



2023/2611

24.11.2023

AANBEVELING (EU) 2023/2611 VAN DE COMMISSIE

van 15 november 2023

betreffende de erkenning van kwalificaties van onderdanen van derde landen

DE EUROPESE COMMISSIE,

Gezien het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, en met name artikel 292,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) Het tekort aan arbeidskrachten in de Unie beperkt in belangrijke mate haar vermogen om in te spelen op de voortdurende veranderingen in de aard van het werk, de productie en de communicatie die zich voordoen in de verschillende economieën en arbeidsmarkten.
- (2) Werkgevers in de Unie berichten aanhoudend dat ze moeite hebben om werknemers met de vereiste vaardigheden te vinden. Bovendien leidt de demografische vergrijzing naar verwachting tot een afname van beschikbare arbeidskrachten en tot een toename van tekorten aan vaardigheden in de toekomst. Kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's), die in de Unie 25 miljoen entiteiten omvatten, worden met name getroffen omdat ze moeite hebben de juiste talenten te vinden die nodig zijn voor duurzame groei, schaalbaarheid en concurrentievermogen.
- (3) Het tekort aan vakmensen doet zich voor in alle industriële ecosystemen in veel lidstaten, waar het aantal vacatures voor hoog-, middelbaar en laaggeschoolde arbeidskrachten toeneemt. Sectoren als de bouw, de maakindustrie, de informatie- en communicatietechnologie (ICT), het vervoer, de professionele dienstverlening, de gezondheidszorg en de langdurige zorg hebben te kampen met aanhoudende tekorten. De tekorten aan arbeidskrachten in sleutelsectoren die van cruciaal belang zijn voor de groene transitie zijn bovendien tussen 2015 en 2021 verdubbeld. Dit probleem wordt verder verergerd door het feit dat ondernemingen moeite hebben om werknemers met voldoende digitale vaardigheden te vinden, waarbij zij met name problemen ondervinden bij de werving van ICT-specialisten.
- (4) Tekorten aan vaardigheden vormen een grote uitdaging voor de aspiraties van de Unie om een concurrerende wereldleider en een centrum voor nettonultechnologie te blijven en om te voldoen aan ambitieuze klimaat- en energiedoelstellingen. Ze zetten ook een rem op het vermogen van de Unie om het potentieel van de groene en digitale transitie aan te boren, het technologisch leiderschap van de Unie te versterken, groei en innovatie te stimuleren en adequaat te reageren op noodsituaties als de COVID-19-pandemie of geopolitieke conflicten. Door lacunes in vaardigheden in bepaalde sectoren, zoals de gezondheidszorg en de langdurige zorg, is er beperkte capaciteit om voor de vergrijzende bevolking te zorgen en iedereen toegang tot hoogwaardige gezondheidszorg te bieden.
- (5) De aanpak van deze tekorten aan vaardigheden vereist een aanzienlijke investering in bij- en omscholing alsook in maatregelen om de arbeidsmarktparticipatie van volwassenen in de werkende leeftijd te stimuleren, de arbeidsmobiliteit te vergroten, de arbeidsomstandigheden te verbeteren en personen met de benodigde vaardigheden aan te trekken naar de Unie.
- (6) De Unie heeft altijd steun gegeven aan maatregelen voor de aanpak van tekorten aan vaardigheden en arbeidskrachten door het potentieel van haar binnenlandse beroepsbevolking optimaal te benutten. Deze maatregelen betreffen onder meer initiatieven ter verbetering van de arbeidsmobiliteit binnen de interne markt, zoals het Europees netwerk van samenwerkende arbeidsbureaus (Eures). Daarnaast wil de Unie de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen, personen met een beperking en personen met een migratieachtergrond vergroten. Bijzondere aandacht gaat ook uit naar de inzet van ondervertegenwoordigde groepen, met name jongeren die geen werk hebben

en geen ondewijs of opleidingvolgen (NEET's). In de Europese vaardighedenagenda 2020 ⁽¹⁾ wordt een twaalfal maatregelen beschreven om personen en ondernemingen te helpen vaardigheden te ontwikkelen en toe te passen, waaronder aanbevelingen van de Raad betreffende beroepsonderwijs en -opleiding ⁽²⁾, individuele leerrekeningen ⁽³⁾, microcredentials ⁽⁴⁾ en de lancering van het pact voor vaardigheden. Het pact voor vaardigheden ondersteunt de samenwerking tussen publieke en private organisaties om collectieve actie op het gebied van vaardigheden te versterken en zo te voldoen aan de behoeften van de arbeidsmarkt, en ondersteunt grootschalige partnerschappen in belangrijke industriële ecosystemen.

- (7) De Unie werkt aan een inclusieve aanpak voor het aanvullen van tekorten aan arbeidskrachten, met name door mensen van alle generaties in de Unie in staat te stellen de keuzes die zij in hun leven maken en hun potentieel in de economie en de samenleving als geheel te realiseren. Hiertoe beschikken de lidstaten over een uitgebreid pakket beleidsinstrumenten van de Unie, waaronder in het bijzonder de mededeling van de Commissie "Demografische verandering in Europa: een toolbox met initiatieven", om te zorgen voor een betere afstemming tussen gezin en betaalde arbeid, jongere generaties te ondersteunen en in staat te stellen om zichzelf te ontplooiën, alsook oudere generaties sterker te maken en hun welzijn te ondersteunen.
- (8) Aan de vraag naar geschoolde werknemers kan echter niet worden voldaan door de beroepsbevolking van de Unie alleen. De economie van de Unie kan alleen succesvol en veerkrachtig zijn als ze aantrekkelijker wordt gemaakt voor internationaal talent. Beheerde legale migratie van werkzoekenden uit derde landen moet deel uitmaken van de oplossing voor de tekorten aan arbeidskrachten waarmee werkgevers te maken hebben. Dit stelt hen in staat om werknemers te vinden die beschikken over de vaardigheden die zij nodig hebben en om de economische groei te bevorderen.
- (9) Uit onderzoeksgegevens betreffende de beroepsbevolking van de EU blijkt dat onderdanen van derde landen die tertiair onderwijs hebben genoten, vaker te hoog opgeleid zijn voor hun baan en vaker een beroep uitoefenen voor laag- of middelbaar geschoold personeel dan burgers van de Unie. In 2022 bedroeg het overkwalificatiecijfer 39,4 % voor onderdanen van derde landen, 31,8 % voor burgers van de Unie uit andere lidstaten en slechts 21,1 % voor onderdanen van de desbetreffende lidstaat ⁽⁵⁾. Overkwalificatie kan leiden tot economische verliezen voor de betrokken personen zelf alsook voor de economie van de Unie.
- (10) Hoewel de lidstaten het recht behouden om te bepalen hoeveel mensen uit derde landen worden toegelaten om werk te zoeken, heeft de Unie een brede aanpak van legale migratie in het leven geroepen, waarin wordt erkend dat migranten een belangrijke rol spelen in de economie en samenleving van de Unie. De aanpak is bedoeld om migratieprocedures te stroomlijnen en toelatingsvoorwaarden en rechten van onderdanen van derde landen in de Unie te harmoniseren. In het migratie- en asielpact ⁽⁶⁾ wordt erkend dat de ontwikkeling van legale trajecten naar de Unie voor geschoolde onderdanen van derde landen een belangrijk onderdeel is van een breed migratiebeheersysteem. De herschikte Richtlijn (EU) 2021/1883 van het Europees Parlement en de Raad ⁽⁷⁾ (de zogeheten "blauwkeartrichtlijn") is bedoeld om hoogopgeleid talent aan te trekken naar de arbeidsmarkt. Om te voldoen aan de toenemende vraag naar vakmensen in de ICT-sector in de lidstaten wordt in deze Richtlijn bepaald dat hogere beroepsvaardigheden in bepaalde ICT-beroepen moeten worden beschouwd als gelijkwaardig aan kwalificaties van

⁽¹⁾ In de in 2020 gelanceerde Europese vaardighedenagenda zijn de EU-doelstellingen voor bij- en omscholing in de komende vijf jaar gepresenteerd.

⁽²⁾ Aanbeveling van de Raad van 24 november 2020 inzake beroepsonderwijs en -opleiding voor duurzaam concurrentievermogen, sociale rechtvaardigheid en veerkracht (PB C 417 van 2.12.2020, blz. 1).

⁽³⁾ Aanbeveling van de Raad van 16 juni 2022 inzake individuele leerrekeningen (PB C 243 van 27.6.2022, blz. 26).

⁽⁴⁾ Aanbeveling van de Raad van 16 juni 2022 betreffende een Europese benadering van microcredentials voor een leven lang leren en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt (PB C 243 van 27.6.2022, blz. 10).

⁽⁵⁾ Eurostat, LFSA_EOQGAN.

⁽⁶⁾ Mededeling van de Commissie over een nieuw migratie- en asielpact (COM(2020) 609 final).

⁽⁷⁾ Richtlijn (EU) 2021/1883 van het Europees Parlement en de Raad van 20 oktober 2021 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op een hooggekwalificeerde baan, en tot intrekking van Richtlijn 2009/50/EG van de Raad (PB L 382 van 28.10.2021, blz. 1).

hoger onderwijs. In het vaardigheden- en talentenpakket ⁽⁸⁾, dat in april 2022 door de Commissie is vastgesteld, wordt bovendien benadrukt dat legale migratie ten goede komt aan zowel migranten als hun landen van herkomst en bestemming. In het pakket zijn wetgevende, operationele en toekomstgerichte beleidsmaatregelen voorgesteld voor versterking van het kader voor legale migratie van de Unie, waaronder voorstellen om Richtlijn 2003/109/EG van de Raad ⁽⁹⁾ en Richtlijn 2011/98/EU van het Europees Parlement en de Raad ⁽¹⁰⁾ te wijzigen om de procedures voor de toelating van onderdanen van derde landen van alle vaardigheidsniveaus te vereenvoudigen en om hun rechten te versterken zodra ze in de Unie verblijven.

