



Съвет на
Европейския съюз

Брюксел, 20 ноември 2023 г.
(OR. en)

15701/23

JAI 1530
MIGR 404
ASIM 109
SOC 806
EMPL 580

ПРИДРУЖИТЕЛНО ПИСМО

От:	Генералния секретар на Европейската комисия, подписано от г-жа Martine DEPREZ, директор
Дата на получаване:	16 ноември 2023 г.
До:	Г-жа Thérèse BLANCHET, генерален секретар на Съвета на Европейския съюз
№ док. Ком.:	COM(2023) 715 final
Относно:	СЪОБЩЕНИЕ НА КОМИСИЯТА ДО ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ, СЪВЕТА, ЕВРОПЕЙСКИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ И КОМИТЕТА НА РЕГИОНИТЕ относно мобилността на уменията и талантите

Приложено се изпраща на делегациите документ COM(2023) 715 final.

Приложение: COM(2023) 715 final



Брюксел, 15.11.2023 г.
COM(2023) 715 final

**СЪОБЩЕНИЕ НА КОМИСИЯТА ДО ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ, СЪВЕТА,
ЕВРОПЕЙСКИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ И КОМИТЕТА
НА РЕГИОНИТЕ**

относно мобилността на уменията и талантите

1. ВЪВЕДЕНИЕ

Наличието на квалифицирана работна сила е от ключово значение за конкурентоспособността на икономиката на ЕС и капацитета ѝ за растеж и въвеждане на иновации. Работодателите изпитват затруднения да намират работниците, които са им необходими. Последният инструментариум за демографията на Комисията показва по какъв начин това предизвикателство допълнително се усложнява поради застаряващото население на Европа¹. **ЕС трябва да предприеме спешни действия, за да увеличи работната си сила.**

Недостигът на работна ръка в ЕС засяга различни професии и сектори на всички нива на умения, включително здравеопазването, дългосрочните грижи и социалните дейности, строителството, производството, транспортните и складовите услуги, хотелиерството и ресторантьорството, инженерните дейности, техническите и научните дейности и информационните и комуникационните технологии (ИКТ). Очаква се да има недостиг на умения в области, които са от съществено значение за адаптирането на ЕС към променящия се свят. С въвеждането на подходящи политики **преходът към зелена икономика** ще създаде 1 до 2,5 милиона допълнителни работни места до 2030 г. **Цифровият преход** ще увеличи търсенето както на експертни познания на високо ниво в областта на ИКТ, така и на основни цифрови умения, като понастоящем на ЕС не му достигат 11 милиона специалисти, за да постигне целта си от 20 милиона заети специалисти в областта на ИКТ до 2030 г.².

В рамките на Европейската година на уменията се подчертава, че за разрешаване на проблема с недостига на работна ръка и умения е необходим и ще продължи да бъде необходим стратегически подход. Тази работа трябва да започне на вътрешно равнище. В основата на политиката на ЕС по заетостта са мерки за преквалификация и повишаване на квалификацията на местната работна сила³, активиране на групи с по-слабо участие на пазара на труда⁴ с целенасочена подкрепа за региони, изправени пред обезлюдяване и недостиг на умения, както и за мобилност в рамките на ЕС. Много действия вече са в ход (вж. обобщението в приложението), като се насърчават системите и практиките за признаване на квалификацията и валидиране на уменията, подпомага се трудовата мобилност, за да се намалят пречките на единния пазар, и се повишава мобилността на учещите. Само тези действия обаче няма да са достатъчни, за да се отговори на търсенето. Предвид недостига на умения в световен мащаб, конкурентоспособността на ЕС в бъдеще ще бъде повлияна от възможността му да засили своята привлекателност за таланти от цял свят и да осигури благоприятна среда за **привличане в Европа на лица на всички нива на умения.**

ЕС ще продължи да **задълбочава сътрудничеството с държавите партньори**, като гарантира взаимноизгоден подход за откриване на нови пътища за законна миграция, предлага подкрепа за развитие на уменията и насърчава кръговата миграция, за да противодейства на изтичането на мозъци.

¹ COM(2023) 577 final.

² Целта е заложена в COM(2021) 118 final. Статистическа информация, извлечена от набора от данни на Евростат за заетите специалисти в областта на ИКТ, която може да бъде намерена на: [Статистически данни | Евростат \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1).

³ Работната сила в ЕС се състои от заети и безработни граждани на ЕС и законно пребиваващи граждани на трети държави.

⁴ Като жени, младежи, по-възрастни работници, лица с увреждания, роми и лица с мигрантски произход.

Настоящото съобщение и придружаващите го предложения представят набор от взаимно подсилващи се действия, целящи да направят ЕС по-привлекателен за талантите, като обхващат пълния набор от професии, където уменията може да са необходими на работодателите, както и да стимулират мобилността в рамките на ЕС. То е насочено към преодоляване на пречките пред наемането на персонал на международно равнище и помага да се гарантира, че гражданите на трети държави могат да използват пълноценно своите умения и квалификации в Европа. С представените инициативи се цели да се **използват подкрепата и обединените сили на ЕС, за да се помогне на държавите членки в глобалното съревнование за привличане на таланти**. С новите предложени инструменти ще се улеснят действията за **намиране на подходяща работа** между работодателите от ЕС и гражданите на трети държави, търсещи работа в ЕС. Действията на равнището на ЕС могат да имат по-голямо въздействие от усилията на отделните държави членки, като по-този начин се създава по-убедителен аргумент за привличане на персонала, от който се нуждаят работодателите, и се използват икономии от мащаба за намаляване на пречките пред набирането на персонал. Улесняването на движението в рамките на ЕС — например чрез мерки за насърчаване на образователната мобилност — също има положително въздействие върху хората извън ЕС, които искат да участват на пазара на труда в ЕС.

Със заложените дейности се цели осигуряването на **хоризонтален подход, обхващаш всички равнища на управление. Това се основава на вече свършената работа, включително пакета „Умения и таланти“ и Пакта за миграцията и убежището**, както и на текущото **сътрудничество с трети държави**. Изпълнението ще се основава на приноса на органите по миграцията и заетостта на държавите членки, участниците на местно и регионално равнище, социалните партньори, предприятията и техните партньори в държавите партньори.

2. КАК МОБИЛНОСТТА НА ТАЛАНТИ ОТ ДЪРЖАВИ ИЗВЪН ЕС МОЖЕ ДА БЪДЕ ЧАСТ ОТ РЕШЕНИЕТО

Машабът на свързаните с уменията предизвикателства, пред които е изправен ЕС, означава, че **трябва да бъдат мобилизирани всички налични мерки на политиките**.

Днес **гражданите на трети държави вече имат съществен принос** към пазара на труда на ЕС и икономиката на ЕС. 13 % от работниците от ключово значение, изпълняващи основни функции, са граждани на трети държави⁵. За да се справят с недостига, държавите членки все повече отварят своите пазари на труда за граждани на трети държави, които притежават необходимите умения. През 2022 г. в ЕС бяха издадени около 1,6 милиона първи разрешения за пребиваване с цел заетост на граждани на трети държави⁶, което представлява най-високият брой, откакто Евростат започна да събира данни през 2009 г. В професиите, при които се отчита недостиг, обикновено имат по-висок дял работници, родени извън ЕС⁷.

⁵ Immigrant Key Workers: Their Contribution to Europe’s COVID-19 Response („Имигранти работници от ключово значение: техният принос за действията на Европа в отговор на COVID-19“): https://joint-research-centre.ec.europa.eu/jrc-news-and-updates/crucial-contribution-migrant-workers-europes-coronavirus-response-2020-05-13_en.

⁶ [Nearly 3.7 million first residence permits issued in 2022 \(През 2022 г. са издадени близо 3,7 милиона първи разрешения за пребиваване\) — Products Eurostat News — Евростат \(europa.eu\)](#).

⁷ Доклад за заетостта и социално развитие в Европа за 2023 г.

Няколко държави членки наскоро въведоха или в момента обсъждат въвеждането на реформи в своите системи за трудова миграция, за да улеснят влизането от чужбина⁸. Подходите на държавите членки обаче се различават, информацията за схемите в областта на миграцията не винаги се намира лесно⁹, а сътрудничеството с държавите партньори често е несистематизирано, като всичко това прави ЕС по-малко привлекателен за потенциалните работници.

Невъзможността да се привлекат и да се използват по-добре уменията на работници от държави извън ЕС в професии с недостиг на работна сила ще доведе до трайно неудовлетворяване на потребностите от работна сила на всички нива на умения, забавяне на икономическия растеж и влошаване на качеството на услугите. Необходимо е ЕС да стане привлекателен за таланти от цял свят не само за да се преодолее недостигът, но и за да **се стимулират иновациите и технологичният напредък**. Изключителните личности могат да окажат огромно въздействие върху способността на ЕС да въвежда иновации и да увеличава мащаба на нови бизнес модели. Ако ЕС например желае да стане лидер в революционните технологии и прехода към Web 4.0 и виртуални светове¹⁰, изключително важно е да се обърне внимание на този тесен сегмент от умения от висок клас, където глобалната конкуренция за таланти е най-ожесточена. В държави като САЩ и Канада, както и в някои държави членки¹¹, са въведени специални схеми, насочени към талантливи хора, които притежават търсените умения¹².

