane od obywateli Unii lub które zazwyczaj nie są wydawane w ich krajach pochodzenia. Osoby korzystające z ochrony międzynarodowej lub osoby ubiegające się o ochronę międzynarodową w Unii, a także osoby potrzebujące ochrony międzynarodowej, które przebywają w państwach trzecich i mogą korzystać z uzupełniających dróg zatrudnienia, mogą nawet nie być w stanie w pełni udokumentować swoich kwalifikacji, na przykład w przypadku utraty dokumentów podczas ucieczki lub przymusowego przesiedlenia.

- (32) Pracodawcy i osoby rekrutujące często muszą się mierzyć z wyzwaniami i ponosić koszty związane z rekrutacją obywateli państw trzecich. Brak dostępu do informacji na temat kwalifikacji uzyskanych w państwach trzecich, uciążliwe procedury administracyjne, wymogi dotyczące tłumaczenia, weryfikacja autentyczności, zapewnienie zgodności i długi czas rozpatrywania (w tym w odniesieniu do uznawania umiejętności i kwalifikacji) mogą utrudniać im przyciąganie talentów na konkurencyjny rynek pracy. Niektóre państwa członkowskie stosują zasadę preferencji wobec obywateli Unii (testy rynku pracy), zgodnie z którą przedsiębiorstwa muszą udowodnić, że bezskutecznie poszukiwały pracowników krajowych, obywateli Unii lub obywateli państw trzecich legalnie przebywających na terytorium UE mających dostęp do rynku pracy zgodnie z przepisami krajowymi, zanim uzyskają pozwolenie na zatrudnienie obywatela państwa trzeciego. Wymóg ten stanowi dodatkowe obciążenie dla pracodawców, w szczególności dla MŚP.
- (33) Uznawanie umiejętności i kwalifikacji wydanych w państwach trzecich może stanowić wyzwanie dla organów krajowych w państwach członkowskich ze względu na brak dostępu do informacji na temat kwalifikacji uzyskanych w państwach trzecich; różnice w organizacji systemów kształcenia, szkolenia i kwalifikacji, różnice językowe, trudności w weryfikacji autentyczności oraz brak ugruntowanych sieci i kontaktów umożliwiających budowanie zaufania do kwalifikacji uzyskanych poza Unią i zrozumienie ich. Ponadto organy krajowe zarządzają danymi i informacjami na temat uznawania umiejętności i kwalifikacji w różny i niespójny sposób, a zatem ich możliwości wymiany informacji i opracowywania spójnych podejść do uznawania umiejętności i kwalifikacji obywateli państw trzecich są ograniczone.
- (34) Uznawanie umiejętności i kwalifikacji obywateli państw trzecich na szczeblu krajowym powinno być planowane, wspierane zasobami i rozwijane w ramach obejmującego całą administrację rządową podejścia służącego przyciągnięciu talentów, zgodnie ze zmianami w podaży umiejętności i popycie na nie.
- (35) Organы krajowe powinny zwiększyć swoje zdolności w zakresie uproszczenia i przyspieszenia procedur uznawania oraz udzielać odpowiedniego wsparcia i informacji obywatelom państw trzecich, organom ds. uznawania, publicznym służbom zatrudnienia, inspektoratom pracy i organom ds. migracji. Współpraca na szczeblu Unii w dziedzinie umiejętności i kwalifikacji oraz wiedza fachowa i doświadczenie państw członkowskich w zakresie uznawania umiejętności i kwalifikacji mogą służyć wsparciu organów krajowych i stanowić podstawę wspólnej zdolności Unii do zreformowania i usprawnienia procesów uznawania umiejętności i kwalifikacji obywateli państw trzecich. Współpraca może zapewnić wymianę wiedzy fachowej i informacji oraz spójne podejście do uznawania umiejętności i kwalifikacji obywateli państw trzecich, w szczególności w odniesieniu do kwalifikacji, które często pojawiają się w ramach procedur uznawania kwalifikacji w państwach członkowskich.
- (36) Współpraca administracyjna, partnerstwa i umowy z państwami trzecimi oraz współpraca z organizatorami kształcenia i szkolenia i innymi zainteresowanymi stronami w państwach trzecich mogą zwiększyć zaufanie, przejrzystość i łatwiejszą wymianę informacji i uwierzytelnianie kwalifikacji.
- (37) Rosyjska wojna napastnicza przeciwko Ukrainie spowodowała pilną potrzebę ułatwienia dostępu do unijnego rynku pracy osobom korzystającym z tymczasowej ochrony. W zaleceniu Komisji (UE) 2022/554 <sup>(23)</sup> określono zalecenia i wytyczne mające na celu wspieranie państw członkowskich w ułatwianiu uznawania kwalifikacji zawodowych osób uciekających przed wojną napastniczą Rosji przeciwko Ukrainie. W opublikowanej w czerwcu 2023 r. ocenie Komisji <sup>(24)</sup> dotyczącej przyjęcia przez państwa członkowskie tego zalecenia i reakcji na nie zidentyfikowano szereg obiecujących praktyk. Podkreślono w niej fakt, że niektóre państwa członkowskie podjęły istotne kroki w celu ułat-

<sup>(23)</sup> Zalecenie Komisji (UE) 2022/554 z dnia 5 kwietnia 2022 r. w sprawie uznawania kwalifikacji osób uciekających z Ukrainy przed rosyjską inwazją (Dz.U. L 1071 z 6.4.2022, s. 1).