- (11) Vakmensen die internationale bescherming nodig hebben en in de lidstaten willen werken, vormen een grotendeels onderbenut potentieel van mogelijke werkzoekenden die in de behoeften van werkgevers zouden kunnen voorzien. Overeenkomstig Aanbeveling (EU) 2020/1364 van de Commissie ⁽¹¹⁾ betreffende de bevordering van legale trajecten voor bescherming in de EU heeft de Commissie de lidstaten aangemoedigd aanvullende arbeidstrajecten in te voeren voor mensen die internationale bescherming nodig hebben, om zo hun vaardigheden, kwalificaties en motivatie te benutten en gelijktijdig de tekorten aan vaardigheden en arbeidskrachten in de Unie aan te pakken.
- (12) Om de internationale werving te vergemakkelijken en onderdanen van derde landen mogelijkheden te bieden om te werken in beroepen waar sprake is van personeelstekorten en die worden beschouwd als belangrijk voor de Unie, heeft de Commissie een voorstel gedaan tot oprichting van een "EU-talentenpool" ⁽¹²⁾, een platform waar profielen van werkzoekenden uit derde landen en vacatures van werkgevers in de lidstaten worden verzameld en op elkaar kunnen worden afgestemd. De talentenpool is bedoeld om de Unie aantrekkelijker te maken voor onderdanen uit derde landen en werkgevers te helpen de tekorten aan vaardigheden en arbeidskrachten in de Unie aan te pakken. De EU-talentenpool zou ook de operationalisering van de aanvullende arbeidstrajecten kunnen ondersteunen.
- (13) De Commissie ontwikkelt ook talentpartnerschappen, die tot de belangrijkste aspecten van de externe dimensie van het migratie- en asielpact behoren en die geoperationaliseerd worden overeenkomstig de mededeling van de Commissie over het aantrekken van vaardigheden en talent naar de EU ⁽¹³⁾.
- (14) In de context van de toenemende wereldwijde concurrentie op het gebied van vaardigheden en talent staat slechts een van de lidstaten van de Unie in de top vijf van meest aantrekkelijke OESO-landen voor hooggeschoolde werknemers in 2023 ⁽¹⁴⁾. Het vermogen om talent aan te trekken en vast te houden is afhankelijk van meerdere variabelen, waaronder integratie- en inclusiebeleid, steunmaatregelen voor migranten met bijzondere behoeften, legale mogelijkheden voor permanent verblijf en staatsburgerschap voor onder anderen studenten, inkomensvoorzichten en belasting, beleving van toekomstperspectieven, kwaliteit van leven en erkenning van vaardigheden en kwalificaties.

⁽⁸⁾ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's — Aantrekken van vaardigheden en talent naar de EU (COM(2022) 657 final).

⁽⁹⁾ Richtlijn 2003/109/EG van de Raad van 25 november 2003 betreffende de status van langdurig ingezetene onderdanen van derde landen (PB L 16 van 23.1.2004, blz. 44).

⁽¹⁰⁾ Richtlijn 2011/98/EU van het Europees Parlement en de Raad van 13 december 2011 betreffende één enkele aanvraagprocedure voor een gecombineerde vergunning voor onderdanen van derde landen om te verblijven en te werken op het grondgebied van een lidstaat, alsmede inzake een gemeenschappelijk pakket rechten voor werknemers uit derde landen die legaal in een lidstaat verblijven (PB L 343 van 23.12.2011, blz. 1).

⁽¹¹⁾ Aanbeveling (EU) 2020/1364 van de Commissie van 23 september 2020 betreffende legale trajecten voor bescherming in de EU: bevordering van hervestiging, toelating op humanitaire gronden en andere aanvullende trajecten (PB L 317 van 1.10.2020, blz. 13).

⁽¹²⁾ Voorstel voor een verordening van het Europees Parlement en de Raad tot oprichting van een EU-talentenpool (COM(2023) 716).

⁽¹³⁾ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's — Aantrekken van vaardigheden en talent naar de EU (COM(2022) 657 final).

⁽¹⁴⁾ What is the best country for global talents in the OECD? OECD, Migration Policy Debates No. 29, 2023.

- (15) Het aantrekken van geschoolde werknemers en de rol van de erkenning van vaardigheden en kwalificaties komen aan bod in alle maatregelen van de Unie op het gebied van vaardigheden en migratie. In de mededeling van de Commissie bij de Europese vaardighedenagenda ⁽¹⁵⁾ wordt gewezen op de noodzaak om meer te doen aan de verbetering van legale mogelijkheden om naar de Unie te komen en de erkenning van vaardigheden van onderdanen van derde landen op de arbeidsmarkt van de Unie. In het actieplan voor integratie en inclusie 2021-2027 ⁽¹⁶⁾ wordt erkend dat het belangrijk is om de erkenning en vergelijkbaarheid van kwalificaties van onderdanen van derde landen te vergemakkelijken om onderdanen van derde landen te helpen hun vaardigheden ten volle te benutten. In het industrieel plan voor de Green Deal ⁽¹⁷⁾ zijn maatregelen aangekondigd als het toewerken naar de erkenning van kwalificaties van onderdanen van derde landen en is voor het eerst gewezen op de waarde van een “vaardigheden eerst”-benadering voor het vaststellen van de werkelijke vaardigheden van burgers en onderdanen van derde landen. In het steunpakket voor kmo's ⁽¹⁸⁾ wordt erkend dat tekorten aan vaardigheden een van de grootste uitdagingen van kmo's zijn en wordt herinnerd aan de toezegging om met een initiatief te komen om de erkenning van vaardigheden en kwalificaties van onderdanen van derde landen te verbeteren en zo te kunnen bijdragen aan de aanpak van lacunes in vaardigheden op de arbeidsmarkt van de Unie. In de mededeling van de Commissie “Concurrentievermogen van de EU op de lange termijn: blik op de periode na 2030” is ook gewezen op het feit dat de aanpak van tekorten aan vaardigheden in de Unie vraagt om bevordering van de mobiliteit door de erkenning van vaardigheden en kwalificaties van burgers van andere lidstaten en van onderdanen van derde landen eenvoudiger te maken.
- (16) Op 14 september 2022 kondigde voorzitter Von der Leyen het Europees Jaar van de Vaardigheden (2023) aan in haar toespraak over de staat van de Unie. Daarin benadrukte zij dat het aantrekken van de juiste vaardigheden naar de Unie deel moet uitmaken van de oplossing van uitdagingen op het gebied van vaardigheden. In Besluit (EU) 2023/936 van het Europees Parlement en de Raad ⁽¹⁹⁾ zijn vier doelstellingen geformuleerd voor het Europees Jaar van de Vaardigheden, waaronder de doelstelling om “mensen uit derde landen aan te trekken die beschikken over de vaardigheden die in de lidstaten nodig zijn”. Die doelstelling behelst het bevorderen van leermogelijkheden (waar nodig met inbegrip van taalonderwijs en taalopleidingen), het stimuleren van de ontwikkeling van vaardigheden en de mobiliteit en het vergemakkelijken van de erkenning van kwalificaties.
- (17) De erkenning van vaardigheden en kwalificaties speelt een belangrijke rol bij het aantrekken van talent en bij werving in het algemeen. Kwalificaties en met kwalificaties samenhangende leerresultaten geven een indicatie van leerprestaties. Kwalificaties en kwalificatieniveaus worden vaak gebruikt voor het stellen van eisen voor toegang tot banen en kunnen gekoppeld zijn aan doorgroei en beloning. Kwalificaties zijn vaak vereist om aan te tonen dat wordt voldaan aan normen en eisen om bepaalde beroepen te kunnen uitoefenen, bijvoorbeeld in het geval van gereguleerde beroepen.
- (18) In een “vaardigheden eerst”-benadering wordt gepleit voor het in kaart brengen en ten volle benutten van de vaardigheden van een persoon — ongeacht of die verworven zijn in een formele, niet-formele of informele setting — in plaats van beoordelingen uitsluitend te baseren op kwalificaties. Maatregelen om talent aan te trekken en arbeidsmarktparticipatie te bevorderen kunnen worden geoptimaliseerd en moeten worden geschraagd door een “vaardigheden eerst”-benadering waarbij vaardigheden worden gewaardeerd en wordt getracht om mensen te koppelen aan banen die aansluiten bij hun talent en potentieel.
- (19) De erkenning van vaardigheden en kwalificaties van onderdanen van derde landen wordt op verschillende manieren geregeld en beheerd op nationaal niveau, afhankelijk van wettelijke vereisten en de manier waarop de werkgelegenheid, het onderwijs, opleiding en migratie in de verschillende lidstaten georganiseerd is. De lidstaten nemen juridisch bindende erkenningsbesluiten in gevallen waarin zij rechten toekennen aan onderdanen van derde landen die over specifieke kwalificaties beschikken. Dergelijke besluiten bieden de mogelijkheid zich ervan te vergewissen dat een persoon beschikt over de noodzakelijke vaardigheden en kwalificaties alvorens hem of haar in drie specifieke gevallen rechten te verlenen, namelijk toegang tot een gereguleerd beroep, toegang tot onderwijs of in het kader van arbeidsmigratie.