Повишаване на привлекателността на ЕС за таланти от чужбина

Според показателя на ОИСР за привлекателността на държавите за таланти¹³ ЕС не съумява да се конкурира успешно за най-добрите таланти от цял свят. **Понастоящем ЕС не успява да реализира потенциала си** за привличане на квалифицирани работници от чужбина¹⁴. Въпреки високото качество на живот и наличните възможности в ЕС, гражданите на трети държави не посочват държавите — членки на ЕС, сред най-желаните от тях дестинации, а предпочитат други държави — членки на ОИСР като Нова Зеландия, Австралия, САЩ или Канада. Научаването на езика на държавата — дестинация също може да е фактор за това. Само една държава членка (Швеция) попада сред първите пет държави от показателя на ОИСР за привлекателност за висококвалифицирани работници.

⁸ Например през юни 2023 г. Германия прие реформа в областта на трудовата миграция, като правителството се позова на необходимостта от привличане на 400 000 граждани на трети държави годишно. През юли 2023 г. Италия прие нова наредба за законната миграция, позовавайки се на необходимостта от 833 000 граждани на трети държави между 2023 г. и 2025 г. в широк диапазон от сектори, включително социалните грижи, транспорта, туризма и селското стопанство. Вж. приложение 8 към доклада за оценка на въздействието относно резерва на ЕС от таланти (SWD(2023) 717 final) за допълнителна информация относно политиките на държавите членки в областта на трудовата миграция.

⁹ Въпреки че съществува портал на ЕС за имиграцията, гражданите на трети държави и работодателите винаги са запознати с него и той не предлага информация, която да е съобразена с конкретни ситуации.

¹⁰ Вж. COM(2023) 442 final.

¹¹ Европейска мрежа за миграцията, [Synthesis report on Migratory Pathways for Start-Ups and Innovative Entrepreneurs in the European Union](#) (Обобщаващ доклад относно миграционните пътища за новосъздадени предприятия и иновативни предприемачи в Европейския съюз), декември 2019 г.

¹² Вж. например виза O-1A за САЩ.

¹³ [Talent Attractiveness 2023 \(Привлекателност за таланти 2023 г.\) — ОИСР](#).

¹⁴ За по-нататъшен анализ вж. доклада за оценка на въздействието относно резерва на ЕС от таланти, SWD(2023) 717 final.

Законната миграция попада в обхвата на споделената компетентност, което означава, че държавите членки си запазват пълното право да определят броя на гражданите, които да приемат. Те обаче се изправени и пред **общи предизвикателства и нужди**. Популяризирането на ЕС като привлекателна дестинация за чуждестранни таланти може да бъде от полза за всички държави членки, като ще даде възможност на по-непопулярните в международен план държави или на тези с по-малко ресурси за привличане на таланти да се възползват от обединяването на усилията, и ще отрази интеграцията на икономиката на ЕС. Сътрудничеството в ЕС също така помага на държавите членки и работодателите да се справят с общите практически предизвикателства: оценяване на уменията на гражданите на трети държави, свързването им с работодателите и структуриране на сътрудничеството с трети държави.

Работи се по отстраняване на недостатъците в законодателната уредба. От проверката за пригодност в областта на законната миграция¹⁵ от 2019 г. стана ясно, че достиженията на правото на ЕС в тази област са разпокъсани и не е направено достатъчно за повишаване на привлекателността на ЕС като цяло. Оттогава насам бе приета преработената Директива за синята карта на ЕС¹⁶, с която бяха въведени по-ефективни правила за привличане на висококвалифицирани работници (крайният срок за нейното транспониране е ноември 2023 г.). Както е посочено в пакета „Умения и таланти“¹⁷, в момента се водят преговори по предложенията на Комисията за преразглеждане на Директивата за единното разрешение¹⁸ и Директивата относно дългосрочно пребиваващите лица¹⁹, за да се рационализират процедурите за законна миграция. Като последващи действия Комисията се ангажира да проучи допълнителни възможности за законна миграция към ЕС в три важни области: дългосрочни грижи, младежка мобилност и иновативни предприемачи.

С пакета „Умения и таланти“ ясно беше посочено, че **съществуващите законодателни мерки не са достатъчни**, като се има предвид мащабът на практическите пречки пред наемането на работа на граждани на трети държави. Свързването на работодатели и работници на международно равнище продължава да е прекалено сложно и скъпо както за гражданите на държави извън ЕС, така и за работодателите²⁰, особено МСП с ограничени ресурси. Гражданите на трети държави често са изправени пред големи разходи като административни такси или разходи за превод. Освен финансовата тежест, **възпиращо действие както за гражданите на трети държави, така и за работодателите имат сложността и продължителността на процедурите за наемане на персонал на международно равнище**²¹, като над половината (52 %) дружества, набиращи персонал извън ЕС, смятат, че това е много

¹⁵ SWD(2019) 1056 final.

¹⁶ Директива (ЕС) 2021/1883 от 20 октомври 2021 г. относно условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави за целите на висококвалифицирана трудова заетост и за отмяна на Директива 2009/50/ЕО на Съвета.

¹⁷ COM(2022) 657 final.

¹⁸ COM(2022) 655 final.

¹⁹ COM(2022) 650 final.

²⁰ За повече подробности вж. Доклада за оценка на въздействието относно резерва на ЕС от таланти (SWD(2023) 717 final). В него е изчислено, че средните разходи за наемане на гражданин на трета държава може да бъдат между 1 500 и 2 500 EUR (без разходите за преместване), като е възможно да нараснат до 8 500—10 000 EUR, ако е необходимо да се ползват услугите на агенции за наемане на персонал.

²¹ Средната продължителност е 4—6 месеца.

или умерено трудно²². Друга дългогодишна пречка са проблемите с достъпа до ясна информация относно правилата и процедурите за законна миграция²³.

Както беше подчертано в речта на председателя Фон дер Лайен за състоянието на Съюза през 2022 г., предизвикателствата, свързани с **признаването на квалификациите на граждани на трети държави**, често са друга практическа пречка, която спира работниците да идват в ЕС. Държавите членки имат определени задължения по отношение на тези професии, които са регулирани във всички държави членки. На равнището на ЕС са определени минимални стандарти за обучение за седем професии (като медицински сестри и лекари) съгласно законодателството на ЕС относно признаването на професионалните квалификации (Директива 2005/36/ЕО). Регулирането на други професии е от национална компетентност²⁴. Стотици професии са регулирани само в някои държави членки, като например строителни инженери или техници по топлотехника. Решенията за официално признаване може да са необходими за достъп до дадена професия, но също и за целите на законна миграция или достъп до по-нататъшно образование.

Признаването на квалификациите е от съществено значение, за да се гарантира, че пристигащите работници в определени професии имат необходимото ниво на образование, обучение или опит. Процедурите за признаване на квалификациите от трети държави обаче често са прекалено **скъпи, сложни и продължителни**. Те също така представляват значителна административна тежест за държавите членки поради липса на информация относно квалификационните системи на трети държави, ограничено обединяване на експертен опит и ресурси на равнището на ЕС и трудности при проверката на автентичността на документите.

Много професии, които изпитват недостиг на работна сила, не са регулирани. В тези случаи работодателите имат право да решат дали гражданите на трети държави имат подходящ профил въз основа на техните квалификации, опит и умения и не е необходим официален процес на признаване. Въпреки това липсата на разбиране и **доверие на работодателите в придобитите в трети държави умения и квалификации**, необходими за наемането на работа в нерегулирани професии, е друга значителна пречка пред мобилността на талантите и уменията²⁵.

Резултатът не само засяга привлекателността на ЕС, но води до „**разхищение на мозъци**“, като граждани на трети държави работят под своето ниво на квалификация. Според Евростат през 2022 г. над една четвърт от гражданите на трети държави са висококвалифицирани, а 39,4 % са свръхквалифицирани²⁶ за работата, която вършат, като е по-вероятно жените да са свръхквалифицирани отколкото мъжете. Еквивалентната стойност за гражданите на ЕС, работещи в друга държава членка, е

²² Експресно проучване на Евробарометър № 529: European Year of Skills: Skills shortages, recruitment and retention strategies in small and medium-sized enterprises (Европейска година на уменията: Недостиг на умения и стратегии за набиране и задържане на персонал в малките и средните предприятия).

²³ Проверка за пригодност в областта на законната миграция за 2019 г. (SWD(2019) 1056 final).

²⁴ Държавите членки обаче трябва да гарантират, че регулирането на достъпа до професии е пропорционално и не води до дискриминация въз основа на гражданство или на други основания. Необходима е и оценка на пропорционалността, преди да се приемат нови или да се изменят съществуващи мерки във връзка с регулирането на професии, в съответствие с Директива (ЕС) 2018/958.

²⁵ Доклад за оценка на въздействието, придружаващ предложението за резерв на ЕС от таланти (SWD(2023) 717 final).

²⁶ Това означава, че работят в професии, за които е необходима ниска или средна квалификация, въпреки че имат високо ниво на образование.