<sup>(24)</sup> Ocena zalecenia Komisji (UE) 2022/554 z dnia 5 kwietnia 2022 r. w sprawie uznawania kwalifikacji osób uciekających z Ukrainy przed rosyjską inwazją, Dyrekcja Generalna ds. Rynku Wewnętrznego, Przemysłu, Przedsiębiorczości i MŚP, czerwiec 2023 r.

wienia integracji ukraińskich specjalistów, zwłaszcza w dziedzinie zdrowia i nauczania. W zaleceniu (UE) 2022/554 wysłano wyraźny sygnał polityczny do państw członkowskich, aby uczyniły wszystko, co w ich mocy, by zaspokoić pilne potrzeby związane z zaistniałą sytuacją. Zainteresowane strony, takie jak grupa koordynatorów ds. uznawania kwalifikacji zawodowych, wyraziły uznanie dla zalecenia (UE) 2022/554, a niektóre zasugerowały rozszerzenie środków na innych obywateli państw trzecich.

- (38) Unia jest zaangażowana we wspieranie rozwoju społecznego i gospodarczego poprzez pomoc rozwojową i współpracę rozwojową. Partnerstwa z państwami trzecimi mające na celu przyciągnięcie talentów są rozwijane w sposób przynoszący wzajemne korzyści z myślą o zaspokojeniu potrzeb na rynku pracy obu partnerów. W ramach polityki i działań Unii i państw członkowskich w zakresie rekrutacji międzynarodowej należy łagodzić wszelkie potencjalne negatywne skutki odczuwane przez kraje pochodzenia. Działania na rzecz przyciągnięcia talentów nie powinny prowadzić do ucieczki kapitału ludzkiego ani do „drenażu mózgów”, które to zjawiska mogą ograniczać zdolności społeczno-gospodarcze i rozwój państw trzecich oraz ich zdolność do zarządzania podstawowymi usługami. Konieczne jest przyjęcie systematycznych podejść do rekrutacji międzynarodowej, w tym utrzymywanie wzajemnie korzystnych partnerstw z krajami pochodzenia, takich jak partnerstwa w zakresie talentów, które wspierają rozwój umiejętności i zdolności w kraju pochodzenia,

ZALECA:

## ROZDZIAŁ I

### PRZEPISY OGÓLNE

#### Cel

1. W niniejszym zaleceniu określono wytyczne dotyczące uproszczenia i przyspieszenia uznawania umiejętności i kwalifikacji obywateli państw trzecich przez państwa członkowskie w celu zwiększenia atrakcyjności unijnego rynku pracy dla obywateli państw trzecich oraz ułatwienia im integracji na rynku pracy zgodnie z potrzebami społecznymi i gospodarczymi Unii.
2. Procedury uznawania umiejętności i kwalifikacji obywateli państw trzecich powinny być częścią całościowego, obejmującego całą administrację rządową podejścia do zarządzania dostępnością umiejętności, zgodnie z tendencjami w zakresie umiejętności w państwach członkowskich i na szczeblu Unii. Podejście to obejmuje podnoszenie i zmianę kwalifikacji, aktywizację na rynku pracy, mobilność w Unii, warunki pracy i przyciąganie talentów spoza Unii.
3. Państwa członkowskie powinny dążyć do wykorzystania potencjału legalnej migracji w celu przyciągnięcia wykwalifikowanych obywateli państw trzecich z myślą o rozwiązaniu problemu niedoboru pracowników i wykwalifikowanej kadry. W związku z tym państwa członkowskie powinny:
  - a) dążyć do systematycznego zwiększania swojej atrakcyjności jako miejsca docelowego dla obywateli państw trzecich odnośnie do wszystkich poziomów umiejętności, w tym poprzez udoskonalanie systemów uznawania umiejętności i kwalifikacji, co w stosownych przypadkach ma umożliwić znaczący wzrost wartości opracowanego przez OECD wskaźnika dotyczącego atrakcyjności dla talentów odnośnie do wysoko wykształconych pracowników;
  - b) w pełni wykorzystywać umiejętności i kwalifikacje obywateli państw trzecich na swoich rynkach pracy w celu znaczącego zmniejszenia różnicy w zakresie wskaźnika nadmiernych kwalifikacji między obywatelami państw trzecich a obywatelami danego państwa członkowskiego do 2030 r.

#### Zakres stosowania

4. Niniejsze zalecenie ma zastosowanie do sytuacji, gdy obywatele państw trzecich są w trakcie uzyskiwania wizy lub zezwolenia na pracę i pobyt w państwie członkowskim bądź już legalnie zamieszkują w Unii.
5. Niniejsze zalecenie ma zastosowanie w przypadkach, w których uznawanie umiejętności i kwalifikacji stanowi wymóg przyznania praw obywatelowi państwa trzeciego, a mianowicie do celów:
  - a) zapewnienia dostępu do zawodu regulowanego w państwie członkowskim („uznawanie kwalifikacji zawodowych”);



- b) przyznania dostępu do programu edukacyjnego („uznawalność akademicka”);
- c) wydania wizy lub zezwolenia na pracę i pobyt do celów zatrudnienia w państwie członkowskim w przypadkach, w których uznawanie umiejętności i kwalifikacji jest częścią procesu („uznawanie umiejętności i kwalifikacji do celów migracji pracowników”).

