



2023/2611

24.11.2023

KOMMISSIONENS REKOMMENDATION (EU) 2023/2611
av den 15 november 2023
om erkännande av tredjelandmedborgares kvalifikationer

EUROPEISKA KOMMISSIONEN

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artikel 292, och

av följande skäl:

- (1) Arbetskraftsbristen begränsar avsevärt unionens förmåga att anpassa sig till de förändringar som arbetsuppgifter, produktion och kommunikation för närvarande genomgår i ekonomierna och på arbetsmarknaderna.
- (2) Från arbetsgivare i hela unionen kommer ständiga larmrapporter om svårigheter att hitta arbetstagare med rätt kompetens. Vidare förväntas den åldrande befolkningen minska tillgången på arbetskraft och förvärra kompetensbristen i framtiden. I unionen finns det 25 miljoner små och medelstora företag som påverkas i särskilt hög grad då de har svårt att hitta rätt kompetens för hållbar tillväxt, skalbarhet och konkurrenskraft.
- (3) Kompetensbristen drabbar alla industriella ekosystem i många medlemsstater där allt fler hög-, medel- och lågkvalificerade tjänster är obesatta. Inom byggbranschen, tillverkningsindustrin, informations- och kommunikationsteknik (IKT), transportsektorn, yrkesmässiga tjänster och hälso-, sjuk- och långtidsvård råder ständig personalbrist. Dessutom fördubblades arbetskraftsbristen på områden som är viktiga för den gröna omställningen mellan 2015 och 2021. Situationen förvärras ytterligare av att företagen har svårt att hitta arbetstagare med rätt digitala färdigheter, särskilt IKT-specialister, samtidigt som nästan hälften av EU:s invånare saknar digitala färdigheter.
- (4) Kompetensbristen hotar EU:s ambition att förbli en konkurrenskraftig global ledare, ett centrum för nettonollteknik och uppfylla ambitiösa klimat- och energimål. Kompetensbristen hindrar också unionen från att utnyttja den gröna och digitala omställningens potential, stärka sitt tekniska ledarskap, stimulera tillväxt och innovation och reagera effektivt på nödsituationer som covid-19-pandemin och geopolitiska konflikter. Kompetensbristen i specifika sektorer som hälso-, sjuk- och långtidsvården begränsar möjligheterna att ta hand om den åldrande befolkningen och säkerställa högkvalitativ vård för alla.
- (5) För att komma till rätta med kompetensbristen krävs omfattande investeringar i kompetenshöjning och omskolning, liksom åtgärder för att få ut fler vuxna i arbetsför ålder på arbetsmarknaden, underlätta rörlighet för arbetstagare, förbättra arbetsvillkoren och attrahera människor med erforderlig kompetens till unionen.
- (6) Unionen har konsekvent stött åtgärder för att komma till rätta med kompetens- och arbetskraftsbristen genom att maximera den egna arbetsföra befolkningens potential. Här finns initiativ för att förbättra rörligheten för arbetstagare på den inre marknaden, som Eures-portalen. Dessutom görs satsningar på att få ut fler kvinnor och personer med funktionsnedsättning och invandrabakgrund på arbetsmarknaden. Särskild tonvikt läggs också vid att få in underrepresenterade grupper på arbetsmarknaden, särskilt unga som varken arbetar eller studerar (UVAS).

Den europeiska kompetensagendan ⁽¹⁾ från 2020 innehåller tolv åtgärder som ska hjälpa människor och företag att utveckla och använda kompetens, inbegripet kommissionens rekommendationer om yrkesutbildning ⁽²⁾, individuella utbildningskonton ⁽³⁾, mikromeriter ⁽⁴⁾ och lanseringen av kompetenspakten. Kompetenspakten främjar samarbete mellan offentliga och privata organisationer för att stärka kollektiva åtgärder för kompetensutveckling som tillgodoser arbetsmarknadens behov och stöder storskaliga partnerskap i viktiga industriella ekosystem.

- (7) Unionen satsar på en inkluderande strategi för att avhjälpa arbetskraftsbristen, särskilt genom att hjälpa alla generationer i unionen att förverkliga sina livsval och sin potential i ekonomin och samhället i stort. Här finns en rad unionspolitiska instrument, särskilt kommissionens meddelande *Befolkningsutvecklingen i Europa: en verktygslåda med åtgärder* som medlemsstaterna kan använda för att bättre kombinera yrkes- och familjeliv, och stödja yngre generationers utveckling och välbefinnande liksom äldre generationers välfärd.
- (8) Men efterfrågan på kompetent arbetskraft kan inte tillgodoses enbart av unionens arbetskraft. För att unionens ekonomi ska kunna blomstra och bli motståndskraftig måste den bli mer attraktiv för globala talanger. Laglig migration för arbetssökande från tredjeländer under ordnade former måste bli en del av lösningen för att hjälpa arbetsgivarna hitta arbetskraft med rätt kompetens och stimulera ekonomisk tillväxt.
- (9) EU:s arbetskraftsundersökning visar att tredjelandsmedborgare med högskoleutbildning oftare än unionsmedborgare är överkvalificerade för sitt arbete och arbetar i låg- eller medelkvalificerade yrken. 2022 var 39,4 % av tredjelandsmedborgarna överkvalificerade för sitt arbete, jämfört med 31,8 % av unionsmedborgare från andra medlemsstater och endast 21,1 % av medlemsstatens egna medborgare ⁽⁵⁾. Överkvalificering kan leda till ekonomiska förluster för den berörda personen och unionens ekonomi.
- (10) Medlemsstaterna har fortsatt rätt att fastställa inresekvoter för personer som kommer från tredjeländer för att söka arbete, men unionen har fastställt en övergripande strategi för laglig invandring som slår fast den mycket viktiga roll migranter spelar för unionens ekonomi och samhälle, och för att effektivisera migrationsförfaranden och harmonisera villkoren för arbetskraftsmigration och tredjelandsmedborgares rättigheter i unionen. Migrations- och asylpakten ⁽⁶⁾ slår fast att lagliga vägar in i unionen för kvalificerade tredjelandsmedborgare är en mycket viktig del av ett övergripande migrationshanteringssystem. Europaparlamentets och rådets nya direktiv (EU) 2021/1883 ⁽⁷⁾ (*blåkortsdirektivet*) ska locka välutbildade arbetstagare till arbetsmarknaden. För att tillgodose det ökade behovet av välutbildad arbetskraft inom IKT-sektorn i medlemsstaterna slår direktivet fast att högre yrkeskompetens bör anses

⁽¹⁾ Den europeiska kompetensagendan som lanserades 2020 beskrev EU:s mål för omskolning och fortbildning för de kommande fem åren.

⁽²⁾ Rådets rekommendation av den 24 november 2020 om yrkesutbildning för hållbar konkurrenskraft, social rättvisa och motståndskraft (EUT C 417, 2.12.2020, s. 1).

⁽³⁾ Rådets rekommendation av den 16 juni 2022 om individuella utbildningskonton (EUT C 243, 27.6.2022, s. 26).

⁽⁴⁾ Rådets rekommendation av den 16 juni 2022 om en europeisk strategi för mikromeriter för livslångt lärande och anställbarhet (EUT C 243, 27.6.2022, s. 10).

⁽⁵⁾ Eurostat, LFSA_EOQQAN.

⁽⁶⁾ Meddelande från kommissionen om en ny migrations- och asylpakt (COM(2020) 609 final).

⁽⁷⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2021/1883 av den 20 oktober 2021 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för högkvalificerad anställning och om upphävande av rådets direktiv 2009/50/EG (EUT L 382, 28.10.2021, s. 1).

likvärdig med bevis på högre utbildning i specifika IKT-yrken. Kommissionens paket om kompetenser och talang ⁽⁸⁾ som antogs i april 2022 betonar också att laglig migration gynnar såväl migranter som ursprungs- och destinationsländer. Paketet föreslog lagstiftning och operativa och framtidsinriktade politiska åtgärder för att stärka unionens ram för laglig migration, inbegripet förslagen om ändring av rådets direktiv 2003/109/EG ⁽⁹⁾ och Europaparlamentets och rådets direktiv 2011/98/EU ⁽¹⁰⁾ för att förenkla villkoren för arbetskraftsmigration för tredjelandsmedborgare på alla kompetensnivåer och stärka deras rättigheter när de väl är bosatta i unionen.