31,8 %, а за тези, които пребивават в собствената си страна, е едва 21,1 %²⁷. Следователно с улесняването на признаването на квалификациите и валидирането на уменията може също така да се помогне за извличането на максимални ползи от неизползвания потенциал на гражданите на трети държави, които вече са в ЕС.

Създаването на **гостоприемна среда** за законно пребиваващите граждани на трети държави и предлагането на ефективна подкрепа за интегриране, включително на семействата на работниците, също е от основно значение за привлекателността на ЕС и за успеха на политиките за законна миграция като цяло. В тази област все още има предизвикателства. Гражданите на трети държави са подложени на по-голяма дискриминация на работното място и доказателствата сочат, че това засяга непропорционално високообразованите лица²⁸, което е една от причините равнището на заетост на гражданите на държави извън ЕС да е по-ниско, отколкото на гражданите на ЕС²⁹. Планът за действие на ЕС за борба с расизма³⁰ и Планът за действие относно интеграцията и приобщаването за периода 2021—2027 г.³¹ имат за цел да се справят с този проблем. Честното и прозрачно набиране на персонал гарантира, че всички кандидати имат еднаква и обективна възможност да се конкурират за работните места, независимо от техния пол, раса или етнически произход, възраст, религия или убеждения³².

Работата със **социалните партньори** също е от съществено значение за доброто управление на законната миграция. Социалният диалог може да спомогне за постигането на обща визия за това как законната миграция следва да се впише в по-широките стратегии за пазара на труда. Становищата на социалните партньори следва да бъдат взети под внимание от държавите членки, за да се гарантира, че когато те считат, че са необходими проучвания на пазара на труда, тези проучвания може да бъдат завършени бързо и да са съпроводени с ограничена административна тежест за работодателите, по-специално МСП, и за гражданите на трети държави. Трябва да се предостави ясна и достъпна информация относно тяхното функциониране. Както работодателите, така и синдикалните организации играят роля в интеграцията на гражданите на трети държави, а Европейското партньорство за интеграция структурира сътрудничеството на равнището на ЕС в тази област³³.

Необходимост от целенасочен подход, при който аналитичните данни за уменията са отправна точка

За успешната мобилност на таланти са необходими мерки за наемане на работа на граждани на държави извън ЕС в секторите, в които има най-голяма нужда от техния труд, и икономии от мащаба чрез подобро сътрудничество в областта на законната миграция между ЕС и държавите членки.

²⁷ Данните са от юли 2023 г. (Евростат).

²⁸ Доклад за заетостта и социално развитие в Европа за 2023 г.

²⁹ През 2022 г. 61,9 % от гражданите на държави извън ЕС са били наети на работа, докато за гражданите на други държави — членки на ЕС, този дял е 77,1 %, а за гражданите на съответната държава членка — 75,4 % (Евростат).

³⁰ COM(2020) 565 final.

³¹ COM(2020) 758 final.

³² Директива 2006/54/ЕО за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите, Директива 2000/43/ЕО на Съвета относно прилагане на принципа на равно третиране на лица без разлика на расата или етническия произход и Директива 2000/78/ЕО на Съвета за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите.

³³ https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/legal-migration-and-integration/cooperation-economic-and-social-partners/european-partnership-integration_en

Комисията счита, че мерките на равнището на ЕС за мобилност на талантите следва да бъдат **стратегически** и да са насочени към професии, засегнати от **екологичния и цифровия преход**, както и към **здравеопазването и дългосрочните грижи**, предвид остриите нужди в целия ЕС и вероятното развитие на пазара на труда в тези области.

Възможно е обаче нуждите на пазара на труда да се развият бързо и да варират между отделните държави членки. ЕС следва да може да гарантира, че неговите инициативи в областта на трудовата миграция отразяват актуалните нужди на икономиката и работодателите. Достъпните и актуални **аналитични данни за уменията са от решаващо значение** за изготвянето на гъвкави стратегии за справяне с недостига на работна ръка, подпомагането на баланса между търсенето и предлагането на работна ръка и насочването на развитието на уменията.

Въз основа на текущи инициативи за разработване на по-усъвършенствани подходи за анализ на данни за уменията³⁴, Комисията работи за **по-системен подход за предоставяне и използване на аналитичните данни за уменията**. Платформата за трудова миграция, стартирана през януари 2023 г., предоставя ценен форум за дискусия относно това как да се разработи целенасочена политика за трудовата миграция, в която да е отразен стратегическият недостиг въз основа на аналитични данни за уменията. Тя обединява представители на органите по заетостта и миграцията на държавите членки със социалните партньори и дава възможност за обмен по тези въпроси в контекста на Европейската година на уменията³⁵.

Действие: Комисията ще продължи да насърчава по-стратегически подход за събиране на данни за необходимите умения въз основа на най-новите данни за пазара на труда, като си взаимодейства с държавите членки и публичните служби по заетостта.

3. УЛЕСНЯВАНЕ НА НАЕМАНЕТО НА ПЕРСОНАЛ ИЗВЪН ЕС — РЕЗЕРВЪТ НА ЕС ОТ ТАЛАНТИ

В настоящото съобщение се определят мерки за преодоляване на основните пречки, изложени в предходния раздел, чрез улесняване на наемането на персонал на международно равнище, подкрепа за признаването на квалификациите и валидирането на уменията и засилване на сътрудничеството с трети държави в тези области. Крайъгълен камък на този подход е предложението на Комисията за създаване на **резерв на ЕС от таланти**, с който се изпълняват ангажиментите, поети от Комисията в пакета „Умения и таланти“ и Пакта за миграцията и убежището.

³⁴ Например в Европейската програма за умения за 2020 г. е включено действие за генериране на по-актуални, подробни и прецизни аналитични данни за уменията. Европейският център за развитие на професионалното обучение, Евростат, Европейският орган по труда и Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд (EUROFOUND) са ангажирани в различни инициативи за подобряване на аналитичните данни за уменията, включително чрез използване на големи информационни масиви. Прогнозирането на необходимите умения на секторно ниво се извършва съгласно Подробния план за действие за секторно сътрудничество във връзка с уменията, като се поставя акцент върху приоритетните сектори. През юни 2023 г. в Europass беше пуснат инструмент с аналитични данни за уменията, който предоставя информация за професиите с недостиг на работна сила по държави. На равнището на държавите членки публичните служби по заетостта са все по-активни при определянето на бъдещите нужди от умения, като много от тях също разработват всеобхватни стратегии за посрещане на бъдещите нужди от умения.

³⁵ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_23_103

Резервът на ЕС от таланти има за цел да повиши привлекателността на ЕС като цяло чрез създаване на **първата общоевропейска платформа**, отворена за граждани на трети държави от целия свят, които желаят да работят законно в Европа, и за работодатели, които не могат да намерят талантите, от които се нуждаят, на пазара на труда в ЕС. С нейна помощ ще се осигури достъп на работодателите в ЕС до по-широк резерв от таланти и набирането на персонал ще стане по-бързо и по-лесно. Тя ще предоставя информация както на търсещите работа лица, така и на работодателите относно процедурите за наемане на работа и имиграционните процедури, както и относно признаването на квалификацията в участващите държави — членки на ЕС. За да се улесни интеграцията, тя ще предоставя и информация за условията на живот и работа в участващите държави членки и за правата и задълженията на гражданите на трети държави. Мрежата от делегации на ЕС по целия свят ще подпомага предоставянето на информация и ще служи като посредник между търсещите работа лица от трети държави, които се нуждаят от информация относно пътищата за законна миграция, и платформата на резерва на ЕС от таланти.

Резервът на ЕС от таланти ще бъде насочен към конкретни **професии на всички нива на умения, въз основа на най-често срещаните професии с недостиг на работна сила** в Съюза и на професиите с пряк принос към екологичния и цифровия преход, като при необходимост ще бъде актуализиран в отговор на променящите се условия на пазара на труда. Днес Комисията определи 42 професии с недостиг на работна сила в целия ЕС³⁶, които са включени в приложението към предложението Регламент относно резерва от таланти. За да се даде възможност за бърз отговор на променящите се нужди на пазара на труда, Комисията ще може да изменя списъка чрез делегиран акт. Освен това държавите членки ще могат да уведомяват за добавянето или премахването на определени професии с недостиг на работна сила, за които ще предоставят свободни работни места.

Участието в резерва на ЕС от таланти ще бъде **доброволно** за държавите членки, като те ще подпомагат управлението на системата на резерва от таланти чрез съответните си органи. Националните органи на участващите държави членки ще бъдат активно ангажирани с прилагането на инструмента и само работодатели, установени в тези държави членки, ще могат да регистрират своите свободни работни места на портала и да търсят кандидати там. Предложението в пълна степен отразява изключителната отговорност на държавите членки за определяне на броя на гражданите на държави извън ЕС, които да се приемат, и ще допълни, вместо да замени инструментите за привличане на таланти, налични на национално равнище.