## Definicje

6. Na potrzeby niniejszego zalecenia stosuje się następujące definicje:

- a) „uznawanie umiejętności i kwalifikacji” oznacza formalne uznanie przez odpowiedni organ ważności zagranicznych kwalifikacji oraz identyfikację umiejętności na potrzeby przyznania praw obywatelowi państwa trzeciego, a mianowicie dostępu do zawodu regulowanego, wizy lub zezwolenia na pracę i pobyt do celów zatrudnienia bądź dostępu do programu edukacyjnego;
- b) „uznawanie kwalifikacji zawodowych” oznacza uznawanie przez państwo członkowskie zagranicznych kwalifikacji zawodowych do celów dostępu do zawodu regulowanego lub wykonywania takiego zawodu na terytorium tego państwa;
- c) „zawód regulowany” oznacza działalność zawodową lub zespół działalności zawodowych, których podjęcie, wykonywanie lub jeden ze sposobów wykonywania wymaga, bezpośrednio bądź pośrednio, na mocy przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, posiadania specjalnych kwalifikacji zawodowych;
- d) „uznawalność akademicka” oznacza formalne uznanie przez właściwy organ ważności i poziomu zagranicznych kwalifikacji uzyskanych w ramach kształcenia lub dotychczasowych efektów uczenia się i nabytych umiejętności, koncentrujące się na efektach uczenia się, w celu uzyskania dostępu do dalszych studiów, bez uszczerbku dla prawa instytucji zajmującej się kształceniem i szkoleniem lub właściwych organów do określenia szczególnych kryteriów przyjmowania w odniesieniu do konkretnych programów lub do sprawdzania autentyczności dokumentów;
- e) „uznawanie umiejętności i kwalifikacji do celów migracji pracowników” oznacza uznawanie umiejętności i kwalifikacji w ramach procesu przyznawania przez państwo członkowskie wizy lub zezwolenia na pracę i pobyt obywatelowi państwa trzeciego, w tym w ramach systemów imigracyjnych opartych na punktach;
- f) „priorytetowy zawód regulowany” oznacza zawód regulowany, który został uznany przez państwo członkowskie za niezbędny do zaspokojenia głównych potrzeb w zakresie umiejętności niezbędnych do rozwoju gospodarczego lub do zapewnienia podstawowych umiejętności i świadczenia podstawowych usług oraz który jest niezbędny w sytuacji wymagającej podjęcia konkretnych działań lub wprowadzenia konkretnych środków w celu pozyskania aktywnej siły roboczej w danym zawodzie;
- g) „walidacja umiejętności zdobytych w toku uczenia się pozaformalnego i nieformalnego” oznacza proces, za pomocą którego właściwy organ lub podmiot potwierdza efekty uczenia się, które dana osoba uzyskała w ramach uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, mierzone według odpowiedniej normy;
- h) „kurs pomostowy” oznacza możliwość uczenia się ukierunkowaną na zniwelowanie znacznych różnic między wiedzą, umiejętnościami i kompetencjami nabytymi przez daną osobę a umiejętnościami i kompetencjami, które należy posiadać, aby zyskać dostęp do zawodu regulowanego;
- i) „europejski model dotyczący uczenia się” oznacza wielojęzyczny model danych dotyczących uczenia się, publikowany przez Komisję, który można wykorzystywać do opisu wszystkich danych związanych z uczeniem się, w tym uczeniem się formalnym, pozaformalnym i nieformalnym, i który ułatwia wymianę danych dotyczących umiejętności oraz zwiększa interoperacyjność i wspiera wydawanie i wymianę poświadczeń cyfrowych;
- j) „europejskie ramy kwalifikacji lub ERK” oznaczają wspólne ramy odniesienia obejmujące osiem poziomów kwalifikacji, wyrażonych jako efekty uczenia się o rosnących poziomach biegłości, które służą jako narzędzie tłumaczeniowe między różnymi systemami kwalifikacji i ich poziomami do celów zwiększenia przejrzystości, porównywalności i możliwości przenoszenia kwalifikacji;

- k) „krajowe ramy kwalifikacji” oznaczają narzędzie służące do klasyfikowania kwalifikacji na wyszczególnione według przyjętego zestawu kryteriów poziomy osiągnięć w uczeniu się, które ma na celu integrację i koordynację krajowych podsystemów kwalifikacji oraz poprawę przejrzystości, dostępności, rozwoju i jakości kwalifikacji w odniesieniu do rynku pracy i społeczeństwa obywatelskiego;
- l) „nadmierne kwalifikacje” oznaczają sytuację, gdy poziom umiejętności lub wykształcenia i przeszkolenia danej osoby przewyższa poziom wymagany w przypadku pracy, którą ta osoba wykonuje <sup>(25)</sup>.

## ROZDZIAŁ II

### ZASADY UZNAWANIA UMIEJĘTNOŚCI I KWALIFIKACJI OBYWATELI PAŃSTW TRZECICH

Zasady te dotyczą roli, jaką uznawanie umiejętności i kwalifikacji obywateli państw trzecich odgrywa w szerszym kontekście polityki w zakresie migracji pracowników, rynku pracy i umiejętności.

- 7. Każde państwo członkowskie powinno systematycznie zmniejszać bariery związane z uznawaniem umiejętności i kwalifikacji, przez które obywatelom państw trzecich trudniej jest legalnie migrować do danego państwa członkowskiego, znaleźć pracę odpowiadającą ich umiejętnościom i doświadczeniu oraz skutecznie zintegrować się na rynku pracy tego państwa, mając na uwadze rozwiązanie problemu niedoboru wykwalifikowanej kadry i pracowników w tym państwie.
- 8. Krajowe procedury uznawania umiejętności i kwalifikacji powinny opierać się na podejściu „przede wszystkim umiejętności”, w ramach którego kładzie się nacisk na pełny talent i potencjał danej osoby oraz zmniejsza się ryzyko nadmiernych kwalifikacji. W ramach procedur należy unikać sytuacji, w których ocena obywateli państw trzecich opiera się wyłącznie na ich kwalifikacjach. Uznawanie kwalifikacji powinno być stosowane w miarę możliwości w połączeniu z oceną umiejętności i doświadczenia.
- 9. Państwa członkowskie, które korzystają z testów rynku pracy, powinny regularnie monitorować potrzeby rynku pracy i dostępność umiejętności oraz mogą rozważyć zwolnienia z testów rynku pracy w odniesieniu do rekrutacji w zawodach lub sektorach doświadczających niedoboru wykwalifikowanej siły roboczej, a w szczególności przewidzieć tego rodzaju zwolnienia dla MŚP. Jeżeli przeprowadza się testy rynku pracy, państwa członkowskie powinny zapewnić, aby były one przeprowadzane szybko i wiązały się z ograniczonym obciążeniem administracyjnym dla pracodawców i obywateli państw trzecich oraz aby stosowano je w jasny i przejrzysty sposób. Państwa członkowskie powinny udzielać szczególnego wsparcia MŚP.
- 10. Należy zarządzać krajowymi podejściami do przyciągania talentów z całego świata, w tym uznawaniem umiejętności i kwalifikacji, w taki sposób, aby ograniczyć ryzyko ucieczki kapitału ludzkiego („drenaż mózgow”) w krajach pochodzenia. Można to osiągnąć poprzez współpracę mającą na celu wspieranie wymiany wiedzy i rozwoju umiejętności w kraju pochodzenia, poprzez prowadzone badania i monitorowanie służące określeniu potencjalnych negatywnych skutków dla krajów pochodzenia oraz poprzez wsparcie migracji cyrkulacyjnej, tak aby oba kraje mogły czerpać korzyści z legalnej migracji do Unii.
- 11. Nie należy wymagać uznania umiejętności i kwalifikacji do celów rekrutacji w przypadku zawodów, które nie są regulowane. W takich przypadkach w razie potrzeby proces rekrutacji można wesprzeć za sprawą narzędzi zwiększających przejrzystość i informacji, które mogą być pomocne w zrozumieniu i porównywaniu kwalifikacji obywateli państw trzecich.