- (11) Välutbildade arbetstagare i behov av internationellt skydd som är villiga att ta anställning i medlemsstaterna är en viktig outnyttjad resurs som skulle kunna tillgodose arbetsgivarnas behov av arbetskraft. I linje med kommissionens rekommendation (EU) 2020/1364 ⁽¹¹⁾ om lagliga vägar till skydd i EU har kommissionens uppmanat medlemsstaterna att inrätta kompletterande arbetsvägar för personer som är i behov av internationellt skydd för att utnyttja deras kompetens, kvalifikationer och motivation och samtidigt avhjälpa arbetskrafts- och kompetensbristen i unionen.
- (12) För att underlätta internationell rekrytering och göra det möjligt för tredjelandsmedborgare att arbeta i bristyrken av unionsrelevans, har kommissionen föreslagit inrättandet av en "EU-talangreserv" ⁽¹²⁾, en plattform som matchar tredjelandsmedborgares profil mot lediga jobb som arbetsgivare i medlemsstaterna lägger in. Talangreserven syftar till att attrahera arbetssökande från tredjeländer och hjälpa unionens arbetsgivare avhjälpa arbetskrafts- och kompetensbristen. Talangreserven skulle också kunna stödja genomförandet av kompletterande arbetsvägar.
- (13) Kommissionen utvecklar också talangpartnerskap som är en viktig del av den externa dimensionen i migrations- och asylpakten och operationaliseras i linje med kommissionens meddelande om att locka kompetens och talang till EU ⁽¹³⁾.
- (14) I en tid av växande global konkurrens om kompetens och talang är det bara en av unionens medlemsstater som finns med bland OECD:s fem mest attraktiva länder för välutbildad arbetskraft 2023 ⁽¹⁴⁾. Förmågan att attrahera och behålla talanger beror på många faktorer, däribland integrations- och inkluderingspolitiska åtgärder, stödåtgärder för migranter med särskilda behov, lagliga vägar till permanent uppehållstillstånd och medborgarskap inbegripet för studenter, inkomstmöjligheter och skatter, framtidsutsikter, livskvalitet och erkännande av kompetens och kvalifikationer.

⁽⁸⁾ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Att locka kompetens och talang till EU* (COM(2022) 657 final).

⁽⁹⁾ Rådets direktiv 2003/109/EG av den 25 november 2003 om varaktigt bosatta tredjelandsmedborgares ställning (EUT L 16, 23.1.2004, s. 44).

⁽¹⁰⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 2011/98/EU av den 13 december 2011 om ett enda ansökningsförfarande för ett kombinerat tillstånd för tredjelandsmedborgare att vistas och arbeta på en medlemsstats territorium och om en gemensam uppsättning rättigheter för arbetstagare från tredjeländ som vistas lagligen i en medlemsstat (EUT L 343, 23.12.2011, s. 1).

⁽¹¹⁾ Kommissionens rekommendation (EU) 2020/1364 av den 23 september 2020 om lagliga vägar till skydd i EU: att främja vidarebosättning, inresa av humanitära skäl och andra kompletterande vägar (EUT L 317, 1.10.2020, s. 13).

⁽¹²⁾ Förslag till Europaparlamentets och rådets förordning om inrättande av en talangreserv (COM(2023) 716).

⁽¹³⁾ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Att locka kompetens och talang till 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) Frågan om att attrahera kvalificerade arbetstagare och erkännande av kompetens och kvalifikationer finns med i alla unionsåtgärder om kompetens och migration. Kommissionens meddelande som åtföljde den europeiska kompetensagendan ⁽¹⁵⁾ betonar behovet av ökade insatser för att förbättra lagliga vägar in i unionen och erkänna tredjelandsmedborgares kompetens på unionens arbetsmarknad. Kommissionens handlingsplan om integration och inkludering 2021–2027 ⁽¹⁶⁾ slår fast att förenklade förfaranden för att erkänna kvalifikationer från tredjeländer och göra dem mer jämförbara är nyckeln till att tredjelandsmedborgare till fullo kan utnyttja sin kompetens. Industriplanen i den gröna given ⁽¹⁷⁾ föreslog åtgärder, inbegripet arbetet med att erkänna tredjelandsmedborgares kompetens och var först ut med att föreslå en strategi där kompetens sätts i högsätet för att kartlägga unionsmedborgares och tredjelandsmedborgares faktiska färdigheter. Stödpaketet för små och medelstora företag ⁽¹⁸⁾ slog fast att kompetensbrist är en av de största utmaningarna för små och medelstora företag, och erinrade om åtagandet att föreslå ett initiativ för att förbättra erkännandet av tredjelandsmedborgares kompetens och kvalifikationer och avhjälpa kompetensbristen på unionens arbetsmarknad. Även kommissionens meddelande *EU:s konkurrenskraft på lång sikt: – efter 2030* betonade att om bristen på kompetens ska kunna hanteras måste man underlätta mobiliteten genom att göra det enklare att erkänna kompetens och kvalifikationer mellan medlemsländerna och hos tredjelandsmedborgare.
- (16) Den 14 september 2022 nämnde kommissionens ordförande Ursula von der Leyen Europaåret för kompetens (2023) i sitt tal om tillståndet i unionen som betonade att en del av lösningen på kompetensbristen är att attrahera rätt kompetens till unionen. Europaparlamentets beslut (EU) 2023/936 ⁽¹⁹⁾ slog fast fyra mål för Europaåret för kompetens, inbegripet målet att attrahera tredjelandsmedborgare med erforderlig kompetens till unionen. Målet inbegriper möjligheten att främja lärande, inbegripet vid behov språkutbildning, kompetensutveckling och rörlighet, och underlätta erkännandet av kvalifikationer.
- (17) Erkännande av kompetens och kvalifikationer har mycket stor betydelse för att attrahera talanger och för rekrytering i allmänhet. Kvalifikationer och läranderesultat förknippade med kvalifikationer visar att lärandemålen uppnåtts. Kvalifikationer och kvalifikationsnivåer används ofta för att fastställa tillträdesvillkoren på arbetsmarknaden och kan kopplas till karriärutveckling och lönesättning. Kvalifikationer är ofta nödvändiga för att visa förenlighet med standarder och krav för att utöva vissa yrken, t.ex. reglerade yrken.
- (18) En strategi där kompetens sätts i högsätet innebär att en persons kompetens fastställs och utnyttjas fullt ut, oavsett om kompetensen förvärvats på formell, icke-formell eller informell väg, snarare än att bedömningarna enbart grundas på kvalifikationer. Åtgärder för att attrahera talanger och få ut fler på arbetsmarknaden kan maximeras och bör genomsyras av en strategi som sätter kompetens i högsätet och värdesätter faktiska färdigheter, och som strävar efter att matcha arbetssökande med jobb som motsvarar deras talang och potential.
- (19) Erkännande av tredjelandsmedborgares kompetens och kvalifikationer organiseras och hanteras olika i medlemsstaterna beroende på nationell lagstiftning och sysselsättnings-, utbildnings- och migrationspolitik. Medlemsstaterna fattar rättsligt bindande beslut om erkännande i fall där de beviljar rättigheter till tredjelandsmedborgare som innehar specifika kvalifikationer. Sådana beslut gör det möjligt att fastställa nödvändiga färdigheter och kvalifikationer innan personer beviljas rättigheter i tre specifika fall, nämligen tillträde till reglerade yrken, tillträde till utbildning och vid arbetskraftsmigration.

⁽¹⁵⁾ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Den europeiska kompetensagendan för hållbar konkurrenskraft, social rättvisa och motståndskraft* (COM(2020) 274 final).

⁽¹⁶⁾ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Handlingsplan för integration och inkludering för 2021–2027* (COM(2020) 758 final).

⁽¹⁷⁾ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén – *En industriplan i den gröna given för nettonollåldern* (COM(2023) 62 final).

⁽¹⁸⁾ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och Regionkommittén (COM(2023) 535 final).