⁽¹⁵⁾ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's — Europese vaardighedenagenda voor duurzaam concurrentievermogen, sociale rechtvaardigheid en veerkracht (COM(2020) 274 final).

⁽¹⁶⁾ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's — Actieplan voor integratie en inclusie 2021-2027 (COM(2020) 758 final).

⁽¹⁷⁾ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's — Een industrieel plan voor de Green Deal voor het nettonultijdperk (COM(2023) 62 final).

⁽¹⁸⁾ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's — Steunpakket voor kmo's (COM(2023) 535 final).

⁽¹⁹⁾ Besluit (EU) 2023/936 van het Europees Parlement en de Raad van 10 mei 2023 over een Europees Jaar van de Vaardigheden (PB L 125 van 11.5.2023, blz. 1).

- (20) Van het eerste geval, toegang tot een gereguleerd beroep, is sprake wanneer een onderdaan van een derde land zijn of haar vaardigheden en kwalificaties moet laten erkennen met het oog op het verkrijgen van toegang tot of de uitoefening van een gereguleerd beroep. Honderden beroepen vallen onder deze categorie, bijvoorbeeld beroepen in de verpleegkunde, geneeskunde, farmacie, architectuur en — in sommige lidstaten — metselaars, loodgieters, elektriciens en civiel ingenieurs. Er is een “erkenning van beroepskwalificaties” vereist om toegang te kunnen krijgen tot dergelijke beroepen in de lidstaten waar ze zijn gereguleerd.
- (21) Om de vrijheid van vestiging, de vrijheid om diensten te verrichten en het vrij verkeer van personen op doeltreffende wijze te waarborgen en er gelijktijdig op toe te zien dat professionele normen en eisen worden nageleefd, heeft de Unie gemeenschappelijke beginselen, procedures en criteria voor erkenning opgesteld ter bevordering van transparantie, rechtvaardigheid en samenhang bij de erkenning van beroepskwalificaties door middel van Richtlijn 2005/36/EG van het Europees Parlement en de Raad ⁽²⁰⁾.
- (22) Richtlijn 2005/36/EG komt ten goede aan onderdanen van lidstaten die ingevolge het recht van de Unie het recht op vrij verkeer uitoefenen. Ter aanvulling op de richtlijn komt deze aanbeveling vooral ten goede aan onderdanen van derde landen die bezig zijn met het verkrijgen van een visum of werk- en verblijfsvergunning in een lidstaat of die al legaal in de Unie verblijven, ongeacht of zij beschikken over kwalificaties die in de Unie of in derde landen zijn uitgereikt. Een aantal van de aanbevelingen kan ook van belang zijn voor de erkenning van kwalificaties van onderdanen van de Unie die beschikken over kwalificaties die in derde landen zijn uitgereikt, om te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling wordt geëerbiedigd.
- (23) In overweging 10 van Richtlijn 2005/36/EG staat dat de richtlijn de lidstaten geenszins belet om volgens hun eigen regels beroepskwalificaties te erkennen die buiten het grondgebied van de Europese Unie zijn verworven door een onderdaan van een derde land, maar dat dergelijke kwalificaties moeten worden erkend met inachtneming van minimumopleidingseisen voor bepaalde beroepen. Sommige regels betreffende de erkenning van kwalificaties zijn van toepassing op onderdanen van derde landen wanneer ze overeenkomstig de Uniewetgeving betreffende asiel en legale migratie dezelfde behandeling genieten als onderdanen van de ontvangende lidstaat alsook wanneer ze het recht van vrij verkeer genieten (bv. langdurig ingezetenen, onderdanen van derde landen die familieleden zijn van burgers uit de Unie, personen met een vluchtelingenstatus of de subsidiaire-beschermingsstatus, onderzoekers, hogeschoolde werknemers die in het bezit zijn van een Europese blauwe kaart, onderdanen van derde landen die onder Richtlijn 2011/98/EU vallen, en seizoensarbeiders).
- (24) Richtlijn 2005/36/EG is door middel van verschillende instrumenten en overeenkomsten ook van toepassing op onderdanen van bepaalde derde landen. Zo is Richtlijn 2005/36/EG ook van toepassing op onderdanen van EER-landen (ingevolge de Overeenkomst betreffende de Europese Economische Ruimte) en op onderdanen van Zwitserland (ingevolge de Overeenkomst tussen de EU en Zwitserland betreffende het vrije verkeer van personen). In het terugtrekkingsakkoord en de handels- en samenwerkingsovereenkomst tussen de Europese Unie en het Verenigd Koninkrijk worden de regelingen verduidelijkt voor toepassing van Richtlijn 2005/36/EG op kwalificaties die voor het einde van de overgangperiode op 31 december 2020 in het Verenigd Koninkrijk zijn verworven.
- (25) In de vrijhandelsovereenkomsten van de Unie zijn bepalingen opgenomen ter ondersteuning van de ontwikkeling van overeenkomsten inzake wederzijdse erkenning (MRA's) voor beroepskwalificaties met derde landen. De MRA voor architecten, een principeakkoord dat in 2022 tussen de Unie en Canada is gesloten, maakt toegang tot uitoefening van het beroep van architect volgens overeengekomen criteria in beide gebieden mogelijk. De handelsovereenkomsten van de Unie bevatten ook toezeggingen om de tijdelijke aanwezigheid van vakmensen in de Unie te vergemakkelijken. Deze kunnen een aanvulling vormen op procedures voor een betere erkenning van in derde landen verworven kwalificaties.
- (26) Het tweede geval waarin onderdanen van derde landen hun vaardigheden en kwalificaties mogelijk moeten laten erkennen, betreft “academische erkenning”. Dit is erkenning om toegang te verkrijgen tot vormen van verdere studie, zoals een universitaire of beroepsopleiding, of voor het voeren van een academische titel. Academische erkenning is gericht op de geldigheid, het niveau en de leerresultaten van een buitenlandse onderwijskwalificatie of van eerder verworven competenties met het oog op toegang tot verdere studies. De netwerken van het Europees netwerk van nationale informatiecentra en de nationale informatiecentra voor academische erkenning (de ENIC-NARIC-netwerken) verstrekken informatie, advies en erkenningsbesluiten om de toegang tot verdere studies (doorgaans in het hoger onderwijs) te vergemakkelijken en kunnen een rol spelen bij het nemen van erkenningsbesluiten, de behandeling van beroepen of het geven van advies over erkenning of vergelijkbaarheid van kwalificaties, onder andere voor toegang tot arbeid in sommige landen.

⁽²⁰⁾ Richtlijn 2005/36/EG van het Europees Parlement en de Raad van 7 september 2005 betreffende de erkenning van beroepskwalificaties (PB L 255 van 30.9.2005, blz. 22).

- (27) Het door de Unesco en de Raad van Europa opgestelde Verdrag inzake de erkenning van kwalificaties betreffende hoger onderwijs in de Europese regio is het primaire juridisch instrument voor de erkenning van kwalificaties in Europa en daarbuiten. Het bevordert eerlijke en transparante erkenningsprocedures binnen een redelijke tijdsperiode met betrekking tot kwalificaties van hoger secundair onderwijs en hoger onderwijs. Artikel VII van de Erkenningsovereenkomst van Lissabon is bedoeld om de erkenning te bevorderen van kwalificaties van hoger onderwijs van vluchtelingen, ontheemden en personen in een situatie vergelijkbaar met die van vluchtelingen die niet in staat zijn hun kwalificaties te staven met bewijsstukken, om hun zodoende gemakkelijker toegang te bieden tot opleidingen in het hoger onderwijs of activiteiten op het gebied van werk. De Commissie voor de Erkenningsovereenkomst van Lissabon heeft voorts in 2017 een aanbeveling vastgesteld betreffende de erkenning van kwalificaties van vluchtelingen, ontheemden en personen in een situatie vergelijkbaar met die van vluchtelingen, waarin beginselen zijn opgenomen voor het bepalen van beleidsmaatregelen betreffende de erkenning van kwalificaties van vluchtelingen. In de Wereldwijde overeenkomst inzake de erkenning van kwalificaties betreffende hoger onderwijs van de Unesco zijn universele beginselen opgenomen voor de eerlijke, transparante en niet-discriminerende erkenning van kwalificaties van hoger onderwijs en kwalificaties die toegang tot hoger onderwijs en mogelijkheden voor verdere studie en werk bieden.
- (28) Het derde geval waarin onderdanen van derde landen hun vaardigheden en kwalificaties mogelijk moeten laten erkennen, is in het kader van arbeidsmigratieprocedures. De lidstaten controleren de vaardigheden en kwalificaties van onderdanen van een derde land met het oog op de afgifte van visa of werk- en verblijfsvergunningen in verband met werk. De beoordelingscriteria en -methoden verschillen per lidstaat. Erkenning van vaardigheden en kwalificaties in verband met arbeidsmigratie kan plaatsvinden in het kader van een proces voorafgaand aan het vertrek of na aankomst om onderdanen van een derde land op integratie voor te bereiden. Grote aantallen geweigerde aanvragen en lange doorlooptijden kunnen onderdanen van derde landen afschrikken, en een beoordeling die uitsluitend gebaseerd is op kwalificaties en formeel onderwijs en opleiding doet niet altijd recht aan alle vaardigheden en potentieel van aanvragers. Dit kan een rem zetten op de integratie van onderdanen van derde landen op de arbeidsmarkt.
- (29) Behalve de gevallen waarin erkenning van vaardigheden en kwalificaties vereist is, hebben onderdanen van derde landen mogelijk ook toegang nodig tot instrumenten en informatie die de transparantie van hun vaardigheden en kwalificaties bevorderen, bijvoorbeeld voor werk in niet-gereguleerde beroepen of voor toegang tot financiering. Hoewel erkenning van vaardigheden niet vereist is, kunnen onderdanen van derde landen mogelijk toch een vergelijkbaarheidsverklaring nodig hebben, of informatie of advies over de aard en echtheid van hun in een derde land verworven kwalificaties om te weten en te kunnen uitleggen wat hun vaardigheden en kwalificaties waard zijn. Een dergelijk vrijwillig gebruik van instrumenten ter bevordering van de transparantie biedt de bezitter van de kwalificatie geen aanvullende rechten en valt niet onder de werkingssfeer van deze aanbeveling. Hoewel dit wordt uitgesloten van de definitie van de term "erkenning" in het kader van deze aanbeveling, kan het verkrijgen van een dergelijke officiële verklaring of het aan werkgevers verduidelijken van zijn of haar vaardigheden en kwalificaties in sommige lidstaten toch "erkenning" worden genoemd.
- (30) Reeds lang bestaande initiatieven, zoals het Europass-kader⁽²¹⁾, en instrumenten ter bevordering van de transparantie, zoals het Europees kwalificatiekader (EKK)⁽²²⁾, de Europese classificatie van vaardigheden, competenties, kwalificaties en beroepen (ESCO), de Europese digitale credentials voor leerprestaties en de instrumenten ter bevordering van de transparantie van het Bolognaproces kunnen worden gebruikt om de transparantie en vergelijkbaarheid van vaardigheden en kwalificatie in de Unie te ondersteunen om de mogelijkheid te bieden om te leren en door te groeien.
- (31) Voor alle drie gevallen waarin onderdanen van derde landen hun vaardigheden en kwalificaties mogelijk moeten laten erkennen, geldt dat de procedures voor erkenning van de vaardigheden en kwalificaties vaak complexer en duurder zijn dan die voor burgers van de Unie. Onderdanen van derde landen hebben doorgaans beperkter toegang tot ondersteuning. Ze kunnen moeilijkheden ondervinden als gevolg van taalbarrières (als informatie en ondersteunende diensten niet beschikbaar zijn in de talen die zij kennen) of ze kunnen moeite hebben om hun weg te vinden in de verschillende nationale systemen voor de erkenning van vaardigheden en kwalificaties. Van onderdanen van derde landen wordt mogelijk verwacht dat ze het vertalen en officieel waarmerken van