## ROZDZIAŁ III

### ORGANIZACJA UZNAWANIA UMIEJĘTNOŚCI I KWALIFIKACJI OBYWATELI PAŃSTW TRZECICH

Zalecenia zawarte w niniejszym rozdziale mają zastosowanie do wszystkich trzech przypadków uznawania umiejętności i kwalifikacji określonych w pkt 5 lit. a)–c) powyżej.

<sup>(25)</sup> Eurostat definiuje wskaźnik nadmiernych kwalifikacji jako odsetek osób zatrudnionych z wykształceniem wyższym (poziomy 5–8 ISCED 2011), które są zatrudnione w zawodach wymagających niskich lub średnich kwalifikacji, w przypadku których wykształcenie wyższe nie jest zazwyczaj wymagane (główne grupy 4–9 ISCO-08).

### **Budowanie zdolności**

12. Państwa członkowskie powinny przeznaczyć odpowiednie zasoby finansowe i ludzkie na potrzeby zdolności odpowiednich organów, w tym krajowych ośrodków informacyjnych należących do europejskiej sieci oraz sieci krajowych ośrodków ds. uznawalności akademickiej i informacji (ośrodków ENIC-NARIC), aby zapewnić możliwość reagowania na zapotrzebowanie, a także uprościć i przyspieszyć procedury uznawania umiejętności i kwalifikacji obywateli państw trzecich.

#### *Rozwój personelu*

13. Organy krajowe powinny zapewnić, aby odpowiedni personel miał dostęp do szkoleń w celu rozwijania umiejętności, w tym znajomości języków obcych, niezbędnych do przekazywania informacji i doradzania zarówno pracodawcom, jak i obywatelom państw trzecich, a także oceny umiejętności i kwalifikacji.

#### *Zarządzanie danymi*

14. Organy krajowe powinny systematycznie rejestrować, analizować i publikować dane dotyczące rodzajów wniosków otrzymywanych od obywateli państw trzecich, krajów pochodzenia, czasu przetwarzania i wyników podjętych decyzji (w tym decyzji odmownych i zastosowanych środków wyrównawczych) w celu monitorowania skutków procedur związanych z uznawaniem umiejętności i kwalifikacji.
15. Organy krajowe powinny przyjąć europejski model dotyczący uczenia się w celu ustrukturyzowania danych dotyczących decyzji w sprawie uznania kwalifikacji, wcześniej przetworzonych kwalifikacji oraz innych danych dotyczących efektów uczenia się i uprawnień na potrzeby zwiększenia interoperacyjności między systemami i łatwiejszej wymiany informacji na temat uznawania umiejętności i kwalifikacji obywateli państw trzecich.
16. Organy krajowe powinny stosować europejską klasyfikację umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO) w przypadku rejestracji informacji na temat zawodów, kwalifikacji i wiedzy, umiejętności i kompetencji w systemach krajowych, aby ułatwić wymianę informacji między państwami członkowskimi a państwami trzecimi oraz tłumaczenie danych.
17. Organy krajowe powinny uwzględniać informacje na temat odpowiedniego poziomu ERK we wszystkich rejestrowanych przez nie danych dotyczących kwalifikacji uzyskanych w państwach trzecich, aby ułatwić porównywanie kwalifikacji i zwiększyć ich przejrzystość.

#### *Rozwój wiedzy*

18. Organy krajowe powinny w stosownych przypadkach rozwijać wiarygodne źródła informacji na temat kwalifikacji, systemów kształcenia i szkolenia, zapewniania jakości i zawodów regulowanych w państwach trzecich oraz dążyć do uzyskania dostępu do tych źródeł.
19. Państwa członkowskie powinny opracować interoperacyjne krajowe bazy danych dotyczące porównywalności kwalifikacji uzyskanych w państwach trzecich, z możliwością wydawania oświadczeń o porównywalności, aby ułatwić wymianę informacji na temat decyzji w sprawie uznania kwalifikacji i zwiększyć przejrzystość procedur uznawania. Aby ułatwić interoperacyjność, bazy danych powinny opierać się na normach europejskiego modelu dotyczącego uczenia się.

#### *Współpraca*

20. Państwa członkowskie powinny zaangażować się w dialog z partnerami społecznymi i odpowiednimi krajowymi zainteresowanymi stronami (np. pracodawcami, MŚP, społeczeństwem obywatelskim i organizacjami migrantów) w celu usunięcia barier utrudniających rekrutację obywateli państw trzecich, w tym niewystarczającego zrozumienia i uznawania umiejętności i kwalifikacji.

21. Organy krajowe powinny rozwijać kontakty i stosunki robocze z innymi organami krajowymi i odpowiednimi zainteresowanymi stronami, w tym w innych państwach członkowskich, w celu rozwijania wiedzy i wymiany informacji na temat uznawania umiejętności i kwalifikacji obywateli państw trzecich.