⁽¹⁹⁾ Europaparlamentets och rådets beslut (EU) 2023/936 av den 10 maj 2023 om ett Europaår för kompetens (EUT L 125, 11.5.2023, s. 1).

- (20) Det första fallet där en tredjelandsmedborgare kan behöva få sin kompetens och sina kvalifikationer erkända är i syfte att få tillträde till ett reglerat yrke. I denna kategori ingår hundratals yrkesgrupper, t.ex. sjuksköterskor, läkare, apotekare, arkitekter och – i vissa medlemsstater – murare, rörmokare, elektriker och väg- och vattenbyggnadsingenjörer. Erkännande av yrkeskvalifikationer är nödvändigt för att få tillträde till dessa yrken i medlemsstater där de är reglerade.
- (21) För att säkerställa frihet att etablera sig och tillhandahålla tjänster och fri rörlighet för personer, och samtidigt säkerställa att yrkesmässiga normer och krav är uppfyllda, har unionen fastställt gemensamma principer, förfaranden och kriterier för erkännande av yrkeskvalifikationer som främjar öppenhet, rättvisa och samstämmighet genom Europaparlamentets och rådets direktiv 2005/36/EG⁽²⁰⁾.
- (22) Direktiv 2005/36/EG omfattar unionsmedborgare som utövar rätten till fri rörlighet enligt unionsrätten. För att komplettera direktivet omfattar denna rekommendation främst tredjelandsmedborgare som är på väg att beviljas visum eller arbets- och uppehållstillstånd i en medlemsstat eller redan är lagligen bosatta i unionen, oberoende av om de är innehavare av kvalifikationer utfärdade i unionen eller tredjeländer. För att säkerställa principen om likabehandling kan en rad rekommendationer också vara relevanta för erkännande av kvalifikationer utfärdade i tredjeländer som innehas av unionsmedborgare.
- (23) Skäl 10 i direktiv 2005/36/EG slår fast att direktivet inte hindrar medlemsstaterna från att, i enlighet med den egna lagstiftningen, erkänna yrkeskvalifikationer som medborgare från tredjeland har erhållit utanför Europeiska unionens territorium, men att varje erkännande bör göras med beaktande av de minimivillkor för utbildningen som gäller för vissa yrken. Vissa bestämmelser om erkännande av kvalifikationer tillämpas på tredjelandsmedborgare som då åtnjuter samma behandling som den mottagande medlemsstatens egna medborgare i enlighet med unionslagstiftningen om asyl och laglig migration samt fri rörlighet (t.ex. varaktigt bosatta, EU-medborgares familjemedlemmar som är tredjelandsmedborgare, personer som innehar flyktingstatus eller status som skyddsbehövande i övrigt, forskare, välutbildade arbetstagare med EU:s blåkort, tredjelandsmedborgare som omfattas av tillämpningsområdet för direktiv 2011/98/EU och säsongarbetare).
- (24) Direktiv 2005/36/EG tillämpas också på medborgare i specifika tredjeländer genom olika rättsakter och avtal. Direktiv 2005/36/EG tillämpas t.ex. på EES-medborgare (genom EES-avtalet) och medborgare i Schweiz (genom avtalet mellan EU och Schweiz om fri rörlighet för personer). Utträdesavtalet och handels- och samarbetsavtalet mellan EU och Förenade kungariket klargör reglerna för tillämpning av direktiv 2005/36/EG på kvalifikationer som erhållits i Förenade kungariket före övergångsperiodens utgång den 31 december 2020.
- (25) Unionens frihandelsavtal innehåller bestämmelser som stöder utveckling av avtal med tredjeländer om ömsesidigt erkännande av yrkeskvalifikationer. Avtalet för ömsesidigt erkännande av arkitekter som i princip ingicks 2022 mellan unionen och Kanada gör det möjligt att arbeta som arkitekt i både unionen och Kanada i enlighet med överenskomna kriterier. Unionens handelsavtal innehåller också åtaganden att underlätta tillfällig vistelse i unionen för kvalificerade arbetstagare som kan komplettera förfaranden för bättre erkännande av tredjelandskvalifikationer.
- (26) Det andra fallet där tredjelandsmedborgare kan behöva få sin kompetens och sina kvalifikationer erkända är vid "akademiskt erkännande", det vill säga i syfte att genomgå utbildning som akademiska studier eller yrkesutbildning, eller för att få använda en akademisk titel. Akademiskt erkännande fokuserar på utländska utbildningskvalifikations giltighet, nivå och läranderesultat eller på tidigare lärande i syfte att få tillträde till fortsatta studier. Det europeiska nätverket av nationella informationscentrum för akademisk rörlighet och erkännande (Enic-Naric-nätverken) informerar om erkännande av examina och andra kvalifikationer för att underlätta tillträde till fortsatta studier (oftast högre utbildning), och kan ansvara för erkännande, överklaganden och rådgivning om erkännande eller kvalifikations jämförbarhet, också för tillträde till arbetsmarknaden i vissa länder.

⁽²⁰⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 2005/36/EG av den 7 september 2005 om erkännande av yrkeskvalifikationer (EUT L 255, 30.9.2005, s. 22).

- (27) Unescos och Europarådets konvention om erkännande av kvalifikationer avseende högre utbildning i Europaregionen är den främsta primära rättsakten för erkännande av kvalifikationer i och utanför Europa. Den främjar rättvisa och tydliga förfaranden för erkännande inom rimlig tid för gymnasie- och högskolekvalifikationer. Artikel VII i Lissabonkonventionen underlättar erkännande av högre utbildning för flyktingar, fördrivna personer och personer i flyktingliknande förhållanden genom att underlätta vidare studier eller tillträde till arbete även i de fall kvalifikationerna inte kan styrkas med handlingar. Dessutom antog kommittén för Lissabonkonventionen 2017 en rekommendation om erkännande av kvalifikationer för flyktingar, fördrivna personer och personer i flyktingliknande förhållanden med principer för att upprätta en politik för erkännande av flyktingars kvalifikationer. Unescos globala konvention om erkännande av kvalifikationer för högre utbildning innehåller universella principer för rättvist, öppet och icke-diskriminerande erkännande av högre utbildningskvalifikationer och kvalifikationer som ger tillträde till högre utbildning och möjligheter till fortsatta studier och arbete.
- (28) Det tredje fallet där tredjelandsmedborgare kan behöva få kompetens och kvalifikationer erkända är vid arbetskraftsmigration. För att utfärda visum eller arbets- och uppehållstillstånd till arbetstagare kontrollerar medlemsstaterna en tredjelandsmedborgares kompetens och kvalifikationer. Bedömningskriterierna och tillvägagångssättet skiljer sig åt mellan medlemsstaterna. Erkännande av kompetens och kvalifikationer vid arbetskraftsmigration kan ske antingen före eller efter tredjelandsmedborgarens ankomst för att förbereda integrationen. Höga andelar avslag och långa handläggningstider kan avskräcka tredjelandsmedborgare, och en bedömning som enbart tar hänsyn till kvalifikationer och formell utbildning och fortbildning ger inte alltid en rättvisande bild av sökandens kompetens och potential, och kan hindra tredjelandsmedborgare från att integreras på arbetsmarknaden.
- (29) Utöver fall där erkännande av kompetens och kvalifikationer krävs kan tredjelandsmedborgare också behöva tillgång till verktyg och information för att kompetens och kvalifikationer ska bli tydligare, t.ex. för att utöva icke-reglerade yrken eller få tillgång till finansiering. Även om erkännande av kvalifikationer inte krävs kan tredjelandsmedborgare behöva ett utlåtande som visar vad den utländska utbildningen motsvarar, eller information och råd om hur de ska kunna förstå och förklara vad deras kompetens och kvalifikationer är värda. Sådan frivillig användning av instrument för öppenhet innebär inte ytterligare rättigheter för innehavaren av kvalifikationerna och omfattas inte av tillämpningsområdet för denna rekommendation. Även om de inte omfattas av definitionen av *erkännande* i rekommendationen, kan ett sådant officiellt utlåtande eller klagörande av kompetens och kvalifikationer för arbetsgivare kallas "erkännande" i vissa medlemsstater.
- (30) Väletablerade initiativ som Europass-ramen ⁽²¹⁾ och verktyg för öppenhet som den europeiska referensramen för kvalifikationer (EQF) ⁽²²⁾, europeisk klassificering av färdigheter, kvalifikationer och yrken (Esco), europeisk digital referens för lärande och verktyg för öppenhet i Bolognaprocessen kan öka tydligheten hos och jämförbarheten mellan kompetens och kvalifikationer i syfte att möjliggöra lärande och karriärutveckling.
- (31) I de tre fall där tredjelandsmedborgare kan behöva få sin kompetens och sina kvalifikationer erkända är förfarandena ofta mer komplicerade och kostsamma än för unionsmedborgare. Tredjelandsmedborgare tenderar att ha mer begränsad tillgång till stöd. De kan stöta på språkhinder (om informations- och stödtjänster inte finns tillgängliga på ett språk de förstår) eller ha svårt att förstå och hitta rätt i olika nationella system för erkännande av kompetens och kvalifikationer. Tredjelandsmedborgare kan själva få ombesörja och bekosta översättning och officiella intyg, och tillhandahålla handlingar eller andra bevis på sina kvalifikationer som inte krävs av unionsmedborgare eller normalt