⁽²¹⁾ Besluit (EU) 2018/646 van het Europees Parlement en de Raad van 18 april 2018 betreffende een gemeenschappelijk kader voor het verstrekken van betere diensten voor vaardigheden en kwalificaties (Europass) en houdende intrekking van Beschikking nr. 2241/2004/EG (PB L 112 van 2.5.2018, blz. 42).

⁽²²⁾ Aanbeveling van de Raad van 22 mei 2017 inzake het Europees kwalificatiekader voor een leven lang leren en tot intrekking van de aanbeveling van het Europees Parlement en de Raad van 23 april 2008 tot vaststelling van een Europees kwalificatiekader voor een leven lang leren (PB C 189 van 15.6.2017, blz. 15).

documenten zelf regelen en bekostigen en dat ze documenten en andere bewijsstukken van hun kwalificatie aanleveren die niet verlangd worden van onderdanen van de Unie of die niet standaard in hun thuisland worden afgegeven. Personen die internationale bescherming in de Unie genieten of deze aanvragen, alsook personen die internationale bescherming nodig hebben en die in derde landen verblijven en in aanmerking zouden kunnen komen voor aanvullende arbeidstrajecten, kunnen hun kwalificaties mogelijk niet eens volledig documenteren, bijvoorbeeld wanneer documenten verloren zijn gegaan tijdens een vlucht of ontheemding.

- (32) De werving van onderdanen van derde landen stelt werkgevers en recruiters vaak voor uitdagingen en kosten. Gebrek aan toegang tot informatie over in derde landen verworven kwalificaties, omslachtige administratieve processen, vertaalvereisten, het controleren van echtheid, naleving en langdurige doorlooptijden (onder andere voor de erkenning van vaardigheden en kwalificaties) kunnen het hun lastiger maken om talent aan te trekken op een concurrerende arbeidsmarkt. Sommige lidstaten hanteren het beginsel van voorrang voor burgers van de Unie (arbeidsmarkttoetsen), waarbij bedrijven eerst moeten aantonen dat zij zonder succes hebben gezocht naar nationale werknemers, burgers van de Unie of legaal verblijvende onderdanen van derde landen met toegang tot de arbeidsmarkt overeenkomstig de nationale wetgeving, voordat ze een onderdaan van een derde land mogen gaan werven. Deze vereiste vormt een extra belasting voor werkgevers, vooral voor kmo's.
- (33) De erkenning van in derde landen verworven vaardigheden en kwalificaties kan voor nationale instanties in lidstaten lastig zijn wegens gebrek aan toegang tot informatie betreffende in derde landen verworven kwalificaties, verschillen in de manier waarop onderwijs-, opleidings- en kwalificatiestelsels georganiseerd zijn, taalverschillen, moeilijkheden bij het controleren van echtheid en gebrek aan vaste netwerken en contactpersonen voor het opbouwen van vertrouwen in en begrip van kwalificaties die buiten de Unie verworven zijn. De nationale autoriteiten hebben bovendien verschillende, niet-consistente manieren om gegevens en informatie betreffende de erkenning van vaardigheden en kwalificaties te beheren en zijn daardoor slechts beperkt in staat om informatie met elkaar uit te wisselen en consistente methoden te ontwikkelen voor de erkenning van vaardigheden en kwalificaties van onderdanen van derde landen.
- (34) De erkenning op nationaal niveau van vaardigheden en kwalificaties van onderdanen van derde landen zou gepland, gefinancierd en ontwikkeld moeten worden binnen een overheidsbrede aanpak voor het aantrekken van talent die is afgestemd op verschuivingen in het aanbod van en de vraag naar vaardigheden.
- (35) De nationale autoriteiten moeten hun vermogen om erkenningsprocedures te vereenvoudigen en te bespoedigen verbeteren en relevante ondersteuning en informatie bieden aan onderdanen van derde landen, erkenningsinstanties, openbare diensten voor arbeidsvoorziening, arbeidsinspectiediensten en migratie-instanties. Samenwerking binnen de Unie op het gebied van vaardigheden en kwalificaties en de expertise en ervaring van lidstaten op het gebied van de erkenning van vaardigheden en kwalificaties kunnen de nationale autoriteiten ondersteunen en bijdragen aan de gezamenlijke capaciteit van de Unie om de processen voor de erkenning van de vaardigheden en kwalificatie van onderdanen van derde landen te hervormen en te verbeteren. Samenwerking kan de uitwisseling van expertise en informatie en consistente werkwijzen voor de erkenning van de vaardigheden en kwalificatie van onderdanen van derde landen mogelijk maken, met name wat betreft kwalificaties die vaak terugkomen in erkenningsprocedures in lidstaten.
- (36) Administratieve samenwerking, partnerschappen en overeenkomsten met derde landen, en samenwerking met onderwijs- en opleidingsaanbieders en andere belanghebbenden in derde landen kunnen het vertrouwen, de transparantie en de eenvoudigere uitwisseling van informatie en legalisatie van kwalificaties bevorderen.
- (37) Door de aanvalsoorlog van Rusland tegen Oekraïne is er dringend behoefte aan een betere toegang tot de arbeidsmarkt van de Unie voor personen die tijdelijke bescherming genieten. In aanbeveling (EU) 2022/554 van de Commissie ⁽²³⁾ zijn aanbevelingen en aanwijzingen opgenomen om lidstaten te helpen bij het vergemakkelijken van de erkenning van beroepskwalificaties van personen die op de vlucht zijn voor de aanvalsoorlog van Rusland tegen Oekraïne. In een in juni 2023 gepubliceerde beoordeling ⁽²⁴⁾ door de Commissie van de toepassing en opvolging door de lidstaten van die aanbeveling wordt een reeks veelbelovende praktijken vastgesteld. In de beoordeling werd gewezen op het feit dat sommige lidstaten belangrijke stappen hadden gezet ter bevordering van de integratie van

⁽²³⁾ Aanbeveling (EU) 2022/554 van de Commissie van 5 april 2022 betreffende de erkenning van kwalificaties van mensen die op de vlucht zijn door de Russische invasie van Oekraïne (PB L 107 I van 6.4.2022, blz. 1).

⁽²⁴⁾ Beoordeling van Aanbeveling (EU) 2022/554 van de Commissie van 5 april 2022 betreffende de erkenning van kwalificaties van mensen die op de vlucht zijn door de Russische invasie in Oekraïne, directoraat-generaal Interne Markt, Industrie, Ondernemerschap en Midden- en Kleinbedrijf, juni 2023.

Oekraïense vakmensen, met name op het gebied van de gezondheidszorg en het onderwijs. Aanbeveling (EU) 2022/554 gaf lidstaten een stevig politiek signaal om al het mogelijke te doen om de dringende nood in deze situatie te lenigen. Belanghebbenden, zoals de Groep van coördinatoren voor de erkenning van beroepskwalificaties, hebben hun waardering uitgesproken voor Aanbeveling (EU) 2022/554 en enkele van hen hebben in overweging gegeven de maatregelen uit te breiden naar onderdanen van derde landen.