### **Współpraca z państwami trzecimi**

22. Organy krajowe powinny współpracować z państwami trzecimi (w tym w kontekście umów handlowych, umów o wzajemnym uznawaniu i partnerstwach, takich jak partnerstwa w zakresie talentów), aby ułatwić uproszczone i przyspieszone uznawanie umiejętności i kwalifikacji obywateli państw trzecich.
23. W przypadku ustanowienia współpracy z państwem trzecim organy krajowe powinny:
  - a) zapewnić obywatelom państw trzecich z tego państwa trzeciego dostęp do procedur uznawania kwalifikacji przed ich przybyciem;
  - b) rozwijać wiedzę na temat odpowiednich kwalifikacji, w tym oczekiwanych efektów uczenia się, struktury systemu kształcenia i szkolenia państwa trzeciego oraz zakresu zawodów regulowanych we współpracy z państwem trzecim;
  - c) organizować wymianę informacji, wizyty studyjne i wspólne projekty z państwem trzecim w celu promowania zrozumienia kwalifikacji i zaufania do nich;
  - d) ustanowić, wraz z organami w państwie trzecim, procesy uwierzytelniania dokumentów, identyfikacji fałszywych dokumentów i uzyskiwania brakujących informacji w celu zmniejszenia obciążenia administracyjnego dla wnioskodawców i organów krajowych.

### **Informacje i wsparcie**

24. Państwa członkowskie powinny oferować obywatelom państw trzecich ukierunkowane i dostosowane do potrzeb wsparcie w zakresie uznawania umiejętności i kwalifikacji, w tym:
  - a) w ramach procesów poprzedzających wyjazd;
  - b) w ramach służb zatrudnienia w celu wsparcia dostępu do rynku pracy;
  - c) w zakresie dostępu do możliwości uczenia się przez całe życie w państwie członkowskim;
  - d) w celu wspierania ponownego osiedlania się obywateli państw trzecich po powrocie w ich kraju pochodzenia.
25. Państwa członkowskie powinny zapewnić obywatelom państw trzecich, pracodawcom i zainteresowanym stronom dostęp do przyjaznych dla użytkownika, kompletnych i aktualnych informacji na temat uznawania umiejętności i kwalifikacji obywateli państw trzecich na ich terytorium.
  - a) Udzielanie informacji i świadczenie usług wsparcia powinno odbywać się w języku(-ach) narodowym(-ych), w języku angielskim i w językach, którymi często posługują się przybywający migranci lub migranci przebywający już legalnie w danym państwie członkowskim.
  - b) Informacje online należy przekazywać w nadających się do przeglądania na urządzeniach przenośnych i przystępnych formatach.
26. Państwa członkowskie powinny koordynować swoje podejścia do dostarczania informacji i usług wsparcia w zakresie uznawania umiejętności i kwalifikacji obywateli państw trzecich na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym, w tym poprzez:
  - a) opracowanie kompleksowych narzędzi internetowych ułatwiających obywatelom państw trzecich dostęp do niezbędnych informacji na temat uznawania ich umiejętności i kwalifikacji oraz wsparcia w tym zakresie;
  - b) scentralizowane lub skoordynowane opracowywanie informacji na temat uznawania umiejętności i kwalifikacji obywateli państw trzecich, które mogą być rozpowszechniane i ponownie wykorzystywane przez organy ds. uznawania, publiczne służby zatrudnienia, inspektoraty pracy i organy ds. migracji;

- c) koordynowanie wprowadzania i aktualizacji danych kontaktowych organów krajowych odpowiedzialnych za uznawanie kwalifikacji zawodowych obywateli państw trzecich, które są publikowane w bazie danych zawodów regulowanych, w celu wsparcia działania opisanego w pkt 56 lit. c) poniżej.
27. Przekazywane informacje powinny pomagać obywatelom państw trzecich w zrozumieniu, których procedur uznawania kwalifikacji, o ile takie istnieją, muszą przestrzegać, i odsyłać ich do odpowiednich służb wsparcia w następujący sposób:
- a) dostęp do zawodów regulowanych: obywatele państw trzecich należy odesłać do odpowiednich informacji na temat zawodów regulowanych w państwie członkowskim, w tym do odpowiednich punktów kontaktowych, które udzielają informacji na temat uznawania kwalifikacji zawodowych, oraz do właściwych organów w państwach członkowskich;
  - b) udzielenie dostępu do programu uczenia się: obywatele państw trzecich należy odesłać do odpowiednich informacji na temat uznawalności akademickiej i studiowania w państwie członkowskim;
  - c) procedury legalnej migracji: obywatele państw trzecich należy odesłać do odpowiednich informacji na temat procedur legalnej migracji, w tym danych kontaktowych odpowiednich organów ds. migracji;
  - d) zatrudnienie w zawodach nieregulowanych: obywatele państw trzecich należy odsyłać do informacji na temat przejrzystości umiejętności i kwalifikacji, w tym do usług informacyjnych dostępnych online, tak aby mogli uzyskać porady lub oświadczenia (np. oświadczenia o porównywalności), które pomogą im wyjaśnić swoje umiejętności i kwalifikacje pracodawcom.
28. Każde państwo członkowskie powinno ułatwić uznawanie i przejrzystość nauki odbywanej przez obywateli państw trzecich w danym państwie członkowskim poprzez:
- a) zapewnienie, aby obywatele państw trzecich mogli uzyskiwać dowody (np. zaświadczenia lub inne poświadczenia) nauki odbytej przez nich w państwie członkowskim;
  - b) zapewnienie obywatelom państw trzecich dostępu do procedur walidacji umiejętności zdobytych w toku uczenia się pozaformalnego i nieformalnego;
  - c) zapewnianie wsparcia administracyjnego innym państwom członkowskim i krajom pochodzenia, aby pomóc w uznawaniu i zrozumieniu uczenia się obywateli państw trzecich w danym państwie członkowskim.