⁽²¹⁾ Europaparlamentets och rådets beslut (EU) 2018/646 av den 18 april 2018 om en gemensam ram för tillhandahållande av bättre tjänster för kompetens och kvalifikationer (Europass) och om upphävande av beslut nr 2241/2004/EG (EUT L 112, 2.5.2018, s. 42).

⁽²²⁾ Rådets rekommendation av den 22 maj 2017 om den europeiska referensramen för kvalifikationer för livslångt lärande och om upphävande av Europaparlamentets och rådets rekommendation av den 23 april 2008 om en europeisk referensram för kvalifikationer för livslångt lärande (EUT C 189, 15.6.2017, s. 15).

sett inte utfärdats i deras hemland. Personer som innehar eller ansöker om internationellt skydd i unionen liksom personer i behov av internationellt skydd i tredjeländer kanske inte ens kan dokumentera sina kvalifikationer, t.ex. när handlingar gått förlorade under flykt eller fördrivning.

- (32) Arbetsgivare och rekryteringsorgan drabbas ofta av svårigheter och kostnader när de rekryterar tredjelandsmedborgare. Brist på tillgång till information om kvalifikationer som utfärdats i tredjeländer, tungrodda administrativa förfaranden, översättningskrav, kontroll av handlingarnas äkthet, efterlevnad och långa handläggningstider (inbegripet för erkännande av kompetens och kvalifikationer) kan försvåra för dem att attrahera talanger på en konkurrensutsatt arbetsmarknad. Vissa medlemsstater tillämpar principen om företräde för unionsmedborgare (*arbetsmarknadstest*) som innebär att arbetsgivare måste bevisa att de försökt anställa unionsmedborgare eller lagligen bosatta tredjelandsmedborgare med tillträde till arbetsmarknaden i enlighet med nationell lagstiftning innan de får rekrytera en tredjelandsmedborgare. Det här kravet innebär en ytterligare belastning för arbetsgivarna, särskilt små och medelstora företag.
- (33) Erkännande av kompetens och kvalifikationer som utfärdats i tredjeländer kan vara en utmaning för nationella myndigheter i medlemsstater som saknar tillgång till information om tredjelandskvalifikationer: skillnader i utbildnings- och kvalifikationssystem, språkskillnader, svårigheter att kontrollera äktheten och avsaknaden av etablerade nätverk och kontakter som skulle kunna bygga upp förtroendet för och kunskaperna om kvalifikationer från tredjeländer. Dessutom behandlar nationella myndigheter data och information om erkännande av kompetens och kvalifikationer på olika sätt vilket begränsar möjligheten till informationsutbyte mellan myndigheter och samordnade strategier för erkännande av tredjelandsmedborgares kompetens och kvalifikationer.
- (34) Erkännande av tredjelandsmedborgares kompetens och kvalifikationer på nationell nivå bör planeras, utvecklas och genomföras som en del av ett myndighetsövergripande tillvägagångssätt för att attrahera talanger och ta hänsyn till ändrad efterfrågan och tillgång på kompetens.
- (35) Nationella myndigheter bör öka sin kapacitet att förenkla och påskynda förfaranden för erkännande och tillhandahålla nödvändigt stöd och information till tredjelandsmedborgare, erkännandemyndigheter, arbetsförmedlingar, arbetsinspektörer och migrationsmyndigheter. Samarbete på unionsnivå om kompetens och kvalifikationer och medlemsstaternas sakkunskap och erfarenhet av erkännande av kompetens och kvalifikationer kan stödja nationella myndigheter och hjälpa unionen ändra och utvidga sina förfaranden för erkännande av tredjelandsmedborgares kompetens och kvalifikationer. Samarbete kan möjliggöra utbyte av sakkunskap och information och konsekventa strategier för erkännande av tredjelandsmedborgares kompetens och kvalifikationer, särskilt avseende kvalifikationer som ofta är aktuella i förfaranden för erkännande i medlemsstaterna.
- (36) Administrativt samarbete, partnerskap och avtal med tredjeländer och samarbete med utbildningsanordnare kan öka tilliten, öppenheten, informationsutbytet och autentiseringen av kvalifikationer.
- (37) Rysslands anfallskrig mot Ukraina har skapat ett akut behov av att underlätta tillträde till unionens arbetsmarknad för personer som innehar tillfälligt skydd. Kommissionens rekommendation (EU) 2022/554⁽²³⁾ innehöll rekommendationer och riktlinjer för att hjälpa medlemsstaterna underlätta yrkeskvalifikationer för människor som flyr undan Rysslands anfallskrig mot Ukraina. I juni 2023 presenterade kommissionen en bedömning⁽²⁴⁾ av hur medlemsstaterna följt rekommendationen där en rad lovande exempel nämndes. Bedömningen lyfte fram att vissa medlemsstater vidtagit betydande åtgärder för att underlätta ukrainska arbetstagares integration, särskilt inom

⁽²³⁾ Kommissionens rekommendation (EU) 2022/554 av den 5 april 2022 om erkännande av kvalifikationer för personer som flyr undan Rysslands invasion av Ukraina, (EUT L 107 I, 6.4.2022, s. 1).

⁽²⁴⁾ Bedömning av kommissionens rekommendation (EU) 2022/554 av den 5 april 2022 om erkännande av kvalifikationer för personer som flyr undan Rysslands invasion av Ukraina. Generaldirektoratet för den inre marknaden, industri, entreprenörskap samt små och medelstora företag, juni 2023.

hälso- och sjukvården och utbildningsväsendet. Rekommendation (EU) 2022/554 skickade en viktig politisk signal till medlemsstaterna att göra allt som står i deras makt för att tillgodose de akuta behoven. Berörda parter, som samordningsgruppen för erkännande av yrkeskvalifikationer, uttryckte sin uppskattning över rekommendation (EU) 2022/554 och vissa föreslog att åtgärderna skulle utvidgas till att omfatta andra tredjelandsmedborgare.

- (38) Unionen är fast besluten att stödja mänsklig och ekonomisk utveckling genom utvecklingsbistånd och samarbete. Partnerskap med tredjeländer för att attrahera talanger utformas på ett sätt som gynnar båda parter och tillgodose behoven på båda parter arbetsmarknad. Unionens och medlemsstaternas politik och åtgärder för internationell rekrytering bör begränsa de tänkbara negativa konsekvenserna för ursprungsländerna. Försöken att attrahera talang bör inte leda till humankapitalflykt eller "brain drain" som kan begränsa tredjeländers utveckling och socioekonomiska förmåga att tillhandahålla samhällsviktiga tjänster. Systematiska strategier för internationell rekrytering är nödvändiga, däribland ömsesidigt fördelaktiga partnerskap med ursprungsländer, som talangpartnerskap, som stöder kompetens- och kapacitetsutveckling i ursprungsländerna.