Резервът на ЕС от таланти ще бъде нова ИТ платформа, насочена към граждани на трети държави, които все още не са в ЕС, като нейният дизайн се основава на дългогодишния успешен опит на Комисията с платформата **EURES**³⁷. Резервът на ЕС от таланти ще включва предпазни мерки за предотвратяване на експлоататорски

³⁶ Списъкът се основава на три основни източника: i) Европейския орган по труда (ЕОТ), използващ данни от публичните служби по заетостта относно недостига на работна ръка в различните професии; ii) недостига на работна ръка, свързан с целта за нулеви нетни емисии и цифровизацията, определен въз основа на прекия принос на сектора за изпълнението на целите на ЕС в областта на климата и цифровизацията; iii) професиите, при които не е имало широко разпространен недостиг през предходните години, но е вероятно да нараснат по значение за прехода в бъдеще.

³⁷ [EURES](#) има за цел да улесни свободното движение на работници в рамките на ЕС и функционира като европейска мрежа за сътрудничество на публичните служби по заетостта, с портал с възможност за търсене, за да се улесни свързването между търсещите работа лица и работодателите.

практики от страна на работодателите, като се припомня, че гражданите на трети държави, наети чрез резерва на ЕС от таланти, ще се ползват със същите права и задължения като местните работници, след като започнат работа. Той също така ще поддържа оперативна съвместимост с национални платформи за набиране на персонал.

Резервът от таланти ще помогне за прилагането на външното измерение на Пакта за миграцията и убежището, като допринася както за партньорствата в подкрепа на талантите, така и за създаването на ефективни допълнителни възможности за прием в ЕС. Регистрацията в резерва на ЕС от таланти ще бъде отворена за разселени лица в трети държави, които се нуждаят от международна закрила, и по този начин ще подкрепя усилията за въвеждане на допълнителни възможности за прием за тези, които отговарят на изискванията.

Чрез улесняване на достъпа до съществуващите законни пътища резервът на ЕС от таланти ще послужи и като възпиращ фактор за незаконната миграция. Това ще бъде подсилено от факта, че нито едно лице, което е обект на забрана за влизане, поспециално след решение за връщане съгласно Директивата относно връщането³⁸, няма да има право да се регистрира в резерва на ЕС от таланти.

Действие: Регламент относно създаването на резерв на ЕС от таланти:

- Комисията предлага **Регламент относно създаването на резерв на ЕС от таланти**³⁹, за да улесни стратегическото наемане на международно равнище на търсещи работа лица от държави извън ЕС в професии с недостиг на работна сила, които са от значение за ЕС;
- Комисията ще си сътрудничи с държавите членки, за да гарантира, че резервът на ЕС от таланти от самото начало е проектиран така, че да посреща по адекватен начин нуждите на националния пазар на труда и да допълва съществуващите национални инициативи, включително чрез оперативна съвместимост със съществуващите национални платформи за набиране на персонал.

4. ПОСТИГАНЕ НА ПО-ЛЕСНО И ПО-БЪРЗО ПРИЗНАВАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНИТЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ВАЛИДИРАНЕ НА УМЕНИЯТА, ПРИДОБИТИ В ТРЕТИ ДЪРЖАВИ

Комисията предлага набор от мерки за насърчаване на **общи подходи и сътрудничество между държавите членки относно признаването на квалификациите и валидирането на уменията**, което улеснява намирането на информация относно съответните правила и процедури и помага на държавите членки и работодателите да получат достъп до надеждна информация относно рамки за квалификации и умения, придобити извън ЕС. По-прости и по-добри процедури в тази област ще помогнат на работодателите да разберат какво означава на практика квалификация, придобита извън ЕС, като по този начин ще се гарантира, че гражданите на трети държави могат да изпълняват работата, за която са наети, и притежават квалификации, сравними с тези на колегите им от ЕС.

³⁸ Директива 2008/115/ЕО относно общите стандарти и процедури, приложими в държавите членки за връщане на незаконно пребиваващи граждани на трети страни.

³⁹ COM(2023) 716 final.

Действителната ситуация на пазара на труда също изисква по-широко използване на подхода „уменията на първо място“. Този подход вече се използва от много предприятия при набирането на персонал, с успешни резултати до момента, като се признава стойността не само на официалната квалификация, но и на други доказуеми умения и опит, необходими за определяне на правилните кандидати за свободни позиции.

Работа по общ подход на ЕС за признаване на квалификациите на граждани на трети държави

Днес Комисията приема Препоръка относно признаването на квалификациите на всички законно пребиваващи граждани на трети държави⁴⁰, в която се дават насоки за подобряване на процедурите и за подпомагане на държавите членки да признават по-бързо и ефикасно квалификациите и уменията, придобити извън ЕС. В препоръката се насърчава по-голямата гъвкавост и намаляването на административната тежест за гражданите на трети държави, така че те да имат по-бърз и ефективен достъп до възможности за работа или висше образование в ЕС. Тя обхваща случаите на признаване за достъп до регулирани професии, като част от процедури за законна миграция и за по-нататъшно обучение. В нея се подчертава, че официални процедури по признаване следва да се изискват само когато ще се предоставят права на притежател на квалификация в тези три контекста. Признаване на квалификациите не следва да се изисква за целите на наемането на работа в нерегулирани професии. В тези случаи инструментите за прозрачност и информацията могат да подпомогнат разбирането и сравнението на квалификациите и уменията.

По отношение на достъпа до регулирани професии, препоръката е вдъхновена от Директива 2005/36/ЕО, в която е определена системата за признаване на професионалните квалификации в ЕС⁴¹. Препоръката се основава и на натрупания опит от прилагането на Препоръката на Комисията от април 2022 г. за улесняване на признаването на квалификациите на лицата, бягащи от агресивната война на Русия срещу Украйна⁴². При оценка на последващите действия във връзка с тази препоръка⁴³ се открие набор от обещаващи практики, които са в основата на новата препоръка, включително като се подчертават ползите от обмена на информация между органите на държавите членки и партньорските държави за улесняване на признаването на квалификациите.

Препоръката ще бъде ценно допълнение към резерва на ЕС от таланти и следва да помогне на държавите членки да **подобрят процедурите по признаване като част от усилията си за привличане на квалифицирани работници от чужбина**. В нея държавите членки се насърчават да използват аналитичните данни за уменията, за да установят „приоритетните регулирани професии“, за които процедурите по признаване следва да бъдат допълнително ускорени за гражданите на трети държави, както и за

⁴⁰ Препоръката се отнася за граждани на трети държави, които са в процес на получаване на виза или разрешение за работа и пребиваване в държава членка или вече пребивават законно в Съюза.

⁴¹ С рамката, създадена с Директива 2005/36/ЕО, се установяват общи принципи, процедури и критерии за признаване, като се насърчават прозрачността, справедливостта и последователността в процеса на признаване. Както беше отбелязано по-горе, в нея също така са определени минимални стандарти за обучение за определени професии.

⁴² Препоръка (ЕС) 2022/554 на Комисията относно признаването на квалификациите на лицата, бягащи от руското нашествие в Украйна.

⁴³ https://single-market-economy.ec.europa.eu/publications/assessment-commission-recommendation-eu-2022554-5-april-2022-recognition-qualifications-people_en

мобилните граждани на ЕС. След като резервът на ЕС от таланти започне да функционира, при определянето на приоритетните регулирани професии държавите членки биха могли да вземат предвид списъка с професии с недостиг на работна сила в целия ЕС, разработен за резерва от таланти.

Процедурите за набиране на персонал в широк кръг от сектори могат да бъдат подобри чрез насоките, включени в препоръката, но нейното прилагане ще зависи от това по какъв начин е регулирана заетостта във всяка професия. Например, тъй като професиите в областта на цифровите технологии като цяло не са регулирани, в препоръката се препоръчва при набиране на персонал за такива длъжности да се използва подхода „уменията на първо място“. Тези професии могат също така да се основават на преразгледаната Директива за синята карта, с която се въведе удостоверяването на равностойност на уменията чрез професионален опит и сравними квалификации за висше образование за някои работни места в областта на ИКТ⁴⁴. За тези професии държавите членки не следва да въвеждат официална процедура по признаване като предварително условие за приемане.

Действие: Препоръка на Комисията относно признаването на квалификациите на граждани на трети държави⁴⁵.

Тази препоръка ще доведе до по-опростени и по-бързи процедури, като същевременно гарантира, че подадената информация може да бъде проверена и че на процесите може да се има доверие. Поддържането на професионални стандарти не следва да води до изисквания, които възпират кандидатите или забавят процедурите за набиране на персонал.

Комисията ще подкрепи изпълнението на препоръката чрез:

- организиране на специални срещи с държавите членки, по-специално в рамките на групата на координаторите по признаване на професионалните квалификации, както и с други заинтересовани страни;
- приканване на държавите членки да докладват за национални инициативи, реформи и статистически данни относно решенията за признаване, свързани с квалификации от трети държави;
- предоставяне на достъп до онлайн информация с цел помагане на гражданите на трети държави да разберат изискванията за признаване на умения и квалификации в Съюза;
- постигане на максимални полезни взаимодействия между препоръката и други действия, посочени в съобщението.