### **Procedury**

29. Państwa członkowskie powinny zapewnić, aby procedury uznawania umiejętności i kwalifikacji obywateli państw trzecich były przyjazne dla użytkownika i ograniczały do minimum obciążenie administracyjne dla wnioskodawców.

### *Tłumaczenia*

30. Organy krajowe powinny korzystać z systemu eTranslation (system tłumaczenia maszynowego Komisji) lub, w stosownych przypadkach, z innego tłumaczenia maszynowego.
31. Organy krajowe powinny, w miarę możliwości, ograniczyć do minimum wymogi, zgodnie z którymi obywatele państw trzecich muszą przedkładać tłumaczenia dokumentów, w tym powinny zrezygnować z wymogu dostarczenia przez wnioskodawców tłumaczeń z języków objętych narzędziem eTranslation.

### *Uwierzytelnianie*

32. Państwa członkowskie powinny dążyć do budowy niezbędnego zaufania, aby skutecznie weryfikować autentyczność, ważność, poziom i efekty uczenia się, stosownie do przypadku, kwalifikacji z państw trzecich, w tym poprzez współpracę z państwami trzecimi i rozwijanie wiedzy na temat systemów kwalifikacji w państwach trzecich.

33. W przypadku niepewności lub wątpliwości organy krajowe powinny w miarę możliwości weryfikować autentyczność dokumentów, np. kontaktując się z organami w państwach trzecich, zamiast wymagać od wnioskodawcy przedstawienia dodatkowych dowodów. Organy krajowe nie powinny nakładać na wnioskodawców nadmiernego obciążenia ani kosztów związanych z poświadczeniem dokumentów lub potwierdzaniem ich autentyczności w inny sposób.
34. Organy krajowe powinny zapewnić, aby osoby korzystające z ochrony międzynarodowej lub osoby ubiegające się o ochronę międzynarodową, a także osoby potrzebujące ochrony międzynarodowej, przebywające w państwach trzecich i mogące korzystać z uzupełniających dróg zatrudnienia, które nie mogą odpowiednio udokumentować swoich kwalifikacji, mogły w stosownych przypadkach uzyskać ocenę ich kwalifikacji przez organy krajowe do celów poszukiwania zatrudnienia lub dostępu do uczenia się.
35. Organy krajowe powinny zapewnić znaczne skrócenie czasu rozpatrywania w przypadku składania dokumentów jako poświadczeń cyfrowych z wiarygodnym podpisem cyfrowym (podobnym do poziomu autentyczności zapewnianego przez infrastrukturę europejskich poświadczeń cyfrowych), ponieważ w takich przypadkach autentyczność można natychmiast zweryfikować.

#### *Koszty*

36. Organy krajowe powinny publikować przejrzyste informacje na temat wszelkich kosztów związanych z procedurami uznawania i zapewnić, aby stosowane koszty nie przekraczały rzeczywistych kosztów procedury i były porównywalne z kosztami stosowanymi wobec obywateli Unii w podobnych okolicznościach. Zachęca się państwa członkowskie do zmniejszenia lub wyeliminowania kosztów, takich jak opłaty za złożenie wniosku, w miarę możliwości dla osób korzystających z ochrony międzynarodowej lub osób ubiegających się o ochronę międzynarodową, a także osób potrzebujących ochrony międzynarodowej, które przebywają w państwach trzecich i mogą korzystać z uzupełniających dróg zatrudnienia.

#### *Rozpatrywanie wniosków*

37. Organy krajowe powinny zapewnić, aby obywatele państw trzecich:
  - a) mieli dostęp do odpowiednich narzędzi internetowych podobnych do narzędzi, które są dostępne dla obywateli Unii do celów składania i rozpatrywania wniosków o uznanie kwalifikacji;
  - b) otrzymywali natychmiastowe potwierdzenie odbioru po złożeniu przez internet wniosków o uznanie kwalifikacji;
  - c) otrzymywali potwierdzenie odbioru kompletnego wniosku lub powiadomienia o wszelkich brakujących dokumentach w rozsądnym terminie, który nie powinien przekraczać 15 dni kalendarzowych od daty złożenia wniosku o uznanie kwalifikacji.

## ROZDZIAŁ IV

### UZNAWANIE KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH

Zalecenia zawarte w niniejszym rozdziale mają zastosowanie do właściwych organów odpowiedzialnych za uznawanie umiejętności i kwalifikacji obywateli państw trzecich w celu zapewnienia dostępu do zawodu regulowanego w państwie członkowskim, o którym to dostępie mowa w pkt 5 lit. a) powyżej.

38. Państwa członkowskie powinny ułatwić uznawanie kwalifikacji zawodowych obywateli państw trzecich poprzez uproszczenie procedur i lepsze dostosowanie ich do procedur określonych w dyrektywie 2005/36/WE.

#### **Dokumenty i formalności**

39. Właściwe organy powinny wymagać od obywateli państw trzecich podobnej liczby dokumentów i podobnych rodzajów dokumentów, jakich wymaga się od obywateli Unii na poparcie wniosków o zezwolenie na dostęp do zawodu regulowanego, jak określono w art. 50 ust. 1 dyrektywy 2005/36/WE i w załączniku VII do tej dyrektywy.
40. Uznawanie kwalifikacji zawodowych nie powinno być uzależnione od znajomości języków, chyba że jest ona elementem tych kwalifikacji (np. logopedzi, nauczyciele języków). Wymogi językowe związane z wykonywaniem zawodu regulowanego w przyjmującym państwie członkowskim nie powinny wykraczać poza to, co jest konieczne i proporcjonalne.