REKOMMENDERAR:

KAPITEL I

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Syfte

1. Denna rekommendation innehåller riktlinjer om hur erkännande av tredjelandsmedborgares kompetens och kvalifikationer kan underlättas och påskyndas av medlemsstaterna i syfte att göra unionens arbetsmarknad attraktivare för tredjelandsmedborgare och underlätta deras integration på arbetsmarknaden i enlighet med behoven i unionens ekonomi och samhälle.
2. Förfaranden för erkännande av tredjelandsmedborgares kompetens och kvalifikationer bör vara en del av holistiska, myndighetsövergripande strategier för att tillhandahålla kompetens, i enlighet med utvecklingen på nationell nivå och unionsnivå. Strategierna inbegriper omskolning och fortbildning, aktiva arbetsmarknadsåtgärder, rörlighet inom unionen, arbetsvillkor och åtgärder för att attrahera talanger från tredjeländer.
3. För att avhjälpa kompetens- och arbetskraftsbristen bör medlemsstaterna använda laglig migration för kvalificerade tredjelandsmedborgare. I detta sammanhang bör medlemsstaterna göra följande:
 - a) Systematiskt sträva efter att bli mer attraktiva för tredjelandsmedborgare på alla kompetensnivåer, inbegripet genom att underlätta erkännande av kompetens och kvalifikationer, vilket i förekommande fall leder till att medlemsstaternas OECD-attraktionskraftsindikator ökar avsevärt för välutbildade arbetstagare.
 - b) Fullt ut utnyttja tredjelandsmedborgares kompetens och kvalifikationer på sina arbetsmarknader, i syfte att senast 2030 avsevärt minska skillnaden i överkvalificeringsgrad mellan tredjelandsmedborgare och de egna medborgarna.

Tillämpningsområde

4. Denna rekommendation tillämpas på situationer där tredjelandsmedborgare håller på att beviljas visum eller arbets- och uppehållstillstånd i en medlemsstat eller redan är lagligt bosatta i unionen.
5. Denna rekommendation gäller i följande situationer när erkännande av kompetens och kvalifikationer är nödvändigt för att bevilja tredjelandsmedborgare rättigheter:
 - a) För att bevilja tillträde till ett reglerat yrke i en medlemsstat (*erkännande av yrkeskvalifikationer*).

- b) För att bevilja tillträde till utbildningsprogram (*akademiskt erkännande*).
- c) För att bevilja visum eller arbets- och uppehållstillstånd för anställningsändamål i medlemsstaten där erkännande av kompetens och kvalifikationer ingår i förfarandet (*erkännande av kompetens och kvalifikationer för arbetskraftsmigration*).

Definitioner

6. I denna rekommendation avses med

- a) *erkännande av kompetens och kvalifikationer*: en behörig myndighet erkänner formellt en utländsk kvalifikations giltighet, och kartlägger kompetens i syfte att bevilja tredjelandsmedborgare rättigheter, nämligen tillträde till ett reglerat yrke, visum eller arbets- och uppehållstillstånd för anställningsändamål, eller tillträde till ett utbildningsprogram.
- b) *erkännande av yrkeskvalifikationer*: en medlemsstat erkänner utländska yrkeskvalifikationer i syfte att bevilja tillträde till eller utövande av ett reglerat yrke på dess territorium.
- c) *reglerat yrke*: en eller flera former av yrkesverksamhet där det genom lagar och andra författningar direkt eller indirekt krävs bestämda yrkeskvalifikationer för tillträde till eller utövande av verksamheten eller någon form av denna.
- d) *akademiskt erkännande*: en behörig myndighet erkänner formellt utländska utbildningskvalifikationer eller utländsk utbildnings äkthet och nivå, utifrån läranderesultat, i syfte att ge tillträde till ytterligare studier utan att det påverkar utbildningsinstitutets eller den behöriga myndighetens rätt att fastställa specifika antagningsvillkor för specifika program eller kontrollera handlingars äkthet.
- e) *erkännande av kompetens och kvalifikationer för arbetskraftsmigration*: erkännande av kompetens och kvalifikationer som den del av medlemsstaternas förfarande att bevilja visum eller arbets- och uppehållstillstånd till tredjelandsmedborgare, inbegripet som en del av poängbaserade migrationssystem.
- f) *prioriterat reglerat yrke*: ett reglerat yrke som en medlemsstat angivit vara av central betydelse för att tillhandahålla den kompetens som krävs för ekonomisk utveckling, eller för att tillhandahålla mycket viktig kompetens och samhällsviktiga tjänster och där särskilda åtgärder eller insatser krävs för att bygga upp andelen yrkesverksamma i det berörda yrket.
- g) *validering av förvärvat icke-formellt och informellt lärande*: förfarandet där en behörig myndighet bekräftar att en person förvärvat läranderesultat genom icke-formellt och informellt lärande som uppmätts mot en relevant standard.
- h) *vidareutbildning*: riktad utbildningsmöjlighet när det finns avsevärda skillnader mellan en persons kunskaper, kompetens och kvalifikationer å ena sidan och kraven för tillträde till ett reglerat yrke å andra sidan.
- i) *den europeiska utbildningsmodellen*: flerspråkiga datamodeller för inlärande som ges ut av kommissionen och kan användas för att beskriva alla inlärningsrelaterade data, inbegripet formellt, icke-formellt och informellt inlärande, som stöder utbyte av kompetensrelaterade data, driftskompatibilitet och utfärdande och utbyte av digitala lärandeintyg.
- j) *Europeisk referensram för kvalifikationer eller EQF*: en gemensam referensram med åtta kvalifikationsnivåer, som uttrycks som läranderesultat med stigande kompetensnivå, som används för att översätta kvalifikationer mellan olika system och deras nivåer, för att göra kvalifikationer mer transparenta, jämförbara och överförbara.

- k) *nationell referensram för kvalifikationer*: ett instrument för att klassificera kvalifikationer i förhållande till en rad kriterier för angivna lärandenivåer som uppnåtts, vars syfte är att integrera och samordna undersystem för nationella kvalifikationsbevis och förbättra tydligheten, tillgängligheten, progressionen och kvaliteten i kvalifikationerna i förhållande till arbetsmarknaden och till det civila samhället,
- l) *överkvalificering*: en situation där en person har högre kompetens- eller utbildningsnivå än vad som krävs för att utföra arbetet i fråga ⁽²⁵⁾.

KAPITEL II

PRINCIPER FÖR ERKÄNNANDE AV TREDJELANDSMEDBORGARES KOMPETENS OCH KVALIFIKATIONER

Dessa principer behandlar den roll erkännande av tredjelandsmedborgares kompetens och kvalifikationer spelar i ett vidare arbetskraftsmigrations-, arbetsmarknads- och kompetenspolitiskt perspektiv.

- 7. Medlemsstaterna bör systematiskt minska hindren för erkännande av kompetens och kvalifikationer som hindrar tredjelandsmedborgare från att lagligen migrera till medlemsstaten i fråga, i syfte att söka jobb som motsvarar deras kompetens och erfarenheter och därmed avhjälpa kompetens- och arbetskraftsbristen i unionen.
- 8. Nationella förfaranden för erkännande av kompetens och kvalifikationer bör grunda sig på en strategi som sätter kompetens i högsätet, betonar en persons fulla talang och potential och minskar risken för överkvalificering. Förfarandena bör undvika att enbart bedöma tredjelandsmedborgare utifrån deras kvalifikationer. Erkännande av kvalifikationer bör i möjligaste mån kombineras med en bedömning av kompetens och erfarenhet.
- 9. Medlemsstater som använder arbetsmarknadstest bör regelbundet göra en översyn av arbetsmarknadens behov och tillgänglig kompetens och kan överväga undantag från arbetsmarknadstest för yrken och sektorer med kompetensbrist. Medlemsstaterna uppmanas i synnerhet att undanta små och medelstora företag från arbetsmarknadstest. Medlemsstaterna bör säkerställa att när arbetsmarknadstest används ska de avslutas snabbt, begränsa den administrativa bördan för arbetsgivare och tredjelandsmedborgare och tillämpas på ett tydligt och öppet sätt. Medlemsstaterna bör i synnerhet ge stöd till små och medelstora företag.
- 10. Nationella strategier för att attrahera globala talanger, inbegripet erkännande av kompetens och kvalifikationer, bör minska risken för humankapitalflykt ("brain drain") i ursprungsländerna. Detta kan uppnås genom samarbete för att stödja kunskapsutbyte och kompetensutveckling i ursprungsländerna, fortlöpande forskning och övervakning för att kartlägga tänkbara negativa konsekvenser för ursprungsländerna och stöd till cirkulär migration så att båda länderna kan dra nytta av laglig migration till unionen.
- 11. Erkännande av kompetens och kvalifikationer bör inte vara ett krav för rekrytering till icke-reglerade yrken. I dessa fall kan verktyg för öppenhet och information göra det lättare att bedöma och jämföra tredjelandsmedborgares kvalifikationer för att kunna rekrytera dem vid behov.