Подобряване на достъпа до информацията относно процедурите по признаване и съпоставимостта на квалификациите

Откриването на информация за квалификацията и уменията, придобити в трети държави, и за приложимите процедури за признаване и валидиране в държавите членки е ключов елемент както за работодателите, така и за кандидатите от държави извън ЕС⁴⁶. Отговорността за процедурите за признаване и валидиране често се споделя

⁴⁴ Вж. член 2, точка 9, буква а) от Директива (ЕС) 2021/1883 и приложение I към нея.

⁴⁵ C(2023) 7700 final.

⁴⁶ В проучването си от 2017 г., озаглавено Making Integration: Work: Assessment and Recognition of Foreign Qualifications („Реализиране на интеграцията: оценяване и признаване на чуждестранни квалификации“), ОИСР изтъква, че улесняването на обмена на информацията относно процедурите по

между различни административни органи в държавите членки, включително на централно и регионално равнище. Понастоящем за гражданите на трети държави и мобилните работници от ЕС може да е трудно да определят дали професията, която искат да работят, е регулирана или не е регулирана в дадена държава членка. Липсата на многоезична информация относно признаването също може да бъде пречка: усилията за разрешаване на този проблем заради разселените от Украйна лица помогнаха на търсещите работа⁴⁷.

Въпреки че понастоящем на равнището на ЕС не съществува централно звено за информация относно признаването на квалификации от трети държави, **мрежите ENIC-NARIC**⁴⁸ са разработили няколко инструмента, улесняващи достъпа до информация относно процедурите по признаване и системите за висше образование, които могат да бъдат доразвити. Националните информационни центрове за академично признаване (NARIC) могат да издават решения за академично признаване и удостоверения за съпоставимост, с акцент върху квалификациите за висше образование. Някои NARIC действат като единно звено за контакт за оценка или признаване на квалификации, което може да улесни достъпа на граждани на трети държави до процедурите. В десет държави членки⁴⁹ NARIC спомогнаха за създаването на бази данни, в които се предоставя публична информация относно националните решения за признаване, в някои случаи с финансиране от ЕС.

Комисията ще насърчава и подпомага държавите членки да разработват бази данни относно съпоставимостта на квалификациите от трети държави и да гарантират оперативната съвместимост на тези бази данни, като предостави финансиране от „Еразъм+“ през 2024 г. За съответните квалификации, които биха били предимно академични, от базите данни следва да може да се генерира безплатно удостоверение за съпоставимост и когато е възможно, в тях да се посочват процедури за признаване на квалификацията. За да се даде възможност за директни сравнения въз основа на използване на подобни термини и определения, Комисията насърчава държавите членки да гарантират, че тези бази данни са базирани на стандартите на европейския модел на обучението⁵⁰. Комисията ще работи с мрежата NARIC, за да осигури координиран подход по отношение на третите държави и квалификациите, които трябва да бъдат обхванати, като ще даде приоритет на държавите, участващи в партньорствата в подкрепа на талантите. В базите данни може също така да се посочва

признаване е ключов въпрос, който трябва да се реши, за да бъдат подобрени системите за признаване. В изчерпателен доклад от 2013 г. относно „Признаването на професионалните квалификации и умения на мигрантите“ в Европа Международната организация по миграция посочи проблемите с достъпа на мигрантите до информация в няколко държави — членки на ЕС. След проверката на Комисията за пригодност в областта на законната миграция от 2019 г. също беше отправена препоръка за подобряване на достъпа на граждани на трети държави до информация относно процедурите по признаване и техните резултати (SWD(2019) 1056 final).

⁴⁷ Препоръка (ЕС) 2022/554 на Комисията от 5 април.

⁴⁸ Мрежата ENIC (Европейска мрежа от информационни центрове) и мрежата NARIC (Национални информационни центрове за академично признаване) си сътрудничат активно. ENIC са органи по признаването на държавите — страни по Лисабонската конвенция за признаване на квалификациите, където секретариатът е осигурен от Съвета на Европа и ЮНЕСКО, а NARIC са органи по признаването на държавите, участващи в програмата „Еразъм +“. Всички NARIC са също ENIC (с изключение на гръцкия орган по признаването). Двете мрежи имат съвместна работна програма, харта и съвет.

⁴⁹ България, Кипър, Дания, Германия, Ирландия, Италия, Литва, Нидерландия, Полша, Швеция.

⁵⁰ Европейският модел на обучението е многоезичен модел на данни за обучението, който може да се използва за описание на всички данни, свързани с обучението, включително формално, неформално и информално учене. Моделът поддържа обмен на данни за умения, квалификации, акредитация и възможности за учене, както и оперативна съвместимост и обмен на удостоверения.

какво допълнително обучение (например микроквалификация) може да е необходимо за преодоляване на различията между квалификацията от третата държава и съпоставимите квалификации в държавите членки. Многоезичните бази данни допълнително улесняват достъпа до информация.

На втория етап Комисията също така ще проучи дали е осъществимо разработването на **инструмент на равнището на ЕС, който да свързва националните бази данни относно признаването** и да позволява изготвянето на декларации за съпоставимост за конкретни квалификации от трети държави, приложими за всички държави членки, въз основа на хармонизиран образец и достъпен в цифров формат. Той може да обхваща квалификации както от ЕС, така и от трети държави, за да се улесни мобилността в рамките на ЕС, както и законната миграция. Инструментът ще се основава на съществуващи национални бази данни и ще бъде оперативно съвместим с мрежа от национални бази данни за квалификации на държави партньори⁵¹, с които Европейската фондация за обучение (ETF) си сътрудничи. Този инструмент може също така да позволи на работодателите да установяват квалификации от трети държави, съпоставими с търсената от тях национална квалификация, което може да помогне при планиране на процедурите за набиране на персонал. Той също така ще даде на кандидатите насока за това как техните квалификации ще бъдат оценявани в рамките на процедура по признаване.

Понастоящем мрежите ENIC-NARIC са насочили вниманието си върху висшето образование. Предвид необходимостта от технически умения на пазара на труда в ЕС и факта, че понастоящем няма структури за сътрудничество на равнището на ЕС относно **признаването на квалификациите за професионално образование и обучение (ПОО)**, може да има големи ползи, ако мрежите започнат да обръщат по-голямо внимание на ПОО. Държавите членки биха могли да проучат дали — с подкрепата на Комисията — ролята на NARIC може да обхване ПОО. Това може да проправи пътя за удостоверения за съпоставимост по отношение на квалификациите за ПОО в ЕС и трети държави, както и за академичните квалификации.

Друг подходящ инструмент, който може да бъде надграден, е **базата данни за регулираните професии**⁵² на Комисията. В нея се съдържа информация дали конкретни професии са регулирани във всяка държава членка, заедно с органа, отговорен за признаването. Въпреки че понастоящем базата данни е насочена към мобилните граждани на ЕС, информацията, която тя съдържа за това кои конкретни професии са регулирани във всяка държава членка, е от значение и за гражданите на трети държави. Комисията ще работи с държавите членки, за да гарантира, че в базата данни се съдържа точна информация за органите, отговорни за признаването на квалификациите на граждани на трети държави, в допълнение към тези, притежавани от граждани на ЕС.

С платформата за резерва на ЕС от таланти ще се насърчава видимостта на информационните ресурси, свързани с процедурите за признаване на квалификации и валидиране на умения в участващите държави членки, за да се гарантира, че преди да кандидатстват кандидатите са запознати в най-голяма степен с възможностите за признаване на техните квалификации и валидиране на техните умения.

⁵¹ В момента се намира на етап доказване на концепцията.

⁵² <https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/home>

Действие: Подобряване на прозрачността на процесите на признаване и на достъпа до тях

Комисията:

- ще насърчава и подпомага повече държави членки да разработят семантично оперативни съвместими бази данни за процесите и решенията на признаване, които да позволяват генерирането на удостоверения за съпоставимост;
- ще проучи дали е осъществимо създаването на допълнителни ресурсни онлайн центрове с информация за уменията и квалификации, като използва опита на ресурсния център, ориентиран към Украйна (вж. по-долу);
- ще оцени дали е осъществимо разработването на инструмент на равнището на ЕС, който да може да генерира удостоверения за съпоставимост въз основа на хармонизиран образец за конкретни квалификации от трети държави, обхващащо множество държави членки;
- ще продължи подкрепата си за мрежите ENIC-NARIC и ще насърчи държавите членки да обмислят разширяване на компетенциите на NARIC, за да обхванат квалификациите за ПОО;
- ще включи в базата данни за регулираните професии информацията относно органите на държавите членки, отговорни за признаването на квалификациите, притежавани от граждани на трети държави, даващи достъп до регулирани професии.

Изграждане на доверие в квалификациите и уменията, придобити в трети държави

Несигурността относно полезността на уменията, трудовия опит и квалификациите, придобити в трети държави, и функционирането на системите за обучение и образование на трети държави е една от основните пречки, пред които са изправени както органите за признаване на държавите членки, така и работодателите, оценяващи квалификациите и уменията на гражданите на трети държави⁵³. Следователно запълването на този пропуск в знанията трябва да бъде една от основните цели на работата на Комисията по признаването на квалификациите и валидирането на уменията.