- (38) De Unie hecht eraan menselijke en economische ontwikkeling te ondersteunen door middel van ontwikkelingshulp en -samenwerking. Er worden op wederzijds voordelige wijze partnerschappen met derde landen ontwikkeld om talent aan te trekken, waarbij de arbeidsmarktbehoeften van beide partners worden vervuld. Beleid en maatregelen van de Unie en lidstaten betreffende internationale werving moeten mogelijke negatieve gevolgen voor landen van herkomst beperken. Inspanningen om talent aan te trekken mogen niet leiden tot een vlucht van menselijk kapitaal, of "braindrain", omdat dit de sociaaleconomische capaciteit en ontwikkeling van derde landen en hun vermogen om essentiële diensten te beheren, kan beperken. Er is een systematische aanpak van internationale werving nodig, onder meer door middel van wederzijds voordelige partnerschappen met landen van herkomst, zoals talentpartnerschappen ter ondersteuning van de ontwikkeling van vaardigheden en capaciteit in het land van herkomst,

BEVEELT AAN:

HOOFDSTUK I

ALGEMENE BEPALINGEN

Doelstelling

1. Deze aanbeveling bevat aanwijzingen voor de vereenvoudiging en bespoediging van de erkenning door lidstaten van de vaardigheden en kwalificaties van onderdanen van derde landen om de arbeidsmarkt van de Unie aantrekkelijker te maken voor onderdanen van derde landen en hun integratie op de arbeidsmarkt te vergemakkelijken overeenkomstig de behoeften van de economie en samenleving van de Unie.
2. Procedures voor de erkenning van de vaardigheden en kwalificaties van onderdanen van derde landen moeten een onderdeel zijn van een holistische, overheidsbrede aanpak voor het beheer van de beschikbaarheid van vaardigheden, overeenkomstig vaardigheidentrends in de lidstaten en in de Unie. Deze aanpak omvat bij- en omscholing, arbeidsmarktactivering, mobiliteit binnen de Unie, arbeidsomstandigheden en het aantrekken van talent van buiten de Unie.
3. De lidstaten moeten trachten het potentieel van legale migratie in te zetten om geschoolde onderdanen van derde landen aan te trekken om zo tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden aan te pakken. In dit verband moeten de lidstaten:
 - a) streven naar een structurele verbetering van hun aantrekkelijkheid als bestemming voor onderdanen van derde landen van alle vaardigheidsniveaus, onder meer door de systemen voor erkenning van vaardigheden en kwalificaties te verbeteren, wat in voorkomende gevallen uitmondt in een aanzienlijke verbetering van hun OESO-indicator voor de aantrekkelijkheid voor talent voor hoogopgeleide gekwalificeerde werknemers;
 - b) de vaardigheden en kwalificaties van onderdanen van derde landen op hun arbeidsmarkten ten volle benutten om het verschil tussen onderdanen van derde landen en hun eigen onderdanen wat betreft het overkwalificatiecijfer voor 2030 aanzienlijk te verkleinen.

Werkingsfeer

4. Deze aanbeveling is van toepassing op situaties waarin onderdanen van derde landen bezig zijn met het verkrijgen van een visum of werk- en verblijfsvergunning in een lidstaat of al legaal in de Unie verblijven.
5. Deze aanbeveling is van toepassing wanneer erkenning van vaardigheden en kwalificaties is vereist om rechten te verlenen aan een onderdaan van een derde land:
 - a) om toegang te geven tot een gereguleerd beroep in een lidstaat ("erkenning van beroepskwalificaties");

- b) om toegang te verlenen tot een opleiding (“academische erkenning”);
- c) om een visum of werk- en verbijfsvergunning te verlenen met het oog op werk in de lidstaat, waarbij erkenning van vaardigheden en kwalificaties onderdeel is van het proces (“erkenning van vaardigheden en kwalificaties in verband met arbeidsmigratie”);

Definities

6. Voor de toepassing van deze aanbeveling wordt verstaan onder:

- a) “erkenning van vaardigheden en kwalificaties”: formele erkenning door een betrokken autoriteit van de geldigheid van een buitenlandse kwalificatie en vaststelling van vaardigheden met het oog op het verlenen van rechten aan een onderdaan van een derde land, te weten toegang tot een gereguleerd beroep, een visum of werk- en verbijfsvergunning met het oog op werk of toegang tot een opleiding;
- b) “erkenning van beroepskwalificaties”: erkenning door een lidstaat van een buitenlandse beroepskwalificatie met het oog op toegang tot of uitoefening van een gereguleerd beroep op zijn grondgebied;
- c) “gereguleerd beroep”: een beroepswerkzaamheid of een geheel van beroepswerkzaamheden waartoe de toegang of waarvan de uitoefening of een van de wijzen van uitoefening (krachtens wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen) direct of indirect afhankelijk wordt gesteld van het bezit van bepaalde beroepskwalificaties;
- d) “academische erkenning”: de formele, op leerresultaten gerichte erkenning door een bevoegde autoriteit van de geldigheid en het niveau van een buitenlandse onderwijskwalificatie of eerder verworven competenties met het oog op toegang tot verdere studies, onverminderd het recht van een onderwijs- op opleidingsinstituut of de bevoegde autoriteiten om bepaalde toelatingscriteria op te stellen voor bepaalde opleidingen of om documenten te controleren op echtheid;
- e) “erkenning van vaardigheden en kwalificaties in verband met arbeidsmigratie”: erkenning van vaardigheden en kwalificaties in het kader van een proces in een lidstaat om een onderdaan van een derde land een visum of werk- en verbijfsvergunning te verlenen, onder meer in het kader van op punten gebaseerde immigratiesystemen;
- f) “prioritair gereguleerd beroep”: een gereguleerd beroep dat door een lidstaat is aangemerkt als essentieel voor de verwezenlijking van vaardigheidsbehoeften die essentieel zijn voor de economische ontwikkeling of voor de verlening van essentiële vaardigheden en diensten en wanneer specifieke acties of maatregelen noodzakelijk zijn om de actieve beroepsbevolking in het desbetreffende beroep op te bouwen;
- g) “validatie van door niet-formeel en informeel leren verworven vaardigheden”: het proces waarbij een bevoegde autoriteit of een bevoegd orgaan bevestigt dat een persoon in niet-formele en informele settings leerresultaten heeft verworven die aan een relevante norm voldoen;
- h) “overgangscursus”: een gerichte leermogelijkheid om wezenlijke verschillen tussen de kennis, vaardigheden en competenties die door een persoon zijn verworven en die welke vereist zijn om toegang te verkrijgen tot een gereguleerd beroep, te overbruggen;
- i) “Europees leermodel”: het door de Commissie uitgebrachte meertalige datamodel voor leerervaringen dat kan worden gebruikt voor het beschrijven van alle met leerervaringen verband houdende gegevens, zoals formeel, niet-formeel en informeel leren, en dat de uitwisseling van gegevens over vaardigheden, interoperabiliteit en de afgifte en uitwisseling van digitale credentials ondersteunt;
- j) “Europees kwalificatiekader of EKK”: een gezamenlijk referentiekader met acht kwalificatieniveaus, die worden uitgedrukt als leerresultaten met oplopende bekwaamheidsniveaus. Het dient als vertaalinstrument tussen verschillende kwalificatiesystemen en de niveaus daarin om de transparantie, vergelijkbaarheid en overdraagbaarheid van de kwalificaties van mensen te verbeteren;

- k) “nationaal kwalificatiekader”: een instrument voor de classificatie van kwalificaties volgens een set van criteria voor bepaalde bereikte leerniveaus. Het heeft tot doel nationale kwalificatiesubstructuren te integreren en te coördineren en de transparantie, toegang, voortgang en kwaliteit van de kwalificaties in verband met de arbeidsmarkt en de samenleving te verbeteren;
- l) “overkwalificatie”: een situatie waarbij een persoon beschikt over een vaardigheids- of opleidingsniveau dat hoger is dan vereist is voor de uitoefening van zijn of haar baan ⁽²⁵⁾.

HOOFDSTUK II

BEGINSELEN VOOR DE ERKENNING VAN VAARDIGHEDEN EN KWALIFICATIES VAN ONDERDANEN VAN DERDE LANDEN

Deze beginselen hebben betrekking op de erkenning van vaardigheden en kwalificaties van onderdanen van derde landen in de bredere context van arbeidsmigratie-, arbeidsmarkt- en vaardighedenbeleid.