KAPITEL III

ORGANISATION AV ERKÄNNANDE AV TREDJELANDSMEDBORGARES KOMPETENS OCH KVALIFIKATIONER

Rekommendationerna i detta kapitel gäller alla tre fallen av erkännande av kompetens och kvalifikationer enligt punkt 5 a–c ovan.

⁽²⁵⁾ Eurostat definierar överkvalificeringsgraden som andelen anställda personer med högskoleutbildning (Isced, 2011, nivåerna 5–8) i låg- eller medelkvalificerade yrken som normalt sett inte kräver högskoleutbildning (huvudgrupperna 4–9 i Isco-08).

Kapacitetsuppbyggnad

12. Medlemsstaterna bör säkerställa att berörda myndigheter, inbegripet det europeiska nätverket av nationella informationscentrum för akademisk rörlighet och erkännande och nationella informationscentrum för akademiskt erkännande (Enic-Naric-centrum), får nödvändiga anslag och personalresurser för att kunna tillgodose efterfrågan och påskynda och förenkla förfaranden för erkännande av tredjelandsmedborgares kompetens och kvalifikationer.

Personalutveckling

13. Nationella myndigheter bör säkerställa att berörd personal har tillträde till utbildning för att utveckla nödvändig kompetens, inbegripet kunskaper i främmande språk, som krävs för att informera och ge råd till såväl arbetsgivare som tredjelandsmedborgare, samt bedöma kompetens och kvalifikationer.

Hantering av uppgifter

14. Nationella myndigheter bör systematiskt registrera, analysera och offentliggöra uppgifter om vilka typer av ansökningar som skickas in av tredjelandsmedborgare, ursprungsländer, handläggningstider och beslut (inbegripet avslag och vidtagna kompensationsåtgärder) för att övervaka vilken inverkan förfaranden för erkännande av kompetens och kvalifikationer har.
15. Nationella myndigheter bör anta en europeisk utbildningsmodell för att strukturera uppgifter om beslut om erkännande, tidigare behandlade kvalifikationer och andra uppgifter om läranderesultat och rättigheter för att stödja driftskompatibiliteten mellan system och underlätta informationsutbytet om erkännande av tredjelandsmedborgares kompetens och kvalifikationer.
16. Nationella myndigheter bör använda sig av den europeiska klassificeringen av färdigheter, kvalifikationer och yrken (Esco) när de registrerar information om yrke, kvalifikationer, kompetens och kunskap i sina nationella system för att underlätta informationsutbytet mellan medlemsstaterna och tredjeländer och översättning av uppgifter.
17. Nationella myndigheter bör inkludera information om motsvarade EQF-nivå i alla uppgifter de registrerar om tredjelandskvalifikationer för att underlätta insyn och jämförbarhet.

Kunskapsutveckling

18. Nationella myndigheter bör utveckla och vid behov använda tillförlitliga informationskällor om kvalifikationer, utbildningssystem, kvalitetssäkring och reglerade yrken i tredjeländer.
19. Medlemsstaterna bör utveckla driftskompatibla nationella databaser om tredjelandskvalifikationers jämförbarhet, med möjligheten att utfärda utlåtanden som visar vad utländska utbildningar motsvarar, i syfte att underlätta informationsutbytet om beslut om erkännande och främja öppenhet i förfaranden om erkännande. För att underlätta driftskompatibiliteten bör databaserna grunda sig på standarderna för den europeiska utbildningsmodellen.

Samarbete

20. Medlemsstaterna bör föra en dialog med arbetsmarknadens parter och berörda nationella parter (t.ex. arbetsgivare, små och medelstora företag, det civila samhället och migrantorganisationer) för att undanröja hinder för rekrytering av tredjelandsmedborgare, inbegripet bristfälliga kunskaper om och otillräckligt erkännande av kompetens och kvalifikationer.

21. Nationella myndigheter bör utveckla kontakter och arbetsrelationer med andra nationella myndigheter och berörda parter, inbegripet i andra medlemsstater, för att utveckla kunskap och utbyta information om tredjelandsmedborgares kompetens och kvalifikationer.

Samarbete med tredjeländer

22. Nationella myndigheter bör samarbeta med tredjeländer (inbegripet inom ramen för handelsavtal, avtal om ömsesidigt erkännande och partnerskap, som talangpartnerskapen) för att underlätta ett förenklat och påskyndat erkännande av tredjelandsmedborgares kompetens och kvalifikationer.
23. Vid samarbete med tredjeländer bör nationella myndigheter göra följande:
 - a) Erbjuda tredjelandsmedborgare möjlighet att gå igenom förfarandet för erkännande i ursprungslandet.
 - b) Utveckla kunskap om relevanta kvalifikationer, inbegripet förväntade läranderesultat, om utbildningssystemets uppbyggnad i tredjelandet och om tillämpningsområdet för reglerade yrken i samarbete med tredjelandet.
 - c) Anordna informationsutbyte, studiebesök och gemensamma projekt med tredjeländer för att öka förståelsen och förtroendet för kvalifikationer.
 - d) Inrätta förfaranden med myndigheterna i tredjeländer för att intyga handlingars äkthet, identifiera förfälskade handlingar och erhålla uppgifter som saknas i syfte att minska den administrativa bördan för sökande och nationella myndigheter.

Information och stöd

24. Medlemsstaterna bör erbjuda tredjelandsmedborgare riktat och skräddarsytt stöd för erkännande av kompetens och kvalifikationer, inbegripet följande:
 - a) Som en del av förfarandet i ursprungslandet.
 - b) Som en del av arbetsförmedlingens tjänster för att stödja tillträde till arbetsmarknaden.
 - c) För tillträde till livslångt lärande i medlemsstaterna.
 - d) För stöd till hemvändande tredjelandsmedborgare att etablera sig i ursprungslandet.
25. Medlemsstaterna bör säkerställa att tredjelandsmedborgare, arbetsgivare och berörda parter har tillgång till användarvänlig, fullständig och aktuell information om erkännande av tredjelandsmedborgares kompetens och kvalifikationer i ursprungslandet.
 - a) Informations- och stödtjänster bör erbjudas på de/det nationella språket/språken, engelska och språk som i stor utsträckning talas av inkommande migranter eller migranter som redan är bosatta i medlemsstaten.
 - b) Nätbaserad information bör tillhandahållas i mobilvänliga och tillgängliga format.
26. Medlemsstaterna bör samordna sina strategier för informations- och stödtjänster för erkännande av tredjelandsmedborgares kompetens och kvalifikationer på nationell, regional och lokal nivå, inbegripet genom att göra följande:
 - a) Utveckla heltäckande nätbaserade verktyg för att hjälpa tredjelandsmedborgare få tillgång till information om och stöd till erkännande av kompetens och kvalifikationer.
 - b) Centralisera eller samordna utvecklingen av information om tredjelandsmedborgares kompetens och kvalifikationer som kan spridas och återanvändas av erkännandemyndigheter, arbetsförmedlingar, arbetsinspektörer och migrationsmyndigheter.