Вследствие на агресивната война на Русия срещу Украйна ЕС използва няколко инструмента в подкрепа на оценката на уменията и квалификациите на лицата, разселени от Украйна. Комисията направи сравнение на Европейската квалификационна рамка с украинската национална рамка⁵⁴ и предостави насоки за бързото признаване на украинските академични квалификации⁵⁵. Тя също така преведе различни ключови инструменти на украински. ETF създаде ресурсен център⁵⁶ за материали относно квалификациите, уменията и обучението в Украйна, който между март 2022 г. и януари 2023 г. е използван за информация около 21 000 пъти. Тези инструменти помогнаха на специалистите, работещи в областта на признаването, и работодателите в ЕС да разберат по-добре профила на уменията и квалификациите на разселените от Украйна лица.

⁵³ Проверка за пригодност в областта на законната миграция за 2019 г. (SWD(2019) 1056 final).

⁵⁴ Европейска комисия, Доклад от сравнението на Европейската квалификационна рамка и украинската национална квалификационна рамка, януари 2023 г.

⁵⁵ Европейска комисия, Насоки за ускорено признаване на украински академични квалификации, май 2022 г.

⁵⁶ <https://www.etf.europa.eu/en/education-and-work-information-ukrainians-and-eu-countries>

Този ценен опит може да се използва за възприемане на един **по-стратегически подход при разработването на насоки в подкрепа на оценката на удостоверенията и признаването на квалификациите**, придобити извън ЕС. ETF има значителен опит в оказването на подкрепа на трети държави за разработването на национални квалификационни рамки, които могат да бъдат сравнени с европейските квалификационни рамки, по-специално в съседните на ЕС държави и регионите, обхванати от процеса на разширяване. Освен това в момента предоставя системна помощ на 11 африкански държави за разработване на техните квалификационни рамки като част от проект, изпълняван с Африканския съюз⁵⁷. Мрежите ENIC-NARIC също така предоставят ценна рамка за сътрудничество между органите за признаване на държавите членки при анализа на често срещани квалификации от трети държави.

Действие: Използване на инструментите на ЕС, за да се разбере ползността на квалификациите и уменията, придобити в трети държави, които са подходящи за справяне с недостига на работна ръка на пазара на труда в ЕС.

В зависимост от установените нужди Комисията:

- ще работи с ETF, мрежите ENIC-NARIC, Европейския регистър за осигуряване на качеството във висшето образование, държавите членки и трети държави, за да предостави насоки относно избрани квалификационни рамки на трети държави и ползността на конкретни квалификации, като сравни Европейската квалификационна рамка с националните (и регионални) квалификационни рамки и направи целенасочени оценки на практиките на трети държави, свързани с акредитацията и осигуряването на качество.
- ще преведе инструменти, улесняващи оценката на уменията на граждани на трети страни, на езиците на избрани трети държави.

Дългосрочна визия за подобряване на признаването на квалификациите и валидирането на уменията

Успехът в оптимизирането на потенциала на ЕС за привличане на таланти от чужбина не може да бъде отделен от усилията за подобряване на вътрешните процеси на **признаване на квалификациите и уменията**. Настоящият темп на технически и обществени промени означава, че ЕС трябва да обмисли как следва да се развива цялостният му подход към признаването на квалификациите и валидирането на уменията, за да се оптимизира потенциалът на единния пазар. ЕС ще трябва да предприеме по-нататъшни стъпки за насърчаване на трудовата мобилност и намаляване на пречките на единния пазар, като подобри мобилността на учещите: Системите и практиките за признаване на квалификациите и валидиране на уменията трябва да могат да отговорят на промените в търсенето на умения.

Това дава възможност за прилагане на същия подход към засилването на сътрудничеството с трети държави и превръщането на ЕС в по-привлекателно място за работа. За да се улесни набирането на персонал извън ЕС, може целенасочено да се използват аналитичните данни за уменията с цел планиране и повишаване на капацитета на услугите по признаване, да се осигури възможност за обмен на оперативна съвместима и надеждна информация за квалификациите и уменията и да се гарантира, че информацията, която е на разположение както на работодателите, така и на служителите, е достъпна и подходяща за целта.

⁵⁷ <https://acqf.africa/>

Ерата на хартиените дипломи е към своя край. ЕС започна да **преминава към цифрови документи за квалификация и удостоверения**⁵⁸ в цялата система. В бъдеще всеки учещ следва да получава своите удостоверения и документи за квалификация и права в защитен цифров формат, който съдържа многоезична информация и може да бъде потвърден мигновено. Това ще улесни свързването на квалифицираните работници и работните места, както и процесите на набиране на персонал и признаване.

Действие: Комисията ще проучи възможността за **по-широка реформа на системата на ЕС за признаване на квалификациите и валидиране на уменията**, за да гарантира, че съществуващата правна рамка, инструментите и системите, като тези, обхванати от Директива 2005/36/ЕО, са подготвени за бъдещето, амбициозни и допринасят за доброто функциониране на единния пазар. Това ще включва процес на размисъл относно това как да се подобри допълнително признаването на квалификациите, придобити в трети държави, и степента, до която може да е необходима хармонизация, въз основа на опита от прилагането на настоящата препоръка на Комисията.

5. ПАРТНЬОРСТВО В ОБЛАСТТА НА МОБИЛНОСТТА НА ТАЛАНТИТЕ И ПРИДОБИВАНЕТО НА УМЕНИЯ

Сътрудничеството в областта на трудовата миграция може да доведе до значителни ползи за държавите на произход, както и за приемащите държави. Мобилността на талантите може да насърчи обмена на умения и трансфера на знания между ЕС и държавите партньори. Потокът от парични преводи от ЕС към държави с ниски и средни доходи се оценява на около 65 милиарда евро и с тези средства може да се осигури жизненоважна подкрепа за най-уязвимите в развиващите се държави⁵⁹. Комисията се ангажира да намали трансакционните разходи и да улесни паричните преводи. В целите на ООН за устойчиво развитие (ЦУР) бе отчетено, че миграцията спомага за приобщаващия растеж и развитие, и бе отправен призив за политики, които да „улеснят безопасната, редовна и отговорна миграция и мобилност на хората“⁶⁰.

Сътрудничеството във връзка със законните пътища е приоритет на Пакта за миграцията и убежището. След приемането на Пакта основен акцент в усилията на Комисията в тази област беше стартирането на партньорствата в подкрепа на талантите. С партньорствата в подкрепа на талантите се предлага рамка за съвместна работа на ЕС и ключови трети държави за насърчаване на взаимноизгодната международна мобилност (вж. по-долу). Комисията също така работи за насърчаване на допълнителни новаторски възможности, свързани със заетостта на лица, нуждаещи

⁵⁸ През октомври 2021 г. Комисията стартира европейските цифрови удостоверения за учене — набор от стандарти и софтуер за създаване, електронно подписване, издаване, съхраняване, споделяне, преглед и проверка на „богати на данни“ удостоверения за учене.

⁵⁹ [International Remittance Day: EU committed to reducing transaction costs to make the most of key source of income for migrants and their families \(Международен ден на паричните преводи: ЕС поема ангажимент да намали трансакционните разходи, за да се извлече максимална полза от основния източник на доходи за мигрантите и техните семейства\) \(europa.eu\); Предложение за Регламент относно платежните услуги на вътрешния пазар и за изменение на Регламент \(ЕС\) 1093/2010, COM/2023/367 final.](#)

⁶⁰ Подцел 10.7 от цел 10 за намаляване на неравенството в рамките на държавите и между тях.

се от международна закрила, като надеждна алтернатива на незаконната миграция⁶¹. Такова сътрудничество в областта на законните пътища е свързано с по-широки партньорства по всички аспекти на миграцията.

Осигуряването на ефективно международно сътрудничество в областта на трудовата миграция изисква съгласуван ангажимент с цел развиване на умения, избягване на изтичането на мозъци и насърчаване на партньорства между множество заинтересовани страни, включително съответните органи в държавите на дестинация и произход, частния сектор и институциите за обучение. Диалогът е от съществено значение за определяне на споделени дългосрочни програми, за да се помогне за постигането на това, а подкрепата за изграждане на капацитет може да допринесе значително за превръщането на споделените приоритети в действие.

ЕС е решен да отговори на основателните опасения на трети държави относно изтичането на мозъци, което може да доведе до изчерпване на квалифицираната работна ръка и да възпрепятства развитието. Директивата за синята карта съдържа задължения за докладване с цел наблюдение на въздействието ѝ върху изтичането на мозъци и насърчава подкрепата за кръгова миграция на висококвалифицирани граждани на трети държави. С мерките, изложени в настоящото съобщение, ще се подкрепи този подход чрез преодоляване на разхищението на мозъци в интерес и на държавите на произход на работниците. Гарантирането, че гражданите на трети държави са наети на работни места, съответстващи на техните умения и квалификации на пазара на труда, увеличава възможността за трансфер на умения между ЕС и държавите партньори, както и за парични преводи.