- 7. De lidstaten moeten de barrières in verband met de erkenning van vaardigheden en kwalificaties die de mogelijkheden voor onderdanen van derde landen om legaal naar die lidstaat te migreren, beperken, structureel verminderen om te zorgen voor werk dat aansluit bij de vaardigheden en ervaring van die onderdanen van derde landen en om een succesvolle integratie op de arbeidsmarkt van de lidstaat mogelijk te maken, waardoor de tekorten aan vaardigheden en arbeidskrachten in die lidstaat worden aangepakt.
- 8. In nationale procedures voor de erkenning van vaardigheden en kwalificaties moet een “svaardigheden eerst”-benadering worden gehanteerd, waarbij de nadruk wordt gelegd op het volledige talent en potentieel van een persoon en waarbij het risico van overkwalificatie wordt beperkt. Voorkomen moet worden dat onderdanen van derde landen in procedures uitsluitend worden beoordeeld op hun kwalificaties. De erkenning van kwalificaties moet waar mogelijk worden gecombineerd met een beoordeling van vaardigheden en ervaring.
- 9. De lidstaten die gebruikmaken van arbeidsmarkttoetsen moeten de behoeften van de arbeidsmarkt en de beschikbaarheid van vaardigheden regelmatig monitoren en kunnen vrijstellingen van arbeidsmarkttoetsen overwegen voor werving in beroepen of sectoren met een tekort aan vaardigheden; zij worden daarbij aangemoedigd om met name dergelijke vrijstellingen te overwegen voor kmo's. De lidstaten moeten ervoor zorgen dat, wanneer er arbeidsmarkttoetsen worden uitgevoerd, deze snel worden afgerond, een beperkte administratieve belasting voor werkgevers en onderdanen van derde landen met zich meebrengen, en op duidelijke en transparante wijze worden toegepast. De lidstaten moeten in het bijzonder steun verlenen aan kmo's.
- 10. De nationale werkwijzen voor het aantrekken van internationaal talent, waarvan de erkenning van vaardigheden en kwalificaties een onderdeel is, moet worden beheerd om het risico voor landen van herkomst op een vlucht van menselijk kapitaal (braindrain) te beperken. Dit kan worden bewerkstelligd door middel van samenwerking ter ondersteuning van kennisuitwisseling en de ontwikkeling van vaardigheden in het land van herkomst, doorlopend onderzoek en monitoring om mogelijke negatieve gevolgen voor landen van herkomst in kaart te brengen, en ondersteuning voor circulaire migratie, zodat beide landen kunnen profiteren van legale migratie naar de Unie.
- 11. De erkenning van vaardigheden en kwalificaties moet niet verplicht worden gesteld voor werving voor beroepen die niet zijn gereguleerd. In deze gevallen kunnen instrumenten ter bevordering van transparantie en informatie helpen bij het begrijpen en vergelijken van kwalificaties van onderdanen van derde landen met het oog op ondersteuning van de werving, waar nodig.

HOOFDSTUK III

ORGANISATIE VAN DE ERKENNING VAN VAARDIGHEDEN EN KWALIFICATIES VAN ONDERDANEN VAN DERDE LANDEN

De aanbevelingen in dit hoofdstuk zijn van toepassing op alle drie in punt 5, a), b) en c), hierboven beschreven gevallen van erkenning van vaardigheden en kwalificaties.

⁽²⁵⁾ Eurostat beschrijft het overkwalificatiecijfer als het aandeel werknemers dat een tertiair opleidingsniveau heeft bereikt (ISCED 2011 niveaus 5-8) en dat werkzaam is in beroepen voor laag- of middelbaar geschoolde werknemers waarvoor doorgaans geen tertiaire opleiding vereist is (hoofdgroepen 4-9 van ISCO-08).

Capaciteitsopbouw

12. De lidstaten moeten geschikte financiële en personele middelen investeren in de capaciteit van hun betrokken autoriteiten, waaronder hun Europese nationale informatiecentra en de nationale informatiecentra voor academische erkenning (ENIC-NARIC-centra), om erop toe te zien dat die kunnen inspelen op de vraag en de procedures voor de erkenning van vaardigheden en kwalificaties van onderdanen van derde landen kunnen vereenvoudigen en bespoedigen.

Personeelsontwikkeling

13. De nationale autoriteiten moeten erop toezien dat betrokken personeel toegang heeft tot scholing voor het ontwikkelen van de vaardigheden, waaronder op het gebied van vreemde talen, die nodig zijn om zowel werkgevers als onderdanen van derde landen te kunnen informeren en adviseren, en vaardigheden en kwalificaties te kunnen beoordelen.

Gegevensbeheer

14. De nationale autoriteiten moeten gegevens over de soorten aanvragen die zij ontvangen van onderdanen van derde landen, landen van herkomst, doorlooptijden en resultaat van genomen besluiten (met inbegrip van negatieve besluiten en compenserende maatregelen die zijn toegepast) systematisch vastleggen, analyseren en publiceren om de gevolgen van procedures voor de erkenning van vaardigheden en kwalificaties te monitoren.
15. De nationale autoriteiten moeten het Europees leermodel invoeren voor het structureren van gegevens over erkenningsbesluiten, eerder verwerkte kwalificaties en overige gegevens over leerprestaties en aanspraken om de interoperabiliteit tussen systemen en een gemakkelijkere uitwisseling van informatie over de erkenning van vaardigheden en kwalificaties van onderdanen van derde landen te ondersteunen.
16. De nationale autoriteiten moeten gebruikmaken van de Europese classificatie van vaardigheden, competenties, kwalificaties en beroepen (ESCO) wanneer zij informatie over beroepen, kwalificaties en kennis, vaardigheden en competenties in hun nationale systemen vastleggen om de informatie-uitwisseling tussen lidstaten en derde landen en de vertaling van gegevens te vergemakkelijken.
17. De nationale autoriteiten moeten informatie over het bijbehorende niveau in het EKK opnemen in alle gegevens die zij vastleggen betreffende in derde landen verworven kwalificaties om de vergelijking en transparantie van kwalificaties te vergemakkelijken.

Kennisontwikkeling

18. De nationale autoriteiten moeten zich richten op de ontwikkeling en het verkrijgen van toegang, voor zover relevant, van betrouwbare bronnen van informatie over kwalificaties, onderwijs- en opleidingsstelsels, kwaliteitsborging en gereguleerde beroepen in derde landen.
19. De lidstaten moeten interoperabele nationale databanken ontwikkelen voor de vergelijkbaarheid van in derde landen verworven kwalificaties, waarbij het mogelijk moet zijn om vergelijkbaarheidsverklaringen af te geven, om het delen van informatie over hun erkenningsbesluiten te vergemakkelijken en erkenningsprocedures nog transparanter te maken. Om de interoperabiliteit te vergemakkelijken, moeten de databanken gebaseerd zijn op de normen van het Europees leermodel.

Samenwerking

20. De lidstaten moeten een dialoog aangaan met de sociale partners en relevante nationale belanghebbenden (bijvoorbeeld werkgevers, kmo's, het maatschappelijk middenveld en migrantenorganisaties) om barrières voor de werving van onderdanen van derde landen, waaronder onvoldoende begrip en erkenning van vaardigheden en kwalificaties, weg te nemen.

21. De nationale autoriteiten moeten contacten en werkrelaties opbouwen met andere nationale autoriteiten en relevante belanghebbenden, ook in andere lidstaten, om kennis te ontwikkelen en informatie uit te wisselen over de erkenning van vaardigheden en kwalificaties van onderdanen van derde landen.

Samenwerking met derde landen

22. De nationale autoriteiten moeten samenwerken met derde landen (onder meer in het kader van handelsovereenkomsten, overeenkomsten inzake wederzijdse erkenning en partnerschappen, zoals talentpartnerschappen) om een vereenvoudigde en versnelde erkenning van vaardigheden en kwalificaties van onderdanen van derde landen mogelijk te maken.
23. Daar waar al met derde landen wordt samengewerkt, moeten de nationale autoriteiten:
 - a) onderdanen van derde landen voorafgaand aan hun aankomst toegang geven tot erkenningsprocedures vanuit het derde land;
 - b) in samenwerking met het derde land kennis ontwikkelen over relevante kwalificaties, zoals verwachte leerresultaten, over de structuur van het onderwijs- en opleidingsstelsel in het derde land en over de afbakening van gereguleerde beroepen;
 - c) informatie-uitwisselingen, studiebezoeken en gezamenlijke projecten met derde landen organiseren om het begrip van en het vertrouwen in kwalificaties te vergroten;
 - d) processen invoeren, in samenwerking met de autoriteiten in het derde land, om documenten te legaliseren, frauduleuze documenten op te sporen en ontbrekende informatie te verkrijgen om de administratieve belasting van aanvragers en nationale autoriteiten te verminderen.

Informatie en ondersteuning

24. De lidstaten moeten onderdanen van derde landen gerichte en op maat gesneden ondersteuning bieden betreffende de erkenning van vaardigheden en kwalificaties, onder meer:
 - a) in het kader van processen voorafgaand aan het vertrek;
 - b) in het kader van diensten voor arbeidsvoorziening ter bevordering van toegang tot de arbeidsmarkt;
 - c) voor toegang tot mogelijkheden voor een leven lang leren in de lidstaat;
 - d) om de hervestiging van onderdanen van derde landen in hun land van herkomst na hun terugkeer te ondersteunen.
25. De lidstaten moeten erop toezien dat onderdanen van derde landen, werkgevers en belanghebbenden toegang hebben tot gebruiksvriendelijke, volledige en actuele informatie over de erkenning van vaardigheden en kwalificaties van onderdanen van derde landen op hun grondgebied.
 - a) Informatie- en ondersteunende diensten moeten worden aangeboden in de nationale taal/talen, in het Engels en in talen die veel worden gesproken door binnenkomende migranten of migranten die al legaal in de lidstaat verblijven.
 - b) Online-informatie moet worden aangeboden in toegankelijke formaten die geschikt zijn voor mobiele telefoons.
26. De lidstaten moeten hun aanpak van informatievoorziening en ondersteunende diensten voor de erkenning van de vaardigheden en kwalificaties van onderdanen van derde landen op nationaal, regionaal en lokaal niveau coördineren, onder meer door middel van:
 - a) de ontwikkeling van uitgebreide onlinehulpmiddelen om onderdanen van derde landen te helpen toegang te verkrijgen tot noodzakelijke informatie over en ondersteuning bij de erkenning van hun vaardigheden en kwalificaties;
 - b) een gecentraliseerde en gecoördineerde ontwikkeling van informatie over de erkenning van vaardigheden en kwalificaties van onderdanen van derde landen die kan worden verspreid en hergebruikt door erkenningsautoriteiten, openbare diensten voor arbeidsvoorziening, arbeidsinspectiediensten en migratie instanties;