### Decyzje w sprawie uznania kwalifikacji

41. Właściwe organy powinny:
- opierać swoją ocenę wniosków składanych przez obywateli państw trzecich na zasadach równoważnych zasadom określonym w art. 13 ust. 1 dyrektywy 2005/36/WE;
  - uznawać potwierdzenie kwalifikacji zawodowych wydane przez państwo trzecie za dokument potwierdzający posiadanie kwalifikacji, jeżeli obywatel państwa trzeciego legitymuje się trzyletnim doświadczeniem zawodowym w danym zawodzie, zdobytym w innym państwie członkowskim, które wcześniej uznało kwalifikacje uzyskane w państwie trzecim, na podstawie art. 3 ust. 3 dyrektywy 2005/36/WE;
  - stosować środki wyrównawcze wyłącznie w sytuacjach równoważnych sytuacjom określonym w art. 14 dyrektywy 2005/36/WE;
  - zapewnić obywatelom państw trzecich możliwości wyboru między stażem adaptacyjnym a testem umiejętności zgodnie z art. 14 dyrektywy 2005/36/WE;
  - uwzględniać informacje zawarte w poprzednich decyzjach w sprawie uznania kwalifikacji podjętych przez inne państwa członkowskie, jeżeli są dostępne, aby umożliwić szybsze uznawanie kwalifikacji zawodowych wnioskodawcy;
  - jak najszybciej kończyć procedury uznawania na potrzeby zezwolenia na dostęp do zawodu regulowanego, tak aby należycie uzasadnioną decyzję można było wydać w rozsądnym terminie, który nie powinien przekraczać dwóch miesięcy od daty złożenia kompletnego wniosku.

### Priorytetowe zawody regulowane

42. Państwa członkowskie powinny jak najlepiej wykorzystywać informacje na temat niedoborów pracowników i wykwalifikowanej kadry dostępne ze źródeł krajowych i unijnych, a także wymagać od swoich właściwych organów składania sprawozdań na temat przewidywanych niedoborów siły roboczej w zawodach regulowanych wchodzących w zakres ich kompetencji. Państwa członkowskie powinny wykorzystywać te dane w planowaniu zatrudnienia, w tym do celów określenia priorytetowych zawodów regulowanych w celu przyciągnięcia obywateli państw trzecich, państw trzecich w kontekście potencjalnych partnerstw oraz wszelkich dostosowań procedur uznawania umiejętności i kwalifikacji.
43. Właściwe organy powinny korzystać z wcześniejszych decyzji lub rozwijać wiedzę na temat odpowiednich kwalifikacji w odniesieniu do priorytetowych zawodów regulowanych z odpowiednich państw trzecich w celu:
- ustanowienia kanałów przyspieszonej realizacji procedur, w tym poprzez oddelegowanie dodatkowych pracowników, aby reagować na nowy lub pilny priorytet w zakresie uznawania kwalifikacji;
  - ograniczenia do minimum czasu rozpatrywania, aby należycie uzasadnioną decyzję można było wydać w terminie 4 miesięcy od daty złożenia kompletnego wniosku;
  - ograniczenia do minimum wymogów dotyczących wniosków o uznanie kwalifikacji;
  - określenia istotnych różnic w kształceniu i szkoleniu z odpowiednimi państwami trzecimi w celu opracowania dostosowanych do potrzeb kursów pomostowych dla obywateli państw trzecich.
44. Jeśli chodzi o priorytetowe zawody regulowane, właściwe organy powinny zbadać mechanizmy zapewniające obywatelom państw trzecich szybszy dostęp do wykonywania tych zawodów już po złożeniu wniosku o uznanie kwalifikacji i w trakcie trwania procedury rozpatrywania wniosku, w tym:
- możliwości zatrudnienia na czas określony, pod nadzorem zorganizowanym zgodnie z krajowymi praktykami dotyczącymi danego zawodu;
  - możliwości zatrudnienia na czas określony, wraz ze szkoleniami i oceną;
  - dostęp do stanowisk asystenta związanych z danym zawodem z możliwością uzyskania pełnego dostępu do wykonywania zawodu w następstwie pozytywnej decyzji w sprawie uznania kwalifikacji.

45. Właściwe organy powinny oferować obywatelom państw trzecich szkolenia językowe, aby ułatwić im dostęp do wykonywania priorytetowego zawodu regulowanego, w przypadkach gdy spełniają oni wszystkie wymogi w zakresie uznawania kwalifikacji.

## ROZDZIAŁ V

### UZNAWANIE UMIEJĘTNOŚCI I KWALIFIKACJI DO CELÓW MIGRACJI PRACOWNIKÓW

Zalecenia zawarte w niniejszym rozdziale mają zastosowanie do organów krajowych zaangażowanych w procedury dotyczące migracji pracowników, o których to procedurach mowa w pkt 5 lit. c) powyżej.

46. Organy krajowe zaangażowane w uznawanie umiejętności i kwalifikacji, migrację i zatrudnienie powinny ściśle współpracować w celu usprawnienia procesów migracji pracowników, przy jednoczesnym uwzględnieniu opinii partnerów społecznych i przemysłu, w szczególności MSP.
47. Państwa członkowskie powinny jasno informować, w których przypadkach uznawanie umiejętności i kwalifikacji jest wymagane w ramach procesów, takich jak systemy punktowe, w celu uzyskania wizy lub zezwolenia na pracę i pobyt w ich państwie członkowskim.
48. Państwa członkowskie powinny ułatwiać wczesne uznawanie umiejętności i kwalifikacji, jeżeli jest to wymagane, w ramach ocen poprzedzających wyjazd z kraju pochodzenia, tak aby obywatele państw trzecich mogli wejść na rynek pracy bez zbędnej zwłoki.
49. Organy krajowe powinny stosować podejście „przede wszystkim umiejętności”, aby ograniczyć ryzyko nadmiernych kwalifikacji w kontekście migracji pracowników. W procedurach należy priorytetowo traktować ocenę umiejętności i doświadczenia w celu określenia pełnego potencjału obywateli państw trzecich i wspierania ich integracji na rynku pracy w rolach odpowiadających ich umiejętnościom. Organy krajowe powinny unikać opierania ocen wyłącznie na kwalifikacjach.