Трябва да продължи работата за осигуряване на отговор на опасенията, свързани с изтичането на мозъци. Един от начините за намаляване на риска е **да се насочи сътрудничеството с трети държави към сектори, където характеристиките на пазара на труда се допълват** от гледна точка на свръхпредлагането и недостатъчното предлагане на работници. ЕС и държавите членки могат също да съсредоточат сътрудничеството си върху сектори, в които има споделена нужда от работници, и да допълнят сътрудничеството в областта на миграцията с **програми за развитие на умения**, които могат да бъдат от полза и за двата пазара на труда, превръщайки риска от изтичане на мозъци в привличане на мозъци .

Въз основа на съществуващите национални системи в държавите на произход ЕС вече участва в сътрудничество във връзка с уменията с избрани партньори в рамките на програмата на Global Gateway и в съседните на ЕС държави, за да засили капацитета на държавите партньори за работа с ЕС по стратегическите приоритети в области като екологичния и цифровия преход. ЕС също така подкрепя високите постижения в образованието, например чрез Регионалната инициатива за учители за Африка (RTIA)⁶².

Когато е възможно, **програмите за развитие на умения, свързани със схемите за мобилност, следва също така да се основават на стандартите за обучение, прилагани в целевите сектори на държавите членки**. Когато е необходимо, след пристигането в ЕС може да се предложи обучение за запълване на незначителни пропуски в уменията. В рамките на сътрудничеството също така трябва да се обърне внимание на съпоставимостта на квалификационните рамки и оценката на удостоверенията.

⁶¹ Препоръка (ЕС) 2020/1364 на Комисията относно законните пътища за закрила в ЕС: насърчаване на презаселването, хуманитарния прием и допълнителни други възможности.

⁶² https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_23_288

Партньорства в подкрепа на талантите

Партньорствата в подкрепа на талантите имат за цел да осигурят рамки за засилено сътрудничество между ЕС, държавите членки и избрани държави партньори в областта на мобилността на талантите и развитието на уменията. Като работят в рамките на подхода „Екип Европа“, тези партньорства могат да осигурят ползи и за двете страни в съответствие с **взаимноизгодни, съобразени с нуждите приоритети**⁶³. Важно е значително да се засилят партньорствата в подкрепа на талантите, които трябва да вървят ръка за ръка с всеобхватно сътрудничество за управление на миграцията, включващо по-специално ефективно сътрудничество в областта на обратното приемане.

ЕС наскоро стартира партньорства в подкрепа на талантите с Мароко, Тунис, Египет, Пакистан и Бангладеш. Кръглите маси, проведени с всяка от тези държави⁶⁴ с участието на заинтересовани държави членки, позволиха да се определят сектори и професии от взаимен интерес, към които да бъде насочено вниманието. Партньорите показаха **силен интерес към сътрудничеството, насочено към развитие на уменията и признаване на квалификациите**. Необходимостта от данни за сравняване на стандартите за компетентност за приоритетни професии се разглежда като изключително важна първа стъпка при разработването на мерки в области като развитието на умения, признаването на квалификации и обучението преди заминаване. По време на дискусиите се откри и потенциал за сътрудничество при набирането на персонал, предоставянето на информация по въпроси, свързани с мобилността, и устойчивата реинтеграция като част от кръговата миграция. Партньорствата в подкрепа на талантите могат също така да подпомогнат работата по предварителен подбор на кандидати от трети държави при набиране на персонал, да подпомогнат провеждането на тестове за целеви професии, както и обучението преди заминаване, като например езикови курсове.

Кандидатите, които са участвали в дейности, свързани с партньорства в подкрепа на талантите, вероятно ще представляват особен интерес за работодателите в ЕС. Следователно тези граждани на трети държави ще бъдат отбелязани в резерва на ЕС от таланти като притежаващи **удостоверение Talent Partnership pass**, което ще бъде видимо за бъдещите работодатели и ще предоставя информация за уменията, развити или валидирани в контекста на Партньорството в подкрепа на талантите. Удостоверението ще включва информация за образованието и обучението на лицето, което търси работа, както и за уменията и квалификациите, които са били валидирани в контекста на Партньорството в подкрепа на талантите.

От 2016 г. насам стартира секторно сътрудничество в областта на уменията в рамките на **алиансите по програма „Еразъм+“** в няколко области, които са от значение за екологичния и цифровия преход⁶⁵. Някои от тях подкрепиха иницирираното от промишлеността разработване на програми за обучение. Партньорствата в подкрепа на талантите биха могли да осигурят ценна рамка за адаптирането им към контекста в трети държави.

⁶³ COM(2022) 657 final.

⁶⁴ На 1 март 2023 г. се проведе кръгла маса с Бангладеш, на 15 март — с Пакистан, на 26 април — с Мароко, на 7 юни — с Египет и на 22 юни — с Тунис.

⁶⁵ Тези алианси обединяват ключови заинтересовани страни от различни промишлени екосистеми, включително предприятия, синдикални организации, институции за образование и обучение, както и публични органи. Подробният план за действие за секторно сътрудничество във връзка с уменията е признат в Европейската програма за умения като ключова инициатива за предоставяне на решения за развитие на умения.

Ролята на **европейския частен сектор** е фундаментална за дейностите в рамките на партньорствата в подкрепа на талантите както по отношение на обучението, така и при набирането на персонал. За да се гарантира дългосрочната устойчивост на такива дейности, инвестициите в публичния сектор може да допълват, но не и да заменят ценния принос на частния сектор, който има полза от квалифицирани работници. Частният сектор, включително професионалните организации, вече участва в действия, финансирани в рамките на партньорствата в подкрепа на талантите, по-специално в разработването на учебни програми за обучение в трети държави.

Комисията ще гарантира, че посочените в този пакет мерки относно признаването на квалификациите и валидирането на уменията на граждани на трети държави допълват и подкрепят партньорствата в подкрепа на талантите.

Действие: Сътрудничество с трети държави в рамките на партньорства в подкрепа на талантите. В зависимост от потребностите, определени заедно с държавите партньори и участващите държави членки, Комисията:

- ще обмисли извършването на **целенасочен анализ на квалификационните рамки на държавите, участващи в партньорства в подкрепа на талантите;**
- ще насърчава **изграждането на капацитет на системите за образование и обучение** в държавите, участващи в партньорства в подкрепа на талантите, въз основа на планирани действия по ИССРМС — Глобална Европа, както и на международното измерение на програмата „Еразъм+“;
- заедно с държавите членки ще подобри **информацията относно процедурите по признаване за гражданите на трети държави**, насочена към държавите, участващи в партньорства в подкрепа на талантите;
- ще изгради **сътрудничество между държавите членки и държавите партньори, участващи в партньорства в подкрепа на талантите, във връзка с признаването на квалификациите.**

6. УЛЕСНЯВАНЕ НА МОБИЛНОСТТА НА УЧЕЩИТЕ И ПЕРСОНАЛА, УЧАСТВАЩ В ПРЕПОДАВАНЕТО И ОБУЧЕНИЕТО — „ЕВРОПА В ДВИЖЕНИЕ“

Като част от този пакет относно мобилността на талантите Комисията предлага **Препоръка на Съвета относно обновена рамка за образователната мобилност**. Това предложение за улесняване на образователната мобилност в рамките на ЕС ще бъде от полза преди всичко за гражданите на ЕС. В него също така е предвидена възможност за насърчаване на активното сътрудничество по отношение на образователната мобилност с трети държави в рамките на подхода „Екип Европа“, като се използва общата привлекателност на ЕС като дестинация за развитие на умения. Това може да се основава на действия по програмата „Еразъм+“, по-специално инициативата „Образование в Европа“ и действията „Еразмус Мундус“, които конкретно имат за цел да привлекат таланти студенти от трети държави в ЕС. В предложението също така се отправя призив за действия, насочени към разрешаване на повтарящи се предизвикателства, пред които са изправени гражданите на трети държави, по-специално процедурите за издаване на визи или разрешения за пребиваване за онези, които избират Европа като дестинация за учене.

Студентите в институции за висше образование, които са се възползвали от образователната мобилност в рамките на „Еразъм+“, е по-вероятно да работят в

чужбина или да заемат позиция с международно измерение⁶⁶. Когато хората са имали положителен опит по време на временна образователна мобилност в рамките на ЕС, те ще са по-склонни да се върнат на даден етап, за да започнат работа.

В предложението държавите членки се насърчават да **премахнат оставащите пречки пред образователната мобилност в чужбина**, като включат възможността за периоди на мобилност във всички учебни програми за образование и обучение. Сътрудничеството на държавите членки с институциите в държави партньори също е от ключово значение, включително пълноценното използване на Визовия кодекс на Съюза⁶⁷ и Директивата за студентите и изследователите⁶⁸.

Действие: Комисията предлага **Препоръка на Съвета относно рамка за образователната мобилност**⁶⁹.

Като част от това предложение държавите членки се приканват да си сътрудничат активно в рамките на подхода „Екип Европа“ за по-нататъшно популяризиране на Европа като дестинация за учене на таланти от трети държави. Ратифицирането от държавите членки на Глобалната конвенция за признаване на квалификациите, отнасящи се до висшето образование, също би имало голям принос.