- c) het coördineren van het invoeren en bijwerken van de contactgegevens van nationale autoriteiten die verantwoordelijk zijn voor de erkenning van beroepskwalificaties van onderdanen van derde landen, zoals die worden gepubliceerd in de databank met gereguleerde beroepen ter ondersteuning van de in punt 56, c), hieronder beschreven maatregel.
27. De informatie die wordt verstrekt, moet onderdanen van derde landen helpen om te begrijpen welke erkenningsprocedures ze mogelijk moeten volgen en om ze door te verwijzen naar betrokken ondersteunende diensten, en wel als volgt:
- a) toegang tot gereguleerde beroepen: onderdanen van derde landen moeten verwezen worden naar relevante informatie over gereguleerde beroepen in de lidstaat, waaronder relevante contactpunten die informatie verstrekken over de erkenning van beroepskwalificaties en bevoegde autoriteiten in de lidstaten;
 - b) om toegang te verlenen tot een opleiding: onderdanen van derde landen moeten verwezen worden naar relevante informatie over academische erkenning en studeren in de lidstaat;
 - c) procedures voor legale migratie: onderdanen van derde landen moeten verwezen worden naar relevante informatie over procedures voor legale migratie, waaronder de contactgegevens van betrokken migratieautoriteiten;
 - d) tewerkstelling in niet-gereguleerde beroepen: onderdanen van derde landen moeten verwezen worden naar informatie over de transparantie van vaardigheden en kwalificaties, waaronder online-informatiediensten, zodat ze advies of verklaringen (bv. vergelijkbaarheidsverklaringen) kunnen verkrijgen waarmee ze werkgevers duidelijk kunnen maken over welke vaardigheden en kwalificaties ze beschikken.
28. De lidstaten moeten erkenning en transparantie van alle leeractiviteiten van onderdanen van derde landen in de lidstaat vergemakkelijken door:
- a) erop toe te zien dat onderdanen van derde landen bewijsmateriaal kunnen verkrijgen (bv. certificaten of andere credentials) van alle leeractiviteiten die ze in de lidstaat hebben verricht;
 - b) erop toe te zien dat onderdanen van derde landen toegang hebben tot processen voor de validatie van door niet-formeel en informeel leren verworven vaardigheden;
 - c) andere lidstaten en landen van herkomst administratieve ondersteuning te bieden om te helpen bij de erkenning en het begrip van leeractiviteiten die door onderdanen van derde landen in de lidstaat zijn verricht.

Procedures

29. De lidstaten moeten erop toezien dat de procedures voor de erkenning van vaardigheden en kwalificaties van onderdanen van derde landen gebruiksvriendelijk zijn en de administratieve belasting van aanvragers tot een minimum beperken.

Vertalingen

30. De nationale autoriteiten moeten in voorkomende gevallen gebruikmaken van eTranslation (het automatische vertaalsysteem van de Commissie) of een andere automatische vertaling.
31. De nationale autoriteiten moeten, waar mogelijk, de vereisten voor onderdanen van derde landen om vertalingen van documenten te verstrekken, tot een minimum beperken, onder meer door aanvragers niet te verzoeken vertalingen te verstrekken uit talen waarvoor eTranslation beschikbaar is.

Authenticatie

32. De lidstaten moeten trachten het vertrouwen te bewerkstelligen dat nodig is om de echtheid, de geldigheid, het niveau en de leerresultaten van in derde landen verworven kwalificaties op doeltreffende wijze te controleren, onder meer door samen te werken met derde landen en door kennisontwikkeling met betrekking tot de kwalificatiesystemen van derde landen.

33. Bij twijfel of onzekerheid moeten de nationale autoriteiten documenten waar mogelijk op echtheid controleren, bv. door contact op te nemen met de autoriteiten in derde landen, in plaats van de aanvrager te vragen om aanvullend bewijsmateriaal aan te leveren. De nationale autoriteiten mogen aanvragers niet onnodig onder druk zetten of kosten laten maken om documenten te laten waarmerken of anderszins de echtheid ervan aan te tonen.
34. De nationale autoriteiten moeten erop toezien dat personen die internationale bescherming genieten of hebben aangevraagd, alsook personen die internationale bescherming nodig hebben en die in derde landen verblijven, in aanmerking zouden kunnen komen voor aanvullende arbeidstrajecten maar hun kwalificaties niet adequaat kunnen documenteren, in voorkomend geval een beoordeling van hun kwalificaties door de nationale autoriteiten kunnen verkrijgen met het oog op het zoeken van werk of het verkrijgen van toegang tot leren.
35. De nationale autoriteiten moeten erop toezien dat de doorlooptijden aanzienlijk worden verkort wanneer documenten worden ingediend als digitale credentials voorzien van een betrouwbare digitale handtekening (vergelijkbaar met het echtheidsniveau dat wordt geboden door de Europese infrastructuur voor digitale credentials) omdat de echtheid in dergelijke gevallen direct kan worden gecontroleerd.

Kosten

36. De nationale autoriteiten moeten transparante informatie publiceren over alle kosten die gemoeid zijn met erkenningsprocedures en erop toezien dat de kosten die in rekening worden gebracht, niet hoger zijn dan de werkelijke kosten van de procedure en dat ze onder vergelijkbare omstandigheden vergelijkbaar zijn met de kosten die in rekening worden gebracht bij burgers van de Unie. De lidstaten worden aangemoedigd om voor mensen die internationale bescherming genieten of hebben aangevraagd, alsook voor mensen die internationale bescherming nodig hebben en die in derde landen verblijven en in aanmerking zouden kunnen komen voor aanvullende arbeidstrajecten, de kosten, zoals aanvraagkosten, waar mogelijk te verlagen of op te heffen.

Behandeling van aanvragen

37. De nationale autoriteiten moeten erop toezien dat onderdanen van derde landen:
 - a) toegang hebben tot relevante onlinehulpmiddelen die vergelijkbaar zijn met de onlinehulpmiddelen die burgers van de Unie ter beschikking staan voor de indiening en behandeling van aanvragen voor erkenning;
 - b) na indiening van onlineaanvragen voor erkenning direct een ontvangstbevestiging krijgen;
 - c) binnen een redelijke termijn, die niet meer mag bedragen dan 15 kalenderdagen vanaf de indiening van de aanvraag tvoor erkenning, een ontvangstbevestiging van een volledige aanvraag of een kennisgeving van eventuele ontbrekende documenten krijgen.

HOOFDSTUK IV

ERKENNING VAN BEROEPSKWALIFICATIES

De aanbevelingen in dit hoofdstuk hebben betrekking op bevoegde autoriteiten die verantwoordelijk zijn voor de erkenning van de vaardigheden en kwalificaties van onderdanen van derde landen om toegang te geven tot een gereguleerd beroep in een lidstaat, zoals bedoeld in punt 5, a), hierboven.

38. De lidstaten moeten de erkenning van beroepskwalificaties van onderdanen van derde landen vereenvoudigen door processen te vereenvoudigen en ze beter af te stemmen op de in Richtlijn 2005/36/EG vastgelegde processen.

Documenten en formaliteiten

39. De bevoegde autoriteiten moeten onderdanen van derde landen vragen om vergelijkbaar aantal en soortgelijke documenten als die welke vereist worden van burgers van de Unie ter ondersteuning van aanvragen tot toestemming voor toegang tot een gereguleerd beroep, als bedoeld in artikel 50, lid 1, van bijlage VII bij Richtlijn 2005/36/EG.
40. De erkenning van beroepskwalificaties mag niet afhankelijk worden gesteld van talenkennis, tenzij die talenkennis deel uitmaakt van de kwalificaties (bv. logopedisten, taaldocenten). Taalvereisten voor de uitoefening van het gereguleerde beroep in de ontvangende lidstaat mogen niet verder gaan dan nodig en proportioneel is.

Erkenningsbesluiten

41. De bevoegde autoriteiten:

- a) moeten hun beoordeling van aanvragen door onderdanen van derde landen baseren op regels die gelijkwaardig zijn aan de in artikel 13, lid 1, van Richtlijn 2005/36/EG beschreven regels;
- b) moeten elke door een derde land afgegeven opleidingstitel gelijkstellen met een opleidingstitel als de onderdaan van een derde land drie jaar werkervaring heeft opgedaan in het desbetreffende beroep in een andere lidstaat, die de in het derde land verworven kwalificatie eerder heeft erkend, op grond van artikel 3, lid 3, van Richtlijn 2005/36/EG;
- c) mogen alleen compenserende maatregelen toepassen in situaties die gelijkwaardig zijn aan de in artikel 14 van Richtlijn 2005/36/EG beschreven situaties;
- d) moeten erop toezien dat onderdanen van derde landen de keuze hebben om te kiezen tussen een aanpassingsstage en een proeve van bekwaamheid zoals bedoeld in artikel 14 van Richtlijn 2005/36/EG;
- e) moeten informatie uit eerdere, door andere lidstaten genomen erkenningsbesluiten, voor zover beschikbaar, in aanmerking nemen om een snellere erkenning van de beroepskwalificatie van de aanvrager mogelijk te maken;
- f) moeten de erkenningsprocedure voor toestemming voor toegang tot een gereguleerd beroep zo snel mogelijk afronden zodat er binnen een redelijke termijn, die niet meer mag bedragen dan twee maanden na de datum van indiening van een volledige aanvraag, een met redenen omkleed besluit kan worden afgegeven.