- c) Samordna input och uppdateringar av nationella erkännandemyndigheters kontaktinformation i databasen för reglerade yrken i syfte att stödja åtgärden i 56 c nedan.
27. Information som lämnas bör hjälpa tredjelandsmedborgare förstå vilka förfaranden för erkännande de kan behöva följa och hänvisa dem till relevanta stödtjänster enligt nedan:
- a) Tillträde till reglerade yrken: tredjelandsmedborgare bör hänvisas till relevant information om reglerade yrken i medlemsstaten, inbegripet relevanta kontaktpunkter som tillhandahåller information om erkännande av yrkeskvalifikationer och medlemsstatens behöriga myndigheter.
 - b) Tillträde till utbildningsprogram: tredjelandsmedborgare bör hänvisas till relevant information om akademiskt erkännande och studier i medlemsstaten.
 - c) Förfaranden för laglig migration: tredjelandsmedborgare bör hänvisas till relevant information om förfaranden för laglig migration, inbegripet kontaktuppgifterna till behöriga migrationsmyndigheter.
 - d) Arbete i icke-reglerade yrken: tredjelandsmedborgare bör hänvisas till information om tydligheten hos kompetens och kvalifikationer, inbegripet nätbaserade informationstjänster, så att de kan få råd och utlåtanden (t.ex. utlåtanden som visar utländska utbildningars motsvarighet) som kan hjälpa dem förklara sin kompetens och sina kvalifikationer för arbetsgivare.
28. Medlemsstaterna bör underlätta erkännande och öppenhet rörande tredjelandsmedborgares inläring i medlemsstaten genom att göra följande:
- a) Säkerställa att tredjelandsmedborgare kan få bevis (t.ex. intyg eller andra referenser) på inläring i medlemsstaten.
 - b) Säkerställa att tredjelandsmedborgare har tillgång till förfaranden för validering av förvärvad icke-formell och informell inläring.
 - c) Tillhandahålla administrativt stöd till andra medlemsstater och ursprungsländer för att underlätta erkännande av och kunskaper om tredjelandsmedborgares inläring i medlemsstaten.

Förfaranden

29. Medlemsstaterna bör säkerställa att förfarandena för erkännande av tredjelandsmedborgares kompetens och kvalifikationer är användarvänliga och minimerar den administrativa bördan för sökande.

Översättningar

30. Nationella myndigheter bör i förekommande fall använda eTranslation (kommissionens verktyg för maskinöversättning) eller annan maskinöversättning.
31. Nationella myndigheter bör i möjligaste mån minimera kraven för tredjelandsmedborgare att tillhandahålla översättningar av handlingar, inbegripet genom att inte begära att sökande tillhandahåller översättningar från språk som finns i eTranslation-verktyget.

Autentisering

32. Medlemsstaterna bör sträva efter att skapa nödvändig tillit för att vid behov på ett effektivt sätt kunna bedöma tredjelandskvalifikationers äkthet, giltighet, nivå och läranderesultat, inbegripet i samarbete med tredjeländer och genom att utveckla sina kunskaper om tredjeländers kvalifikationssystem.

33. Vid osäkerhet eller tvivel bör nationella myndigheter bedöma handlingarnas giltighet när så är möjligt, t.ex. genom att kontakta myndigheterna i tredjeländer, snarare än att kräva att sökanden tillhandahåller ytterligare bevis. Nationella myndigheter bör inte orsaka sökande onödiga bördor eller kostnader för att få handlingar styrkta eller på annat sätt bevisa deras äkthet.
34. Nationella myndigheter bör säkerställa att personer som innehar eller ansökt om internationellt skydd liksom personer i tredjeländer som behöver internationellt skydd och skulle kunna komma i fråga för kompletterande arbetsvägar, och inte kan dokumentera sina kvalifikationer tillräckligt, i förekommande fall kan få sina kvalifikationer bedömda av nationella myndigheter i syfte att söka arbete eller utbildning.
35. Nationella myndigheter bör säkerställa att handläggningstiderna minskar avsevärt när handlingar tillhandahålls som digitala referenser med en tillförlitlig digital underskrift (liknande äkthetsnivån som erbjuds av den europeiska digitala referensinfrastrukturen) eftersom äktheten kan fastställas omedelbart i sådana fall.

Kostnader

36. Nationella myndigheter bör offentliggöra tydlig information om alla kostnader förknippade med förfaranden för erkännande, och säkerställa att kostnaderna inte överskrider de faktiska kostnaderna för förfarandet och är jämförbara med kostnaderna för unionsmedborgare i liknande situationer. Medlemsstaterna uppmanas minska eller avskaffa kostnader, som ansökningsavgifter, där så är möjligt, för personer som innehar eller har ansökt om internationellt skydd, liksom personer i tredjeländer som behöver internationellt skydd och som skulle kunna komma i fråga för kompletterande arbetsvägar.

Handläggning av ansökningar

37. Nationella myndigheter bör säkerställa att följande gäller för tredjelandsmedborgare:
 - a) De har åtkomst till relevanta nätbaserade verktyg liknande unionsmedborgares verktyg för inlämning och handläggning av ansökningar om erkännande.
 - b) De får bekräftelse på mottagna ansökningar om erkännande omedelbart.
 - c) De får bekräftelse på fullständig inlämnad ansökan eller begäran om komplettering av handlingar inom en rimlig tid som inte bör överskrida 15 kalenderdagar från och med den dag ansökan om erkännande lämnas in.

KAPITEL IV

ERKÄNNANDE AV YRKESKVALIFIKATIONER

Rekommendationerna i detta kapitel gäller för nationella myndigheter med ansvar för erkännande av tredjelandsmedborgares kompetens och kvalifikationer för tillträde till ett reglerat yrke som avses i punkt 5 a ovan.

38. Medlemsstaterna bör underlätta erkännandet av tredjelandsmedborgares yrkeskvalifikationer genom att förenkla förfarandena och närmare anpassa dem till förfarandena i direktiv 2005/36/EG.

Handlingar och formalia

39. Behöriga myndigheter bör begära ungefär samma antal och liknande typer av handlingar av tredjelandsmedborgare som av unionsmedborgare för en ansökan om tillstånd att utöva ett reglerat yrke enligt artikel 50.1 och bilaga VII i direktiv 2005/36/EG.
40. Språkkunskaper bör inte vara ett krav för erkännande av yrkeskvalifikationer om detta inte ingår i kvalifikationerna (t.ex. talterapeuter och språklärare). Språkraven för att utöva ett reglerat yrke i värdmedlemsstaten bör inte gå utöver vad som är rimligt och nödvändigt.

Beslut om erkännande

41. De behöriga myndigheterna bör göra följande:

- a) Grunda sin bedömning av tredjelandsmedborgares ansökningar på villkor motsvarande dem i artikel 13.1 i direktiv 2005/36/EG.
- b) Betrakta bevis på formella kvalifikationer utfärdade i ett tredjeland som bevis på formella kvalifikationer om tredjelandsmedborgaren har minst tre års yrkeserfarenhet i det berörda yrket i en annan medlemsstat som tidigare erkänt tredjelandskvalifikationen på grundval av artikel 3.3 i direktiv 2005/36/EG.
- c) Endast tillämpa kompensationsåtgärder i situationer motsvarande dem i artikel 14 i direktiv 2005/36/EG.
- d) Säkerställa att alternativet att välja mellan en anpassningsperiod och ett lämplighetstest erbjuds tredjelandsmedborgare när villkoren i artikel 14 i direktiv 2005/36/EG är uppfyllda.
- e) I förekommande fall beakta information i tidigare beslut om erkännande som fattats av andra medlemsstater för att säkerställa snabbare erkännande av sökandens yrkeskvalifikationer.
- f) Avsluta förfarandet för erkännande av tillstånd att utöva ett reglerat yrke utan dröjsmål så att ett vederbörligen motiverat beslut kan utfärdas inom en rimlig tid som inte ska överstiga två månader från det datum när den fullständiga ansökan lämnades in.