Комисията ще подкрепи изпълнението на препоръката чрез:

- картографиране на използването на съответните потоци на финансиране от ЕС (напр. „Еразъм+“, Европейски корпус за солидарност) и друго финансиране на национално или международно равнище, за да се повиши осведомеността относно добрите практики и да се насърчат полезните взаимодействия между действията за образователна мобилност. Алиансите на европейските университети в рамките на европейското пространство за образование спомогнаха за стимулиране на балансираната мобилност на студентите в рамките на ЕС и подходът може също така да вдъхнови повишена мобилност извън границите на ЕС;
- подпомагане на държавите членки при разработването на всеобхватен подход към преподаването и изучаването на езици, което би имало благоприятно въздействие и върху гражданите на трети държави.

7. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В това съобщение се представят различни работни направления за повишаване на привлекателността на ЕС за квалифицираните работници от трети държави, които ще имат ключово значение за бъдещото добро състояние на пазара на труда в ЕС. Те могат да бъдат изпълнявани едновременно с други ключови цели на политиката, като повишаване на квалификацията и преквалификация на местната работна сила, образователна мобилност, интегриране на гражданите на трети държави, осигуряване на справедливи условия на труд за всички работници в ЕС и намаляване на стимулите за незаконна миграция в ЕС.

⁶⁶ Erasmus+ Higher Education Impact Study, 2019 г.

⁶⁷ Регламент 810/2009 за създаване на Визов кодекс на Общността (Визов кодекс).

⁶⁸ Директива 2016/801 относно условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави с цел провеждане на научно изследване, следване, стаж, доброволческа дейност, програми за ученически обмен или образователни проекти и работа по програми „au pair“.

⁶⁹ COM(2023) 719 final.

Повишената мобилност трябва да се основава на точна информация за пазара на труда и на аналитични данни за уменията, с ясен акцент върху професиите, които са изправени пред истински недостиг. Активното сътрудничество с международните партньори в областта на законните пътища към ЕС ще бъде от съществено значение.

За да бъде успешна мобилността на талантите е необходимо да има готовност от страна на националните органи и заинтересованите страни в различни сектори, включително миграция, заетост и развитие на умения и образование, да работят за постигане на общите цели. Комисията се ангажира да подкрепя това междусекторно сътрудничество и разчита на силното участие на Европейския парламент, Съвета и държавите членки, както и на социалните партньори за повишаване на привлекателността на ЕС за таланти и умения от цял свят.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Примери за предприети действия за максимално оползотворяване на потенциала на местната работна сила в ЕС

При извършването на действия, насочени към преодоляването на недостига на работна ръка и умения, първият приоритет на ЕС е максимално да се оползотвори потенциалът на местната работна сила. Диалогът със социалните партньори е от съществено значение за този процес, както и повишаването на привлекателността на заетостта, по-специално чрез решаване на проблема с неподходящите условия на труд, насърчаване на равните възможности и борба с дискриминацията. Много действия вече са в ход:

- * 18 мащабни партньорства в областта на уменията в рамките на **Пакта за умения** обединяват социалните партньори и заинтересованите страни, като водят до преквалификацията на милиони хора. Подготвят се и нови партньорства.
- * За да стане **признаването на цифровите умения по-бързо и по-лесно**⁷⁰, е стартиран пилотен проект за Европейски сертификат за цифрови умения като знак за качество за сертифицирането на цифровите умения, заедно с актуализирана рамка за цифрова компетентност, като референтна рамка за **цифрови умения**.
- * По-голямата част от държавите членки въвеждат значителни реформи в областта на чиракуването, подкрепяни от Комисията чрез **Европейския алианс за професионална подготовка**.
- * **От фондовете на ЕС се инвестират около 65 милиарда евро**⁷¹ в обучение. Това включва подкрепа за разработването на **100 проекта за Центрове за високи постижения в областта на професионалното образование и обучение** в области като авангардното производство или изкуствения интелект.
- * ЕС инвестира повече от 1,1 милиарда евро⁷² в създаването на най-малко 60 алианса на европейските университети, включващи повече от 500 висши учебни заведения, които действат като пионери в предоставянето на умения, ориентирани към бъдещето, на студенти и на учещи през целия живот.
- * Политиката и финансирането на ЕС насърчават ефективното повишаване на квалификацията и преквалификацията. Около половината държави членки работят за създаването на **индивидуални сметки за обучение**⁷³, целящи да осигурят на всеки възрастен шанс за обучение, подходящо за пазара на труда. Микроквалификацията е ефективен инструмент за повишаване на уменията и преквалификация, за да се отговори на възникващ недостиг на умения⁷⁴.

⁷⁰ Стартиран на 18 април 2023 г. като част от пакета „Цифрови умения и цифрово образование“.

⁷¹ Това включва подкрепа от Европейския социален фонд плюс, в рамките на националните планове за възстановяване и устойчивост, и Европейския фонд за регионално развитие, както и 400 милиона евро по програма „Еразъм+“.

⁷² Подкрепа по линия на „Еразъм+“ за периода 2021—2027 г.

⁷³ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX:32022H0627\(03\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX:32022H0627(03))

⁷⁴ Препоръка на Съвета от 16 юни 2022 г. относно европейски подход към микродоверията с цел стимулиране на ученето през целия живот и пригодността за заетост. Финансовата помощ от ЕС е осигурена основно от Механизма за възстановяване и устойчивост, Европейския социален фонд плюс и „Еразъм+“.

- * *Посредством механизма за насърчаване на талантите някои региони ще бъдат подпомогнати за обучение, задържане и привличане на хора с умения; по-специално това ще бъдат региони, при които се наблюдава значително напускане на работниците, като част от използването на таланти в регионите на Европа⁷⁵.*
- * *В препоръката на Съвета относно минималния доход⁷⁶ е поставен акцент върху осигуряването на **пътища към заетост** за лицата, които са най-отдалечени от пазара на труда, включително подпомагане на доходите, помощ при намиране на работа, както и персонализирани социални услуги.*
- * *Привличането на **млади хора, които не учат, не работят или не се обучават**, на пазара на труда, е акцент в гаранцията за младежта⁷⁷ и инициативата ALMA⁷⁸, които през последните 10 години помагат на над 43 милиона души да намерят работа, чиракуване или стаж, или да продължат образованието си⁷⁹.*
- * *С **Плана за действие относно интеграцията и приобщаването за периода 2021—2027 г.**⁸⁰ и **Плана за действие на ЕС за борба с расизма**⁸¹ се подкрепя включването на пазара на труда на граждани на трети държави и граждани на ЕС с мигрантски или малцинствен расов или етнически произход в ЕС.*
- * *Прилагането на политики за улесняване на **свободното движение на работници** е подкрепено от новия Европейски орган по труда (ELA). **Цифровизацията и координацията на системите за социална сигурност** допълнително улесняват трансграничното упражняване на социалноосигурителните права⁸².*
- * *Новото законодателство относно минималните работни заплати ще бъде от ключово значение за **подобряване на правата на работниците**, а предложенията на Комисията относно работата през платформа, защитата от опасни вещества на работното място и засилената роля на органите по въпросите на равенството, както и предстоящото предложение относно подобряване на рамката за качеството на стажовете, също значително ще подобрят условията на труд.*
- * *Постигането на **европейско пространство за образование**, където младите хора и учещите през целия живот получават най-доброто образование и обучение и могат да учат и намират работа на целия континент, ще бъде от ключово значение за решаването на проблема с недостига на работна сила и умения с подкрепата на фондовете на ЕС⁸³.*
- * *Комисията подкрепя държавите членки чрез **Инструмента за техническа подкрепа** — и това може да включва подкрепа за създаване и прилагане на*

⁷⁵ COM(2023) 32 final.

⁷⁶ Препоръка на Съвета от 30 януари 2023 г. относно адекватен минимален доход, гарантиращ активно приобщаване.

⁷⁷ [Укрепване на гаранцията за младежта — Заетост, социални въпроси и приобщаване — Европейска комисия \(europa.eu\)](#).

⁷⁸ [ALMA \(стреми се, учи, овладей, постигай\)](#).

⁷⁹ COM(2023) 577 final.

⁸⁰ COM(2020) 758 final.

⁸¹ COM(2020) 565 final.

⁸² COM(2023) 501 final.

⁸³ Програмата „Еразъм+“ засилва подкрепата си за възможности за образователна мобилност за студенти, учещи в системата на ПОО, чираци, възрастни учещи и ученици с оглед насърчаване на приобщаването и решаване на въпроса с нарастващото търсене на умения в ЕС и извън него.

реформи в областта на трудовата миграция⁸⁴, както и за създаване и установяване на механизми за прогнозиране на нуждите от умения⁸⁵ и за улесняване на процедурите за признаване на квалификациите и валидиране на уменията.

⁸⁴ Водеща инициатива в рамките на ИТП за 2023 г. [„Интеграция на мигрантите и привличане на таланти \(europa.eu\)“](#).

⁸⁵ Водеща инициатива в рамките на ИТП за 2024 г. [„Водеща инициатива в областта на уменията: Насърчаване на системи за развитие на умения, по-добре адаптирани към пазара на труда\) \(europa.eu\)“](#).