Prioritaire gereguleerde beroepen

42. De lidstaten moeten de informatie over vaardigheidsbehoeften met betrekking tot tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden zoals die uit nationale en Uniebronnen kan worden geput, zo goed mogelijk benutten, en van hun betrokken autoriteiten verlangen dat die verslag uitbrengen over voorziene tekorten aan arbeidskrachten in de gereguleerde beroepen die onder hun bevoegdheid vallen. De lidstaten moeten deze gegevens gebruiken bij personeelsplanning, onder meer voor het in kaart brengen van prioritaire gereguleerde beroepen in het kader van het aantrekken van onderdanen van derde landen, derde landen in het kader van mogelijke partnerschappen en alle aanpassingen van procedures in het kader van de erkenning van vaardigheden en kwalificaties.
43. De bevoegde autoriteiten moeten zich baseren op eerdere besluiten of kennis ontwikkelen over relevante kwalificaties voor prioritaire gereguleerde beroepen uit betrokken derde landen om:
 - a) versnelde werkstromen vast te stellen, onder meer door extra personeel in te zetten, om te reageren op een nieuwe of dringende prioriteit voor erkenning;
 - b) doorlooptijden tot een minimum te beperken zodat er binnen vier weken na de datum van indiening van een volledige aanvraag een met redenen omkleed besluit kan worden afgegeven;
 - c) eisen voor aanvragen van erkenning te minimaliseren;
 - d) wezenlijke verschillen in onderwijs en opleiding met betrokken derde landen in kaart te brengen om op maat gesneden overgangscursussen voor onderdanen van derde landen te ontwikkelen.
44. Voor prioritaire gereguleerde beroepen moeten de bevoegde autoriteiten onderzoek doen naar mechanismen die onderdanen van derde landen sneller toegang geven tot de uitoefening van die beroepen na de indiening van hun aanvraag tot erkenning en hangende de procedure voor bestudering van de aanvraag, waaronder:
 - a) mogelijkheden van tijdelijk werk onder toezicht dat georganiseerd wordt overeenkomstig nationale praktijken voor het beroep;
 - b) mogelijkheden van tijdelijk werk, gepaard gaande met opleiding en beoordeling;
 - c) toegang tot functies op assistentniveau die verband houden met het beroep, met de mogelijkheid om door te stromen naar volledige toegang tot uitoefening van het beroep na een positief erkenningsbesluit.

45. De bevoegde autoriteiten moeten onderdanen van derde landen taalonderwijs aanbieden om hun toegang tot uitoefening van het prioritair gereguleerde beroep te vergemakkelijken wanneer ze voldoen aan alle erkenningsvereisten.

HOOFDSTUK V

ERKENNING VAN VAARDIGHEDEN EN KWALIFICATIES IN VERBAND MET ARBEIDSMIGRATIE

De aanbevelingen in dit hoofdstuk hebben betrekking op de nationale autoriteiten die betrokken zijn bij arbeidsmigratieprocedures zoals bedoeld in punt 5, c), hierboven.

46. De nationale autoriteiten die betrokken zijn bij de erkenning van vaardigheden en kwalificaties, migratie en werkgelegenheid moeten nauw samenwerken om arbeidsmigratieprocessen te stroomlijnen, rekening houdend met de standpunten van de sociale partners en de industrie, met name kmo's.
47. De lidstaten moeten duidelijk communiceren wanneer de erkenning van vaardigheden en kwalificaties vereist is in het kader van processen, zoals op punten gebaseerde systemen, om een visum of werk- en verblijfsvergunning te verkrijgen in hun lidstaat.
48. De lidstaten moeten, waar nodig, een vroege erkenning van vaardigheden en kwalificaties vergemakkelijken in het kader van beoordelingen voorafgaand aan het vertrek uit het land van herkomst, zodat onderdanen van derde landen zonder onnodige vertraging de arbeidsmarkt kunnen betreden.
49. De nationale autoriteiten moeten de "vaardigheden eerst"-beoordeling hanteren om het risico van overkwalificatie in de context van arbeidsmigratie te beperken. In procedures moet voorrang worden gegeven aan de beoordeling van vaardigheden en ervaringen om het volledige potentieel van onderdanen van derde landen vast te stellen, en moet hun integratie op de arbeidsmarkt in functies die aansluiten bij hun vaardigheden worden ondersteund. De nationale autoriteiten moeten voorkomen dat beoordelingen uitsluitend worden gebaseerd op kwalificaties.

HOOFDSTUK VI

SLOTBEPALINGEN

Toeziën op gelijke behandeling

50. De lidstaten moeten ervoor zorgen dat burgers van de Unie die beschikken over in de Unie of in een derde land verworven kwalificaties, worden behandeld op een wijze die niet minder gunstig is dan de wijze waarop onderdanen van derde landen die over dezelfde kwalificaties beschikken worden behandeld.
51. De lidstaten moeten ervoor zorgen dat in de Unie behaalde kwalificaties op dezelfde wijze worden erkend, ongeacht of zij betrekking hebben op burgers van de Unie of op onderdanen van derde landen.
52. De lidstaten moeten nationale procedures voor de erkenning van de kwalificaties naar eigen inzicht vereenvoudigen en bespoedigen. Indien de procedures in een lidstaat flexibeler zijn dan die van Richtlijn 2005/36/EG, moet die lidstaat nagaan of een soortgelijke flexibele aanpak kan worden gevolgd met betrekking tot de erkenning van in een derde land verworven kwalificaties.

Ondersteuning door de Commissie

53. De Commissie zal de informatie-uitwisseling en samenwerking tussen de lidstaten op het gebied van de erkenning van vaardigheden en kwalificaties van onderdanen van derde landen vergemakkelijken, onder meer door van elkaar te leren, door goede praktijken uit te wisselen en door de samenwerking tussen de lidstaten, de sociale partners, belanghebbenden, erkenningsautoriteiten en internationale organisaties te vergemakkelijken. De Commissie zal vergaderingen organiseren binnen de Groep van coördinatoren voor de erkenning van beroepskwalificaties en andere betrokken omgevingen, zoals de adviesgroep van het Europees kwalificatiekader, het Arbeidsmigratieplatform, het Europees Integratienetwerk, de stuurgroep van de EU-talentenpool en de netwerken van het Europees netwerk van nationale informatiecentra en de nationale informatiecentra voor academische erkenning (de ENIC-NARIC-netwerken).
54. De Commissie zal de lidstaten uitnodigen om verslag uit te brengen over nationale initiatieven, hervormingen, goede praktijken en statistieken betreffende de erkenning van vaardigheden en kwalificaties van onderdanen van derde landen.

55. De Commissie kan de lidstaten op hun verzoek op maat gesneden ondersteuning en expertise bieden in het kader van haar instrument voor technische ondersteuning voor de hervorming van nationale systemen en de vergemakkelijking van processen voor de erkenning van vaardigheden en kwalificaties van onderdanen van derde landen.
56. De Commissie zal werken aan de verbetering van de transparantie van en toegang tot erkenningsprocessen door:
- a) de lidstaten aan te moedigen tot en te ondersteunen bij de ontwikkeling van semantisch interoperabele databanken voor erkenningsprocessen en -besluiten, waarmee vergelijkbaarheidsverklaringen kunnen worden gegenereerd;
 - b) de ENIC-NARIC-netwerken te blijven ondersteunen en de lidstaten aan te moedigen om te overwegen de competenties van NARIC uit te breiden naar kwalificaties van beroepsonderwijs en -opleiding;
 - c) de lidstaten te ondersteunen bij het in de databank met gereguleerde beroepen opnemen van informatie over de bevoegde autoriteiten in de lidstaten die verantwoordelijk zijn voor de erkenning van kwalificaties van onderdanen van derde landen die toegang geven tot gereguleerde beroepen;
 - d) toegang te bieden tot online-informatie om onderdanen van derde landen te helpen bij het begrijpen van de vereisten voor de erkenning van vaardigheden en kwalificaties in de Unie.
57. De Commissie zal gebruikmaken van instrumenten van de Unie om het begrip van vaardigheden en kwalificaties verworven in prioritaire derde landen die relevant zijn voor de oplossing van tekorten op de arbeidsmarkt in de Unie, te bevorderen. De Commissie zal:
- a) samenwerken met de Europese Stichting voor opleiding (ESO), het Europees register voor kwaliteitsborging in het hoger onderwijs, de ENIC-NARIC-netwerken, de lidstaten en derde landen om richtsnoeren betreffende kaders voor in derde landen verworven kwalificaties en specifieke kwalificaties te ontwikkelen, waarbij het Europees kwalificatiekader wordt vergeleken met nationale kwalificatiekaders en gerichte beoordelingen worden uitgevoerd van de praktijken in derde landen met betrekking tot accreditering en kwaliteitsborging;
 - b) erop toezien dat het Europass-platform actuele informatie bevat over erkenningspraktijken en relevante wetgeving in derde landen, overeenkomstig artikel 3, lid 2, punt d), van Besluit (EU) 2018/646;
 - c) onderzoek doen naar de haalbaarheid van het opzetten van verdere onlinekenniscentra met informatie over vaardigheden en kwalificaties, voortbouwend op het kenniscentrum dat zich op Oekraïne richt;
 - d) onderzoek doen naar de haalbaarheid van de ontwikkeling van een instrument op Unieniveau waarmee voor bepaalde in derde landen verworven kwalificaties vergelijkbaarheidscertificaten op basis van een geharmoniseerd model kunnen worden gegenereerd die op meerdere lidstaten betrekking hebben;
 - e) instrumenten die de beoordeling van de vaardigheden van onderdanen van derde landen vergemakkelijken (bv. Europass, het EU-instrument voor het opstellen van een vaardighedenprofiel voor onderdanen van derde landen) vertalen in de talen van geselecteerde derde landen.

Gedaan te Brussel, 15 november 2023.

Voor de Commissie
Thierry BRETON
Lid van de Commissie