Prioriterade reglerade yrken

42. Medlemsstaterna bör på bästa sätt använda sig av kompetensinventeringar om arbetskrafts- och kompetensbrist i nationella källor och unionskällor, och ålägga behöriga myndigheter att avlägga rapport om förväntad arbetskraftsbrist i reglerade yrken som faller under deras ansvarsområden. Medlemsstaterna bör använda uppgifterna för personalplanering, inbegripet i syfte att kartlägga prioriterade reglerade yrken för att attrahera tredjelandsmedborgare, tredjeländer för potentiella partnerskap och anpassningar av förfarandena för erkännande av kompetens och kvalifikationer.
43. Behöriga myndigheter bör använda tidigare beslut eller utveckla kunskap om relevanta kvalifikationer för prioriterade reglerade yrken från tredjeländer för att göra följande:
- a) Fastställa snabbförfaranden, vid behov med ytterligare personal, för att tillgodose nya eller brådskande prioriteringar för erkännande.
 - b) Minimera handläggningstiderna så att ett vederbörligen motiverat beslut kan utfärdas inom fyra veckor från det datum när den fullständiga ansökan lämnades in.
 - c) Minimera kraven för ansökningar om erkännande.
 - d) Identifiera betydande skillnader i utbildning med berörda tredjeländer för att utveckla skräddarsydd vidareutbildning för tredjelandsmedborgare.
44. För prioriterade reglerade yrken bör de behöriga myndigheterna utreda mekanismer som gör det möjligt för tredjelandsmedborgare att snabbare börja arbeta efter att ha lämnat in sin ansökan om erkännande och under handläggningstiden, inbegripet följande:
- a) Möjlighet till tillfällig anställning under handledning i enlighet med nationella yrkesregler.
 - b) Möjlighet till tillfällig anställning kombinerad med utbildning och bedömning.
 - c) Tillträde till assistentbefattningar inom yrket med möjlighet att utöva yrket när beslut om erkännande fattats.

45. Behöriga myndigheter bör erbjuda språkundervisning för tredjelandsmedborgare som uppfyller alla krav för erkännande för att underlätta deras tillträde till prioriterade reglerade yrken.

KAPITEL V

ERKÄNNANDE AV KOMPETENS OCH KVALIFIKATIONER FÖR ARBETSKRAFTSMIGRATION

Rekommendationerna i detta kapitel gäller för nationella myndigheter med ansvar för förfarandena för arbetskraftsmigration som avses i punkt 5 c ovan.

46. Myndigheter med ansvar för erkännande av kompetens och kvalifikationer, migration och sysselsättning bör ha ett nära samarbete för att effektivisera förfarandena för arbetskraftsmigration, och samtidigt beakta synpunkter från arbetsmarknadens parter och näringslivet, särskilt små och medelstora företag.
47. Medlemsstaterna bör tydligt ange var erkännande av kompetens och kvalifikationer krävs som en del av förfarandena, t.ex. poängbaserade system, för att beviljas visum eller arbets- och uppehållstillstånd i medlemsstaten i fråga.
48. Medlemsstaterna bör vid behov underlätta tidigt erkännande av kompetens och kvalifikationer som en del av bedömningen i ursprungslandet, så att tredjelandsmedborgare kan komma ut på arbetsmarknaden utan onödiga dröjsmål.
49. Nationella myndigheter bör använda en strategi som främst ser till faktisk kompetens för att minska risken för överkvalificering vid arbetskraftsmigration. Förfarandena bör prioritera bedömning av kompetens och erfarenhet för att bedöma tredjelandsmedborgares fulla potential och stödja deras integration på arbetsmarknaden i arbeten som motsvarar deras kompetens. Nationella myndigheter bör undvika att grunda sina bedömningar enbart på kvalifikationer.

KAPITEL VI

SLUTBESTÄMMELSER

Säkerställa likabehandling

50. Medlemsstaterna bör säkerställa att unionsmedborgare med kvalifikationer från unionen eller ett tredjeland får minst lika förmånlig behandling som tredjelandsmedborgare med samma kvalifikationer.
51. Medlemsstaterna bör säkerställa att kvalifikationer från unionen erkänns på samma sätt oavsett om de innehas av en unionsmedborgare eller en tredjelandsmedborgare.
52. Medlemsstaterna bör använda sitt utrymme för skönmässiga bedömningar för att underlätta och påskynda nationella förfaranden för erkännande av kvalifikationer. När en medlemsstat har flexibla förfaranden än i direktiv 2005/36/EG bör medlemsstaten överväga om en liknande flexibel strategi kan användas för erkännande av kvalifikationer från tredjeländer.

Stöd från kommissionen

53. Kommissionen kommer att underlätta informationsutbytet och samarbetet mellan medlemsstaterna om erkännande av tredjelandsmedborgares kompetens och kvalifikationer, inbegripet genom ömsesidigt lärande, utbyte av god praxis och genom att underlätta samarbete mellan medlemsstaterna, arbetsmarknadens parter, erkännandemyndigheter och internationella organisationer. Kommissionen kommer att anordna möten inom samordningsgruppen för erkännande av yrkeskvalifikationer och andra relevanta forum, som den rådgivande gruppen för den europeiska referensramen för kvalifikationer, plattformen för arbetskraftsmigration, styrgruppen för EU:s talangreserv och det europeiska nätverket av nationella informationscentrum för akademisk rörlighet och erkännande (Enic-Naric-nätverken).
54. Kommissionen kommer att uppmana medlemsstaterna att avlägga rapport om nationella initiativ, reformer, god praxis och statistik om erkännande av tredjelandsmedborgares kompetens och kvalifikationer.

55. På begäran kan kommissionen erbjuda medlemsstaterna anpassat stöd och sakkunskap inom ramen för instrumentet för tekniskt stöd för att reformera nationella system och underlätta förfaranden för erkännande av tredjelandsmedborgares kompetens och kvalifikationer.
56. Kommissionen kommer att sträva efter att förbättra insynen i och tillgången till förfaranden för erkännande genom att göra följande:
- Uppmuntra och hjälpa medlemsstaterna att utveckla semantiskt driftskompatibla databaser för förfaranden och beslut om erkännande som kan utfärda utlåtanden som visar vad en utländsk utbildning motsvarar.
 - Fortsätta stödja Enic-Naric-nätverken och uppmuntra medlemsstaterna att överväga att utvidga Narics befogenheter till att omfatta yrkesutbildningskvalifikationer.
 - Hjälpa medlemsstaterna inkludera information i databasen för reglerade yrken om behöriga myndigheter i medlemsstaterna med ansvar för erkännande av tredjelandsmedborgares kvalifikationer som ger dem tillträde till reglerade yrken.
 - Tillhandahålla åtkomst till nätbaserad information som hjälper tredjelandsmedborgare förstå kraven för erkännande av kompetens och kvalifikationer i unionen.
57. Kommissionen kommer att använda unionsverktyg för att underlätta kunskap om kompetens och kvalifikationer i prioriterade tredjeländer som är viktiga för att komma till rätta med arbetskraftsbristen i unionen. Kommissionen kommer att göra följande:
- Arbeta med europeiska utbildningsstiftelsen (ETF), Enic-Naric-nätverken, det europeiska registret för kvalitetssäkring av högre utbildning, medlemsstaterna och tredjeländer för att utarbeta riktlinjer för ramar för tredjelandskvalifikationer, specifika kvalifikationer, jämföra den europeiska referensramen för kvalifikationer med nationella referensramar för kvalifikationer, och genomföra riktade bedömningar av praxis i tredjeländer för ackreditering och kvalitetssäkring.
 - Säkerställa att Europass-plattformen innehåller uppdaterad information om förfaranden för erkännande och relevant lagstiftning i tredjeländer i enlighet med artikel 3.2 d i beslut (EU) 2018/646.
 - Undersöka möjligheten att inrätta ytterligare nätbaserade resurscentrum med information om kompetens och kvalifikationer och här utgå från resurscentrumet med inriktning på Ukraina.
 - Undersöka möjligheten att ta fram unionsverktyg som kan utfärda utlåtanden om vad utländska utbildningar motsvarar med hjälp av en harmoniserad mall för specifika tredjelandskvalifikationer som omfattar ett flertal medlemsstater.
 - Översätta verktyg som underlättar bedömningen av tredjelandsmedborgares kompetens (t.ex. Europass och EU:s verktyg för kartläggning av kompetensen hos personer från länder utanför EU) till språken i utvalda tredjeländer.

Utfärdad i Bryssel den 15 november 2023.

På kommissionens vägnar
Thierry BRETON
Ledamot av kommissionen