## ROZDZIAŁ VI

### PRZEPISY KOŃCOWE

#### Zapewnienie równego traktowania

50. Państwa członkowskie powinny zapewnić, aby obywatele Unii posiadający kwalifikacje uzyskane w Unii lub w państwie trzecim byli traktowani nie mniej korzystnie niż obywatele państw trzecich posiadający takie same kwalifikacje.
51. Państwa członkowskie powinny zapewnić, aby kwalifikacje uzyskane w Unii były uznawane w ten sam sposób niezależnie od tego, czy są one posiadane przez obywateli Unii czy przez obywateli państw trzecich.
52. Państwa członkowskie powinny wykorzystać swoje uprawnienia dyskrecyjne do uproszczenia i przyspieszenia krajowych procedur uznawania kwalifikacji. W przypadku gdy procedury w danym państwie członkowskim są bardziej elastyczne niż procedury określone w dyrektywie 2005/36/WE, państwo członkowskie powinno rozważyć, czy można przyjąć podobne elastyczne podejście w odniesieniu do uznawania kwalifikacji uzyskanych w państwie trzecim.

#### Wsparcie Komisji

53. Komisja będzie ułatwiać wymianę informacji i współpracę między państwami członkowskimi w zakresie uznawania umiejętności i kwalifikacji obywateli państw trzecich, w tym poprzez wzajemne uczenie się, wymianę dobrych praktyk oraz ułatwianie współpracy między państwami członkowskimi, partnerami społecznymi, zainteresowanymi stronami, organami ds. uznawania i organizacjami międzynarodowymi. Komisja zorganizuje spotkania w ramach grupy koordynatorów ds. uznawania kwalifikacji zawodowych i innych odpowiednich środowisk, takich jak grupa doradcza ds. europejskich ram kwalifikacji, platforma migracji pracowników, europejska sieć integracji, grupa sterująca ds. unijnej puli talentów oraz sieci europejskiej sieci krajowych ośrodków informacji oraz krajowych ośrodków ds. uznawalności akademickiej i informacji (sieci ENIC-NARIC).
54. Komisja zwróci się do państw członkowskich o składanie sprawozdań na temat krajowych inicjatyw, reform, dobrych praktyk i danych statystycznych dotyczących uznawania umiejętności i kwalifikacji obywateli państw trzecich.



55. Komisja może zapewnić państwom członkowskim, na ich wniosek, dostosowane do potrzeb wsparcie i wiedzę fachową w ramach Instrumentu Wsparcia Technicznego w celu zreformowania systemów krajowych i ułatwienia procesów uznawania umiejętności i kwalifikacji obywateli państw trzecich.
56. Komisja będzie działać na rzecz poprawy przejrzystości procesów uznawania i dostępu do nich poprzez:
- zachęcanie państw członkowskich do tworzenia semantycznie interoperacyjnych baz danych na temat procesów i decyzji w sprawie uznania kwalifikacji, które to bazy danych umożliwiają generowanie oświadczeń o porównywalności, i wspieranie ich w tym zakresie;
  - dalsze wspieranie sieci ENIC-NARIC i zachęcanie państw członkowskich do rozważenia rozszerzenia kompetencji NARIC na kwalifikacje uzyskane w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego (VET);
  - wspieranie państw członkowskich w umieszczaniu w bazie danych zawodów regulowanych informacji na temat właściwych organów w państwach członkowskich odpowiedzialnych za uznawanie kwalifikacji obywateli państw trzecich dających dostęp do zawodów regulowanych;
  - zapewnienie dostępu do informacji online, aby pomóc obywatelom państw trzecich w zrozumieniu wymogów dotyczących uznawania umiejętności i kwalifikacji w Unii.
57. Komisja wykorzysta unijne narzędzia w celu promowania zrozumienia umiejętności i kwalifikacji zdobytych w priorytetowych państwach trzecich, które to umiejętności i kwalifikacje są istotne dla zaradzenia niedoborom na unijnym rynku pracy. Komisja:
- będzie współpracować z Europejską Fundacją Kształcenia (ETF), sieciami ENIC-NARIC, europejskim rejestrem agencji ds. zapewniania jakości w szkolnictwie wyższym, państwami członkowskimi i państwami trzecimi w celu opracowania wytycznych dotyczących ram kwalifikacji i szczególnych kwalifikacji w państwach trzecich, porównywania europejskich ram kwalifikacji z krajowymi ramami kwalifikacji oraz przeprowadzania ukierunkowanych ocen praktyk stosowanych w państwach trzecich w zakresie akredytacji i zapewniania jakości;
  - zapewni, aby platforma Europass zawierała aktualne informacje na temat praktyk w zakresie uznawania kwalifikacji i odnośnego prawodawstwa w państwach trzecich, zgodnie z art. 3 ust. 2 lit. d) decyzji (UE) 2018/646;
  - zbada możliwość utworzenia kolejnych internetowych centrów zasobów zawierających informacje na temat umiejętności i kwalifikacji, w oparciu o centrum zasobów koncentrujące się na Ukrainie;
  - zbada możliwość opracowania na szczeblu unijnym narzędzia umożliwiającego generowanie oświadczeń o porównywalności w oparciu o zharmonizowany szablon konkretnych kwalifikacji uzyskanych w państwach trzecich, obejmujących wiele państw członkowskich;
  - przetłumaczy narzędzia ułatwiające ocenę umiejętności obywateli państw trzecich (np. Europass, narzędzie do tworzenia profilu umiejętności obywateli państw trzecich) na języki wybranych państw trzecich.

Sporządzono w Brukseli dnia 15 listopada 2023 r.

*W imieniu Komisji*  
Thierry BRETON  
*Członek Komisji*